



การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

อิสระ ชอนบุรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

พฤษภาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

อิสระ ชอนบุรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

พฤษภาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF AN INSTRUCTIONAL LEADERSHIP TRAINING CURRICULUM
FOR TEACHERS IN SCHOOLS UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY

ISARA CHONBURI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for The Master
of Education Degree of Education Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

May 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อิสระ ชอนบุรี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.วสุกฤต สุวรรณแทน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 7 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือแนะนำเป็นอย่างดีจากรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ สนับสนุน และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยจนสำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร. พิศุทธิ์ กิตติศิริวรพันธุ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผศ.ดร. วันเพ็ญ นันทะศรี กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ดร. วิไลวรรณ ลิทธิ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 นายประวิทย์ จันทา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านแพง นางสุดคณิงนิจ โภษาแสง ครูโรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา) ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ และให้คำแนะนำอันมีค่ายิ่ง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้อันมีค่ายิ่งแก่ศิษย์

ขอขอบพระคุณคุณพ่อมะลิ คุณแม่ทองลี ขอนบุรี ที่อบรมสั่งสอน ขอบคุณญาติ พี่น้อง ที่คอยให้กำลังใจที่ดีเสมอมา ขอบคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนชุมชนนาพระชัย ทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จด้วยดี และขอบคุณเพื่อนๆ น้อง ๆ สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษารุ่น 6 ที่คอยให้คำแนะนำและให้กำลังใจ ระหว่างการทำวิจัยด้วยดีเสมอมา

ประโยชน์และคุณค่าอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ในเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณบิดา คุณมารดา และบูรพาจารย์ผู้ประสาทวิชาความรู้จนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

อิสระ ขอนบุรี

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
ผู้วิจัย	อิสระ ชอนบุรี
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. วาโร เพ็งสวัสดิ์ ดร. อภิสิทธิ์ สมศรีสุข
ปริญญา	ค.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 2) ศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และระยะที่ 2 ศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูโรงเรียนชุมชนนาพระชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 12 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู แบบทดสอบชนิดเลือกตอบ มีค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.30 – 0.80 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.21 – 0.72 และค่าความเชื่อมั่น 0.88 และแบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบวิลค็อกซัน (The Wilcoxon Matched Pairs Signed-Ranks Test) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย พบว่า

1) หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร กิจกรรมของหลักสูตร และการวัดและประเมินผลหลักสูตร

2) ผลการศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู พบว่า

(2.1) ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(2.2) ทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีคะแนนเฉลี่ย 69.17 จากคะแนนเต็ม 76 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 91 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือร้อยละ 70

(2.3) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร, หลักสูตรฝึกอบรม, ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู, ทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ

TITLE	Development of an Instructional Leadership Training Curriculum for Teachers in Schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Isara Chonburi
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat Dr. Apisit Somsrisuk
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2020

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to develop an instructional leadership training curriculum for teachers and 2) to study the efficiency of the Instructional leadership training curriculum for teachers. The research procedures were divided into 2 phases: phases 1 was the development of academic leadership training curriculum for teachers and phase 2 was the study the efficiency of the Instructional leadership training curriculum for teachers. The samples consisted of 12 teachers in Choomchon Naphrachai School under the Nakhon Panom Primary Educational Service Area Office 2. They were selected through purposive sampling method. The instruments used in the study were the instructional leadership training curriculum for teachers, a multiple choice test with difficulty index between 0.30–0.80, discrimination power index between 0.21 – 0.72, and reliability index at 0.88, and a questionnaire on teachers' satisfactions toward the training curriculum with the item–objective congruence (IOC) at 1.00. The statistics used in data analysis were mean, standard and the Wilcoxon Matched Pairs Signed–Rank test, using statistical package program.

The results of the study were:

1) The training curriculum consisted four components, included objectives, contents, activities, and the measurement and evaluation.

2) The results of the training curriculum's efficiency found that:

(2.1) The knowledge and understanding about instructional leadership of teachers after training was higher than before training with statistical significance at the level of 0.5.

(2.2) The average score of teachers' instructional leadership skill was 69.17 from the total score of 76 points (91 percent) that was higher than the specified criteria of 70 percent.

(2.3) The teachers' satisfactions toward the training curriculum was at the highest level.

Keywords: curriculum development, training curriculum, instructional leadership of teachers, instructional leadership skills

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามของการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	16
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.....	16
ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.....	16
ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.....	17
องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.....	19
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	77
ความหมายของหลักสูตร	77
ความสำคัญของหลักสูตร.....	78
องค์ประกอบของหลักสูตร.....	81
กระบวนการพัฒนาหลักสูตร.....	89

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม.....	91
ความหมายของการฝึกอบรม.....	91
ความสำคัญของการฝึกอบรม.....	93
รูปแบบและเทคนิคการฝึกอบรม.....	96
กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม	100
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรม.....	102
3 วิธีดำเนินการวิจัย	107
ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	108
ระยะที่ 2 ศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2.....	114
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	121
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	121
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	121
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	137
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	137

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สรุปผลการวิจัย.....	138
การอภิปรายผลการวิจัย.....	140
ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	145
บรรณานุกรม.....	147
ภาคผนวก.....	161
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	163
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	167
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	179
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	203
ภาคผนวก จ ประมวลภาพการจัดกิจกรรม.....	349
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	353

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.....	26
2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การพัฒนาครู.....	40
3 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การพัฒนานักเรียน.....	52
4 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	58
5 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การเป็นแบบอย่างทางการสอน.....	67
6 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้.....	75
7 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม.....	85
8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2.....	118
9 แสดงสภาพภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์.....	122
10 แสดงความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.....	124
11 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในร่างหลักสูตรฝึกอบรม.....	125
12 ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	126
13 ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างคู่มือดำเนินการฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2.....	126

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ก่อนและหลังการฝึกอบรม.....	128
15 ผลการประเมินทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครูตามหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จำนวน 12 คน.....	128
16 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.....	130
17 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีหลักสูตรฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม.....	131
19 การวิเคราะห์ค่า IOC ของแบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.....	181
20 การวิเคราะห์ค่า IOC ของแบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของคู่มือดำเนินการฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.....	184
21 การวิเคราะห์ค่า IOC ของแบบประเมินความพึงพอใจของครูต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.....	190
22 โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.	209
23 กิจกรรมฝึกอบรม.....	219
24 สรุปแผนพัฒนาตนเอง.....	250
25 แนวทางการตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษา.....	302
26 เกณฑ์การให้คะแนนแนวคำตอบแผนพัฒนาตนเอง.....	329
27 เกณฑ์การให้คะแนน.....	331

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
28	เกณฑ์การให้คะแนนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้.....	332
29	การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา ตามรายการตรวจสอบ.....	340

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
2 องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.....	37
3 องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาครู.....	42
4 องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนานักเรียน.....	53
5 องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	59
6 องค์ประกอบย่อยด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน.....	69
7 องค์ประกอบย่อยด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การเรียนรู้.....	76
8 พิธีเปิดการการฝึกอบรม.....	351
9 การบรรยายให้ความรู้ของวิทยากร.....	351
10 บรรยายภาคการฝึกอบรม.....	351
11 การทำกิจกรรมกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	351
12 การนำเสนอผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	352
13 การแสดงผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	352

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองของประเทศอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องมีการทบทวนวาระของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการศึกษาอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับกรอบเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีฟตามความถนัดของตนเอง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562, หน้า 34)

ในด้านปฏิรูปการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตามยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดให้ปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ รวมถึงการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562, หน้า 37-39) สอดคล้องกับแผนการ

ศึกษาแห่งชาติ ที่กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับทบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศ อย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศ ลดลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 8-10)

เพื่อให้การดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้และการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกกระดับให้บรรลุผลตามกรอบและแนวทางที่กำหนดไว้ ทุกภาคส่วนจึงต้องให้ความสำคัญและกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน จึงได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ขึ้น ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่ต้องการเน้นย้ำว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายให้สถานศึกษาดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ดังนั้นกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 8-10)

จากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จึงได้เกิดหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาครู ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียน นั่นคือสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและดำเนินการประเมินสมรรถนะครู ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยสมรรถนะหลักประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 2)

จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำครูเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดให้ครูผู้สอนต้องมีภาวะผู้นำครู ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานนี้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยตรง ในการบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง ครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง ครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารนักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ ให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based management) ซึ่งล้วนแต่เป็นการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมและมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจในการบริการโรงเรียนมากยิ่งขึ้น (ชนิษฐา ชัยประโคน, 2556 หน้า 27-28) สอดคล้องกับ กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550, หน้า 42) ที่กล่าวว่าในห้องเรียนครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและเป็นผู้บริหาร เช่น การบริหารจัดการชั้นเรียนของครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารนักเรียนที่ตนเองสอนหรือรับผิดชอบอยู่ และเป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based management) นอกเหนือจากภาวะผู้นำ สิ่งที่ครูควรมีเพื่อใช้ควบคู่กับภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นบทบาทที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ เน้นการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมากยิ่งขึ้น เพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จึงควรเน้นการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรอื่น ๆ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มุ่งเน้นวิสัยทัศน์สู่การปรับปรุงการเรียนการสอน โดยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม อำนวยความสะดวก

ในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ Halverson, R. (2001, อ้างถึงใน ชีรธร สุธีธร และคณะ, 2559, หน้า 3) กล่าวว่า หัวใจของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ความสามารถในการปรับปรุงโรงเรียนจากวัฒนธรรมแบบดั้งเดิมสู่วัฒนธรรมสากล โดยใช้สารสนเทศเป็นหลักในการจัดการเรียนการสอน ทั้งการประเมินตนเอง การออกแบบหลักสูตร การพัฒนาสื่ออาชีพ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยใช้การทำทนายและกระบวนการทัศน์ใหม่ มีการกำกับ ควบคุม เพื่อบ่มงสัมฤทธิ์ผลให้เป็นไปตามมาตรฐานอย่างใกล้ชิด ผู้นำทางวิชาการแนวใหม่จะรู้ความต้องการของนักเรียน สามารถสร้างโรงเรียนและปรับปรุงระบบโรงเรียน เน้นการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ สามารถทำงานร่วมกับนักเรียน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีลักษณะเป็นไปตามความต้องการของชุมชนและสังคม เส้นทางสู่ความเป็นผู้นำทางวิชาการของครู ควรมียอดประกอบ 2 ส่วน ที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ได้แก่ คุณภาพของตัวครูและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดที่ครูพึงมีคือ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการศึกษาของกลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ทำการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (O-NET) ของโรงเรียนในสังกัด พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในปีการศึกษา 2559-2560 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยลดลงทุกกลุ่มสาระ จากปัญหาดังกล่าว กลุ่มนโยบายและแผนเสนอให้มีการเสนอแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2561)

ดังนั้น ครูจึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้พร้อมและพัฒนาตนเองให้ทันยุคที่เปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาด้านทักษะวิทยาการให้ทันสมัยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เทคนิค วิธีการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เข้ากับยุคสมัย จัดการเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำทนายฝึกให้นักเรียนได้ใช้ทักษะต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาอย่างรอบด้าน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ อันจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีลักษณะอย่างไร
2. หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างไร
 - 2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมหรือไม่
 - 2.2 ทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครูระหว่างการฝึกอบรมอยู่ในระดับใด
 - 2.3 ความพึงพอใจของครูต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู อยู่ในระดับใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้
 - 2.1 เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม
 - 2.2 เพื่อศึกษาทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
 - 2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม
2. ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด
3. ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ดังนี้

1. ได้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่มีคุณภาพและผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาอย่างเป็นระบบ สามารถนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เป็นสารสนเทศสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนและส่งเสริมครูผู้สอน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย
 - 1.1.1 การพัฒนาครู
 - 1.1.2 การพัฒนานักเรียน

- 1.1.3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.1.4 การเป็นแบบอย่างทางการสอน
- 1.1.5 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้
- 1.2 องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
 - 1.2.1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
 - 1.2.2 เนื้อหาของหลักสูตร
 - 1.2.3 กิจกรรมของหลักสูตร
 - 1.2.4 การวัดและประเมินผลหลักสูตร

2) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง อธิบายตามระยะของการวิจัย

ดังนี้

**ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2**

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มี
ประสบการณ์ โดยจำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 5 คน และครูผู้สอน จำนวน 5 คน
รวมทั้งสิ้น 10 คน

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบคุณภาพร่างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้
หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้มาโดย การเลือก
แบบเจาะจง ประกอบด้วย

1. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม
เขต 2 จำนวน 1 คน
2. อาจารย์จากมหาวิทยาลัย ที่มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการ
สอน จำนวน 1 คน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญและมีผลงานด้านการบริหารระดับชาติ จำนวน 1 คน

4. ศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

5. ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์สอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

ระยะที่ 2 ศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้สอนโรงเรียนชุมชนนาพระชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 12 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3) ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตัวแปรตาม คือ ผลที่เกิดจากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้แก่

1. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. ทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ
3. ความพึงพอใจของครูต่อหลักสูตรฝึกอบรม

4) ขอบเขตด้านระยะเวลา

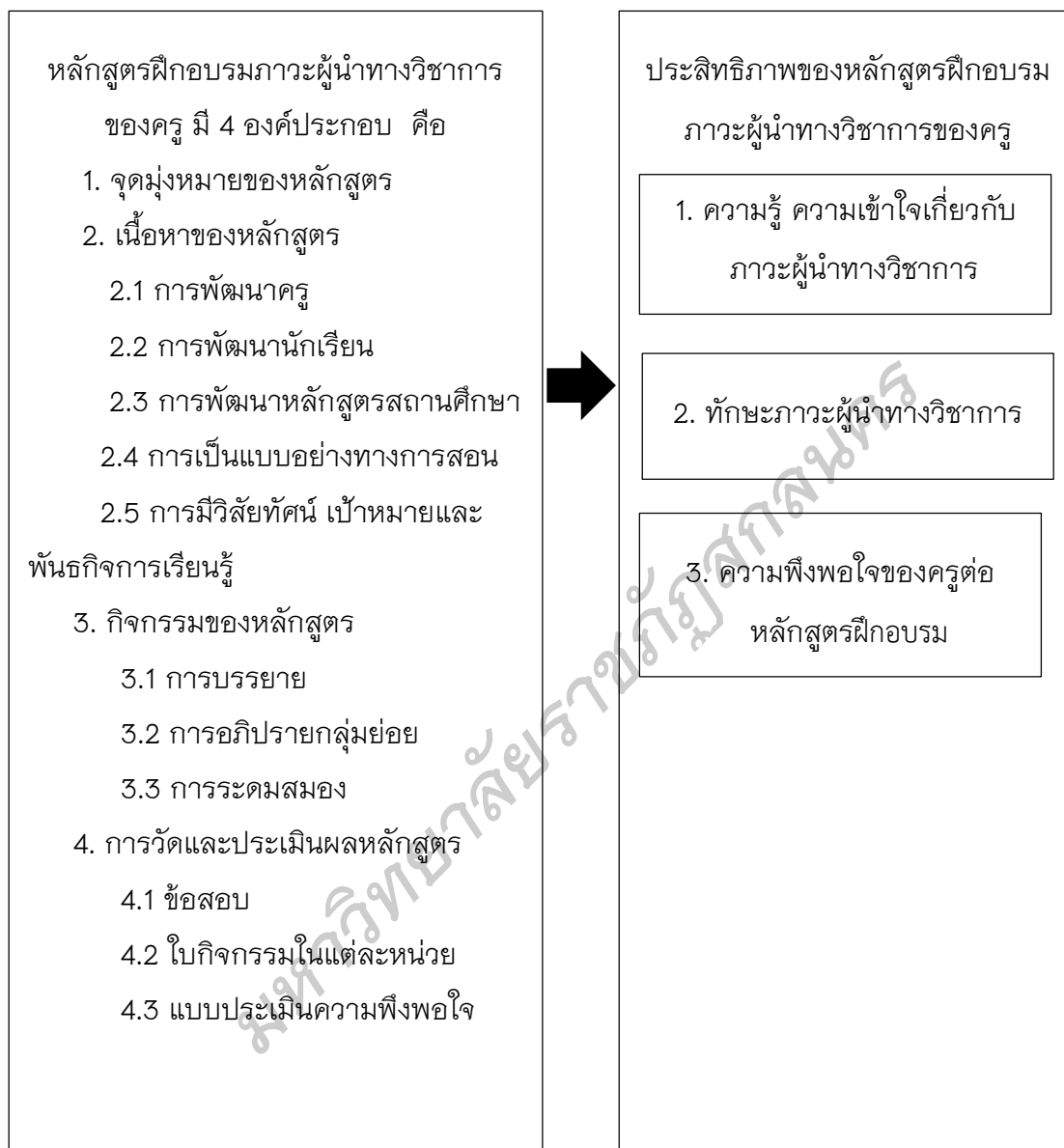
กำหนดระยะเวลาดำเนินการวิจัย โดยกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมทดลองใช้หลักสูตร ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 โดยกำหนดจัดฝึกอบรมจำนวน 2 วัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ใช้แนวคิดของสมยศ นาวิการ (2547) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554); วันเพ็ญ นันทะศรี (2555); จารุภัทร บุญส่ง (2556); รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556); รัชฎาพร พิมพิชัย (2556); วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556); ศิริพร กุลสานต์ (2557); ใหม่ ทুমลี (2560); ปาริฉัตร คำเห็น (2560); นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาครู 2) การพัฒนานักเรียน 3) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 4) การเป็นแบบอย่างทางการสอน และ 5) การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้
2. องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ใช้แนวคิดของรุจิรี ภู่อาระ(2546); พนัท ธาตุทอง (2550); บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553); วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554); นิตยา เปลื้องนุช (2554); จันทร์จारी เกตุมาโร (2555); ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556); สมาน เอกพิมพ์ (2560); Tabo (1962); Tyler (1971); ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) เนื้อหาของหลักสูตร 3) กิจกรรมของหลักสูตร และ 4) การวัดและประเมินผลหลักสูตร
3. ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) เกศริน มนูญผล (2544); สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2549); ชูชัย สมितिไกร (2551); ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2552); ณพพร สวัสดิ์บุญญา (2553); สมใจ กงเดิม (2553); สมใจ เพียรประสิทธิ์ (2553); จันทร์จारी เกตุมาโร (2555); Lieberman (2004) ซึ่งมี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) ทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ และ 3) ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตร

กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ปรากฏดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง โครงร่างหรือแบบแผนของการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่ออบรมให้กับครูผู้สอนให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร กิจกรรมของหลักสูตร และการวัดและประเมินผลหลักสูตร

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความสามารถในการเป็นผู้นำในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนครู และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน ได้แก่

2.1 การพัฒนาครู หมายถึง การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน มีการศึกษาหาความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนา แนะนำ สนับสนุนให้เพื่อนครูร่วมงานได้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2.2 การพัฒนานักเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครูในการวิเคราะห์และศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ให้ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างเป็นระบบ

2.3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การจัดทำหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรอย่างเป็นระบบ มีองค์ประกอบที่สมบูรณ์ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

2.4 การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง พฤติกรรมการสอนของครูที่สามารถเป็นแบบอย่างทางการสอนให้กับบุคคลอื่นได้ มีความเชี่ยวชาญด้านการสอน และการปฏิบัติการสอนที่ดี มีการปรับปรุงกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์และศักยภาพของผู้เรียน

2.5 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ และการสร้างมาตรฐานทางวิชาการร่วมกัน

3. หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง กิจกรรมที่ใช้พัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูให้สามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้พื้นฐานทางวิชาการเป็นอย่างดี และสามารถนำเอาความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดทักษะในการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน ประกอบด้วย องค์ประกอบของหลักสูตร 5 องค์ประกอบ

3.1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หมายถึง สิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง และเป็นตัวกำหนดทิศทางและขอบเขตในการเลือกเนื้อหา กิจกรรม รวมถึงวิธีการวัดและประเมินผล

3.2 เนื้อหาของหลักสูตร หมายถึง รายละเอียดหรือเรื่องที่น่าสนใจนำมาฝึกอบรมให้ครูผู้สอนมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาครู 2) การพัฒนานักเรียน 3) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 4) การเป็นแบบอย่างทางการสอน 5) การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้

3.3 กิจกรรมของหลักสูตร หมายถึง การจัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วยกิจกรรมการบรรยาย การอภิปรายกลุ่มย่อย และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละกิจกรรม

3.4 การวัดและประเมินผลหลักสูตร หมายถึง การทดสอบเพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้วยแบบทดสอบที่มีการหาคุณภาพตามกระบวนการวิจัย

4. ประสิทธิภาพของหลักสูตร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตามกิจกรรมของหลักสูตร เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีคุณลักษณะและพฤติกรรม ประกอบด้วย

4.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจของครู วัดได้จากการทำแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ก่อนและหลังการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก

4.2 ทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของครูในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติงาน วัดได้ด้วยแบบประเมินจากใบกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ และนำมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยการวัดระหว่างการฝึกอบรม

4.3 ความพึงพอใจของครูต่อหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรู้สึกชอบ หรือพอใจของครูในการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ซึ่งวัดได้จากแบบประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนชุมชนนาพระชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำกรอบแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

- 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
- 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
- 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

- 2.1 ความหมายของหลักสูตร
- 2.2 ความสำคัญของหลักสูตร
- 2.3 องค์ประกอบของหลักสูตร
- 2.4 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

- 3.1 ความหมายของการฝึกอบรม
- 3.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม
- 3.3 รูปแบบและเทคนิคการฝึกอบรม
- 3.4 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

Debevoise (1984, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560, หน้า 22) ได้ให้ความหมาย ของภาวะผู้นำทางด้านวิชาการว่า หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ของครูในการ ส่งเสริมความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้ของนักเรียน

Strodl (1992, p 84) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ครูในระดับต่าง ๆ ในสถานศึกษา มีโอกาสที่จะนำหรือเป็นผู้นำด้าน วิชาการ โดยดำเนินการจัดการเรียนการสอน เป็นผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานเป็น ทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียนของตน และสามารถปฏิบัติงานในชุมชนได้ Wildy and Dimmock (1993, pp. 43–61) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ว่า หมายถึง ภาระงานของผู้นำเองหรือมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทนเพื่อสนับสนุนการ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญด้าน ต่าง ๆ

McEwan (1998, p. 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ว่าหมายถึง การสร้างบรรยากาศ ให้คนในองค์กรสามารถทำงานร่วมกัน ในอันที่จะทำให้ งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ

North Dakota LEAD–Center (2001, p. 1) ได้ให้ความหมายของภาวะ ผู้นำทางด้านวิชาการว่า หมายถึง การนิเทศกระบวนการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทาง วิชาการที่มี ประสิทธิภาพจะต้องครอบคลุมทักษะการวางแผนการพัฒนา การทำให้เป็น ผลสำเร็จและการวัดผลที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ภายในโรงเรียน

Hoy and Hoy (2003, pp. 297–298) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ทางด้านวิชาการว่า หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู ครูจะจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ครูมีความชำนาญด้านหลักสูตรและการสอน โดยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยให้มีการเรียนการ สอนที่ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงสร้างความเป็นมิตรกับครู โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุง การเรียนการสอน ผู้นำทางวิชาการต้องใช้เวลาในชั้นเรียนในฐานะผู้ร่วมงานและสนทนากับ ครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่เป็น กระบวนการอย่างต่อเนื่อง การสนทนาเชิงวิชาชีพและการพัฒนาเชิงวิชาชีพควรจะกระทำ ในการปรับปรุงการเรียนการสอน วิธีที่ผู้เรียนเรียนรู้และวิธีสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์

จากแนวคิดของนักการศึกษาต่างกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความสามารถในการเป็นผู้นำในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนครู และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ภาวะผู้นำทางวิชาการช่วยสร้างบรรยากาศทางบวกในการสร้างสรรค์การเรียนรู้ทำให้เกิดคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ ทำให้ผู้ปกครอง เกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจ เพราะผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียนสูงขึ้น อีกทั้งช่วยนิเทศการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ควรมีความเด่นชัด ดังนี้ (Chekley, 2000, p. 21)

1. เน้นการนำมากกว่าการบริหารจัดการ
2. พัฒนาแผนมากกว่าการรักษา
3. ทำด้วยตนเองมากกว่ารอคำสั่ง
4. ใช้เวลากับคนมากกว่าการแก้ปัญหางาน
5. ใช้การแนะนำหรือการสอนมากกว่าสั่งการ
6. พัฒนาบุคลากรมากกว่าการตรวจสอบ
7. ใช้การเสริมแรงมากกว่าการใช้อำนาจ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูควรมีศักยภาพและขีดความสามารถในการกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรอื่น ๆ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มุ่งเน้นวิสัยทัศน์สู่การปรับปรุงการเรียนการสอน โดยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ (Lambert, 2002, p. 45)

Wilson (2004, p. 37) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถในการปรับปรุงโรงเรียน จากวัฒนธรรมแบบดั้งเดิมสู่วัฒนธรรมสากล และตอบสนองต่อความรับผิดชอบของสังคม การใช้การตัดสินใจโดยการนำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนผลผลิต เพื่อตอบสนองขีดความสามารถของบุคลากร ครูเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลงการสอน โดยใช้สารสนเทศเป็นหลักในการจัดการเรียนการสอน

Manz. & Sims (2002, p. 45) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการกำกับควบคุม เพื่อมุ่งสัมฤทธิ์ผลให้ เป็นไปตามมาตรฐานอย่างใกล้ชิด ผู้นำทางวิชาการแนวใหม่จะรู้ความต้องการของลูกค้ สามารถสร้างโรงเรียนและปรับปรุงระบบโรงเรียน เน้นการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นสำคัญ สามารถทำงานร่วมกับนักเรียน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีลักษณะเป็นไปตาม ความต้องการของชุมชนและสังคม

Lieberman and Miller (2004, อ้างถึงใน อนัตตา ชาวนา, 2556, หน้า 57) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูไว้ว่า ภาวะผู้นำครูทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ทั้งในด้านวัฒนธรรมการทำงานและคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาครู ให้เป็นครูผู้นำและใช้ภาวะผู้นำ เพื่อการปรับปรุงการเรียนรู้ การสอนในโรงเรียนก่อให้เกิด ประโยชน์ 4 ประการ คือ

1. เปิดโอกาสให้ครูผู้นำได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาโดยที่ฝ่าย บริหารสามารถจัดการศึกษาได้โดยล้าพัง ต้องได้รับความช่วยเหลือและความรับผิดชอบใน การกิจต่าง ๆ จากทุกฝ่าย โดยครูผู้นำเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดทีมผู้สอนที่มีความผูกพัน และเต็มใจในการปฏิบัติการสอนอย่างมืออาชีพ เป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือ และส่งเสริม ครูอื่น ๆ

2. การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ รูปแบบการพัฒนาครู ที่เน้นให้ครูผู้นำซึ่งเชี่ยวชาญด้านการสอน ให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาครูคนอื่น ตลอดจน ร่วมคิดร่วมปฏิบัติการแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูผู้นำและครู ช่วยคลายบรรยากาศ และวิธีการทำงานแบบต่างคนต่างอยู่ และช่วยเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เพื่อ นำไปสู่ความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศด้านการสอน

3. การประกาศเกียรติคุณ การสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในวิชาชีพและ รางวัลสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำ ครูผู้นำเป็นศูนย์กลางในการสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนา ความเชี่ยวชาญทางการสอนของครูคนอื่น จึงทำให้เกิดความรู้และประสบการณ์ของครู ผู้นำลึกซึ้งและนำไปปฏิบัติได้จริงจนเป็นที่ประจักษ์ จึงเป็นไปได้ที่ครูผู้นำจะมีโอกาสได้รับ การยกย่องและเชิดชูเกียรติและเป็นสิ่งกระตุ้นให้ครูคนอื่นเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาภาวะ ผู้นำของตน ทำให้วงการวิชาชีพครูมีครูที่มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญทางการสอน เพิ่มขึ้น

4. การเป็นต้นแบบสำหรับครูผู้นำแบบประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน ถ้าโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำของครูเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการย่อมทำให้ผู้เรียนได้เห็น เป็นต้นแบบของสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมและการสื่อสารแบบเปิดเพื่อการปฏิบัติการกิจไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

จากแนวคิดดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อครู เป็นการพัฒนาครูให้เป็นครูที่มีภาวะผู้นำและมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีความเชี่ยวชาญในทางการสอนเพิ่มมากขึ้น

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ได้แนวคิดและข้อเสนอเกี่ยวกับบทบาทของครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่หน่วยงานทางการศึกษากำหนดบทบาทสำหรับครูสอดคล้อง คล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการมาสรุปเป็นองค์ประกอบได้ 5 กลุ่มใหญ่ ซึ่งในงานวิจัยนี้จะเรียกว่า “องค์ประกอบหลัก” และจัดกลุ่มพฤติกรรมที่มีลักษณะคล้ายกันและเป็นส่วนย่อยขององค์ประกอบหลักซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “องค์ประกอบย่อย” ดังจะนำเสนอเป็นตารางสังเคราะห์ต่อไป

1.3.1 องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ได้มีผู้ศึกษาและค้นคว้า ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 13-14) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในคู่มือ การประเมินสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)
- 2) มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)
- 3) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)
- 4) มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)
- 5) การมุ่งพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement)

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 141-144) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของครูมี จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
- 2) เป็นแบบอย่างทางการสอน
- 3) มีส่วนร่วมในการพัฒนา
- 4) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 9-12) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ปฐมวัย
- 2) การพัฒนาครูปฐมวัย
- 3) การพัฒนาเด็กปฐมวัย

จารุภัทร บุญส่ง (2556, หน้า 10-11) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางการสอนมีจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้
- 2) ด้านการบริหาร จัดการหลักสูตรและการสอน
- 3) ด้านการพัฒนานักเรียน
- 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

รัชฎาพร พิมพิชัย (2556, หน้า 140) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู มี 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

- 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
- 2) การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน
- 3) การใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน

4) การมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน

5) การวัดและประเมินผล

วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมสื, 2560, หน้า 41)

ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) บุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
- 2) แบบอย่างทางการสอน
- 3) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม
- 4) มุ่งพัฒนาผู้เรียน

ศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 153-155) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการสอน
- 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้
- 3) การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 4) การมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับความเป็นครู

ใหม่ ทุมสื (2560, หน้า 6-9) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

- 1) การพัฒนาครู
- 2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 3) การพัฒนานักเรียน
- 4) การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้

ปาริฉัตร คำเหิน (2560, หน้า 124-126) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1) วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู
- 2) การสนทนาอย่างสร้างสรรค์
- 3) การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง
- 4) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
- 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

นิสาลักษณ์ จันทรอร่าม (2561, หน้า 4) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การเป็นแบบอย่างทางการสอน
- 2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา
- 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
- 4) การพัฒนานักเรียน
- 5) การเป็นผู้นำในการแก้ปัญหา

Crowther et.al (2002, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมสี, 2560, หน้า 38) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือในโรงเรียนที่ประสบปัญหาวิกฤต ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูมี 6 ระดับ เรียงลำดับความสำคัญจากน้อยไปมาก ดังนี้

- 1) การมีความเชื่อมั่นหรือมีเจตคติทางบวกเกี่ยวกับการมีหนทางที่ดีกว่าเสมอ
- 2) มุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้และการประเมิน
- 3) ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูชั้นในโรงเรียนบนรากฐานการจัดการเชิงระบบขององค์การที่ตายตัวไปสู่ระบบที่ยืดหยุ่น
- 4) เผชิญปัญหาและอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์การ
- 5) แปลงแนวคิด วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ทำได้จริง
- 6) อำนวยรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสู่ความสำเร็จ

Suranna and Moss (2002, อ้างถึงใน ใหม่ ทুমสี, 2560, หน้า 38) ได้ทำการวิจัยเพื่อค้นหาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้มีภาวะผู้นำจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

- 1) เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน
- 2) เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู
- 3) เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร
- 4) ทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ และผู้บริหารด้วย

Hoy and Hoy (2003, อ้างถึงใน ใหม่ ทুমสี, 2560, หน้า 38) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้นำทางวิชาการว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้นำ คือ เป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ภาวะผู้นำทางวิชาการควรเกิดขึ้นเองทั้งในตัวผู้นำโรงเรียนและจากครู ทั้งนี้ครูเป็นผู้ทำการสอนในชั้นเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) หลักสูตรและการสอน และเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้เป็นอย่างดีเยี่ยม
- 2) การพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน
- 3) การปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด
- 4) ผู้ที่เป็นผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานและพูดคุยกับเพื่อนครูเกี่ยวกับการเรียนและการสอน
- 5) การปรับปรุงการสอนและการเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง
- 6) การพูดคุยเกี่ยวกับอาชีพของตนและการพัฒนาอาชีพอันเกี่ยวเนื่องกับการปรับปรุงการสอน
- 7) ปรับปรุงการเรียนของนักเรียน
- 8) ปรับปรุงกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ
- 9) การนิเทศ การให้ความร่วมมือ ความเป็นเพื่อนร่วมงาน ความชำนาญงานและทีมงาน

MacNeil, Cavanagh, and Silcox (2003, อ้างถึงใน ใหม่ ทুমสี, 2560, หน้า 38) กล่าวถึงผู้นำทางวิชาการว่ามีพฤติกรรมหลายประการ ประกอบด้วย

- 1) คำนึงถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน โดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม
- 2) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเน้นการมีส่วนร่วม

- 3) ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่องาน
- 4) นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาการ

ของนักเรียน

- 5) พัฒนาการสอนของครู
- 6) เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการบริหาร
- 7) ใช้ภาวะผู้นำหลายด้านกับครู
- 8) ให้ความสำคัญแก่การสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป
- 9) สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในโรงเรียน
- 10) สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
- 11) ทบทวนและปรับปรุงวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน

York – Bar and Duke (2004, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560, หน้า 39)

ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ผลการศึกษาจำแนกลักษณะภาวะผู้นำของครูออกเป็น 6 ด้าน คือ

- 1) การประสานงานและการจัดการงานเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ที่ใช้ร่วมกันในเขตพื้นที่การศึกษา
- 2) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน
- 3) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนหรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน
- 4) การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน
- 5) การส่งเสริมวิชาชีพครู
- 6) การสร้างพันธกิจร่วมกับสถาบันผลิตครู

Alig – Mielcarek and Hoy (2005) อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560, หน้า 39)

ได้ทำการศึกษาวิจัย วิเคราะห์ตามหลักทฤษฎี และที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมาย และอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย

- 1) กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้
- 2) บริหารจัดการหลักสูตรและการสอน
- 3) พัฒนานักเรียน
- 4) พัฒนาครู

- 5) สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้
- 6) เน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุด
- 7) ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ
- 8) ความก้าวหน้าของนักเรียน
- 9) สื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน
- 10) ประเมินผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครู
- 11) รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน
- 12) แสดงความยินดีเมื่อมีความเป็นเลิศ
- 13) พัฒนาอาชีพครูอย่างต่อเนื่อง
- 14) นิเทศการสอน ประเมินผลการทำงานของครู
- 15) สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียน
- 16) กำหนดพันธกิจ
- 17) กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
- 18) วิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์
- 19) ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบ
- 20) พัฒนาการสอนตนเอง
- 21) สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ในโรงเรียน
- 22) พัฒนาครูแกนนำ
- 23) พัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับนักเรียน ครู และ

ผู้ปกครอง

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำครู และภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของครู นำเสนอดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	สพฐ. (2553)	อภปร. (2554)	วันเพ็ญ (2555)	จารุภัทร บุญส่ง (2556)	รัชฎาพร พิมพ์ชัย (2556)	วิศิษฐ์ มุ่งนากกลาง (2556)	ศิริพร กลุสสันต์ (2557)	ใหม่ ทุมลี (2560)	ปาริฉัตร คำเห็น (2560)	นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561)	Crowther et al. (2002)	Suranna and Mose (2002)	Hoy and Hoy (2003)	Macneill, Cavanagh, and Silcox (2004)	York – Barr and Duke (2004)	Alig-Mielcarek และ Hoy (2005)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์	✓								✓								2	12.50	
2. มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง	✓								✓								2	12.50	
3. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา																	9	56.25	✓
- การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา								✓											
- การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการสอน						✓													
- การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้				✓												✓			
- การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ปฐมวัย			✓																
- หลักสูตรและการสอนและเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้อย่างดีเยี่ยม													✓						
- เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร												✓							
- ประสานงานและจัดการหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น														✓					

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำทาง วิชาการของครู	สพฐ. (2553)	อภปรรัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	จารุกฤษ บุญส่ง (2556)	รัชฎาพร พิมพ์ชัย (2556)	วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556)	ศิริพร กลุสสันต์ (2557)	ใหม่ ทุมลี (2560)	ปาริฉัตร คำเนิน (2560)	นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561)	Crowther et al. (2002)	Suranna and Mose (2002)	Hoy and Hoy (2003)	Macneill, Cavanagh, and Silcox (2003)	York – Barr and Duke (2004)	Alig – Mielcarek และ Hoy (2005)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
- การสร้างและ พัฒนาหลักสูตร					✓														
4. การนิเทศ การศึกษา																	2	12.50	
- การนิเทศการให้ ความร่วมมือ													✓						
- นิเทศการสอน ประเมินผลการ ทำงานของครู																✓			
5. การวัดผล ประเมินผล																	2	12.50	
- การวัดและ ประเมินผล					✓														
- ประเมินผลและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับครู																✓			
6. การจัด บรรยากาศ หรือ สภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการ เรียนรู้																	6	37.50	
- การพัฒนา บรรยากาศของ โรงเรียน													✓			✓			

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะ ผู้นำทางวิชาการ ของครู	สพฐ. (2553)	อภาร์ตน์ ราชพัฒน์ (2554)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	จารุภัทร บุญส่ง (2556)	รัชฎาพร ทิมพิชัย (2556)	วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556)	ศิริพร กลุสตันต์ (2557)	ใหม่ ทุมลี (2560)	ปาริฉัตร คำเห็น (2560)	นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561)	Crowther et al. (2002)	Suranna and Mose (2002)	Hoy and Hoy (2003)	Macneill, Cavanagh, and Silcox (2003)	York – Barr and Duke (2004)	Alig – Mielcarek และ Hoy (2005)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
- สร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมการ เรียนรู้																✓			
- สร้าง สภาพแวดล้อมให้ เอื้อต่อการเรียนรู้																✓			
- การส่งเสริม บรรยากาศการ เรียนรู้				✓															
- รับผิดชอบการ พัฒนาบรรยากาศ ของโรงเรียน																✓			
7. การเป็นผู้นำ ทางวิชาการ																	2	12.50	
- ใช้ภาวะผู้นำหลาย ด้านกับครู														✓					
- เน้นงานด้าน วิชาการสำคัญที่สุด																✓			
8. การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธ กิจการเรียนรู้																	9	56.25	✓
- กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ เกี่ยวกับการเรียนรู้								✓						✓					
- สื่อสารให้เป็นที่ เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ ที่ชัดเจน																✓			

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะ ผู้นำทางวิชาการของ ครู	สพฐ. (2553)	อภการรัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	จารุภัทร บุญส่ง (2556)	รัชฎาพร พิมพ์ชัย (2556)	วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556)	ศิริพร กุลสุกันต์ (2557)	ใหม่ ทุ่มลี (2560)	ปาริฉัตร คำเห็น (2560)	นิสาลักษณ์ จันทร์ร่ำม (2561)	Crowther et al. (2002)	Suranna and Mose (2002)	Hoy and Hoy (2003)	Macneill, Cavanagh, and Silcox (2003)	York – Barr and Duke (2004)	Alig – Mielcarek และ Hoy (2005)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
- การกำหนด เป้าหมายในการ จัดการเรียนการสอน					✓														
- กำหนดพันธกิจ																✓			
- คำนึงถึงความ คาดหวังของสังคมที่มี ต่อโรงเรียนโดยเฉพาะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม														✓					
- ทำให้ครูและ นักเรียนมีความมุ่งมั่น และรับผิดชอบต่อ พันธกิจ														✓					
9. การพัฒนา นักเรียน																	11	75.00	✓
- การพัฒนานักเรียน				✓				✓	✓						✓	✓			
- นำความรู้ของ ผู้เชี่ยวชาญมาใช้เพื่อ พัฒนาการเรียนรู้และ พัฒนาการของ นักเรียน														✓					
- ปรับปรุงการเรียน ของนักเรียน													✓						
- การพัฒนาเด็ก ปฐมวัย			✓																
- การกำกับและ ติดตามความก้าวหน้า ของนักเรียน																✓			

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะ ผู้นำทางวิชาการ ของครู	สพฐ. (2553)	สภาการศึกษา (2554)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	จารุภัทร บุญส่ง (2556)	รัชฎาพร พิมพ์ชัย (2556)	วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556)	ศิริพร กลุสสันต์ (2557)	ใหม่ ทุมลี (2560)	ปาริฉัตร คำเห็น (2560)	นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561)	Crowther et al. (2002)	Suranna and Mose (2002)	Hoy and Hoy (2003)	Macneill, Cavanagh, and Silcox (2003)	York – Barr and Duke (2004)	Alig – Mielcarek และ Hoy (2005)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
- การมุ่งพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ของ ผู้เรียน	✓																		
- วิเคราะห์ข้อมูลใน การพัฒนา ผลสัมฤทธิ์															✓				
- มุ่งพัฒนาผู้เรียน						✓													
10. การพัฒนาครู																	14	87.50	✓
- การพัฒนาครู								✓								✓			
- เปิดโอกาสให้ครู ได้รับการพัฒนาและ มีส่วนร่วมในการ บริหาร														✓					
- การพัฒนาครู ปฐมวัย			✓																
- การพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู		✓					✓			✓									
- พัฒนาอาชีพครู อย่างต่อเนื่อง																✓			
- การพัฒนาการ สอนของครู														✓		✓			
- การพัฒนาครู แกนนำ															✓				
- การพัฒนาวิชาชีพ ครูให้กับเพื่อน ร่วมงาน															✓				

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะ ผู้นำทางวิชาการ ของครู	สพฐ. (2553)	อภาจารย์ ราชพัฒน์ (2554)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	จารุภัทร บุญส่ง (2556)	รัชฎาพร พิมพิชัย (2556)	วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556)	ศิริพร กลุสกันต์ (2557)	ใหม่ ทุมลี (2560)	ปาริฉัตร คำเห็น (2560)	นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561)	Crowther et al. (2002)	Suranna and Mose (2002)	Hoy and Hoy (2003)	Macneill, Cavanagh, and Silcox (2003)	York – Barr and Duke (2004)	Alig – Mielcarek และ Hoy (2005)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
- การพูดคุยและ พัฒนาอาชีพ เกี่ยวกับการ ปรับปรุงการสอน													✓						
- การส่งเสริม วิชาชีพครู														✓					
11. การเป็น แบบอย่างทางการ สอน																	14	87. 50	✓
- เป็นแบบอย่าง ทางการสอน		✓				✓				✓									
- ปรับปรุงกลยุทธ์ การสอนที่เหมาะสม กับสถานการณ์													✓						
- การใช้กลยุทธ์ใน การจัดการเรียนการ สอน					✓														
- กระบวนการ จัดการเรียนรู้							✓												
- เป็นผู้สอนที่ดีใน ห้องเรียน												✓							
- การปฏิบัติการ สอนที่ดีที่สุด													✓						
- เป็นผู้สอนที่ดีใน ห้องเรียน												✓							
- การปฏิบัติการ สอนที่ดีที่สุด													✓						

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะ ผู้นำทางวิชาการ ของครู	สพฐ. (2553)	อภการรัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	จารุภัทร บุญส่ง (2556)	รัชฎาพร พิมพ์ชัย (2556)	วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556)	ศิริพร กลุสอาด (2557)	ใหม่ ทุมลี (2560)	ปาริฉัตร คำเห็น (2560)	นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561)	Crowther et al. (2002)	Suranna and Mose (2002)	Hoy and Hoy (2003)	Macneill, Cavanagh, and Sitox (2003)	York – Barr and Duke (2004)	Alig – Mielcarek และ Hoy (2005)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
- ใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานและพูดคุยกับเพื่อนครูเกี่ยวกับการเรียนและการสอน													✓						
- การปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด													✓						
- ใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานและพูดคุยกับเพื่อนครูเกี่ยวกับการเรียนและการสอน													✓						
- การมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน				✓															
- การปรับปรุงการสอนและการเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง													✓						
- ให้ความสำคัญแก่การสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป														✓					
- มุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้และการประเมิน										✓			✓						

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะ ผู้นำทางวิชาการ ของครู	สพฐ. (2553)	อภาคารัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	จารุภัทร บุญส่ง (2556)	รัชฎาพร พิมพ์ชัย (2556)	วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556)	ศิริพร กลุสสานต์ (2557)	ใหม่ ทุมลี (2560)	ปาริฉัตร คำเห็น (2560)	นิสาลักษณ์ จันทธรราม (2561)	Crowther et al. (2002)	Suranna and Mose (2002)	Hoy and Hoy (2003)	Macneill, Cavanagh, and Sitcox (2003)	York – Barr and Duke (2004)	Alig – Mielcarek และ Hoy (2005)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
14. มีความมั่นคง และก้าวหน้า ในอาชีพ นำหน้าครูคน อื่น														✓			1	6.25	
15. เป็นผู้นำทาง ชีวิตให้กับ เพื่อนครู												✓					1	6.25	
16. อารงรักษาไว้ ซึ่งวัฒนธรรม องค์กรแบบมุ่ง สู่ความสำเร็จ										✓							2	12.50	
- ทบทวนและ ปรับปรุง วัฒนธรรมเพื่อ พัฒนาโรงเรียน													✓						
17. สร้างสังคมแห่ง การเรียนรู้																	5	31.25	
- ส่งเสริมและสร้าง สังคมแห่งการ เรียนรู้										✓									
- สร้างสรรค์และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในโรงเรียน													✓		✓				
- แสดงความยินดี เมื่อมีความเป็น เลิศ															✓				

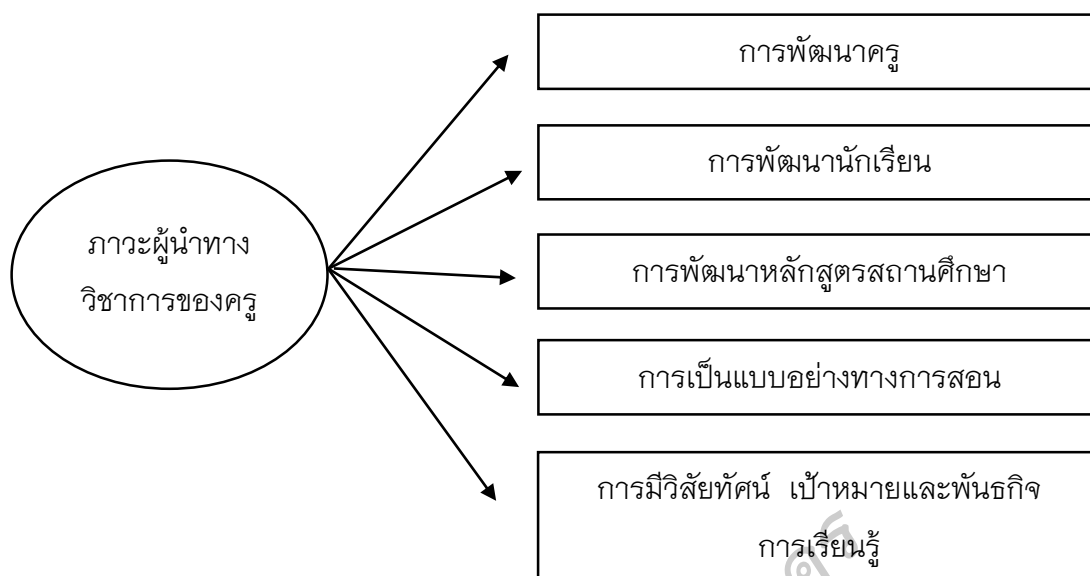
ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะ ผู้นำทางวิชาการ ของครู	สพฐ. (2553)	ธนาคารพัฒนา (2554)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	จารุภัทร บุญส่ง (2556)	รัชฎาพร พิมพ์ชัย (2556)	วิศิษฐ์ มุ่งนกลาง (2556)	ศิริพร กลุสสันต์ (2557)	ใหม่ ทุ่มลี (2560)	ปาริฉัตร คำเห็น (2560)	นิสาลักษณ์ จันทร์ร่ำม (2561)	Crowther et al. (2002)	Suranna and Mose (2002)	Hoy and Hoy (2003)	Macneill, Cavanagh, and Silcox (2003)	York – Barr and Duke (2004)	Alig – Mielcarek และ Hoy (2005)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
- ทำให้ครูและ นักเรียนมีความ มุ่งมั่นและ รับผิดชอบ																✓			
18. เเชิญปัญหา และอุปสรรค ภายใต้ วัฒนธรรมและ โครงสร้างของ องค์การ										✓							1	6.25	
19. แปลงแนวคิด วิสัยทัศน์ไปสู่ การปฏิบัติที่ ทำได้จริง										✓							1	6.25	
20. สร้าง ความสัมพันธ์ กับชุมชน																	3	18.75	
- การสร้าง ความสัมพันธ์กับ ชุมชน													✓						
- การมีส่วนร่วมกับ ผู้ปกครองและชุมชน														✓					
- พัฒนาและรักษา ความสัมพันธ์ภาพที่ ดีกับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง															✓				

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะ ผู้นำทางวิชาการ ของครู	สพฐ. (2553)	อภการพัฒน์ ราชพัฒน์ (2554)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	จารุภัทร บุญส่ง (2556)	รัชฎาพร พิมพ์ชัย (2556)	วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556)	ศิริพร กุลแสนดี (2557)	ใหม่ ทุ้มลี (2560)	ปาริฉัตร คำเห็น (2560)	นิลลาลักษณ์ จันทรราม (2561)	Crowther et al. (2002)	Suranna and Mose (2002)	Hoy and Hoy (2003)	Macneill, Cavanagh, and Silcox (2003)	York – Barr and Duke (2004)	Allig – Mielcarek และ Hoy (2005)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
21. การสร้างพันธกิจร่วมกับสถาบันผลิตครู															✓		1	6.25	
22. ดำเนินกิจกรรมต่างๆ																✓	1	6.25	
23. ความเป็นครู																	4	25	
- มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู	✓								✓										
- การมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับความเป็นครู							✓												
24. การมีความเชื่อมั่นหรือมีเจตคติทางบวก											✓						1	6.25	
รวม	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	6	5	9	11	6	23	-	-	-

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยใช้เกณฑ์คัดเลือกตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาครู 2) การพัฒนานักเรียน 3) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 4) การเป็นแบบอย่างทางการสอน และ 5) การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ดังนี้

1.3.2 องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาครู 2) การพัฒนานักเรียน 3) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 4) การเป็นแบบอย่างทางการสอน 5) การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1.3.2.1 องค์ประกอบย่อยการพัฒนาครู

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูจากเอกสารและผลงานวิจัย ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 1-2) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูในคู่มือการประเมินสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) การบริการที่ดี

- 3) การพัฒนาตนเอง
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 6) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย
- 7) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน
- 8) การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

อุษาวดี จันทรสนธิ (2551, หน้า 54) ให้ทัศนะว่าครูจะเป็นครูต้นแบบก็ต่อเมื่อครูเหล่านั้นได้มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน

นอกจากนี้ครูผู้นำต้องมีบทบาทในการสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในโรงเรียนนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติและใช้อำนาจของผู้นำในการจูงใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ครูผู้นำ ประกอบด้วย

- 1) ครูที่มีความเชี่ยวชาญ มีความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอน
- 2) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพและสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน
- 3) สร้างแรงบันดาลใจให้ครูในโรงเรียนนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ
- 4) จูงใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูในคู่มือการประเมินสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบ การพัฒนาครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) การพัฒนาตนเอง
- 2) เป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน
- 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย
- 5) ด้านความรู้ความสามารถ
- 6) ด้านคุณธรรม จริยธรรม

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 264-265) ได้ดำเนินการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการพัฒนาครูปฐมวัย ประกอบด้วย

- 1) การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครูปฐมวัย
- 2) การพัฒนาตนเอง
- 3) การเป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์เรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย

อนัตตา ชาวนา (2556, หน้า 273) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะ กระบวนการคิด
- 3) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
- 4) การพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
- 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ใหม่ ทุมลี (2560, หน้า 54 -56) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สรุปผลการวิจัย พบว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การพัฒนาครู ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาตนเอง
- 2) การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู
- 3) การสนับสนุนการเป็นครูมืออาชีพ

York-Barr และ Duke (2004, หน้า 282) ได้จำแนกบทบาทของผู้นำครูในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเพื่อนครูไว้ดังนี้

- 1) การประสานงานและการจัดการ
- 2) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน
- 3) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการ

พัฒนาโรงเรียน

Southworth (2002, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมสื, 2560, หน้า 52) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการว่าการมุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการพัฒนาตนเองและการเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู และนัยที่สองคือชนิดที่กว้าง หมายถึงใส่ใจกับสภาพอื่น ๆ ขององค์การ เช่น วัฒนธรรมของโรงเรียน ซึ่งผู้นำเชื่อว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครู ดังนั้น การจัดโครงการและพัฒนาบุคลากร การประสานงานกับหน่วยงานและการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพ

ในลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของ
องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาครู ดังรายละเอียดในตาราง 2

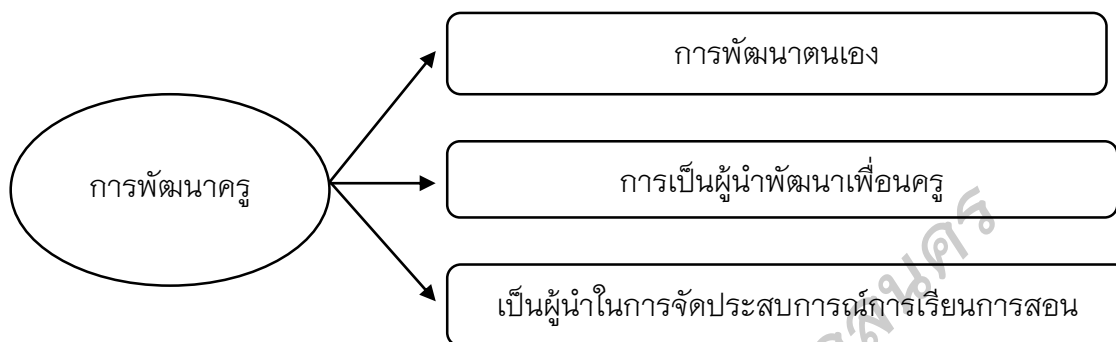
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์ห้องค์ประกอบย่อย การพัฒนาครู

องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาครู	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	อุษาวดี จันทรวงศ์ (2551)	สพฐ. (2553)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	อนันตดา ชวนา (2556)	ใหม่ ทุมลี (2560)	York-Barr และ Duke (2004)	Southworth (2002)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓								1	12.50	
2. การบริการที่ดี	✓								1	12.50	
3. การพัฒนาตนเอง	✓		✓	✓		✓		✓	5	62.50	✓
4. การทำงานเป็นทีม	✓						✓		3	37.50	
5. การบริหารจัดการชั้นเรียน	✓		✓						2	25.00	
6. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย	✓		✓						2	25.00	
7. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน	✓	✓							2	25.00	
8. การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู	✓	✓		✓		✓	✓	✓	6	75.00	✓
9. การมองเห็นความดีงามของตนเอง									1	12.50	
10. มีความคิดสร้างสรรค์									1	12.50	
11. วางแผนการดำเนินงานได้									1	12.50	
12. จัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม									1	12.50	
13. การพัฒนางาน									1	12.50	

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาครู	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	อุษาวดี จันทรสวัสดิ์ (2551)	สพฐ. (2553)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2555)	อนันดา ชาวนา (2556)	ใหม่ ทมลี (2560)	York-Barr และ Duke (2004)	Southworth (2002)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
14. มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ			✓						1	12.50	
15. เป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การสอน		✓	✓	✓	✓				5	62.50	
- การสนับสนุนการเป็นครูมืออาชีพ						✓					
- การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					✓				1	12.50	
- การจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการคิด					✓				1	12.50	
- การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ					✓				1	12.50	
- การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยี					✓				1	12.50	
16. ด้านความรู้ความสามารถ			✓						1	12.50	
17. สร้างแรงบันดาลใจให้ครูในโรงเรียนนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ		✓							1	12.50	
18. การวัดและประเมินผล					✓				1	12.50	
19. การประสานงานและการจัดการ							✓	✓	2	25.00	
20. การจัดโครงการและพัฒนาบุคลากร								✓	1	12.50	
21. การประสานงานกับหน่วยงาน								✓	1	12.50	
22. การฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพ								✓	1	12.50	
รวม	8	4	6	3	5	3	3	6	-	-	-

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักการพัฒนาครู โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือก ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเอง 2) การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู และ 3) เป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การสอน สรุปได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาครู

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาครู มีรายละเอียดขององค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.3.2.1.1 องค์ประกอบย่อยการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

รัตติยา พร้อมสิน (2559, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างแรงบันดาลใจ โดยการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อมุ่งมั่นให้เกิดความสำเร็จ

ใหม่ ทุมสิ (2560, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การเป็นผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครู การสนับสนุนการเป็นครูมืออาชีพ การเป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การสอนสำหรับนักเรียน โดยครูต้องมีการติดตาม

และตื่นตัวต่อความรู้ใหม่ๆ และนวัตกรรมต่างๆ สามารถกำหนดเป้าหมาย และ แนวทางในการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เพราะครูเป็นปราชญ์บุคคล ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนานักเรียนมีคุณภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองและเพื่อนครูอย่างต่อเนื่อง

นิสาลักษณ์ จันทรธรรมา (2561, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับ สิ่งที่กำลังคมคายหวังปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดง พฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ มีวิธีการดังต่อไปนี้

- 1) การศึกษาเอกสาร 2) การเขียนบันทึก 3) การศึกษาเฉพาะกรณี 4) การทดลอง ปฏิบัติงาน 5) การติดตาม/สังเกต 6) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 7) การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สามารถเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายและมีเป้าหมายเพื่อ การพัฒนานักเรียน

ขอบข่ายของการพัฒนาตนเอง

ปราชญา กล้าผจญ และ พอดดา บุตรสุทธิวงศ์ (2550, หน้า 90-93) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการพัฒนาตนเองว่าประกอบด้วยการพัฒนาใน 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้คุณค่าที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต

- 2) การจัดการตนเองได้ เช่น การควบคุมอารมณ์ มีความโปร่งใส และมีความสามารถในการปรับตัว

- 3) การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม

- 4) การบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี

มณฑป ไชยชิต (2551, หน้า 81) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศนั้น ต้องประกอบด้วย

- 1) การวิเคราะห์ตนเองแล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไข

- 2) การมองเห็นความดีงามของตนเอง

3) มีความคิดสร้างสรรค์
 4) วางแผนการดำเนินงานได้
 5) สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่อมีปัญหาหรือความ
 ขัดแย้ง

6) ยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม
 7) มุ่งอนาคตกระตือรือร้นในการแสวงหาข่าวสารข้อมูลในการพัฒนา
 งาน

8) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า56) ได้กำหนดมาตรฐานการ
 ปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตาม
 เป้าหมายที่กำหนดพร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

- 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
- 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาตนเองทั้ง
 ในด้านวิชาชีพ คือ การใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ให้ทันสมัย ทัน
 เหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี
 และการพัฒนาบุคลิกภาพ มีการจัดการอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่อมีปัญหาหรือความ
 ขัดแย้ง การมองเห็นคุณค่าของตนเอง

1.3.2.1.2 องค์ประกอบย่อยการเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

ความหมายของการเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครูปฐมวัย หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนครูคนอื่นให้มีการพัฒนาตนเอง

ใหม่ ทุมสิ (2560, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนครูคนอื่นให้มีการพัฒนา เป็นผู้ให้บริการแหล่งศึกษาค้นคว้า มีส่วนร่วมและพัฒนาโรงเรียน

นิสาลักษณ์ จันทรอร่าม (2561, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสนใจใส่ใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนครูหรือคนอื่นให้มีการพัฒนาตนเองได้โดยสามารถวัดได้จากการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถพัฒนาได้และยังสามารถเป็นครูผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครูได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความเป็นเลิศในการสอน ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนางานในวิชาชีพ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะของการเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 14) กล่าวถึง การเป็นครูผู้นำการพัฒนาเพื่อนครูปฐมวัย ประกอบด้วย

- 1) เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม
- 2) เป็นผู้ให้บริการแหล่งศึกษาค้นคว้าวิจัยประสานความร่วมมือกับบุคคลหรือ องค์กรต่าง ๆ
- 3) สนทนาและสื่อสารอย่างสร้างสรรค์
- 4) มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาโรงเรียนและเครือข่ายโรงเรียน
- 5) ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่เพื่อนครู
- 6) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เพื่อนครูปฐมวัยทำวิจัยเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย

นิสาลักษณ์ จันทรธำรง (2561, หน้า 50) กล่าวถึง การเป็นครูผู้นำการพัฒนาเพื่อนครู ประกอบด้วย

- 1) สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน
- 2) เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู
- 3) ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน
- 4) มีความมุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการ
- 5) สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบ
- 6) ร่วมคิดร่วมทำงานกับเพื่อนครู
- 7) มีการสื่อสารและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่เพื่อนร่วมงาน
- 8) พัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน

York-Barr และ Duke (2004, p. 282) กล่าวถึงการเป็นครูผู้นำการพัฒนาเพื่อนครู ประกอบด้วย

- 1) การประสานงานและการจัดการ
- 2) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน
- 3) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการ

พัฒนาโรงเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ครูที่เป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น สามารถปรับตัวและเป็นแบบอย่างการปฏิบัติที่ดี ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำเพื่อเป็นการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพและยังเป็นการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพด้วย

1.3.2.1.3 การเป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน

ความหมายของการเป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียน

การสอน

ประสิทธิ์ เชี่ยวศรีและคณะ (2548, อ้างถึงใน จารุภัทร บุญส่ง, 2556, หน้า 38) ได้ให้ความหมาย การเป็นผู้นำทางการสอน หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายและโครงสร้างสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 15) ได้ให้ความหมาย การเป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การสอนของเด็กปฐมวัย หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความใส่ใจอย่างมากของผู้นำต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีต่อความก้าวหน้าของนักเรียน

จารุภัทร บุญส่ง (2556, หน้า 16) ได้ให้ความหมาย การเป็นผู้นำทางการสอน หมายถึง แนวคิด ความเชื่อและพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน

ครูผู้นำเป็นทั้งครูและผู้นำ หมายถึง ครูผู้นำเป็นทั้งผู้ที่มีความเป็นเลิศด้านการสอนและเป็นผู้ที่เพื่อนครูให้การยอมรับและนับถือ ครูผู้นำการเรียนการสอนจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูให้เป็นผู้นำ เนื่องจากแสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูคนอื่น และมีไหวพริบในการใช้อิทธิพลของตน (Shell and Swanson, 2000 อ้างถึงใน อุษาวดี จันทรสนธิ, 2551; Liberman, Saxl and Miles, 1988 อ้างถึงในอุษาวดี จันทรสนธิ) กล่าวถึงครูผู้นำที่มีประสบการณ์การใช้ภาวะผู้นำทำให้พวกเขาได้เกิดการเรียนรู้และเกิดความเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะการบริหารจัดการ การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น การทำงานอย่างเป็นระบบ ที่สำคัญที่สุดครูผู้นำได้เรียนรู้สิ่งใหม่ด้านการเรียนการสอนในขณะที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู ดังนั้น บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นครูผู้นำต้องมีประสบการณ์การสอนและแสดงความสามารถด้านการสอนแบบมืออาชีพ ความสำเร็จของครูเกิดในชั้นเรียน จากการปฏิบัติการสอนตามปกติจนได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครู กล่าวได้ว่าคุณลักษณะของครูผู้นำในบทบาทของครู (York-Barr and Duke, 2004) มีลักษณะที่จำแนกได้ดังนี้

- 1) การมีประสบการณ์ตรงในวิชาที่สอน การมีทักษะการสอนอย่างดีเยี่ยม
- 2) การมีความรู้ที่กว้างขวางและลึกซึ้งเกี่ยวกับการสอน และการเรียนรู้ หลักสูตรและเนื้อหาในวิชาที่สอน
- 3) การบ่มเพาะบุคลิกภาพความเป็นครู
- 4) การมีหลักปรัชญาการศึกษาที่แจ่มชัดของตน
- 5) การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นนักพัฒนานวัตกรรม ใฝ่รู้ กล้าคิด กล้าทำ เรียนรู้ตลอดชีวิตและศรัทธาในอาชีพครู

- 6) การมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน
- 7) การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในความสามารถ
- 8) การใส่ใจต่อความคิดความรู้สึกของผู้อื่น
- 9) การมีความคิดที่ยืดหยุ่น ใจกว้าง
- 10) การมีความมุ่งมั่น การมีความสามารถในการจัดการกับภาระ

งาน มีทักษะในการบริหารจัดการ

ทิตินา แชมมณี (2553, หน้า 378) ได้กล่าวถึงการเป็นผู้นำในการจัด
ประสบการณ์การเรียนรู้การสอนควรดำเนินการ ดังนี้

- 1) การวางแผนการเรียนรู้การสอน
- 2) การออกแบบการเรียนรู้การสอน
- 3) การจัดการเรียนรู้การสอน
- 4) การใช้วิธีการสอน เทคนิคการสอน
- 5) รูปแบบการสอน ระบบการสอน
- 6) สื่อการสอน
- 7) การประเมินผลการเรียนรู้

ผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การสอนตามแนวคิดของหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,
2553, หน้า 12) มีดังนี้

- 1) จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) จัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 3) จัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง
- 4) จัดการเรียนรู้ที่เน้นคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึง

ประสงค์

- 5) ใช้สื่อการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศูนย์การ

เรียนรู้

- 6) จัดระบบสารสนเทศ เครือข่ายการเรียนรู้

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 15) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการเป็นผู้
ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การสอน ดังนี้

- 1) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับ
วัยและความต้องการของเด็กปฐมวัยและชุมชน
- 2) จัดทำแผนการจัดประสบการณ์อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่าง
สอดคล้องและเชื่อมโยงกัน
- 3) จัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยเน้นเด็กปฐมวัยเป็นสำคัญ
- 4) ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กปฐมวัยเกิด
การเรียนรู้ที่มีความสุขและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- 5) ใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัยอย่าง
หลากหลายและสรุปรายงานผลพัฒนาการของเด็กปฐมวัยแก่ผู้ปกครอง
- 6) ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ ปรับปรุงและพัฒนา
กระบวนการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัย
- 7) ใช้แหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้
- 8) ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิต สื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการ
เรียนรู้

9) การวิเคราะห์สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาเด็ก

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การเป็นผู้ดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การ
สอน ครูควรมีการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
จัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับวัยและความต้องการ มีการวัดและประเมินผลที่
หลากหลาย และรายงานพัฒนาการของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างต่อเนื่อง

1.3.2.2 องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนานักเรียน

กมล トラฐู (2553, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560, หน้า 78) ได้กล่าวว่า
พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียนประกอบด้วย 1) การรักษามาตรฐานที่สูง
ของนักเรียน 2) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

จารุภัทร บุญส่ง (2556) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการ
พัฒนานักเรียนประกอบด้วย 1) รักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน 2) กำกับติดตาม
ความก้าวหน้าของนักเรียน 3) วิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Bossert (1988, หน้า 19) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการของครูต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด และติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของการพัฒนานักเรียนได้ดังนี้

- 1) ครูต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2) ครูต้องส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่

กำหนด

- 3) ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

Bartlell (1990) กล่าวว่า ครูควรวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่เป็นประจำ เพื่อทราบผลการตัดสินใจต่าง ๆ หรือที่จะตัดสินใจต่อไปอันเกี่ยวเนื่องกับนโยบาย โครงการและการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ครูอาจต้องการคำแนะนำในการแจกแบบสอบถาม การให้คะแนนการตีความจากข้อมูล และการวิเคราะห์รวมถึงการใช้ข้อมูลในการปรับเปลี่ยนการสอน และติดตามนักเรียน ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของการพัฒนานักเรียนได้ดังนี้

- 1) ครูควรวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่เป็นประจำ
- 2) ครูมีการตีความจากข้อมูล
- 3) การวิเคราะห์ข้อมูล
- 4) การใช้ข้อมูลในการปรับเปลี่ยนการสอน
- 5) การติดตามนักเรียน

Marsh (1997, p. 31) ให้ทัศนะการพัฒนานักเรียนว่า ผู้นำทางวิชาการต้องมีการพัฒนานักเรียนโดยการกำหนดความคาดหวังไว้สูง สำหรับการเรียนรู้ของนักเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน และติดตามนักเรียนอีกด้วย ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของการพัฒนานักเรียนได้ดังนี้

- 1) ครูกำหนดความคาดหวังไว้สูงสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน
- 2) ครูกำหนดความคาดหวังไว้สูงสำหรับพฤติกรรมของนักเรียน
- 3) การติดตามนักเรียน

McEwan (1998, p. 65) กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนต้องตั้งความคาดหวังต่าง ๆ ไว้สูงสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนเองตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงาน

ไว้สูง และเร่งเนื้อหาและการสอนสู่มาตรฐาน ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของ การพัฒนานักเรียนได้ดังนี้

- 1) ครูกำหนดความคาดหวังไว้สูงในการเรียนรู้ของนักเรียน
- 2) ครูต้องเร่งเนื้อหา
- 3) ครูมีการสอนสู่มาตรฐาน
- 4) มีการตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง

Leithwood (2006, pp. 42-43) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) เป็นความใส่ใจอย่างมากของผู้นำต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน และมุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น ครูต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน และมุ่งสู่มาตรฐานต่อไป ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของการพัฒนานักเรียนได้ดังนี้

- 1) ครูต้องทำกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน
- 2) ครูต้องมีพฤติกรรมที่จะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน
- 3) ครูมีการสอนมุ่งสู่มาตรฐาน

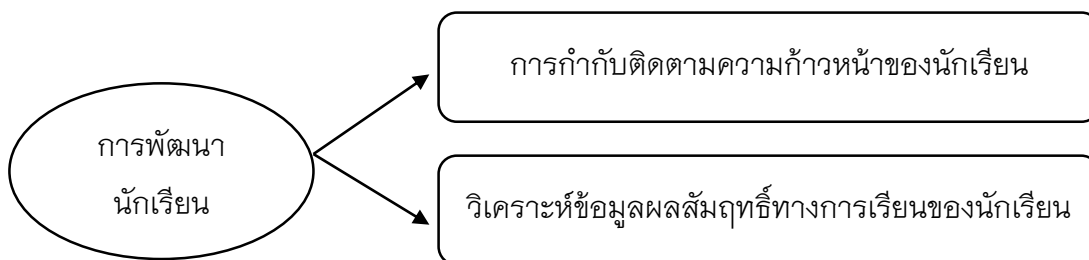
La Porte (2007, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560, หน้า 78) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียนประกอบด้วย การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องพัฒนาเพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนาก้าวหน้าที่สูงขึ้น Oklahoma (2007, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560, หน้า 78) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียนประกอบด้วย 1) การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

Pendleton (2007, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560, หน้า 78) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียนประกอบด้วย การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องพัฒนาเพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนาก้าวหน้าที่สูงขึ้น ในลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอการสังเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยของการพัฒนานักเรียน ดังรายละเอียดในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การพัฒนานักเรียน

องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนานักเรียน	กมล ทราย (2553)	จารุภัทร บุญส่ง (2556)	Bossert (1988)	Bartell (1990)	Marsh (1997)	McEwan (1998)	Leithwood, Jantzi และ Steinbach (2006)	La Porte (2007)	Oklahoma (2007)	Pendleton (2007)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน	✓	✓			✓	✓					4	40	
2. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9	90	✓
3. วิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน		✓	✓	✓							6	60	✓
- ครูมีการตีความจากข้อมูล				✓									
- การวิเคราะห์ข้อมูล				✓									
- การใช้ข้อมูลในการปรับเปลี่ยนการสอน				✓									
4. การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน			✓				✓		✓		3	30	
5. ครูกำหนดความคาดหวังด้านพฤติกรรม					✓						1	10	
6. ครูต้องเร่งเนื้อหา						✓					1	10	
7. ครูมีการสอนสู่มาตรฐาน						✓	✓				2	20	
8. มีการตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง						✓					1	10	
รวม	2	3	3	5	3	4	3	1	2	1	-	-	-

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักการพัฒนาเด็กนักเรียน โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 2) วิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สรุปได้ดังภาพประกอบ 4 ดังนี้



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนานักเรียน

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการพัฒนานักเรียน มีรายละเอียดขององค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.3.2.2.1 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

ใหม่ ทุมลี (2560, หน้า 11) ให้ความหมายของการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง ความใส่ใจของครูในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความก้าวหน้าของนักเรียน โดยครูรายงานผลการเรียน ร่วมกันวิเคราะห์ สะท้อนผลการวิเคราะห์ข้อมูล และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทุกภาคเรียน

จารุภัทร บุญส่ง (2556, หน้า 12) ให้ความหมายของการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง ความใส่ใจของครูในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความก้าวหน้าของนักเรียน โดยครูช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน

นักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนองค์ประกอบย่อยการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน เช่น Leithwood (2006, pp. 42–43); La Porte (2007, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560, หน้า 78); Oklahorna (2007, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560, หน้า 78); Pendleton (2007, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560, หน้า 78); ประสิทธิ์ เชี่ยวศรีและคณะ (2548); พรรณวิภา เสาเวียง (2549); ชันทอง พะชะ (2551); กมล ตราชู (2553); จารุภัทร บุญส่ง (2556) กล่าวโดยสรุป การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน คือ ความใส่ใจของครูในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความก้าวหน้าของนักเรียน โดยครูช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน คือ พฤติกรรมของครูที่คอยเอาใจใส่ต่อนักเรียนในทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียนและเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับนักเรียน

1.3.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ใหม่ ทุมลี (2560, หน้า 11) ให้ความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ครูวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ดำเนินการพัฒนานักเรียนปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอยู่เสมอ

นักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนองค์ประกอบย่อยการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เช่น King (2002); Hoy and Hoy (2003); US Dept of Ed (2005); กมล ตรำชู (2553); จารุภัทร บุญส่ง (2556) กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนไว้ว่า ครูวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอยู่เสมอ เพื่อให้ทราบปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

1.3.2.3 องค์ประกอบย่อยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2547, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560, หน้า 63) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย

- 1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา
- 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- 3) การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
- 4) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา
- 5) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไข

การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

- 6) การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
- 7) การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

สถานศึกษา

ชนันท์ ธาตุทอง (2550, หน้า 91) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรนั้นมีสิ่งที่ต้องปฏิบัติและพิจารณาที่สำคัญ ดังนี้

- 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
- 2) การร่างหลักสูตร
- 3) การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร

- 4) การทดลองใช้หลักสูตร
- 5) การประเมินหลักสูตร
- 6) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2551, หน้า 18) ได้กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ควรมีหัวข้อดังต่อไปนี้

- 1) การกำหนดจุดหมาย จะต้องอาศัยความรู้ทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ปรัชญาทางการศึกษา จิตวิทยา และองค์ความรู้เป็นเครื่องช่วยพิจารณาเลือกสรรขอบข่ายของเนื้อหา และพฤติกรรมการเรียนรู้ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญของจุดหมาย
- 2) การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร เป็นเรื่องของการกำหนดรายละเอียดของหัวข้อเนื้อหาให้เหมาะสมกับระดับชั้น โดยยึดขอบข่ายเนื้อหาที่ได้กำหนดเอาไว้แล้วในจุดหมายของหลักสูตรเป็นหลัก
- 3) การนำหลักสูตรไปใช้เป็นเรื่องของการนำแผนเรียนรู้ที่ได้ กำหนดเอาไว้แล้วไปจัดเป็นกิจกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งจัดดำเนินการในรูปแบบของการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้
- 4) การประเมินหลักสูตร เป็นกระบวนการของการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจุดอ่อน ข้อบกพร่อง และปัญหาของการนำหลักสูตรไปใช้ให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อไป
- 5) การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่เกิดมรรคผลจะต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลที่เกี่ยวข้อง และโครงสร้างขององค์กรที่นอกเหนือไปจากการเปลี่ยนแปลงเพียงตัวหลักสูตร

ชวลิต ชูกำแหง (2551, หน้า 59) กล่าวถึงรูปแบบในการพัฒนาหลักสูตร ในภาพรวม ประกอบด้วย

- 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการวิเคราะห์สำรวจสภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นในการสร้างหลักสูตร
- 2) การพัฒนาหลักสูตร โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายจากข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 กำหนดเนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3) การทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้
ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

4) การประเมินและติดตามผลหลักสูตร เพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรที่
ได้พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมเพียงใด พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้หลักสูตรที่สมบูรณ์
ขึ้น

กมล トラฐ (2553, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560, หน้า 64) ได้ศึกษา
เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
- 3) การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

สถานศึกษา

ประยูร เจริญสุข (2553, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560, หน้า 64) ได้
ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย

- 1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา
- 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- 3) การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
- 4) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา
- 5) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไข

การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

- 6) การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
- 7) การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

สถานศึกษา

สถาบันพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2554, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี,
2560, หน้า 65) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) จุดมุ่งหมาย
- 2) การวัดและประเมินผล
- 3) เกณฑ์การวัดและประเมินผล
- 4) การวางแผน

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2554, หน้า 178) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนา
หลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย

- 1) ความมุ่งหมาย
- 2) โครงสร้างของหลักสูตร
- 3) การนำหลักสูตรไปใช้
- 4) การประเมินผลหลักสูตร

Supovitz and Poglinco (2001, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560, หน้า 56)

ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย

- 1) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไข

การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

- 3) ความเข้าใจหลักสูตรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

Cotton (2000, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560, หน้า 56) ได้ศึกษา

เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไข

การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

- 3) การให้คำปรึกษาข้อมูลทางวิชาการ
- 4) ความเข้าใจหลักสูตรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

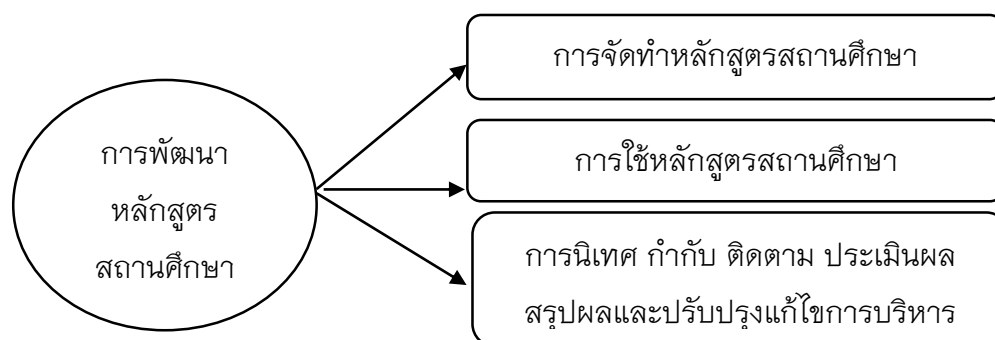
พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาหลักสูตร

สถานศึกษา ดังรายละเอียดในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	สพฐ. (2547)	สนท ชาติทอง (2550)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2551)	ขวลิต ชูแก้ว (2551)	กมล ตราฐ (2553)	ประยูร เจริญสุข (2553)	สถาบันพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2554)	บุญเลี้ยง ทุมทอง (2554)	Supovitz and Poglinco (2001)	Cotton (2000)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา	✓	✓		✓		✓					4	40	
2. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓		✓					5	50	✓
3. การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	✓					✓					2	20	
4. การใช้หลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9	90	✓
5. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขการบริหาร หลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9	90	✓
6. การสรุปผลการดำเนินการบริหาร จัดการหลักสูตรสถานศึกษา	✓				✓	✓					3	30	
7. การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ บริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	✓		✓		✓	✓					4	40	
8. การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร		✓									1	10	
9. การกำหนดจุดหมาย			✓					✓			2	20	
10. เกณฑ์การวัดและประเมินผล							✓				1	10	
11. การวางแผน							✓				1	10	
12. โครงสร้างของหลักสูตร								✓			1	10	
13. การให้คำปรึกษาข้อมูลทางวิชาการ									✓		1	10	
14. ความเข้าใจหลักสูตรกับปัจจัยที่ เกี่ยวข้อง									✓	✓	2	20	
รวม	7	6	5	4	3	7	3	4	3	4	-	-	-

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้
เกณฑ์การคัดเลือกตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ
ประกอบด้วย 1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา และ
3) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตร
ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
มีรายละเอียดขององค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.3.2.3.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 75) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายอยู่ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นการพัฒนาหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และลักษณะที่สองเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่ที่ไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อนเลย ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่ดีขึ้น สอดคล้องกับสภาพสังคม และบรรลุดตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

พนธ์ ธาตุทอง (2550, หน้า 70) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรหมายถึง การปรับ แต่ง เสริม เต็ม ต2อ หรือการดำเนินการอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

ใหม่ ทุมลี (2560, หน้า 10-11) ให้ความหมายของการจัดทำหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ครูมีความตระหนักในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย การจัดการของสถานศึกษา ดำเนินถึงแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก รวมถึงการจัดทำระบบสารสนเทศมาใช้ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถของครูในการวางแผนและสร้างหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน โดย

คำนึงถึงความสำคัญของทุกองค์ประกอบตั้งแต่จุดมุ่งหมาย การเรียนการสอน การใช้สื่อ การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

ขอบข่ายของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

นักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนองค์ประกอบย่อยการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เช่น Jazzar and Algozzine (2007, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมสื, 2560, หน้า 69); ประยูร เจริญสุข (2553); สพล. (2553); ไตรนาถ ศรีจันทร์ (2548); ภัสสุรีย์ เจริญศิริ (2547); วิรุฬห์ เกิดภักดี (2551); กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545); กระทรวงศึกษาธิการ (2547) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) สร้างความตระหนักให้แก่บุคคล ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน ทั้งนี้ เพื่อให้เห็นความสำคัญ ความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษา โดยการสำรวจสภาพปัจจุบันของบุคลากร จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ รวมถึงการศึกษาดูงานจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย สื่อ เอกสาร

2) พัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยศึกษาหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร ศักยภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของบุคลากร จัดอบรมสัมมนา รวมไปถึงการสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์

3) ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และคณะกรรมการอื่น ๆ ตามความจำเป็นซึ่งสถานศึกษาจะแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ตามความจำเป็นโดยอ้างอิงระเบียบดังกล่าว

4) จัดทำระบบสารสนเทศของสถานศึกษาโดยการรวบรวมข้อมูลด้านต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ภูมิปัญญาท้องถิ่นแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นและจัดทำข้อมูลต่าง ๆ ให้เป็นระบบ

5) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาความ

ต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสนอสนนโยบาย กฎ ระเบียบต่างๆ และจัดทำเป็นแผนแม่บท

6) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ปกครองนักเรียน หน่วยงาน องค์กรในชุมชนทุกฝ่ายได้รับทราบและขอความร่วมมือ โดยจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ไตรนาถ ศรีจันทร์ (2548); กระทรวงศึกษาธิการ (2545); กระทรวงศึกษาธิการ (2547) ที่กล่าวว่าจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีขั้นตอน ดังนี้

- 1) มีความตระหนักถึงความสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) ศึกษาหลักสูตรการศึกษาและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 3) สร้างและพัฒนาหลักสูตรโดยมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และท้องถิ่น
- 4) จัดเตรียมแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้มีความหลากหลาย
- 5) จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศและนำสารสนเทศมาใช้ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาถือเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย และสร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสามารถสรุปขั้นตอนในการสร้างได้ดังนี้ 1) สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญ 2) ศึกษาโครงสร้างหลักสูตรและกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมาย 3) สร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น 4) จัดเตรียมแหล่งเรียนรู้และระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง

1.3.2.3.2 การใช้หลักสูตรสถานศึกษา

ใหม่ ทุมลี (2560, หน้า 11) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ครูเตรียมแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก วางแผน ระดมทรัพยากรในการพัฒนาหลักสูตร ประเมินการพัฒนาการของนักเรียนใช้แผนจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยบูรณาการผ่านการเล่นและประสบการณ์ตรง การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตร

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการใช้หลักสูตรสถานศึกษา อาทิ กมล ตราชู (2553), ไตรนาถ ศรีจันทร์ (2548), วิรุฬ เกิดภักดี (2551), สพล. (2553), ไกรศิษฐ์ เปลรินทร์ (2552) ให้ความเห็นว่าครูจำเป็นต้องมีความสามารถในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ให้ถูกต้อง การนำหลักสูตรไปใช้ตามแผนที่วางไว้ให้เกิดประสิทธิภาพให้มากที่สุด สรุปได้ว่าการใช้หลักสูตรสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้

- 1) วางแผนระดมทรัพยากรมาใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) ใช้แผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา และสามารถจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 3) จัดประสบการณ์เรียนรู้โดยบูรณาการผ่านการเล่นและประสบการณ์ตรง
- 4) ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างหลากหลายและเหมาะสมกับวัยของเด็กปฐมวัย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การใช้หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับวัยและประสบการณ์ของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

ขอบข่ายของการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

มีนักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนองค์ประกอบย่อยการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เช่น King (2002, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560), Cotton (2000, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560), Supovitz and Poglinco (2001, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560), Jazzar and Algozzine, 2007, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560); กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ (2545); ภัสสุรีย์ เจริญศิริ (2547); กระทรวงศึกษาธิการ (2547); ไตรนาถ ศรีจันทร์ (2548); วิรุฬ เกิดภักดี (2551); กมล ตราชู (2553); ประยูร เจริญสุข (2553); สพล. (2553); บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553) ที่เห็นว่าครูจำเป็นต้องสามารถนำหลักสูตรสถานศึกษา ไปใช้ให้ถูกต้อง และการนำหลักสูตรไปใช้ตามแผนดำเนินการใช้หลักสูตรที่วางไว้ ประกอบด้วย

- 1) วางแผนระดมทรัพยากรมาใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) ใช้แผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาและสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 3) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยบูรณาการผ่านการเล่นและประสบการณ์ตรง

4) ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างหลากหลาย
บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมสี, 2560, หน้า 69-70) การใช้หลักสูตรสถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้

- 1) วางแผนระดมทรัพยากรมาใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) ใช้แผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาและสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 3) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยบูรณาการผ่านการเล่นและประสบการณ์ตรง

4) ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างหลากหลาย
สรุปได้ว่า ครูจำเป็นต้องสามารถนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ให้ถูกวิธี เพราะเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเพราะไม่ว่าหลักสูตรจะดีเพียงใด หากการนำหลักสูตรไปใช้อย่างถูกวิธีก็ทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการนำหลักสูตรไปใช้จึงต้องมีการเตรียมการและวางแผนอย่างเป็นระบบ เพราะเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายที่ต้องทำงานประสานกัน และครูผู้สอนจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และจริงจัง เพื่อให้สามารถแปลงหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนได้

1.3.2.3.3 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุง

แก้ไขการบริหารหลักสูตร

นักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนองค์ประกอบย่อยการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลสรุปผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรสถานศึกษาไว้ เช่น ภัทสรีย์ เจริญศิริ (2547); กระทรวงศึกษาธิการ (2547); ไตรนาถ ศรีจันทร์ (2548); วิรุฬห์ เกิดภักดี (2551); ประยูร เจริญสุข (2553); บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553); สถาบันพัฒนาคุณภาพการศึกษา, 2554, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมสี, 2560, หน้า 69) ครูจำเป็นต้องเป็นผู้นำในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลสรุปผลและปรับปรุงแก้ไข การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้

- 1) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา
 - 2) จัดทำแผนงานและโครงการการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ
 - 3) สรุปและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
 - 4) รายงานผลการดำเนินงานบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ
 - 5) จัดทำสารนิทัศน์ข้อมูลพัฒนาการของนักเรียนและนำมาไตร่ตรองเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนานักเรียน
- สรุปได้ว่า ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลสรุปผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรสถานศึกษา นับเป็นกระบวนการอีกด้านที่มีความสำคัญ เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินการให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนานักเรียน

1.3.2.4 องค์ประกอบย่อยของการเป็นแบบอย่างทางการสอน

ผู้วิจัยได้ศึกษาการเป็นแบบอย่างทางการสอน จากเอกสารและผลงานวิจัย ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

แก้วตา ไทรงาม และคณะ (2548, หน้า 105) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่บ่งชี้คุณภาพของครูที่เป็นต้นแบบที่ดีที่ส่งผลต่อตัวนักเรียน ต่อการปรับปรุงการสอน และช่วยให้องค์การพัฒนาไปด้วยความราบรื่น ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ

- 1) รู้เนื้อหา
- 2) ทำงานให้เป็นระบบ
- 3) แสดงเจตคติที่ดี
- 4) วางแนวทางการจัดชั้นเรียนให้ประสบความสำเร็จ
- 5) กำหนดระยะเวลาในแผนการสอน
- 6) ดำรงทักษะมนุษยสัมพันธ์ไว้
- 7) พูดย่อสื่อความหมายให้ได้ความชัดเจน
- 8) ถ้ามคำถามให้มีประสิทธิภาพ
- 9) แยกแยะการสอนให้แตกต่างกัน
- 10) จงยืดยุ่น

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549, หน้า 25-26) ให้ทัศนะเกี่ยวกับครูมืออาชีพต้องมีคุณภาพในการสอน ดังนี้

- 1) สามารถประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์ และการจัดระบบได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียน
- 2) ติดตามการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
- 3) พัฒนาความสัมพันธ์เชิงจรรยาบรรณ บนพื้นฐานการสื่อสารที่ดีให้การยอมรับผู้เรียนทุกคน
- 4) มีความรู้ทันสมัย และสนับสนุนข้อคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรอย่างกระตือรือร้น
- 5) เชื่อความสามารถในการเรียนของผู้เรียนทุกคน
- 6) กระตือรือร้นในการฝึกผู้เรียนเข้าสู่ประสบการณ์แห่งการเรียนรู้ เรื่องที่ผู้เรียนเห็นว่ามีผลสำคัญต่อชีวิตของตน
- 7) ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความเชื่อมโยงเข้าใจความสัมพันธ์ทั้งภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550, หน้า 39-45) ได้กล่าวถึง “ครูสอนดี” ที่เป็นแบบอย่าง ว่ามีลักษณะสำคัญ คือ

- 1) สอนอย่างน่าสนใจและน่าติดตาม
- 2) เตรียมตัวสอนมาอย่างดี
- 3) ให้ทุกคนในชั้นมีส่วนร่วม
- 4) ยุติธรรมไม่ลำเอียง
- 5) เข้มงวดแต่ใจกรุณา
- 6) ทบทวนบทเรียนให้ผู้เรียน

ยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 137-139) ได้รวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของครูที่ดีดังต่อไปนี้

- 1) พุดจาสุภาพอ่อนโยน ชัดเจน และเข้าใจง่าย
- 2) เข้มงวดต่อความประพฤติของนักเรียนเวลาสอน
- 3) มีความสามารถในการสอน
- 4) มีความรู้และขยันหมั่นศึกษาหาความรู้

5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6) มีเหตุผล รู้จักใช้เหตุผล

พรรณี สินธพานนท์ (2551, หน้า 248–249) สรุปว่า บทบาทของครูที่มีทักษะการสอนที่ดีในการสร้างนักเรียนให้เป็นผู้รอบรู้โดยให้ทัศนะว่า ครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการสร้างนักเรียนให้เป็นผู้รอบรู้ ดังนี้

- 1) ครูจะต้องมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน
- 2) การสร้างคำถามเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้
- 3) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับธรรมชาติการเรียนรู้
- 4) การฝึกฝนให้นักเรียนมีทักษะเชาวน์ปัญญา
- 5) ให้นักเรียนค้นพบทักษะด้วยตนเอง
- 6) การฝึกพัฒนานักเรียนด้านอารมณ์ให้นักเรียนมีความรื่นรมย์ในการเรียนรู้

การเรียนรู้

เพียรวิทย์ ยืนดีสุข (2551, หน้า 25) สรุปว่าการจัดการเรียนการสอนที่ดีจากพฤติกรรมการสอนที่ดีของผู้สอน ดังนี้

- 1) จัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่เอง
- 2) ให้ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการ คือกระบวนการคิดกระบวนการกลุ่มและสร้างความรู้ด้วยตนเอง
- 3) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 4) มีการวัดผลประเมินผลทั้งทักษะกระบวนการขีดความสามารถศักยภาพของผู้เรียน และผลผลิตจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการประเมินตามสภาพจริง
- 5) พัฒนาให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้
- 6) ผู้สอนเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก

อนันตดา ชาวนา (2556, หน้า 273) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ คือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะ กระบวนการคิด การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และครูมีภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะ กระบวนการคิด การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน
ดังรายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การเป็นแบบอย่างทางการสอน

องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน	แกว้ด้า ไทรแกรม และคณะ (2548)	ศักดิ์ไทย สุรกิจาวร (2549)	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550)	ยมนต์ ชุมจิต (2550)	พรรณี สินธพานนท์ (2551)	พเยาว์ ยินดีสุข (2551)	อนันดา ชานา (2556)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. รู้เนื้อหา	✓							1	14.29	
2. ทำงานให้เป็นระบบ	✓							1	14.29	
3. แสดงเจตคติที่ดี	✓							1	14.29	
4. วางแนวทางการจัดชั้นเรียนให้ประสบความสำเร็จ	✓							1	14.29	
5. กำหนดระยะเวลาในแผนการสอน	✓							1	14.29	
6. พูดยาสื่อความหมายให้ด้วยความชัดเจน	✓							1	14.29	
7. ดำรงทักษะมนุษยสัมพันธ์ไว้	✓							1	14.29	
8. ถามคำถามให้มีประสิทธิภาพ	✓				✓			2	28.57	
9. แยกแยะการสอนให้แตกต่างกัน	✓							1	14.29	
10. จงยี่ดหยุ่น	✓							1	14.29	
11. ติดตามการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล		✓						1	14.29	
12. พัฒนาความสัมพันธ์เชิงจรรยาบรรณ บนพื้นฐานการสื่อสารที่ดี		✓						1	14.29	
13. มีความรู้ทันสมัย		✓						1	14.29	
14. เชี่ยวชาญความสามารถในการเรียนของผู้เรียนทุกคน		✓						1	14.29	
15. ความสามารถในการสอน								4	57.14	✓
- สอนอย่างน่าสนใจและน่าติดตาม			✓							
- มีความสามารถในการสอน				✓						
- เตรียมตัวสอนมาอย่างดี			✓							
- ให้ทุกคนในชั้นมีส่วนร่วม			✓							

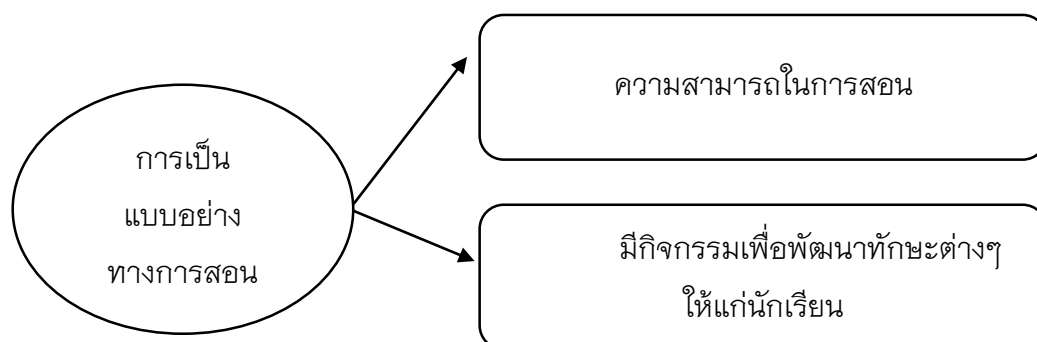
ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน	แก้วตา ไทรงาม และคณะ (2548)	ศักดิ์ไทย สุทธิจิรวร (2549)	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550)	ยนต์ ชุมจิต (2550)	พรณี ลิ้นพพานนท์ (2551)	พเยาว์ อินดีสุข (2551)	อนันดา ชาวนา (2556)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
- ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความเชื่อมโยงเข้าใจความสัมพันธ์ทั้งภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้		✓								
- ประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์ และการจัดระบบได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้	✓	✓								
16. ยุติธรรมไม่ลำเอียง			✓				1	14.29		
17. เข้มงวดแต่ใจกรุณา			✓				1	14.29		
18. ทบทวนบทเรียนให้ผู้เรียน			✓				1	14.29		
19. พุดจาสุภาพอ่อนโยน ชัดเจน และเข้าใจง่าย				✓			1	14.29		
20. เข้มงวดต่อความประพฤติของนักเรียนเวลาสอน				✓			1	14.29		
21. มีความรู้และขยันหมั่นศึกษาหาความรู้				✓			1	14.29		
22. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				✓			1	14.29		
23. มีเหตุผล รู้จักใช้เหตุผล				✓			1	14.29		
24. มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน							4	57.14		✓
- มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน					✓					
- ให้นักเรียนค้นพบทักษะด้วยตนเอง					✓					
- ให้ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการคิด กระบวนการกลุ่มและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง						✓	✓			
- กระตือรือร้นในการฝึกผู้เรียนเข้าสู่ประสบการณ์แห่งการเรียนรู้		✓								
25. การจัดบรรยากาศการเรียนให้เหมาะสมกับธรรมชาติการเรียนรู้					✓		1	14.29		
26. การฝึกฝนให้นักเรียนมีทักษะเชาวน์ปัญญา					✓		1	14.29		
27. การฝึกพัฒนานักเรียนด้านอารมณ์ให้นักเรียนมีความรื่นรมย์ในการเรียนรู้					✓		1	14.29		

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน	แก้ต่าง ไตรงาม และคณะ (2548)	ศักดิ์ไทย สุทธิจิราพร (2549)	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550)	ยนต์ ชุ่มจิต (2550)	พรณี ลิ้มพพานนท์ (2551)	พเยาว์ อินดีสุข (2551)	อนันดา ชาวนา (2556)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
28. จัดการเรียนรู้การสอนโดยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่เอง						✓		1	14.29	
29. เน้นการประเมินผลตามสภาพจริง						✓	✓	2	28.57	
30. พัฒนาให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้						✓		1	14.29	
31. ผู้สอนเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก						✓		1	14.29	
32. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ							✓	1	14.29	
33. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ							✓	1	14.29	
34. การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยี							✓	1	14.29	

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักการเป็นแบบอย่างทางการสอน โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการสอน และ 2) มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน ดังภาพประกอบที่ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบย่อยด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การเป็นแบบอย่างทางการสอน รายละเอียดขององค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.3.2.4.1 ความสามารถในการสอน

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 9) ให้ความหมายของความสามารถในการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเป็นเลิศทางการสอนเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครู

เพียวร์ ยินดีสุข (2551, หน้า 25) ให้ความหมายของความสามารถในการสอน หมายถึง พฤติกรรมการสอนที่ดีของครูผู้สอนที่จัดการเรียนการสอน ดังนี้ 1) จัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่เอง 2) ให้ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการ คือกระบวนการคิดกระบวนการกลุ่มและสร้างความรู้ด้วยตนเอง 3) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) มีการวัดผลประเมินผลทั้งทักษะกระบวนการขีดความสามารถ ศักยภาพของผู้เรียน และผลผลิตจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการประเมินตามสภาพจริง 5) พัฒนาให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ 6) ผู้สอนเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก

พรรณี สินธพานนท์ (2551, หน้า 248–249) ให้ความหมายของความสามารถในการสอน หมายถึง บทบาทของครูที่มีทักษะการสอนที่ดีในการสร้างนักเรียนให้เป็นผู้รอบรู้ ดังนี้ 1) ครูจะต้องมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน 2) การสร้างคำถามเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ 3) การจัดบรรยากาศการเรียนให้เหมาะสมกับธรรมชาติการเรียนรู้ 4) การฝึกฝนให้นักเรียนมีทักษะเชาวน์ปัญญา 5) ให้นักเรียนค้นพบทักษะด้วยตนเอง 6) การฝึกพัฒนานักเรียนด้านอารมณ์ให้นักเรียนมีความรื่นรมย์ในการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสามารถในการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูผู้สอนที่มีทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่ดี มีรูปแบบหรือกิจกรรมการสอนที่เป็นการพัฒนาทักษะให้แก่นักเรียนให้สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

ลักษณะของความสามารถในการสอน

ดักดีไทย สุรกิบบวร (2549, หน้า 25–26) ให้ทัศนะเกี่ยวกับครูมืออาชีพต้องมีคุณภาพในการสอน ดังนี้

- 1) สามารถประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์ และการจัดระบบได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียน
- 2) ติดตามการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
- 3) พัฒนาความสัมพันธ์เชิงจรรยาบรรณ บนพื้นฐานการสื่อสารที่ดีให้การยอมรับผู้เรียนทุกคน
- 4) มีความรู้ทันสมัย และสนับสนุนข้อคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรอย่างกระตือรือร้น
- 5) เชื่อความสามารถในการเรียนของผู้เรียนทุกคน
- 6) กระตือรือร้นในการฝึกผู้เรียนเข้าสู่ประสบการณ์แห่งการเรียนรู้เรื่องที่ผู้เรียนเห็นว่ามีผลสำคัญต่อชีวิตของตน
- 7) ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความเชื่อมโยงเข้าใจความสัมพันธ์ทั้งภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 9) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของความสามารถในการสอนว่า ประกอบด้วย

- 1) ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย
- 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 3) ส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของความสามารถในการสอนของ “ครูสอนดี” ที่เป็นแบบอย่าง ว่ามีลักษณะสำคัญ คือ

- 1) สอนอย่างน่าสนใจและน่าติดตาม
- 2) เตรียมตัวสอนมาอย่างดี
- 3) ให้ทุกคนในชั้นมีส่วนร่วม
- 4) ยุติธรรมไม่ลำเอียง
- 5) เข้มงวดแต่ใจกรุณา
- 6) ช่วยทบทวนบทเรียนให้ผู้เรียน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสามารถในการสอนของครูควรมีลักษณะดังนี้

- 1) จัดการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับวัยและความต้องการ 2) ใช้วิธีการสอนที่

หลากหลาย น่าสนใจ 3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง 4) จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้

1.3.2.4.2 มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน

สุคนธ์ สินธพานนท์ วรรัตน์ วรณเลิศลักษณ์ และ พรณี สินธพานนท์ (2551) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูที่มีทักษะการสอนที่ดีในการสร้างนักเรียนให้เป็นผู้รอบรู้ โดยให้ทัศนะว่า ครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการสร้างนักเรียนให้เป็นผู้รอบรู้ ดังนี้

- 1) ครูจะต้องมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน
- 2) การสร้างคำถามเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้
- 3) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับธรรมชาติการเรียนรู้
- 4) การฝึกฝนให้นักเรียนมีทักษะเชาว์ปัญญา
- 5) ให้นักเรียนค้นพบทักษะด้วยตนเอง
- 6) การฝึกพัฒนานักเรียนด้านอารมณ์ให้นักเรียนมีความรื่นรมย์ในการเรียนรู้

การเรียนรู้

วัฒนาพร ระบับทุกซ์ (2545, อ้างถึงใน อภารัตน์ ราชพัฒน์, 2554, หน้า 49) ได้เสนอรูปแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยได้เสนอหลักการการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนี้

1) ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความสามารถในการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ เจตคติ ฯลฯ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความสามารถในการเรียนรู้ และวิธีการเรียนรู้ โดยจัดการเรียนรู้ เนื้อหา และสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้รายบุคคล รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำเอาประสบการณ์ของตนเองมาใช้ในการเรียนรู้ด้วย

2) จัดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการเรียน ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทตั้งแต่ การวางแผน กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ สอดคล้องกับความต้องการของตน หรือกลุ่ม

การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ การใช้แหล่งข้อมูล ตลอดจนจนถึงการประเมินผลการเรียนของตน

3) พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เรียนจะต้องได้รับการฝึกให้มีทักษะและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4) พัฒนาทักษะการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้รู้จักการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกับเพื่อนที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะเจตคติที่แตกต่างกัน เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในกระบวนการเรียนรู้

5) พัฒนาทักษะการประเมินตนเอง และการร่วมมือกันประเมินในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการประเมินการเรียนรู้ ดังนั้นจึงต้องพัฒนาทักษะการประเมินให้แก่ผู้เรียน และสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เรียนว่า การประเมินตนเองเป็นส่วนหนึ่งของระบบประเมินผล รวมทั้งยอมรับผลการประเมินจากผู้อื่นด้วย นอกจากนี้ต้องจัดให้ผู้เรียนได้รับการประเมินผลหลาย ๆ รูปแบบ

6) จัดปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน ดังนั้นในบริเวณโรงเรียนจึงต้องจัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่นักเรียนจะค้นคว้าด้วยตนเองได้จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ในการจัดการเรียนการสอนครูควรมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่นักเรียนจะต้องได้รับการฝึกให้มีทักษะและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.3.2.5 องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักด้านมีวิสัยทัศน์

เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบหลักด้านมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ จากเอกสารและผลงานวิจัย ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

กมล トラฐ (2553,อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560,หน้า 84)

ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ ประกอบด้วย

- 1) จัดทำกรอบวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้
- 2) กำหนดนโยบายในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 3) ใช้ทักษะภาษาสื่อสารสร้างความเข้าใจด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการเรียนรู้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง

4) กำหนดเป้าหมายร่วมกับครูและบุคลากรเกี่ยวกับการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจน

5) ใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อกำกับติดตาม ประเมินวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้

จารุภัทร บุญส่ง (2556, หน้า 48) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1) การร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้

2) การให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้

Southworth (2002, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560, หน้า 84)

ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องใส่ใจต่อพฤติกรรมของครูเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ใส่ใจต่อวัฒนธรรมของโรงเรียน

King (2002, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560, หน้า 84) ได้กำหนดเป้าหมายทางการเรียนการสอน กำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติของนักเรียนและส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐาน

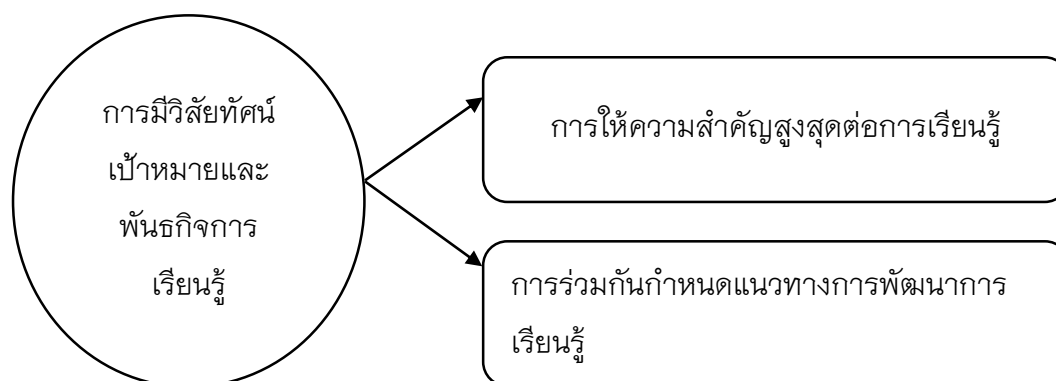
US Dept of Ed (2005, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560, หน้า 84) ได้จัดลำดับโดยให้ถือว่าการสอนและการเรียนการสอนเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดเสมอ ภาวะผู้นำเป็นสมดุของการบริหารจัดการกับวิสัยทัศน์ ทั้งที่ผู้นำต้องปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ

พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ดังรายละเอียดในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ พันธกิจ การเรียนรู้

องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้	กมล ตราภู่ (2553)	จารุภัทร บุญส่ง (2556)	Southworth (2002)	King (2002)	US Dept of Ed (2005)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. จัดทำกรอบวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้	✓					1	20	
2. การให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้	✓	✓		✓		3	60	✓
3. ใช้ทักษะภาษาสื่อสารสร้างความเข้าใจด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้	✓					1	20	
4. การร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้	✓	✓		✓	✓	4	80	✓
5. ใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อกำกับติดตาม ประเมิน วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้	✓					1	20	
6. เพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน			✓		✓	2	40	
7. ใส่ใจต่อวัฒนธรรมของโรงเรียน			✓			1	20	
9. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียน				✓		1	20	
รวม	5	2	2	3	2	-	-	-

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การเรียนรู้ โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้ และ 2) การร่วมกัน กำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบย่อยด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ มีรายละเอียดขององค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.3.2.5.1 การให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้

นักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนองค์ประกอบย่อยการให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้ เช่น US Dept of Ed (2005, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560, หน้า 84); กมล ทรายู (2553), จารุภัทร บุญสง (2556) โดยได้กล่าวถึงความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้ไว้ว่า ผู้นำทางวิชาการเกิดจากแรงขับที่เป็นแนวความคิดที่ต้องการให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้ ให้เวลาในการประสานงานและดูแลการสอนมากขึ้น ให้เวลากับการเรียนรู้มากที่สุด

ใหม่ ทุมลี (2560, หน้า 12) ให้ความหมายของการให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ หมายถึง ครูให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้ ตั้งมาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียน ให้เวลาในการประสานงานและดูแลการสอนมากขึ้น ให้เวลากับการเรียนรู้มากที่สุด

1.3.2.5.2 การร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้

ใหม่ ทุมลี (2560, หน้า 12) ให้ความหมายของการร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง ครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ ประเมินความก้าวหน้า ทำให้มีโครงสร้างองค์การที่จะนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายสำคัญร่วมกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

อาภารัตน ราชพัฒน์ (2554, หน้า 62) พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาองค์การด้วยความเข้าใจที่ชัดเจนและมีความเพียรพยายามที่จะทำให้วิสัยทัศน์เกิดความสำเร็จเป็นจริงโดยสมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันโดยยึดหลักการทำเพื่อส่วนรวมร่วมกัน

ตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

2.1 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรเป็นภารกิจที่สำคัญ จึงได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

สังต์ อุทรานันท์ (2532, อ้างถึงใน บุญเลี้ยง ทูมทอง 2554, หน้า 166) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่ามีความหมายอยู่ 2 ลักษณะ คือ (1) การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ขึ้น และ (2) การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐาน

บรรพต สุวรรณประเสริฐ (2544, อ้างถึงใน สมาน เอกพิมพ์, 2560, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย และรวมถึงการผลิตเอกสารต่างๆ สำหรับผู้เรียนด้วย

ทัศนีย์ บุญเต็ม (2551, อ้างถึงใน สมาน เอกพิมพ์, 2560, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร โดยแยกพิจารณาเป็น 2 ประเด็น คือ

1) ถ้าหลักสูตร คือ ประสบการณ์และกิจกรรมทั้งหลายที่สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรก็เป็นกระบวนการวางแผนจัดประสบการณ์เหล่านั้น 2) ถ้าหลักสูตร คือ เอกสารหรือแผนสำหรับการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรก็คือ การเขียนหรือจัดทำให้มีเอกสาร นอกจากนี้ยังมีความหมายครอบคลุมทั้งการสร้างหลักสูตร การใช้หลักสูตร การประเมินหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตรด้วย

สมาน เอกพิมพ์ (2560, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการออกแบบหรือจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร ครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับครูผู้สอน ซึ่งมีกระบวนการและขั้นตอนในการสร้างที่เป็นระบบและมีเป้าหมายที่ชัดเจน

2.2 ความสำคัญของหลักสูตร

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของหลักสูตรไว้หลายมุม ในที่นี้จึงได้เสนอความสำคัญของหลักสูตรทัศนะของนักการศึกษา อาทิ

চার্জ বাক্সী (2542, หน้า 9-11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตร แบ่งออกเป็น 2 ประการ คือความสำคัญต่อการศึกษารวม และความสำคัญต่อการเรียนการสอน สรุปได้ดังนี้

1) ความสำคัญต่อการศึกษารวม

หลักสูตรจะเป็นตัวบ่งชี้หรือสะท้อนให้ว่าประชากรของประเทศใดมีคุณลักษณะอย่างไร มีศักยภาพในการพัฒนาประเทศมากน้อยเพียงใด ให้ดูจากการจัดศึกษาของประเทศนั้น โดยจะต้อง พิจารณาจากเป้าหมายหรือทิศทางการจัดการศึกษาจากหลักสูตรในระดับต่าง ๆ นั้นเอง ซึ่งจะ สะท้อนให้ทราบ ว่า ประเทศนั้นมีความสามารถในการจัดการศึกษาได้ทั่วถึง ความเสมอภาค ระดับการศึกษาของประชากรส่วนรวม สัดส่วนและปริมาณของผู้ได้รับการศึกษาสาขาต่าง ๆ อย่างไร อีกทั้งยังชี้ให้เห็นถึงศักยภาพของประชากรของประเทศในด้านต่าง ๆ เช่น การที่สามารถจัดการศึกษาได้ทั่วถึงและเสมอภาค โดยเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ประชากรทุกเพศทุกวัยได้มีสิทธิ ในการศึกษาเล่าเรียนทัดเทียมกัน ย่อมแสดงถึงความเป็นประชาธิปไตย ในทำนองเดียวกัน สัดส่วนของผู้สำเร็จการศึกษาสาขาต่าง ๆ เช่น วิศวกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ศิลปศาสตร์ ฯลฯ ย่อมชี้ให้เห็นศักยภาพในด้านนั้น ๆ ว่ามีอยู่มากน้อยเพียงใด เป็นต้น และสิ่ง สำคัญประการหนึ่งของการจัดการศึกษา คือ การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อให้แน่ใจว่า เยาวชนแต่ละวัยและแต่ละระดับการศึกษาได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพทัดเทียมกัน กล่าวคือมีแนวทางที่กำหนดไว้ว่า ควรเรียนรู้วิชาอะไร เนื้อหาสาระมากน้อยแค่ไหน ควรได้รับการฝึกฝน อบรมให้มีทักษะด้านใดและควรมีพัฒนาการในด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและปัญญา อย่างไร

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากนิยามของหลักสูตรดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นคงจะเห็นได้ว่า ถ้าไม่มีหลักสูตร และการที่จะให้การศึกษาแก่เยาวชนและประชากรของชาติย่อมกระทำไม่ได้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าหลักสูตรเป็นเครื่องมือที่ถ่ายทอดเจตนารมณ์ หรือ

เป้าประสงค์ของการศึกษาของชาติ ลงสู่การปฏิบัติ อาจกล่าวได้ว่าหลักสูตรคือ สิ่งที่น่าเอาความมุ่งหมายและนโยบายการศึกษา ไปแปลงเป็นการกระทำขั้นพื้นฐานในโรงเรียนหรือสถานศึกษา ถ้าจะกล่าวว่าหลักสูตรคือหัวใจ ของการศึกษาก็คงไม่ผิด เพราะถ้าปราศจากหลักสูตรเสียแล้วการศึกษาก็ย่อมดำเนินไปไม่ได้

2) ความสำคัญต่อการเรียนการสอน

เนื่องจากหลักสูตรเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นแนวทางในการจัดมวลงประสการณ่แก่ผู้เรียน ดังที่กล่าวมาแล้ว หรือเปรียบเสมือนแผนที่เดินเรือซึ่งบอกให้กับต้นหรือครูสอนรู้ว่า จะต้องตั้ง เข็มทิศไปทางใดและจุดหมายปลายทางของการเรียนการสอนคืออะไร และระหว่างทางที่ไป จะต้องทำอย่างไรบ้างเป็นต้นว่า ต้องใช้สื่อหรืออุปกรณ์ช่วย หรือต้องมีการตรวจสอบประเมินผล หรือต้องปรับปรุงวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง ในการเรียนการสอนนั้น และขณะที่ตัวผู้เรียนเองก็ จำเป็นต้องทราบล่วงหน้าว่า จะได้เรียนรู้อะไรและจะได้รับผลอย่างไร นอกจากนี้จะต้องเตรียมการ อย่างไ้จึงจะสามารถเรียนรู้และได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย การที่การเรียนการสอนจะบรรลุผลได้ทั้งผู้เรียนและผู้สอนจะต้องมีสิ่งที่จะช่วยกำหนดแนวทาง เพื่อให้แต่ละฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ได้ สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน จึงจะบรรลุตามจุดหมายหรือเจตนารมณ์ที่หลักสูตรกำหนดได้

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, 16-17) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรจะเป็นโครงร่างกำหนดไว้ว่าจะให้ ผู้เรียนได้รับประสบการณ์อะไรบ้างจึงจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน และสังคม หลักสูตรเป็นแนวทาง ที่จะสร้างความเจริญเติบโตให้แก่ผู้เรียนนอกจากนี้ หลักสูตรยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็นโฉมหน้าของ สังคมในอนาคตว่าจะเป็นอย่างไ้่อีกด้วย ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าหลักสูตรมีความสำคัญหลายประการ ดังนี้

- 1) หลักสูตรเป็นเสมือนเป้าหมายลอมพลเมืองให้มีคุณภาพ
- 2) หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการจัดการศึกษา
- 3) หลักสูตรเป็นโครงการและแนวทางในการให้การศึกษา
- 4) ในระดับโรงเรียนหลักสูตรจะให้แนวปฏิบัติแก่ครู
- 5) หลักสูตรเป็นแนวทางในการส่งเสริมความเจริญองงามและพัฒนาการ

ของผู้เรียน | ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

- 6) หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์ว่า ผู้เรียนและสังคม ควรจะได้รับสิ่งใดบ้างที่จะเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนโดยตรง

7) หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่า เนื้อหาวิชาอะไรบ้างที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีชีวิตอยู่ใน สังคมอย่างราบรื่น เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศและบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ แก่สังคม

8) หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่า วิธีการดำเนินชีวิตของผู้เรียนให้เป็นไปด้วย ความ ราบรื่นและผาสุกเป็นอย่างไร

9) หลักสูตรย่อมทำนายลักษณะของสังคมในอนาคตว่าจะเป็นอย่างไ

10) หลักสูตรย่อมกำหนดแนวทางความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ทักษะและ เจตคติของผู้เรียนในอันที่จะอยู่ร่วมในสังคม และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อ ชุมชนและชาติ บ้านเมือง

สมาน เอกพิมพ์ (2560, หน้า 15) ได้สรุปความสำคัญของหลักสูตรไว้ 5 ประการ ดังนี้

1) หลักสูตรเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางของการจัดการศึกษา หรือเป็นเครื่องชี้แนะในการจัดประสบการณ์ให้แก่บุคคลหรือผู้เรียนในระดับต่าง ๆ ลงไปสู่ การปฏิบัติ บรรลุจุดมุ่งหมาย และนโยบายการศึกษาที่กำหนดทั้งระดับชาติ สังคมและ ผู้เรียน รวมถึงการ ฝึกอบรมสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่การงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากร ในหน่วยงานหรือองค์กร ต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ

2) หลักสูตรถือเป็นมาตรฐานของการจัดการศึกษาเพราะหลักสูตรเป็น เครื่อง กำหนดว่า เนื้อหาวิชาอะไรบ้างที่จะช่วยให้เด็กมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างราบรื่น เป็น พลเมืองที่ดีของ ประเทศชาติ และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม

3) หลักสูตรเป็นโครงการและแนวทางในการให้การศึกษาและเป็นแนว ปฏิบัติแก่ครูในระดับโรงเรียนรวมทั้งหลักสูตรยังเป็นแนวทางในการส่งเสริมความเจริญอก งามและพัฒนาการ ของเด็กตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาด้วย

4) หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์ว่า ผู้เรียน และสังคม ควรจะได้รับสิ่งใดบ้างที่จะเป็นประโยชน์แก่เด็กโดยตรงรวมทั้งเป็นเครื่องกำหนด วิธีการดำเนินชีวิต ของเด็กให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

5) หลักสูตรย่อมกำหนดแนวทางความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ทักษะและ เจตคติของผู้เรียนในอันที่จะอยู่ร่วมกันในสังคม และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ ต่อชุมชน และ ชาติบ้านเมือง หลักสูตรย่อมทำนายลักษณะของสังคมในอนาคตว่าจะ เป็น เช่นไร

กล่าวโดยสรุป หลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญในการกำหนด ทิศทางการจัดการศึกษา หรือการฝึกอบรมสมรรถนะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนระดับต่าง ๆ และบุคลากร โดยเป็นเครื่องชี้นำในการจัดประสบการณ์สู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุจุดหมาย

2.3 องค์ประกอบของหลักสูตร

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 11) กล่าวถึงหลักสูตรว่ามีองค์ประกอบพื้นฐาน 4 องค์ประกอบดังนี้

- 1) จุดประสงค์
- 2) สาระความรู้ประสบการณ์
- 3) กระบวนการเรียนการสอน
- 4) การประเมินผล

ในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนจะต้องดำเนินการพัฒนาในองค์ประกอบพื้นฐานทั้ง 4 ตามลำดับ กล่าวคือจะเริ่มตั้งแต่การกำหนดจุดประสงค์หรือความมุ่งหมายซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางและขอบเขตในการให้การศึกษา เป็นความคาดหวังที่ต้องการให้ผู้เรียนมีหรือปฏิบัติได้ จากนั้นก็ทำการพิจารณาว่า การที่จะสามารถบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และในระดับใด จะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

รุจิร ภูสาระ (2551, หน้า 8-9) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบหลักสูตรหมายถึง ส่วนที่อยู่ภายในและประกอบกันเข้าเป็นหลักสูตร เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์ เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการปรับปรุงหลักสูตร ซึ่งสรุปเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) วัตถุประสงค์
- 2) เนื้อหาวิชา
- 3) กิจกรรม
- 4) ประเมินผล

ทัศนีย์ บุญเดิม (2551, อ้างถึงใน สมาน เอกพิมพ์ 2560, หน้า 17) ได้กล่าวว่าเอกสารหลักสูตรโดยทั่วไปมักประกอบด้วยหัวข้อใหญ่ ๆ ดังนี้

- 1) หลักการเหตุผล/หรือหลักการของหลักสูตร
- 2) จุดประสงค์ของหลักสูตร
- 3) โครงสร้างเนื้อหาสาระของหลักสูตร

4) แนวการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

5) แนวทางการประเมินผลการเรียนรู้และเกณฑ์ตัดสินการผ่านหลักสูตร

พนัธ ฐาตุทอง (2551, อ้างถึงใน สมาน เอกพิมพ์ 2560, หน้า 17)

กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตร ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ

1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2) โครงสร้างเนื้อหาสาระ

3) อัตราเวลาเรียน

4) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสื่อ

5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 15) ได้สรุปองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรไว้ 4 ประการดังนี้

1) จุดหมายของหลักสูตร เป็นตัวกำหนดทิศทางและขอบเขตในการให้การศึกษาแก่เด็ก ซึ่งมีหลายระดับ แต่ละจะสอดคล้องกันและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

2) เนื้อหา ประกอบด้วย การเลือกเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ลำดับเนื้อหาสาระ และการกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม

3) การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ การจัดเตรียมความพร้อมบุคคลและสิ่งแวดล้อมและการดำเนินการสอน

4) การประเมินผลหลักสูตร เป็นการหาคำตอบว่า หลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอะไรเป็นสาเหตุ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 11) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรว่าเป็นสิ่งกำหนดแนวคิด ระบบ และความสอดคล้องของเอกสารหลักสูตรและการสอนซึ่งจะช่วยให้คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษาหลักสูตรทั่วไป และการวางแผนออกแบบหลักสูตรใหม่ และองค์ประกอบหลักสูตรจะเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสรุปได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การวินิจฉัยความต้องการ

2) การกำหนดจุดประสงค์

3) การกำหนดเนื้อหาสาระ

4) การกำหนดแผนและจัดประสบการณ์

5) การประเมินผลการเรียนรู้

นิตยา เปลื้องหนูช (2554, หน้า 8-9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรว่าประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1) ความมุ่งหมายของหลักสูตร และการเรียนการสอน จะต้องมีความมุ่งหมายทั่วไปและความมุ่งหมายเฉพาะ

2) โครงสร้างของหลักสูตร เป็นส่วนที่กล่าวถึงหลักสูตรว่าจะมีการแบ่งระบบการศึกษาอย่างไร หรือจะใช้เวลานานเท่าไร จึงจะจบหลักสูตร และจะใช้การวัดผลอย่างไร

3) เนื้อหาของหลักสูตร เป็นส่วนสำคัญของหลักสูตร ซึ่งจะต้องกำหนดเนื้อหาว่าจะสอนเนื้อหาอย่างไร มากน้อยเท่าไร ลำดับก่อนหลังอย่างไร จึงจะเหมาะสมและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

4) วัสดุประกอบหลักสูตรเพื่อช่วยในการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพและสะดวกยิ่งขึ้น มี 2 กลุ่ม คือ แบบเรียน และอุปกรณ์การเรียน

5) กระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร เริ่มด้วยวิธีสอน การจัดชั้นเรียน เทคนิคในการจัดกิจกรรมให้แก่ นักเรียน รวมทั้งการวัดผลและประเมินผลการเรียน

จันทร์จारी เกตุมาโร (2555, หน้า 21) สรุปไว้ว่าองค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญมี 5 ส่วน คือ

1) จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2) โครงสร้างของหลักสูตรที่ประกอบด้วยเนื้อหาสาระและระยะเวลาการใช้หลักสูตร

3) การนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งประกอบด้วยสภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลการเรียนการสอนในหลักสูตร

4) วัสดุ อุปกรณ์และสื่อการสอนที่ส่งเสริมคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

5) การประเมินผลหลักสูตร คือประเมินผลหลักสูตรและการประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนการสอน

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 5-8) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตร มีดังนี้

- 1) จุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์
- 2) เนื้อหาหรือประสบการณ์
- 3) วิธีการจัดประสบการณ์หรือวิธีสอน
- 4) การประเมินผลหลักสูตร

สมาน เอกพิมพ์ (2560, หน้า 17) สรุปว่าองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย

- 1) หลักการเหตุผลความจำเป็น/หรือหลักการของหลักสูตร
- 2) จุดหมายหรือวัตถุประสงค์
- 3) โครงสร้างเนื้อหาสาระและประสบการณ์และเวลา
- 4) แนวทางการจัดการเรียนการสอน
- 5) แนวทาง เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการตัดสิน

การจบหลักสูตร

- 6) วัสดุหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน หรือแหล่งเรียนรู้
- 7) ข้อเสนอแนะที่จำเป็นจะช่วยให้ผู้สอนมีความเข้าใจและตระหนักในการ

จัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ

Taba (1962, p. 89) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมี 4 ประการคือ

- 1) วัตถุประสงค์
- 2) เนื้อหาวิชาและจำนวนคาบการเรียนการสอนของแต่ละวิชา
- 3) กระบวนการเรียนการสอน หรือกิจกรรม
- 4) การประเมินผลตามวัตถุประสงค์

Tyler (1971, p.1) สรุปองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรว่ามี 4 ประการ ดังนี้

- 1) จุดมุ่งหมายทางการศึกษา
- 2) ประสบการณ์ทางการศึกษา
- 3) วิธีการจัดประสบการณ์
- 4) วิธีการประเมิน

จากแนวคิดของนักวิชาการด้านหลักสูตรที่ได้นำเสนอมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยจึงได้ วิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของหลักสูตร ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

องค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรม	บุญชม ศรีสะอาด (2546)	รุจิร ภูสาระ (2546)	สนธิ ธาตุทอง (2551)	ทัศนีย์ บุญเต็ม (2551)	บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553)	วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554)	นิศยา เป็ล้องนุช (2554)	จันทร์จรรย์ เกตุมาโร (2555)	ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556)	สมาน เอกพิมพ์ (2560)	Taba (1962)	Tyler (1971)	รวม	คิดเป็นร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
1. จุดมุ่งหมาย/วัตถุประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	100	✓
2. หลักการและเหตุผล				✓						✓			2	16.67	
3. โครงสร้างของหลักสูตร							✓						1	8.33	
4. เนื้อหาวิชา/โครงสร้างเนื้อหา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		10	83.33	✓
5. วิธีการ/กิจกรรมการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	9	75	✓
6. แผนการจัดการเรียนรู้						✓						✓	2	16.67	
7. การวัดและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	100	✓
8. สภาพปัญหา/ความจำเป็น/ความต้องการ						✓							1	8.33	
9. ระยะเวลาในการฝึกอบรม			✓										1	8.33	
10. สถานที่ในการฝึกอบรม													0	0	
11. วิทยากรในการฝึกอบรม													0	0	
12. วัสดุอุปกรณ์/สื่อ		✓						✓					2	16.67	
13. การนำหลักสูตรไปใช้					✓			✓		✓			3	25	
14. ข้อเสนอแนะที่จำเป็น										✓			1	8.33	

จากตาราง 7 เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 11 คน พบว่า มีองค์ประกอบสอดคล้องกันหลายประการ และแตกต่างกันบ้างเป็นบางประการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของหลักสูตรได้ 4 ประการดังนี้ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) เนื้อหาของหลักสูตร 3) กิจกรรมของหลักสูตร และ 4) การวัดและประเมินผลหลักสูตร

ในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ความหมายของจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

พิสนุ พงศรี (2549, หน้า 134-135) ให้ความหมายของจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (curriculum aim) หมายถึง ความตั้งใจ หรือความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้ที่จะผ่านหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมี ความสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดทิศทางและขอบเขตในการให้การศึกษา ช่วยในการเลือก เนื้อหาและกิจกรรมตลอดจนใช้มาตรการอย่างหนึ่งในการประเมินผล จุดมุ่งหมายของ การศึกษามีอยู่หลายระดับ ได้แก่ จุดมุ่งหมายระดับหลักสูตร ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่บอกให้ ผู้เกี่ยวข้องรู้เป้าหมายของหลักสูตรนั้น ๆ จุดมุ่งหมายของกลุ่มวิชา วิชาแต่ละกลุ่มจะสร้าง คุณลักษณะที่แตกต่างกันให้กับผู้เรียน ดังนั้น แต่ละกลุ่มวิชาจึงมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย ไว้ต่างกัน จุดมุ่งหมายรายวิชาเป็นจุดมุ่งหมายที่ละเอียดจำเพาะเจาะจงกว่าจุดมุ่งหมาย กลุ่มวิชา ผู้สอนรายวิชาจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการสอนเนื้อหาแต่ละบทแต่ละตอนขึ้นใน รูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

สุมิตร พงศรี (2550, หน้า 4) ให้ความหมายของจุดมุ่งหมายของหลักสูตร หมายถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการกำหนดหลักสูตร ซึ่งจุดมุ่งหมาย (Aims) เป็นข้อความที่กำหนดความคาดหวังปลายทางของการพัฒนาการของชีวิตมนุษย์ บนพื้นฐานของคุณธรรมและปรัชญาชีวิต เมื่ออ่านแล้วมองไม่เห็นความเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนของแต่ละรายวิชา เพราะเป็นเป้าหมายที่อาจจะห่างไกลจากประสบการณ์แต่ละวันในโรงเรียน เช่น กล่าวถึงการบรรลุนิติภาวะ กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อสังคม คุณลักษณะปลายทาง

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 15) ให้ความหมายของจุดมุ่งหมายของหลักสูตร หมายถึง ตัวกำหนดทิศทางและขอบเขตในการให้การศึกษาแก่เด็ก ซึ่งมีหลายระดับ สอดคล้องกันและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

ขอบข่ายของจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

สงัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 236 – 241) ได้กล่าวความเกี่ยวกับองค์ประกอบจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ไว้ว่า จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะเป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายจะเป็นเครื่องชี้ถึงเป้าหมายและเจตนารมณ์ของหลักสูตรว่าต้องการ ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นเช่นใด ซึ่งจุดมุ่งหมายทั่วไป จะกล่าวไว้อย่างกว้างๆ และค่อนข้าง เป็นปรัชญา เน้นที่ค่านิยมมากกว่าการเน้น

ทางด้านจิตวิทยาหรือด้านการเรียนการสอน ส่วน จุดมุ่งหมายเฉพาะจะเน้นที่การประยุกต์ใช้มากกว่า เป็นจุดมุ่งหมายที่กล่าวไว้ในส่วนที่เป็น จุดมุ่งหมายของกลุ่มวิชาหรือรายวิชาต่างๆ ที่มีอยู่ในหลักสูตรนั่นเอง

นิตยา เปลื้องนุช (2554, หน้า 8-9) ได้กล่าวว่าจุดหมายของหลักสูตรควรจะต้องมีทั้งความมุ่งหมายทั่วไปและความมุ่งหมายเฉพาะ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หมายถึง สิ่งที่เกิดคาดหวังให้เกิดขึ้นในการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง และเป็นตัวกำหนดทิศทางและขอบเขตในการเลือกเนื้อหา กิจกรรม รวมถึงวิธีการวัดและประเมินผล ซึ่งสามารถกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะ

2. เนื้อหาของหลักสูตร

สุมิตรา พงศธร (2550, หน้า 4) ให้ความหมายของเนื้อหาสาระของหลักสูตร (content) หมายถึง การเลือกเนื้อหาประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยดำเนินการตั้งแต่การเลือกเนื้อหาและประสบการณ์ การเรียงลำดับเนื้อหาสาระ พร้อมทั้งการกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 15) ให้ความหมายของเนื้อหาสาระของหลักสูตร หมายถึง การเลือกเนื้อหาสาระและประสบการณ์ การเรียงลำดับเนื้อหาสาระ และการกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม

นิตยา เปลื้องนุช (2554, หน้า 8-9) ให้ความหมายของเนื้อหาสาระของหลักสูตร หมายถึง เป็นส่วนสำคัญของหลักสูตร ซึ่งจะต้องกำหนดเนื้อหาว่าจะสอนเนื้อหาอย่างไร มากน้อยเท่าไร ลำดับก่อนหลังอย่างไร จึงจะเหมาะสมและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ขอบข่ายของเนื้อหาสาระของหลักสูตร

สัจด์ อุทรานันท์ (2532, หน้า 236 – 241) ได้กล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบเนื้อหาสาระของหลักสูตร ไว้ว่า เนื้อหาสาระและประสบการณ์เรียนรู้จะเป็นสื่อกลาง (Means) ที่จะพาผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ เนื้อหาสาระที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอาจแบ่งออกเป็น 5 ประเภทได้แก่ ข้อเท็จจริงและความรู้ธรรมดา ความคิดรวบยอดของหลักการ การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ เจตคติและค่านิยมและ ทักษะทางกาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า เนื้อหาสาระของหลักสูตร หมายถึง รายละเอียดหรือเรื่องที่น่าสนใจที่นำมาฝึกอบรมให้ครูผู้สอนหรือผู้เรียน เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และเป็นการกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์ตามความเหมาะสมและความง่าย

3. กิจกรรมของหลักสูตร

สุมิตรา พงศธร (2550, หน้า 4) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ด้านกิจกรรมหลักสูตร ไว้ว่า กิจกรรมการเรียนการสอน (Learning Activities) หัวใจของหลักสูตรอยู่ที่กิจกรรมการเรียนการสอน เพราะเป็นเรื่องราวของการหล่อหลอม กำหนดประสบการณ์การเรียนรู้

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 15) ให้ความหมายของกิจกรรมของหลักสูตร หมายถึง การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมต่าง ๆ การจัดเตรียมความพร้อมบุคคลและสิ่งแวดล้อม และการดำเนินการสอน

นิตยา เปลื้องนุช (2554, หน้า 8-9) ให้ความหมายของกิจกรรมของหลักสูตร หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร เริ่มด้วยวิธีสอน การจัดชั้นเรียน เทคนิคในการจัดกิจกรรมให้นักเรียน รวมทั้งการวัดผลและประเมินผล การเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า กิจกรรมของหลักสูตร หมายถึง ชุดของการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการเตรียมการ หรือวางแผนไว้เรียบร้อยแล้ว โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของแต่ละกิจกรรมไว้ด้วย

4. การวัดและประเมินผลหลักสูตร

พิสนุ พงศรี (2549, หน้า 134-135) ให้ความหมายของการประเมินผลหลักสูตร (evaluation) หมายถึง เป็นการหาคำตอบว่า หลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอะไรเป็น สาเหตุ การประเมินผลหลักสูตร เป็นงานใหญ่ และมีขอบเขตกว้าง ผู้ประเมินจำเป็นต้อง วางโครงการประเมินผลไว้ล่วงหน้า

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 15) ให้ความหมายของการประเมินผลหลักสูตร หมายถึง การหาคำตอบว่าหลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอะไรเป็นสาเหตุ

จันทร์จारी เกตุมาโร (2555, หน้า 21) ให้ความหมายของด้านการวัดและประเมินผลหลักสูตรไว้ว่า การประเมินผลหลักสูตร หมายถึง ประเมินผลหลักสูตรและการประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้การสอน

ขอบข่ายของการวัดและประเมินผลของหลักสูตร

สงัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 236 – 241) ได้กล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินผลหลักสูตรไว้ว่า การประเมินผลเป็นการเสนอแนะแนวทางการดำเนินการวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับหลักสูตรนั้น ๆ เปรียบเสมือนเป็นการกำหนด เครื่องมือในการควบคุมการใช้หลักสูตรในการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ อาจมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีกเพื่อให้หลักสูตรที่สร้างขึ้นมานั้นเป็นเหตุเป็นผล มองเห็นความสำคัญของหลักสูตรอย่างเด่นชัด และยังสามารถชี้แนะให้การใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างได้ผลอีกด้วย ส่วนประกอบเหล่านี้ ได้แก่ เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตรการเสนอแนะแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การเสนอแนะการใช้สื่อการเรียนการสอนและการเสนอแนะเกี่ยวกับการช่วยเหลือและส่งเสริมผู้เรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลหลักสูตร หมายถึง การเปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจ ทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากหลักสูตรที่กำหนดขึ้น ด้วยวิธีการที่ชัดเจนและเชื่อถือได้ เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.4 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

นักพัฒนาหลักสูตรได้กล่าวเกี่ยวกับการกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้ วิชัย ดิสสระ (2535, หน้า 37-38) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรจะต้องกระทำให้ครบ 5 ขั้นตอน คือ

- 1) การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร
- 2) การเลือกและการจัดเนื้อหา
- 3) การจัดประสบการณ์
- 4) การนำหลักสูตรไปใช้
5. การประเมินผลหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 123-134) ได้กล่าวว่ากระบวนการพัฒนาหลักสูตร มีกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญดังต่อไปนี้

- 1) การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

- 2) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- 3) การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรระดับท้องถิ่น
- 4) การกำหนดเนื้อหา
- 5) การกำหนดกิจกรรม
- 6) การกำหนดคาบเวลาเรียน
- 7) การกำหนดเกณฑ์การวัดผลและประเมินผล
- 8) การจัดทำเอกสารหลักสูตร
- 9) การตรวจสอบคุณภาพและการทดลองใช้หลักสูตร
- 10) การขอเสนออนุมัติใช้หลักสูตร
- 11) การนำหลักสูตรไปใช้
- 12) การประเมินหลักสูตร

พนิต ฐาตุทอง (2550, หน้า 91) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรนั้นมีสิ่งที่จะต้องปฏิบัติและพิจารณาที่สำคัญ ดังนี้

- 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
- 2) การร่างหลักสูตร
- 3) การกำหนดจุดมุ่งหมาย
- 4) การกำหนดเนื้อหาสาระ
- 5) การกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้
- 6) การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล
- 7) การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร
- 8) การทดลองใช้หลักสูตร
- 9) การประเมินหลักสูตร
- 10) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2551, หน้า 18) ได้เสนอไว้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ควรมีหัวข้อดังต่อไปนี้

- 1) การกำหนดจุดหมาย จะต้องอาศัยความรู้ทางด้านสังคมเศรษฐกิจ การเมืองปรัชญาทางการศึกษา จิตวิทยา และองค์ความรู้เป็นเครื่องช่วยพิจารณาเลือกสรร ขอบข่ายของเนื้อหา และพฤติกรรมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญของจุดหมาย

2) การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร เป็นเรื่องของการกำหนดรายละเอียดของหัวข้อเนื้อหาให้เหมาะสมกับระดับชั้น โดยยึดขอบข่ายเนื้อหาที่ได้กำหนดเอาไว้แล้วในจุดหมายของหลักสูตรเป็นหลัก

3) การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นเรื่องของการนำแผนเรียนรู้ที่ได้กำหนดเอาไว้แล้วไปจัดเป็นกิจกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งจัดดำเนินการในรูปแบบของการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้

4) การประเมินหลักสูตร เป็นกระบวนการของการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจุดอ่อน ข้อบกพร่อง และปัญหาของการนำหลักสูตรไปใช้ให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อไป

5) การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่เกิดมรรคผลจะต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลที่เกี่ยวข้อง และโครงสร้างขององค์กรที่นอกเหนือไปจากการเปลี่ยนแปลงเพียงตัวหลักสูตร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวคิดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของนักการศึกษาต่าง ๆ ที่กล่าวมา สามารถสรุปเป็นขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ได้ดังนี้

- 1) การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
- 3) การกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของหลักสูตร
- 4) การกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้
- 5) การนำหลักสูตรไปใช้
- 6) การประเมินหลักสูตร
- 7) การปรับปรุงหลักสูตร

ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

3.1 ความหมายของการฝึกอบรม

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

เกศริน มนูญผล (2544, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเฉพาะอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรมนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติจริง อันจะเกิดประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2549, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความชำนาญในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไป ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ชูชัย สมितिไกร (2551, หน้า 5-6) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2552, หน้า 137) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมคือกระบวนการที่ทำให้ผู้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ณพสร สวัสดิ์ปัญญา (2553, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดเนื้อหาสาระและมวลงประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับงานอาชีพและสามารถผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ในส่วนการศึกษาเป็นการเรียนรู้เพื่อเตรียมกำลังคนสำหรับงานใดงานหนึ่งและสำหรับการพัฒนาเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเฉพาะบุคคล ซึ่งไม่เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันหรืองานในอนาคต

สมใจ กงเดิม (2553, หน้า 71) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมหรือกระบวนการที่จัดกระทำอย่างเป็นระบบมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเพื่อเสริมพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ การปฏิบัติงาน และเจตคติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

สมใจ เพียรประสิทธิ์ (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบแบบแผน โดยเน้นสาระสำคัญในด้านการพัฒนาบุคคลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และปรับเปลี่ยนทัศนคติเป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่องค์กรหรือกลุ่มต้องการรวมถึง

เป็นการทำให้ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานมีมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จันทรจารย์ เกตุมาโร (2555, หน้า 57) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถและการปรับเปลี่ยนทัศนคติ พร้อมทั้งการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม หรือการเสริมสร้างความรู้และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพัฒนาทางด้านร่างกายและจิตใจ

Lieberman (1984, p. 3-4) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรม ว่าเป็นความพยายามขององค์การที่จะนำเรื่องของการฝึกอบรมมาเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ ทักษะ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งถือเป็นจุดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของงาน และเป้าหมายของตัวพนักงานเองก็เป็นไปในเรื่องของการได้รับความรอบรู้ การมีทักษะ และการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมเป็นสำคัญในโครงการฝึกอบรมสำหรับการปฏิบัติการกิจแต่ละวัน

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541, หน้า 234) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมมีบทบาทอย่างยิ่ง โดยเฉพาะช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่างที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความรู้ (Cognitive) บุคคลจะต้องมีความรู้ที่เป็นความคิดรวบยอดอันเป็นพื้นฐานที่ต้องใช้ในการทำงาน จะต้องเข้าใจเหตุและผลที่ใช้ในการทำงานตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การประยุกต์ความรู้ กระบวนการสืบสวน สอบสวน หลักการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

2. ทักษะ (Psychomotor) เป็นทักษะที่สัมพันธ์กับการใช้เครื่องมือหรือการใช้มือทักษะขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การเคลื่อนไหวทางกายและการปฏิบัติงานทักษะช่วย

ให้การทำงานง่ายขึ้นเกิดความพยายามอย่างต่อเนื่อง เพื่อหาวิธีทำงานที่ดีกว่าเป็นทักษะทางกายที่จำเป็นต่อการทำให้ภารกิจประสบความสำเร็จ เป็นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ

3. เจตคติ (Affective) เจตคติมีความสำคัญเท่ากับความรู้อะไรก็ตาม เพราะลูกจ้างที่มี เจตคติไม่ดีจะมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อผลผลิตภาพ ลูกจ้างที่รู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม หรือมีความรู้สึกว่าการทำอยู่ไม่มีความสำคัญ หรือลูกจ้างอยู่ในสภาพที่สิ้นหวังเหล่านี้ทำให้ผลงานที่ออกมาต่ำกว่าความสามารถที่แท้จริง เจตคติในที่นี้หมายถึงค่านิยมและความสนใจเป็นพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงยากที่สุด และยากที่จะวัดอย่างไรก็ตามในการฝึกอบรมบางครั้งจะเน้นการเรียนรู้ด้านทักษะมากกว่าการเรียนรู้ด้านอื่น ๆ ด้วยเหตุผลที่ว่า ทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนานั้น ไม่สามารถที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้โดยระบบการศึกษา ทั้งนี้เพราะความเฉื่อยชาของระบบ อาจารย์ผู้สอน และหลักสูตรการฝึกอบรมจึงต้องเน้นการสร้างหรือยกระดับทักษะเป็นพิเศษ ส่วนความรู้หรือเจตคติสามารถจะสร้างได้ในระบบโรงเรียนประการหนึ่ง

เสน่ห์ จุย์โต (2546, หน้า 10-16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกเชิงระบบ ไว้ดังนี้

- 1) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยป้องกันปัญหา
- 2) เป็นกรรมวิธีสร้างวิทยาการที่ทันสมัย
- 3) เป็นการช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายได้มาก
- 4) เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
- 5) เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
- 6) เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศไว้ 5 ประการ ดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น องค์การต้องมีการนำเอาเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ เหล่านั้นเข้ามาใช้ในองค์การ ซึ่งก็จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมบุคลากรเหล่านั้นให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) องค์การมักประสบปัญหาหรือเกิดโรคขององค์การอย่างร้ายแรง ซึ่งจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อความอยู่รอดขององค์การต่อไป

3) องค์การมีการบรรจุพนักงานใหม่เข้าสู่องค์การ จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมให้พนักงานเข้าใจถึงงาน องค์การ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในองค์การแล้ว ยังเป็นการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การให้มากขึ้นด้วย

4) การฝึกอบรมช่วยย่นระยะเวลาในการลองผิดลองดีในการปฏิบัติงานของพนักงาน

5) การฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล (2547) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้

12 ประการ ดังนี้

1) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยป้องกันปัญหาของผู้ที่มีความรู้ด้านทฤษฎีแต่ยังไม่เกิดความชำนาญในด้านการปฏิบัติจริง

2) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยในการแก้ปัญหาในการทำงานที่มักประสบปัญหา

3) การฝึกอบรมเป็นการเสริมปัญญาให้กับบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ

4) การฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่าย เป็นกรรมวิธีที่ใช้ระยะเวลาน้อย และเสริมทักษะ ความรู้ และประสบการณ์เฉพาะเรื่อง

5) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติม ประสบการณ์ โดยไม่ต้องเสียเวลาปกติ

6) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้เกิดความสามัคคี เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน

7) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความพร้อมในการทำงานและมีความสามารถมากขึ้น

8) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่เสริมสร้างความเป็นผู้นำและพัฒนาบุคลิกภาพ

9) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่สนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต

10) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมและมั่นใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

11) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่เพิ่มประสิทธิภาพขององค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับการแข่งขัน

12) การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบ

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กร เพราะเป็นวิธีการพัฒนามบุคลากร โดยการให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้

3.3 รูปแบบและเทคนิคการฝึกอบรม

การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมนั้น ควรกำหนดรูปแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2550, หน้า 14) ที่ได้เสนอแนะว่าการฝึกอบรมควรใช้กิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การจัดการเรียนรู้แบบบรรยาย การจัดการเรียนรู้โดยใช้การอภิปรายกลุ่มย่อย การจัดการเรียนรู้แบบสาธิตและการจัดการเรียนรู้แบบใช้คาถา ดังนี้

1) การจัดการเรียนรู้แบบบรรยาย คือกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนโดยการพูดบอกเล่า อธิบายเนื้อหาเรื่องราวที่ผู้สอนได้เตรียมการศึกษาค้นคว้ามาเป็นอย่างดี ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับฟัง อาจมีการจัดบันทึกสาระสำคัญในขณะที่ฟังบรรยายหรืออาจมีโอกาสดซักถามแสดงความคิดเห็นได้บ้างถ้าผู้สอนเปิดโอกาสวิธีนี้เหมาะสำหรับผู้ฟังจำนวนมาก และผู้บรรยายซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ต้องการนำเสนอเนื้อหาสาระจำนวนมากในลักษณะ คม ชัด ลึก โดยใช้เวลาไม่มากนัก จึงเป็นการเรียนรู้ที่ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย

2) การจัดการเรียนรู้โดยใช้การอภิปรายกลุ่มย่อย คือกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดกลุ่มผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อยประมาณ 4-8 คน ให้ผู้เรียนในกลุ่มมีโอกาสสนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นประสบการณ์ในประเด็นหรือปัญหาที่กำหนดและสรุปผลการอภิปรายออกมาเป็นข้อสรุปของกลุ่ม

3) การจัดการเรียนรู้แบบสาธิต คือกระบวนการที่ผู้สอนหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ โดยการแสดงหรือกระทำให้ดูเป็นตัวอย่างพร้อม ๆ กับการบอก อธิบาย ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ผู้เรียนจะเกิดการ

เรียนรู้จากการสังเกตกระบวนการขั้นตอนการสาธิตนั้น ๆ แล้วให้ผู้เรียนซักถาม อภิปราย และสรุป การเรียนรู้ที่ได้จากการสาธิต จึงเหมาะสมสำหรับการสอนที่ต้องการให้ผู้เรียน เห็นขั้นตอนของการปฏิบัติ

4) การจัดการเรียนรู้แบบใช้คำถาม คือกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนา กระบวนการทางความคิดของผู้เรียน โดยผู้สอนจะป้อนคำถามในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็น คำถามที่ดี สามารถพัฒนาความคิดผู้เรียน ถามเพื่อให้ผู้เรียนใช้ความคิดเชิงเหตุผล วิเคราะห์วิจารณ์ สังเคราะห์ หรือการประเมินค่าเพื่อจะตอบคำถามเหล่านั้น

เพ็ชรี ฐิปะวิเชตร (2554, หน้า 86-101) กล่าวว่า เทคนิคการฝึกอบรม สามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ

1. เทคนิคการฝึกอบรมโดยมีวิทยากรเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วย

1) การบรรยาย (Lecture) เป็นเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่ได้กระทำสืบเนื่องกันมาแต่โบราณ และยังคงใช้ได้ในทุกสถานการณ์จนถึง ปัจจุบัน ซึ่งการบรรยายก็คือ การพูดหรือการนำเสนอของวิทยากร ภายใต้หัวข้อที่ได้ กำหนดให้บรรยาย โดยมีการกำหนดเวลาในการจัดฝึกอบรมด้วยการบรรยายตั้งแต่ 30 นาที 1 ชั่วโมง หรือ 1 ชั่วโมง 30 นาที หรือให้บรรยาย 2 ชั่วโมง หรือบรรยาย 3 ชั่วโมง (ครึ่งวัน)

2) การอภิปราย (Discussion) คือ การสนทนาเป็นคณะระหว่าง ผู้ทรงคุณวุฒิ 2-5 คน ในหัวข้อที่กำหนดที่มีความเชื่อมโยงกัน โดยมีพิธีกรทำหน้าที่ เป็นผู้ดำเนินการ ที่เรียกว่า “โมเดอเรเตอร์” เพื่อทำหน้าที่ทักทายผู้ฟัง และเปิดประเด็นการ อภิปราย แนะนำประวัติผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรนั้น ๆ คร่าวๆ แล้วกำหนดเวลาให้ วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ ได้นำเสนอความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น ภายในเวลาที่ กำหนด ซึ่งปกติทั่วไป 15-20 นาที แล้วสลับให้วิทยากรท่านอื่นๆ ได้นำเสนอต่อไป หลังจากนั้นผู้ดำเนินรายการก็อาจสรุปการอภิปรายทั้งหมด

3) การประชุมทางวิชาการหรือปาฐกถา (Symposium) คือ การบรรยาย เป็นชุด โดยวิทยากร โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ๆ ด้วยการนำเสนอทีละคน แต่ ละช่วงเวลา ในแง่มุมที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อมุ่งความรู้ และแนวความคิดอย่างละเอียดแก่ ผู้ฟัง ภายใต้ขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย สารของการพูดของวิทยากรแต่ละคน อาจ เหมือนกันหรือแตกต่างกันก็ได้หรือส่งเสริมกันก็ได้

4) การสาธิต (Demonstration) คือ การนำเสนอความรู้ ประสบการณ์ ทักษะที่วิทยากรมีการนำเสนอความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ พร้อมกับการลงมือกระทำหรือแสดงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นหรือได้ปฏิบัติตามถึงกระบวนการ ขั้นตอนของการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น การสาธิตการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์บางโปรแกรม โดยวิทยากรบรรยายก่อนแล้วค่อยสาธิตให้ดู หรือสาธิตไปด้วยบรรยายไปด้วย

2. เทคนิคการฝึกอบรมโดยเน้นผู้รับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง มีหลายวิธีการประกอบด้วย

1) การระดมสมอง (Brainstorming) การประชุมกลุ่มย่อย ไม่เกิน 10-15 คน ทุกคนในกลุ่มได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ทัศนคติอย่างเสรีในกลุ่มการระดมสมอง วิทยากรจะพยายามขอความร่วมมือให้สมาชิกได้เลือกหัวหน้าหรือประธาน และเลขานุการ เพื่อประสานงานภายในกลุ่มให้เป็นระเบียบและรวดเร็ว

2) การประชุมแบบฟอรัม (Forum) เป็นเทคนิคการประชุมกลุ่มใหญ่ โดยที่สมาชิกจะเป็นคนในแวดวงเดียวกัน มีทัศนคติ แนวความคิดในภาพรวมสอดคล้องกัน ตามรายละเอียดอื่น ๆ หรือแนวคิดปลีกย่อยอาจแตกต่างกัน ซึ่งสมาชิกจะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play) เป็นการแสดงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ ซึ่งเทียบเคียงกับสถานการณ์จริง โดยวิทยากรอาจให้โครงคร่าว ๆ หรือประเด็นบางอย่างแล้วให้สมาชิกได้คิดรายละเอียดต่าง ๆ เอง

4) การใช้เกมประกอบการฝึกอบรม (Games) เป็นการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติ หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกมที่วิทยากรนำมาเพื่อการเรียนรู้อย่างใดอย่างหนึ่งที่แฝงอยู่ในเกมนั้น นอกจากนี้สมาชิกได้เล่นเกมเพื่อความสนุกสนาน ความสามัคคี ผ่อนคลายความเครียด และยังได้นำกระบวนการเล่น การใช้อุปกรณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับบทบาทและพฤติกรรมของมนุษย์ กลายเป็นกิจกรรมที่มีคุณค่าต่อการศึกษาก็วิธีหนึ่งด้วย

5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work-shop) เป็นการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ฟังและนำเสนอความคิดเห็นของกันและกัน เพื่อหาแนวทาง วิธีการ แก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือได้แนวทาง วิธีการ หลักการ เพื่อการพัฒนางาน/การทำงานในโอกาสต่อไป

6) การศึกษาดูงาน (Study Tour) เป็นการนำสมาชิกผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษาดูงานยังสถานประกอบการหรือสถานที่ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง โดยที่ต้องมีวัตถุประสงค์การไปดูงานมีแผนการเดินทาง และมีการสรุปผล การศึกษาดูงานว่าได้เรียนรู้อะไรบ้าง อาจมีการจัดการศึกษาดูงานแทรกในระหว่างที่มีการอบรมภาคทฤษฎี หรือตอนท้ายของการฝึกอบรม

7) การฝึกอบรมแบบฝึกปฏิบัติในงาน (On-The-Job-Training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้อย่างถูกต้อง โดยการสังเกตและปฏิบัติงาน ภายใต้คำแนะนำ การสอนงานของผู้ที่เป็นผู้ฝึก/ผู้สอนงาน (Training) ที่มีความชำนาญในงานนั้น ๆ หรือเข้าใจงานในภาพรวมและจุดงานย่อย และบุคคลผู้นี้จะต้องมีคุณสมบัติพื้นฐาน 4 ประการ คือ

8) การฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม PRA (Participation Training) เป็นการฝึกอบรมที่มีหลักการและวิธีการที่ยึดปรัชญาการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ ด้วยมีความเชื่อว่า

- 1) ในการจัดการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการอย่างเต็มที่ จะส่งผลให้การจัดการฝึกอบรมนั้น ๆ ประสบความสำเร็จสูงสุด โดยเฉพาะในการจัดการฝึกอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนในพื้นที่หรือชุมชน หรือบุคคลที่ทำงานในพื้นที่
- 2) สมาชิกผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นย่อมมีความรู้ ประสบการณ์บางอย่าง หรือมีมากในเรื่องที่มารับการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมครั้งนั้น ๆ ฉะนั้นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมจะต้องสนับสนุนหรือส่งเสริมศักยภาพ โดยให้สมาชิกที่เข้าร่วมได้แสดงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ข้อคิดเห็น ข้อมูลต่าง ๆ ออกมา ซึ่งข้อมูลเหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรมและข้อสรุปต่อไปได้

Odiome (1970, p, 80) ได้แบ่งการฝึกอบรมเป็น 3 ประเภท คือ

- 1) การฝึกอบรมทั่วไป (regular training program) เป็นการฝึกอบรมเพื่อสนองความต้องการขั้นต้นเพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม เช่น การปฐมนิเทศ
- 2) การฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหา (problem solving training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูง มักมุ่งเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน

3) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา (development training program) เป็นการฝึกอบรมในชั้นสูง เน้นการมุ่งอนาคต เป็นการฝึกอบรมที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถพัฒนางานให้ก้าวหน้าขึ้น

โดยสรุป ในการฝึกอบรมครั้งนี้ ได้ใช้รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้แบบบรรยาย (Lecture Method) การจัดการเรียนรู้โดยใช้การอภิปรายกลุ่มย่อย (Small Group Discussion) และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work-shop) โดยกำหนดให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม จุดประสงค์ ของการเรียนรู้ และเนื้อหาสาระในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ของแต่ละข้อในเนื้อหา ซึ่งการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ได้สอดแทรกไว้ในกิจกรรมการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อ

3.4 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งในการสนองความต้องการในการเรียนรู้ โดยมีการพัฒนากระบวนการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ความต้องการเพื่อฝึกอบรมและตรวจสอบความต้องการ โดยพิจารณาถึงความต้องการหรือความจำเป็นในการจัดฝึกอบรม จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตร พบว่ากระบวนการพัฒนาหลักสูตรนั้นมีหลากหลายรูปแบบตามมุมมองของนักพัฒนาหลักสูตรแต่ละคนซึ่งพอสรุป ได้ดังนี้

เกศริน มนูญผล (2544, หน้า 46-47) ได้สรุปกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่สมบูรณ์ว่าควรประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอน คือ

- 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
- 2) การกำหนดเป้าหมายหลักสูตร
- 3) การกำหนดวัตถุประสงค์หลักสูตร
- 4) การคัดเลือกเนื้อหา
- 5) การคัดเลือกยุทธศาสตร์การสอน
- 6) คัดเลือกวิธีการวัดและประเมินผล

สมกิจ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550, หน้า 20-21) กล่าวถึงกระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การมองปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการค้นหาปัญหา 2 วิธี คือ
 1) ชี้เฉพาะเจาะจงปัญหาที่พบเห็น
 2) สำรวจเพื่อหาปัญหา โดยคาดว่าน่าจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างไร
 บ้างในอนาคตจากสภาพการณ์ในปัจจุบัน

2. หาทางแก้ไขปัญหา ซึ่งมี 2 วิธี คือ
 1) แก้ไขโดยการปรับปรุงนโยบาย โครงสร้าง หรือวิธีอื่น ๆ
 2) แก้ไขโดยการฝึกอบรม
 3. ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม โดยมีขั้นตอน คือ
 1) ค้นหาความจำเป็นในการจัดฝึกอบรม
 2) วางแผนการฝึกอบรม โดยการจัดการโครงการฝึกอบรม
 3) การบริหารโครงการฝึกอบรมและการอำนวยความสะดวก
 4) ประเมินผลการฝึกอบรมและวิเคราะห์ผล
 5) ค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรมใหม่

ชูชัย สมितिไกร (2551, หน้า 19-23) ได้อธิบายถึงกระบวนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบว่าประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม
 ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
 ขั้นตอนที่ 3 คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม
 ขั้นตอนที่ 4 สร้างเกณฑ์สำหรับประเมินผล
 ขั้นตอนที่ 5 การจัดการฝึกอบรม
 ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการฝึกอบรม

Dessler (1999, pp. 128-135) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมว่ามี 5 ขั้นตอน คือ

1. วิเคราะห์ความจำเป็น โดยระบุทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
 2. ออกแบบการสอน จัดทำเป็นหลักสูตรและจัดหาการพัฒนาโครงการตามแผนที่วางไว้
 3. ทำให้เป็นจริง แนะนำและชี้แจงการฝึกอบรมต่อตัวแทนเจ้าหน้าที่ ทบทวนแก้ไขปรับปรุง โดยใช้ผลจากการนำร่องเพื่อให้แน่ใจในประสิทธิภาพของโปรแกรมการฝึก

4. นำไปสู่การปฏิบัติ ควรกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ การฝึกวิทยากรฝึกอบรม ซึ่งจะเน้นการนำเสนอความรู้และทักษะ นอกเหนือจากเนื้อหาการฝึกอบรม

5. ประเมินผลและติดตามใช้เครื่องมือในการวัดผลสะท้อนกลับหรือทดสอบ ก่อนหลัง เพื่อวัดว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรบ้าง

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมมีขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
- ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์
- ขั้นตอนที่ 3 กำหนดเนื้อหาการฝึกอบรม
- ขั้นตอนที่ 4 กำหนดกิจกรรม กระบวนการ
- ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการฝึกอบรม

3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรม

ปรางทอง ตรีพงษ์ (2550, หน้า 79-80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมการจัดวางระบบการควบคุมภายในของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดวางระบบ การควบคุมภายในของสถานศึกษา พบว่ามีปัญหาในการจัดวางระบบการควบคุมภายในของ สถานศึกษาและมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม

2. หลักสูตรฝึกอบรม มีองค์ประกอบ คือ ปัญหาและความสำคัญ หลักการ จุดมุ่งหมาย กระบวนการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ ระยะเวลาการฝึกอบรม และการวัดผล ประเมินผล

3. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับครู จำนวน 2 วัน โดยการบรรยาย และฝึกปฏิบัติ พบว่าครูมีความสนใจและตั้งใจในการฝึกอบรม สามารถฝึกปฏิบัติการจัดวางระบบการควบคุม ภายในของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

4. การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร สรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ และ ทักษะกระบวนการปฏิบัติงานการจัดวางระบบการควบคุมภายใน ของสถานศึกษาหลังการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และหลังจากสิ้นสุดการ ฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามเจตคติที่มี

ต่อหลักสูตรฝึกอบรม ผู้เข้าอบรม มีเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่มระยะเวลาการ ฝึกอบรมเป็น 3 วัน

วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง (2553, หน้า 237-238) ได้พัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (หลักสูตร 5 ป.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนิสิต ปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบ 6 ส่วน คือสภาพ ปัญหาและความจำเป็น หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หน่วยงาน ฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล ซึ่งมีเนื้อหา จำนวน 4 หน่วย คือ สมรรถนะความเป็นครู สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการบริหารจัดการใน ห้องเรียน และสมรรถนะการวิจัยทางการศึกษา การจัดกิจกรรมฝึกอบรมในครั้งนี้ ประกอบด้วย ภาคทฤษฎีด้านความรู้ ความเข้าใจ และภาคปฏิบัติ โดยใช้กระบวนการสาธิต

แบบฝึก ไปงาน กรณีศึกษา การนำเสนอผลงาน และการอภิปราย ส่วนผล การศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู สมรรถนะวิชาชีพครู และเจตคติต่อวิชาชีพครูของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม หลังสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชัยวัฒน์ วารี (2553, หน้า 132-136) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้ ภาษาไทยสำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม ประกอบด้วย กำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร และ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระหลักสูตร ระยะเวลา คัดเลือกประสบการณ์ จัดลำดับ ประสบการณ์จัดการฝึกอบรม และกำหนดสิ่งที่ต้องประเมิน และวิธีการประเมินผล ผล การศึกษาคุณภาพหลักสูตรพบว่าหลักสูตรมีคุณภาพในระดับมาก และความสามารถใน การใช้ภาษาไทยและเจตคติต่อการใช้ภาษาไทย หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการ ฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมใจ กงเดิม (2554, หน้า 272-277) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ เสริมสร้างความสามารถด้านการสอนคิดวิเคราะห์ สำหรับครูผู้สอนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมี 8 องค์ประกอบ คือ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหาสาระ กิจกรรม ระยะเวลา สื่อและ

แหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนคิดวิเคราะห์ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีปัญหาในการสอนคิดวิเคราะห์ อยู่ในระดับมาก และมีความต้องการในการฝึกอบรม ด้านความรู้พื้นฐาน เทคนิควิธีสอน การวัดและประเมินผลการ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเกี่ยวกับการสอนคิด วิเคราะห์ และผลการทดลองใช้หลักสูตร ปรากฏว่าหลังการฝึกอบรม ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติในการสอนคิดวิเคราะห์สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

สุภาภรณ์ บัณฑิตย์ (2558, หน้า 265-266) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมครูปฐมวัยเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลพื้นฐานในหลักสูตรฝึกอบรมครูปฐมวัยเพื่อส่งเสริมความสามารถในการ จัดประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ครูปฐมวัยมีจัด ประสบการณ์เรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีปัญหาในการจัด ประสบการณ์เรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการ ในการฝึกอบรมร้อยละ 97.20 โดยมีความต้องการในด้านความรู้พื้นฐานในการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์ เทคนิควิธีการความคิดสร้างสรรค์ การวัด และประเมินผลความคิด สร้างสรรค์ การจัดทำแผนการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และการปฏิบัติการ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษา และผล การศึกษาแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรโดย การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน พบว่า มีความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร ลักษณะ ของหลักสูตรควรมีองค์ประกอบ อย่างน้อย 8 องค์ประกอบ ลักษณะของหลักสูตรควรเน้นการ ปฏิบัติจริงใช้โรงเรียนเป็น ฐานในการฝึกอบรม และใช้ได้กับสาระการเรียนรู้การศึกษาปฐมวัย

2. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของ หลักสูตร เนื้อหาสาระของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม สื่อ และแหล่งเรียนรู้ ประกอบการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมและผล การตรวจสอบคุณภาพของ หลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความ เหมาะสมและสอดคล้องอยู่ในระดับ มาก ผลการทดลองนำร่องพบว่ามีความเหมาะสม สามารถนำไปฝึกอบรมได้

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า

3.1 ครูปฐมวัยมีความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ครูปฐมวัยมีผลการประเมินการปฏิบัติการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์หลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ครูปฐมวัยมีเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์ หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมครูปฐมวัยเพื่อส่งเสริม ความสามารถในการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

ทัศนพรรณ จิรารักษ์ (2558, หน้า 149-150) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า

1. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) โครงสร้างเนื้อหา 4) กิจกรรมการฝึกอบรม 5) สื่อประกอบการฝึกอบรม 6) การวัดและประเมินผล

2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ทักษะภาวะผู้นำนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น อยู่ในระดับมาก

4. ความคิดเห็นของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

อนุชิต จันทศิลา (2559, หน้า 275-284) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานเพื่อพัฒนาความสามารถด้านภาษาของผู้เรียนสำหรับครูระดับประถมศึกษา พบว่า ได้สมรรถนะ 3

ด้าน จานวน 13 สมรรถนะ 37 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 5 สมรรถนะ 20 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านทักษะ 5 สมรรถนะ 11 ตัวบ่งชี้ และ 3) ด้านคุณลักษณะ 3 สมรรถนะ 6 ตัวบ่งชี้ หลักสูตรฝึกอบรมมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นมา หลักการจุดมุ่งหมาย สมรรถนะสำคัญ โครงสร้างเนื้อหา กิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลแล้ว ศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า สมรรถนะด้านความรู้และคุณลักษณะของครูหลัง การฝึกอบรมสูงขึ้น สมรรถนะด้านทักษะของครูหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมากและสูง กว่าเกณฑ์ที่กำหนด ครูมีความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุดและ นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

สรญา วัชรสังาศ (2559, หน้า 143-144) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีเหตุผลสำหรับ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) เนื้อหา 3) กระบวนการ ฝึกอบรมและ 4) การวัดและประเมินผล

2. ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมี เหตุผล สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า 1) ความรู้ ความเข้าใจ ด้านการคิดอย่างมีเหตุผลของ นักเรียนหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ทักษะ การคิดอย่างมีเหตุผลของนักเรียนอยู่ในระดับดีมาก 3) ความพึงพอใจของนักเรียน ที่มีต่อ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล อยู่ในระดับมากที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลักษณะของกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดำเนินการดังนี้

1. การศึกษาความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ดำเนินการดังนี้
 - 1.1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ และองค์ประกอบของหลักสูตร
 - 1.2 ศึกษาความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยใช้แบบสัมภาษณ์
2. ยกร่างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามองค์ประกอบที่ศึกษา
3. ตรวจสอบคุณภาพร่างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

ระยะที่ 2 ศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดำเนินการดังนี้

1. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. ศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในประเด็นดังนี้

2.1 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.2 ศึกษาทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

2.3 ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 แบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ และองค์ประกอบของหลักสูตร มีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การพัฒนาครู

1.2 การพัฒนานักเรียน

1.3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.4 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

1.5 มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้

2) ศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วยองค์ประกอบ

4 ด้าน ดังนี้

2.1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2.2 เนื้อหาของหลักสูตร

2.3 กิจกรรมของหลักสูตร

2.4 การวัดและประเมินผลหลักสูตร

2. ศึกษาความต้องการของครูในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ดำเนินการ
ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
โดยจำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 5 คน และครูผู้สอน จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับ
ความต้องการในการฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จำนวน 1 ฉบับ

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้
ดำเนินการสร้างและหาประสิทธิภาพของแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา
ความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาในการฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังนี้

1. ศึกษาแนวทางการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากเอกสาร
ตำรา

2. นำข้อมูลที่ได้มากำหนดกรอบโครงสร้าง และประเด็นในการสัมภาษณ์
ความต้องการในการฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยกำหนดเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาในการ
ฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ซึ่งเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. นำร่างแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
พิจารณาเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและแก้ไข

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์เพื่อกำหนดวัน
เวลาในการสัมภาษณ์ โดยมีแนวทางการสัมภาษณ์ตามที่คุณผู้วิจัยเตรียมไว้ ซึ่งเป็นการตั้ง

คำถามให้ครอบคลุมถึงประเด็นในการสัมภาษณ์ ประกอบการยกร่างการพัฒนาหลักสูตร
ฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2

2. ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเองโดยใช้แบบ
สัมภาษณ์ที่เตรียมไว้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการจดบันทึก และกล้องถ่ายภาพดิจิทัล แล้วนำ
ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหากระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทาง
วิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

3. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกลุ่ม และเรียบเรียงข้อมูล
โดยการจัดลำดับตามองค์ประกอบที่ต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
มากที่สุด 3 ลำดับแรก เพื่อนำมากำหนดแนวทางการร่างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทาง
วิชาการของครูในด้านองค์ประกอบสำคัญ ร่วมกับแนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของครู รวมทั้งงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้แบ่งการยกร่าง
ออกเป็น 2 ระยะ คือ การยกร่างหลักสูตรฝึกอบรม และการยกร่างคู่มือการดำเนินการ
ฝึกอบรม โดยดำเนินการดังนี้

1. ยกร่างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และ
ผลการสัมภาษณ์ความต้องการในการฝึกอบรม มาสรุปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำทาง
วิชาการ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบได้แก่ การพัฒนาครู การพัฒนา
หลักสูตรสถานศึกษาและการเป็นแบบอย่างทางการสอน

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู ใช้เวลา 4 ชั่วโมง

- การพัฒนาตนเอง ใช้เวลา 1 ชั่วโมง
- การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู ใช้เวลา 1 ชั่วโมง
- การเป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การสอน ใช้เวลา 2 ชั่วโมง

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน ใช้เวลา 2 ชั่วโมง

- ความสามารถในการสอน ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

- กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ผู้เรียน ใช้เวลา 1 ชั่วโมง
- หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การพัฒนาหลักสูตร ใช้เวลา 3 ชั่วโมง
- การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ใช้เวลา 1 ชั่วโมง
- การใช้หลักสูตรสถานศึกษา ใช้เวลา 1 ชั่วโมง
- การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

1.2 เมื่อสังเคราะห์องค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรมครบทั้ง 3 องค์ประกอบแล้ว จึงจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่าง แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ

2. ยกร่างคู่มือดำเนินการฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.1 กำหนดองค์ประกอบของคู่มือดำเนินการฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังนี้

2.1.1 หลักการของหลักสูตร

2.1.2 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยนำผลจากการศึกษาปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรม มากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

2.1.3 บทบาทของวิทยากร โดยนำสาระสำคัญของจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรมมาวิเคราะห์และกำหนดบทบาทหน้าที่ของวิทยากร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

2.1.4 กิจกรรมการฝึกอบรม โดยนำเอาจุดมุ่งหมายและโครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม มาวิเคราะห์เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

2.1.5 ตารางการฝึกอบรม โดยนำเอาโครงสร้างเนื้อหา และระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย มาวิเคราะห์เป็นตารางในการจัดกิจกรรมฝึกอบรม

2.1.6 แนวการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม โดยนำเอากระบวนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม มาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับเนื้อหาและจุดมุ่งหมาย

2.2 จัดทำเป็นคู่มือดำเนินการฝึกอบรมฉบับร่าง แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบคุณภาพร่างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ดังนี้

3.1 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารบุคคล จำนวน 1 คน

3.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน มีคุณสมบัติดังนี้

3.2.1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขาหลักสูตรและการสอน

3.2.2 เป็นอาจารย์ผู้สอนในสาขาหลักสูตรและการสอนในระดับอุดมศึกษา อย่างน้อย 5 ปี

3.2.3 มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์

3.3 ผู้เชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน มีคุณสมบัติดังนี้

3.3.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

3.3.2 มีผลงานด้านการบริหารที่เป็นแบบอย่าง ได้รับรางวัลระดับชาติ

3.4 คศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน มีคุณสมบัติดังนี้

3.4.1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

3.4.2 เป็นศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

3.4.3 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติไม่น้อยกว่า 10 ปี

3.5 ครูผู้สอน จำนวน 1 คน

3.5.1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

3.5.2 มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

3.5.3 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติไม่น้อยกว่า 10 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือดำเนินการฝึกอบรม

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินและร่างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

2. กำหนดกรอบโครงสร้าง รูปแบบและประเด็นในการประเมินความเหมาะสม และความสอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือดำเนินการฝึกอบรม

3. สร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างหลักสูตร ฝึกอบรมและคู่มือดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ชนิดปลายเปิด

4. นำร่างแบบประเมินดังกล่าวเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา เสนอแนะ เพื่อปรับปรุงและแก้ไข

5. นำร่างแบบประเมินที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเที่ยง (Reliability) และ พิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

- +1 หมายถึง เห็นด้วย
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำเป็น แบบประเมินฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อ ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินร่างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือดำเนินการ ฝึกอบรม

2. ส่งเอกสารให้ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วยโครงร่างวิทยานิพนธ์ ร่างหลักสูตร ฝึกอบรม คู่มือดำเนินการฝึกอบรม แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของ ร่างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือดำเนินการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาความเหมาะสม และความสอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือดำเนินการฝึกอบรม โดยใช้ดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

ระยะที่ 2 ศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ในการศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัย
ดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 กับครูที่เป็น
กลุ่มเป้าหมายในการทดลอง โดยใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลัง
การทดลอง

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้สอน โรงเรียนชุมชนนาพระชัย สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 12 คน ได้มาโดยการเลือกแบบ
เจาะจง (Purposive Sampling)

แบบแผนในการทดลอง

นำหลักสูตรฉบับร่างที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องจาก
ผู้เชี่ยวชาญแล้ว มาทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียว
ทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One group pretest posttest design)

O_1	X	O_2

O_1 หมายถึง คะแนนการทดสอบก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของครู

X หมายถึง การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

O_2 หมายถึง คะแนนการทดสอบหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของครู

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ หลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือดำเนินการฝึกอบรม
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในประเด็น
ดังนี้

1. เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

2. ประเมินทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครูหลังการฝึกอบรม

3. ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อหลักสูตรฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

2. แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

3. แบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียด
ดังนี้

1. การสร้างและหาประสิทธิภาพของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารและตำราเกี่ยวกับวิธีการสร้างแบบทดสอบแบบปรนัย
ตามเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรม

1.2 สร้างแบบทดสอบชนิดปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ โดยมีเกณฑ์การ
ให้คะแนนคือ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ไม่ตอบหรือตอบผิดได้ 0 คะแนน

1.3 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อ
พิจารณาความเหมาะสมของประเด็นคำถาม ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.4 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา เพื่อหาประสิทธิภาพของแบบทดสอบ
โดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาของแบบทดสอบกับ
จุดประสงค์การฝึกอบรม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยมีค่าดัชนีความ
สอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 สามารถนำไปใช้ได้

1.5 นำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายในการทดลอง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาคุณภาพของข้อสอบ ได้แก่ ค่าความยาก (P) ที่มีค่าระหว่าง .20-.80 ค่าอำนาจจำแนก (r) ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .20 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป จากนั้นผู้วิจัยคัดเลือกข้อสอบที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ ปรากฏว่า ข้อสอบมีค่าความยากอยู่ระหว่าง .30-.80 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .21-.72 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .88

1.6 นำแบบทดสอบมาปรับปรุงและจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

2. การสร้างและหาประสิทธิภาพของแบบประเมินทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และวิธีการสร้างใบงานเพื่อประเมินทักษะการปฏิบัติงาน

2.2 ประเมินจากคะแนนในใบงานจากทุกหน่วยการเรียนรู้ ตามหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

2.3 ประเมินผลจากคะแนน โดยผู้เข้าฝึกอบรมต้องมีคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 จากคะแนนทั้งหมดคือ 76 คะแนน ซึ่งผู้เข้าฝึกอบรมจะต้องมีคะแนนไม่น้อยกว่า 53 คะแนน จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์

3. การสร้างและหาประสิทธิภาพของแบบประเมินความพึงพอใจของครูต่อหลักสูตรฝึกอบรม มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจ

3.2 กำหนดจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของแบบประเมินความพึงพอใจ

3.3 สร้างแบบประเมินความพึงพอใจของครูต่อหลักสูตรฝึกอบรม โดยกำหนดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และมีเกณฑ์ระดับความคิดเห็นในการประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการตัดสินระดับความคิดเห็น (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

3.4 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของประเด็นการประเมิน ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไข
ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.5 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา เพื่อหาประสิทธิภาพของแบบประเมิน
โดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาของแบบประเมินกับ
จุดประสงค์การฝึกอบรม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยมีค่าดัชนีความ
สอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สามารถนำไปใช้ได้

3.6 นำแบบประเมินมาจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล
ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลผลการทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของครู กับกลุ่มเป้าหมายในการทดลองก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยหา
ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบวิลค็อกซัน (The Wilcoxon Matched
Pairs Signed – Rank Test) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คำนวณโดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ระหว่างการฝึกอบรม โดยการตรวจใบกิจกรรมตามแนวคำตอบที่กำหนด ซึ่งเป็นแบบ
rubric score แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์

3. การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินความพึงพอใจของครูต่อหลักสูตร
ฝึกอบรม โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับ
เกณฑ์

ผู้วิจัยได้สรุปเป็นขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตร
ฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ดังตาราง 8

ตาราง 8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทาง
วิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2

ระยะของ การวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ	การ วิเคราะห์ ข้อมูล	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับ
1. การพัฒนา หลักสูตร ฝึกอบรมภาวะ ผู้นำทาง วิชาการของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2	ขั้นตอนที่ 1 1. ศึกษาข้อมูล พื้นฐานจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย เกี่ยวกับ องค์ประกอบภาวะ ผู้นำทางวิชาการ องค์ประกอบของ หลักสูตรและ กระบวนการ ฝึกอบรม	เอกสาร และ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	-	-วิเคราะห์เชิง เนื้อหา -สัมภาษณ์	ช่วงเดือน ส.ค. 2562- ธ.ค. 2562	1. องค์ประกอบ ภาวะผู้นำทาง วิชาการของครู 2. องค์ประกอบ ของหลักสูตร
	ขั้นตอนที่ 2 1. ยกร่างหลักสูตร ฝึกอบรมภาวะผู้นำ ทางวิชาการของครู 2. ร่างคู่มือการใช้ หลักสูตรฝึกอบรม ภาวะผู้นำทาง วิชาการของครู 3. ตรวจสอบ คุณภาพร่าง	ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน	แบบ ประเมิน ความ เหมาะสม และ สอดคล้อง	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ช่วงเดือน ม.ค.-ก.พ. 2563	1. หลักสูตร ฝึกอบรมที่มี ความ เหมาะสมและ สอดคล้อง พร้อมที่จะ นำไปทดลองใช้

ตาราง 8 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับ
	หลักสูตร ฝึกอบรมและคู่มือ การใช้หลักสูตร ฝึกอบรมภาวะ ผู้นำทางวิชาการ ของครู					
2. ศึกษา ประสิทธิภาพ ของหลักสูตร ฝึกอบรม ภาวะผู้นำ ทางวิชาการ ของครู (ต่อ)	1. ทดลองใช้ หลักสูตร ฝึกอบรมภาวะ ผู้นำทางวิชาการ ของครู 2.ศึกษาผลการใช้ หลักสูตร ฝึกอบรมภาวะ ผู้นำทางวิชาการ ของครู ใน ประเด็นย่อย ดังนี้ 2.1 เปรียบเทียบ ความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทาง วิชาการของครู ระหว่างก่อนและ หลังการฝึกอบรม	ผู้เข้ารับการ อบรม	แบบทดสอบ	- ค่าเฉลี่ย - ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน - การ ทดสอบ Wilcoxon	ช่วงเดือน มี.ค. 2563	หลักสูตร ฝึกอบรมฉบับ สมบูรณ์
	2.2 ศึกษาทักษะ ภาวะผู้นำทาง วิชาการของครู	ผู้เข้ารับการ อบรม	ประเมินจาก ใบงาน	- ค่าร้อยละ	ช่วงเดือน มี.ค. 2563	
	2.3 ศึกษาความ พึงพอใจของครู ต่อหลักสูตร ฝึกอบรม	ผู้เข้ารับการ อบรม	แบบประเมิน ความพึง พอใจ	- ค่าเฉลี่ย - ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ช่วงเดือน มี.ค. 2563	

ตาราง 8 (ต่อ)

ระยะของ การวิจัย	วิธีดำเนินการ วิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ	การ วิเคราะห์ ข้อมูล	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับ
การวิเคราะห์ข้อมูล		-	-	วิเคราะห์ด้วย โปรแกรม SPSS	เม.ย. 2563	
เขียนรายงานการวิจัย		-	-	-	เม.ย.-พ.ค. 2563	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 2 ตอน ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติทดสอบความแตกต่าง และทดสอบเทียบกับเกณฑ์

* แทน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

sig แทน ความน่าจะเป็นเพื่อใช้ในการทดสอบระดับนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 2

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ไว้ 3 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 2 ปรากฏดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน ดังนี้

ตาราง 9 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

สถานภาพผู้ตอบ		ความถี่	ร้อยละ
ตำแหน่ง	ครู	5	50
	ผู้บริหาร	5	50
รวม		10	100
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	–	0
	ปริญญาโท	9	90
	ปริญญาเอก	1	10
รวม		10	100
ประสบการณ์ในการทำงาน	10-20 ปี	–	0
	21-30 ปี	5	50
	มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	5	50
รวม		10	100

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เป็นผู้บริหารและครู คิดเป็นร้อยละ 50 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 90 ปริญญาเอกร้อยละ 10 และมีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 21–30 ปี ร้อยละ 50 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ร้อยละ 50

1.2 ผลการวิเคราะห์ประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

(1) ตามความคิดเห็นของท่านควรมีการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูหรือไม่ อย่างไร

ผลจากการสอบถามผู้ตอบแบบสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่าควรมีการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คิดเป็นร้อยละ 100 เนื่องจากครูจะต้องมีความรู้ ความชำนาญ จึงจะสามารถพัฒนางานในหน้าที่และบุคลากรในหน่วยงานของตนเองได้

(2) หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมแล้วหรือไม่

หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบ

(2.1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

(2.2) เนื้อหาของหลักสูตร

(2.3) กิจกรรมของหลักสูตร

(2.4) การวัดและประเมินผลหลักสูตร

ผลจากการสอบถามผู้ตอบแบบสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความเหมาะสม เพราะมีองค์ประกอบครบถ้วน สามารถจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมได้ คิดเป็นร้อยละ 100

(3) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ที่ควรพัฒนามีอะไรบ้าง

ผลจากการสอบถามผู้ตอบแบบสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ควรเน้นในเรื่องการพัฒนาตนเอง การพัฒนา

ผู้เรียน และการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีความจำเป็น และครูควรมีความรู้ ความเข้าใจและมีความชำนาญเพียงพอในการนำมาประกอบการปฏิบัติงาน

(4) เนื้อหาใดบ้างที่มีความจำเป็น และควรให้ครูได้รับการพัฒนามากที่สุด ผลจากการตอบแบบสัมภาษณ์แสดงได้ดังตาราง 10 ดังนี้

ตาราง 10 แสดงความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

องค์ประกอบ	จำนวนที่ผู้ตอบเลือกโดยเรียงตามลำดับความต้องการ (n=10)					สรุปผลการเรียงลำดับ
	ลำดับที่ 1 (คน)	ลำดับที่ 2 (คน)	ลำดับที่ 3 (คน)	ลำดับที่ 4 (คน)	ลำดับที่ 5 (คน)	
การพัฒนาครู	7	1	2	0	0	1
พัฒนานักเรียน	0	0	2	6	2	4
พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	2	6	1	0	1	2
การเป็นแบบอย่างทางการสอน	1	1	3	3	2	3
การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้	0	2	2	1	5	5

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีความเห็นตรงกันเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาครู การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการเป็นแบบอย่างทางการสอน ตามลำดับ

2. ผลการยกร่างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ร่างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ได้จากผลการศึกษา ข้อมูลพื้นฐานจากการสัมภาษณ์เพื่อสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ในการนำมา ยกร่างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ปรากฏดังนี้

ตาราง 11 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในร่างหลักสูตรฝึกอบรม

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
การพัฒนาครู	1. การพัฒนาตนเอง
	2. การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู
	3. เป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การสอน
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
	2. การใช้หลักสูตรสถานศึกษา
	3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตร
การเป็นแบบอย่างทางการสอน	1. ความสามารถในการสอน
	2. มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะ ให้แก่นักเรียน

จากตาราง 11 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการที่ได้จากการ สังเคราะห์และการสัมภาษณ์เพื่อนำมาเป็นแนวทางในร่างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาครู การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการเป็น แบบอย่างทางการสอน

2.2 องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของ หลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร กิจกรรมของหลักสูตร และการวัดและประเมินผลหลักสูตร

3. ผลการตรวจสอบคุณภาพร่างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตร ฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่าง
หลักสูตรฝึกอบรม ดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างหลักสูตร
ฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

รายการประเมิน	ดัชนีความสอดคล้อง	สรุปผล
1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง
2. เนื้อหาของหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง
3. กิจกรรมของหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง
4. การวัดและประเมินผลหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง

จากตาราง 12 สรุปได้ว่าองค์ประกอบของร่างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทาง
วิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต
2 มีความเหมาะสมและความสอดคล้องในทุกประเด็น โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ
1.00

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างคู่มือ
ดำเนินการฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

รายการประเมิน	ดัชนีความสอดคล้อง	สรุปผล
1. หลักการของหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง
3. บทบาทของวิทยากร	1.00	สอดคล้อง
4. กิจกรรมการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการประเมิน	ดัชนีความสอดคล้อง	สรุปผล
5. ตารางการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
6. การวัดและประเมินผลหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง

จากตาราง 13 สรุปได้ว่าองค์ประกอบของร่างคู่มือดำเนินการฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความเหมาะสมและความสอดคล้องในทุกประเด็น โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

กล่าวโดยสรุปจากตาราง 12 และตาราง 13 พบว่า ร่างหลักสูตรและคู่มือ ดำเนินการฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความเหมาะสมและสอดคล้องกันในทุกประเด็น

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทาง วิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ ครูไว้ 4 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 12 คน ซึ่งเป็นครูและบุคลากรทางการ ศึกษา โรงเรียนชุมชนนาพระชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบปรนัย จำนวน 30 ข้อ โดยใช้เวลาในการสอบ 40 นาที จากนั้นดำเนินการฝึกอบรมตามตารางการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ได้ทำการทดสอบหลังฝึกอบรมอีกครั้งด้วยแบบทดสอบฉบับเดิม แล้วนำผลคะแนนเฉลี่ย มาเปรียบเทียบความแตกต่าง ดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ก่อนและหลังการฝึกอบรม

คะแนนการทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	z	sig
ก่อนฝึกอบรม	12	30	15.83	4.39	3.07*	.000
หลังฝึกอบรม	12	30	23.83	2.73		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความรู้ ความเข้าใจ หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการประเมินทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครูตามหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 12 คน ผลการประเมินทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ ปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการประเมินทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครูตามหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จำนวน 12 คน

เลขที่	คะแนนที่ได้ (คะแนนเต็ม 76 คะแนน)	คิดเป็นร้อยละ	ผลการประเมินเมื่อเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70
1	68	89.47	ผ่าน
2	73	96.05	ผ่าน
3	74	97.37	ผ่าน
4	65	85.53	ผ่าน
5	71	93.42	ผ่าน
6	66	86.84	ผ่าน

ตาราง 15 (ต่อ)

เลขที่	คะแนนที่ได้ (คะแนนเต็ม 76 คะแนน)	คิดเป็นร้อยละ	ผลการประเมินเมื่อเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70
7	61	80.26	ผ่าน
8	67	88.16	ผ่าน
9	69	90.79	ผ่าน
10	73	96.05	ผ่าน
11	70	92.11	ผ่าน
12	73	96.05	ผ่าน
รวมเฉลี่ย	69.17	91.00	ผ่าน

จากตาราง 15 พบว่า การประเมินทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 12 คน เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการมีคะแนนเฉลี่ย 69.17 จากคะแนนเต็ม 76คะแนน หรือคิดเป็นร้อยละ 91 ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่หลักสูตรกำหนด คือ ร้อยละ 70

3. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูที่มีหลักสูตรฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมโดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ คือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ≤ 1 ดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

องค์ประกอบด้านความพึงพอใจ ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม	n = 12		ระดับความพึงพอใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม	4.63	.34	มากที่สุด
ด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	4.62	.32	มากที่สุด
ด้านสื่อประกอบการฝึกอบรม	4.43	.38	มาก
ด้านการวัดและประเมินผล	4.52	.36	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.55	.29	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกองค์ประกอบ ยกเว้นด้านสื่อประกอบการฝึกอบรม ครูมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีระดับความพึงพอใจในด้านเนื้อหาการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมาคือด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) และด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$)

โดยมีรายละเอียดของผลการประเมินระดับความพึงพอใจที่มีหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในแต่ละด้านดังนี้

ตาราง 17 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีหลักสูตรฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม

ประเด็นการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม	4.63	.34	มากที่สุด
1. เนื้อหา มีความสอดคล้องกับหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.75	.45	มากที่สุด
2. เนื้อหา มีความยากง่ายเหมาะสมกับผู้เข้าอบรม	4.50	.52	มากที่สุด
3. การจัดเรียงลำดับเนื้อหาเหมาะสม	4.67	.49	มากที่สุด
4. มีเนื้อหาที่เสริมให้ผู้เข้าอบรมได้ศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเอง	4.75	.45	มากที่สุด
5. มีเนื้อหาที่ครอบคลุมสมรรถนะทั้งความรู้ และทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.50	.52	มากที่สุด
ด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	4.62	.32	มากที่สุด
6. กิจกรรมการฝึกอบรมมีความหลากหลายสนองความต้องการของผู้เข้าอบรม	4.33	.49	มาก
7. มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกคิดและปฏิบัติจริง	4.75	.45	มากที่สุด
8. มีกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนในกลุ่ม	4.75	.45	มากที่สุด
9. กิจกรรมที่จัดสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้	4.58	.52	มากที่สุด
10. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากร	4.67	.49	มากที่สุด
ด้านสื่อประกอบการฝึกอบรม	4.43	.38	มาก
11. มีการใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4.67	.49	มากที่สุด
12. สื่อที่นำมาประกอบการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา	4.67	.49	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
13. สื่อที่ใช้มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับกรฝึกอบรม	4.33	.49	มาก
14. สื่อที่ใช้มีความน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ	3.92	.52	มาก
15. มีการใช้สื่ออย่างหลากหลายในกิจกรรมการฝึกอบรม เช่น ใบความรู้ ใบกิจกรรม โปรแกรมนำเสนอ เป็นต้น	4.58	.52	มากที่สุด
ด้านการวัดและประเมินผล	4.52	.36	มากที่สุด
16. มีการนำเสนอผลงาน ตรวจงาน และแจ้งผลการวัด และประเมินผลผู้เข้าอบรม	4.83	.39	มากที่สุด
17. มีความเที่ยงตรงในการวัดและประเมินผลผู้เข้าอบรม	4.50	.52	มากที่สุด
18. แบบทดสอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมีความยากง่ายเหมาะสม	3.83	.39	มาก
19. มีการวัดและประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม	4.83	.39	มากที่สุด
20. วัดและประเมินผลครอบคลุมสมรรถนะทั้งด้านความรู้ และทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.58	.67	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.55	.29	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D = .29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D = .34) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เนื้อหา มีความสอดคล้องกับหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D = .45) มีเนื้อหาที่เสริมให้ผู้เข้าอบรมได้ศึกษา

ค้นคว้าด้วยตนเอง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D = .45) รองลงมา คือ เนื้อหาที่มีความยากง่ายเหมาะสมกับผู้เข้าอบรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D = .49) และมีเนื้อหาที่ครอบคลุมสมรรถนะทั้งความรู้ และทักษะภาวะ ผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D = .52)

ด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อหลักสูตร ฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D = .32) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่ครูมีความพึงพอใจมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกคิดและปฏิบัติจริง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D = .45) มีกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนในกลุ่ม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D = .45) รองลงมาคือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D = .49)

ด้านสื่อประกอบการฝึกอบรม พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D = .38) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่ครูมีความพึงพอใจมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ มีการใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการจัดการกิจกรรมการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D = .49) สื่อที่นำมาประกอบการจัด กิจกรรมการฝึกอบรม มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา มีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D = .49) รองลงมาคือ มีการใช้สื่ออย่างหลากหลายใน กิจกรรมการฝึกอบรม เช่น ใบความรู้ ใบกิจกรรม โปรแกรมนำเสนอ มีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D = .52)

ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D = .36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่ครูมีความพึงพอใจมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ มีการ นำเสนอผลงาน ตรวจงาน และแจ้งผลการวัด และประเมินผลผู้เข้าอบรม มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D = .39) มีการวัดและประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 4.83$, $S.D = .39$) รองลงมาคือ วัดและประเมินผลครอบคลุมสมรรถนะทั้งด้านความรู้ และทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, $S.D = .67$) และมีความเที่ยงตรงในการวัดและประเมินผลผู้เข้าอบรม ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, $S.D = .52$)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเกตพฤติกรรมและสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมขณะร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม จากนั้นนำข้อคิดเห็นมาพิจารณาและสรุปบรรยายรายละเอียด ดังนี้

4.1 ด้านความเป็นกัลยาณมิตรของวิทยากร

กิจกรรมการฝึกอบรมเป็นการฝึกอบรมแบบ มีส่วนร่วม โดยมีหลักสำคัญว่า การเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการเรียนรู้โดยการกระทำจนทำให้เกิดความรู้อย่างต่อเนื่อง ความเป็นกัลยาณมิตร ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้ด้วยความรักและตั้งใจ จะเห็นได้จากตัวอย่างบันทึกการให้สัมภาษณ์ ของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

“...วิทยากรมีความรู้มากและชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม สามารถจัดอบรมได้น่าสนใจ ให้ความกระจ่างกับผู้เข้าอบรมได้ ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง...”

(นิพนธ์ แก้วกัณหา, สัมภาษณ์, มีนาคม 2563)

“...ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนล้วนมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการรับการฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และได้รับการช่วยเหลือแนะนำจากวิทยากรเป็นอย่างดี...”

(ลลิตตา คำชนะ, สัมภาษณ์, มีนาคม 2563)

4.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมเป็นอย่างดี จะเห็นได้จากตัวอย่างการบันทึกการให้สัมภาษณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

“...เป็นการฝึกอบรมที่ทุกคนในกลุ่มได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์จากการทำงาน มาใช้ในการแลกเปลี่ยนความรู้กัน และสามารถนำไปใช้ในการสอนได้จริง...”

(ภัทรภรณ์ แ่มสุราช, สัมภาษณ์, มีนาคม 2563)

“...เมื่อผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการสอนมานาน เมื่อได้รับความรู้และเทคนิคใหม่ๆ ในการสอนจากวิทยากร จึงเป็นการอบรมที่น่าสนใจอีกหลักสูตร...”

(สาลิณี เนียมเพราะ, สัมภาษณ์, มีนาคม 2563)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. การอภิปรายผลการวิจัย
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ดังนี้
 - 2.1 เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม
 - 2.2 เพื่อศึกษาทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
 - 2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยใน ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ มีสาระสำคัญ ดังนี้

1.1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.2 เนื้อหาของหลักสูตร เป็นการนำเอาข้อมูลพื้นฐานที่ได้ศึกษามาแล้วมา กำหนดเป็นเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมให้สัมพันธ์กับเวลา โดยคำนึงถึงความสะดวกคล่อง กับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ประกอบด้วยเนื้อหา 3 หน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วยหน่วย การเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน และ หน่วย การเรียนรู้ที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้เวลาในการฝึกอบรม ทั้งหมด 9 ชั่วโมง

1.3 กิจกรรมของหลักสูตร เป็นการปฏิบัติงานฝึกอบรมตามโครงสร้าง เนื้อหาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งมี 3 ระยะ คือ ระยะเตรียมการก่อนการฝึกอบรม ระยะนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติ และระยะหลังการฝึกอบรม

1.4 การวัดและประเมินผลหลักสูตร เป็นการกำหนดวิธีการและเครื่องมือในการจัดกระทำกับข้อมูล แล้วนำผลที่ได้มาพิจารณาว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการมากขึ้นเพียงใด ซึ่งการวัดผลและประเมินผลแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ก่อน การฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม ซึ่งครอบคลุมในด้านความรู้ ความเข้าใจภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการครู

1.2 คู่มือดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

1) หลักการของหลักสูตร เป็นแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญในการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น

2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นการระบุถึงความต้องการของหลักสูตรที่จะให้เกิดขึ้น

3) บทบาทของวิทยากร เป็นการกำหนดหน้าที่ของวิทยากรในการดำเนินการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

4) กิจกรรมการฝึกอบรม เป็นการปฏิบัติตามโครงสร้างเนื้อหาที่กำหนดไว้

5) ตารางการฝึกอบรม เป็นการกำหนดรายละเอียดของการฝึกอบรม มีการแสดงเวลาและกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน

6) สื่อและอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม เป็นสิ่งที่ใช้ประกอบช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ

7) แนวการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการกำหนดวิธีการและเครื่องมือวัดผล แล้วนำผลที่ได้มาพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 2 โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ส่วนที่ 3 ภาคผนวก เป็นส่วนที่รวบรวมเครื่องมือในการฝึกอบรม

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 หลัง การฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการประเมินทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนมีทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีคะแนนเฉลี่ย 69.17 จากคะแนนเต็ม 76 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 91 ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่หลักสูตรกำหนด คือ ร้อยละ 70

2.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ ยกเว้นด้านสื่อประกอบการฝึกอบรม ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจ อภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า จากการนำข้อมูลพื้นฐานมาศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์จนได้องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) เนื้อหาของหลักสูตร 3) กิจกรรมของหลักสูตรและ 4) การวัดและประเมินผลหลักสูตร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ทำให้ได้ 4 องค์ประกอบนี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของ บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 11); รุจิร ภูสาระ (2551, หน้า 8-9); บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 15); ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 5-8); พนัธ ธาดุทอง (2551); จันทรจักรี เกตุมาโร (2555, หน้า 21) และ Tabca (1962, p. 89) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ อันประกอบด้วย 1) จุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย 2) สาระความรู้ประสบการณ์ 3) กระบวนการเรียนการสอน และ 4) การประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรญา วัชรระลังภาค (2559, หน้า 143-144) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีเหตุผลสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) เนื้อหา

3) กระบวนการฝึกอบรมและ 4) การวัดและประเมินผล ในการดำเนินการวิจัยและพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหลักวิชาการและกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ เกศริน มนูญผล (2544, หน้า 46-47); สมกิจ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550, หน้า 20-21); Dessler (1999, pp. 128-135); ชูชัย สมितिไกร (2551, หน้า 19-23) โดยสรุปกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเป็นขั้นตอน ดังนี้ ระยะเวลาที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่

- 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎี 2) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
- 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ระยะเวลาที่ 2 การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม จึงทำให้หลักสูตรมีองค์ประกอบครบถ้วนเหมาะสม สอดคล้องกัน นอกจากนี้ยังได้นำเทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลายจากแนวคิดของสุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2550, หน้า 14); เพ็ชร รุประวิเชตร (2554, หน้า 86-101) มาประยุกต์ใช้คือเทคนิคการฝึกอบรมโดยมีวิทยากรเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ การบรรยาย โดยใช้สื่อและโสตทัศนูปกรณ์ ประกอบ การสาธิต และเทคนิคการฝึกอบรมโดยเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้ ได้แก่ การระดมสมอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ จากการใช้กระบวนการฝึกอบรมและเทคนิคการฝึกอบรมหลายๆ เทคนิคประกอบกัน ทำให้สามารถกระตุ้นความสนใจและทำให้เกิดการเรียนรู้ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ จิรฐา จรวงษ์ (2556, หน้า 45-46) กล่าวว่า การใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสม สามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะและทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามวัตถุประสงค์ สถานการณ์และปัจจัยอื่น ๆ ของโครงการฝึกอบรมนั้น

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปรากฏดังนี้

2.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในด้านการพัฒนาครู การเป็นแบบอย่างทางการสอนและด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีกระบวนการฝึกอบรมอย่างชัดเจน มุ่งให้ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคและวิธีการที่เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ มีการสะท้อนและ

อภิปราย และสรุปความคิดรวบยอด โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นวิทยากรร่วมกับวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถที่สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างใกล้ชิด ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรางทอง ตริพงษ์ (2550, หน้า 79-80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับครู จำนวน 2 วัน โดยการบรรยาย และฝึกปฏิบัติ ครูมีความสนใจและตั้งใจในการฝึกอบรม สามารถฝึกปฏิบัติการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ สมใจ กงเติม (2554, หน้า 272-277) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการสอนคิดวิเคราะห์สำหรับครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจ เจตคติในการสอนคิดวิเคราะห์สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สุภาภรณ์ บัณฑิตย์ (2558, หน้า 265-266) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูปฐมวัยเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ครูปฐมวัยมีความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ทศนพรณ จิรารักษ์ (2558, หน้า 149-150) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ อนุชิต จันทศิลา (2559, หน้า 275-284) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน โดยใช้สมองเป็นฐานเพื่อพัฒนาความสามารถด้านภาษาของผู้เรียนสำหรับครูระดับประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะด้านความรู้และคุณลักษณะของครูหลังการฝึกอบรมสูงขึ้น

2.2 ทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครูตามหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการมีคะแนนเฉลี่ย 69.17 จากคะแนนเต็ม 76 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 91.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่หลักสูตรกำหนด คือ ร้อยละ 70 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในด้านการพัฒนาครู การเป็นแบบอย่างทางการสอนและด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีกระบวนการฝึกอบรมอย่างชัดเจน มุ่งให้ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคและวิธีการที่เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ มีการสะท้อนและอภิปราย และสรุปความคิดรวบยอด สอดคล้องกับ ปรางทอง ตรีพงษ์ (2550, หน้า 79-80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดวางระบบการควบคุมภายในของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ และ ทักษะกระบวนการปฏิบัติงานการจัดวางระบบการควบคุมภายใน ของสถานศึกษาหลังการฝึกอบรม สูงกว่า ก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ชัยวัฒน์ วารี (2553, หน้า 132-136) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการจัดการเรียนรูแบบร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้ภาษาไทยสำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ความสามารถในการใช้ภาษาไทยและเจตคติต่อการใช้ภาษาไทย หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ สุภาภรณ์ บัณฑิตย์ (2558, หน้า 265-266) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูปฐมวัยเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ครูปฐมวัยมีผลการประเมินการปฏิบัติการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์หลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 อนุชิต จันทศิลา (2559, หน้า 275-284) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานเพื่อพัฒนาความสามารถด้านภาษาของผู้เรียนสำหรับครูระดับประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะด้านทักษะของครูหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมาก และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

2.3 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในทุกด้าน ทั้งด้านเนื้อหาการฝึกอบรม ด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านสื่อประกอบการฝึกอบรม และด้านการวัดและประเมินผล โดยมีขั้นตอนการสร้างโดยผ่านการพิจารณาจากผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำมาใช้ ซึ่งจะพบว่าหลักสูตรมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เนื้อหาสาระและการเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหาเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม ระยะเวลา และสถานที่ในการฝึกอบรม รวมทั้งความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของวิทยากรที่สามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจและมีส่วนร่วมในกระบวนการฝึกอบรม ได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ โดยมีวิทยากรให้คำแนะนำและช่วยเหลือตลอดการฝึกอบรม เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับวิทยากร มีการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีการวัดผลและประเมินผลครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทำให้ครูได้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการตามเนื้อหาของหลักสูตรเป็นอย่างดี จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชิต จันทิลลา (2559, หน้า 275-284) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานเพื่อพัฒนาความสามารถด้านภาษาของผู้เรียนสำหรับครูระดับประถมศึกษา พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ สุภาภรณ์ บัณฑิตย์ (2558, หน้า 265-266) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูปฐมวัยเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรมครูปฐมวัย เพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

สรุปการอภิปรายผลหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับความต้องการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เมื่อนำหลักสูตรนี้ไปฝึกอบรม ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสนใจ มีความตั้งใจในกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นอย่างดี มีการซักถามและร่วมและเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นวิชาการ ครูมีทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการมากขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นได้จาก

การปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละหน่วยของหลักสูตรและการวัดความรู้ ความเข้าใจ ก่อนและหลังการฝึกอบรม รวมถึงการวัดทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการระหว่างที่จัดการฝึกอบรม ซึ่งครูมีคะแนนการประเมินที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และมีครูยังมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด สรุปได้ว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีคุณค่า และเป็นหลักสูตรที่ฝึกอบรมครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการอบรม เพื่อพัฒนาครูให้เกิดภาวะผู้นำทางวิชาการ อันจะเกิดประโยชน์ต่อระบบการศึกษาต่อไป

1.2 ในระดับสถานศึกษาควรมีการนำหลักสูตรฝึกอบรมนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู อาจมีการขยายเวลาในการฝึกอบรมให้มากขึ้น และจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง

1.3 ควรมีการนิเทศติดตามผลจากการฝึกอบรม เพื่อประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยผู้มีส่วนร่วมในการนิเทศติดตามที่เหมาะสม ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในด้านการพัฒนานักเรียน และด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สังเคราะห์ได้จากงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการ

2.2 ควรขยายกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูให้มากขึ้น

2.3 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในรูปแบบอื่น เช่น การอบรมผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้าฝึกอบรม

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

- กมล ตราชู. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2550). เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ พิธีเปิดการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้ได้รับรางวัล “ครูดีในดวงใจ”. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ (2547). แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแบบอิงมาตรฐาน. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- เกศริน มนูญผล. (2544). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสมรรถภาพด้านการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์. กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- แก้วตา ไทรงาม และคณะ. (2548). ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ นครปฐม. นครปฐม: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). คุณภาพการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. หนังสือพิมพ์โลกวันนี้.
- โกศิษฎ์ เปลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนิษฐา ชัยประโคน. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านพฤติกรรมเชิงบวกในการเสริมสร้างวินัยของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชั้นทอง พะชะ. (2551). ปัจจัยสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำพู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- พนัธ ฐาตุทอง. (2550). *เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- จันทร์จारी เกตุมาโร. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสร้างภาวะผู้นำ*. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จารุภัทร บุญส่ง. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร: สกลนคร.
- จินตนา ศรีสารคาม. (2554). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิรฐา จรวงษ์. (2556). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครู เรื่อง กลยุทธ์การสอนทักษะการคิด สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). *การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวทางปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: อลิเพรส.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2551). *การพัฒนาหลักสูตร*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยวัฒน์ วารี. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้ภาษาไทย สำหรับนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2556). *การพัฒนาหลักสูตร ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: วีพริ้นท์.
- ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล. (2547). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์. ศษ.ด. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชูชัย สมितिไกร. (2551). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ณพลร สวัสดิ์บุญญา. (2553). รูปแบบการฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาเพื่อพัฒนาหลักสูตร
ฝึกอบรมการเรียนรู้ โดยใช้ปัญหาเป็นฐานในการจัดการเรียนการสอน.
วิทยานิพนธ์ ค.อ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2552). การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ:
ซีไอเอ็มเคชั่น.
- ไทรนาถ ศรีจันทร์. (2548). การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของ
สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ทัศนพรรณ จิราภักษ์. (2558). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ
นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ทีศนา แหมมณี. (2553). ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธำรง บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและพัฒนา. กรุงเทพฯ: ธนัช
การพิมพ์.
- ธีรธร สุธีธร และคณะ. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูยุคใหม่. วารสาร, วารสาร
บริหารการศึกษา มศว ปีที่ 13 ฉบับที่ 24 มกราคม – มิถุนายน
- นิตยา เปลื้องนุช. (2554). การบริหารหลักสูตร (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิสาลักษณ์ จันทรอร่าม. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.
วิทยานิพนธ์. กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร. กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2553). การพัฒนาหลักสูตร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- _____. (2554). *การพัฒนาหลักสูตร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประยูร เจริญสุข. (2553). *พัฒนาตัวบ่งชี้งานวิชาการสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประสิทธิ์ เขียวศรีและคณะ. (2548). *รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- ปรางทอง ตริพงษ์. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดวางระบบควบคุมภายในของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2*.
วิทยานิพนธ์. ค.ม. ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ปราชญา กล้าพจัญญ์ และพอดตา บุตรสิทธิวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- ปาริฉัตร คำเห็น. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพียรวิทย์ ยืนดีสุข. (2551). *หนังสือทักษะ 5c เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณี สินธพานนท์. (2551). *หนังสือพัฒนาการคิดพิชิตการสอน ปี 2551*. (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เลื่องเสียง.
- พรรณวิภา เสาวเรือง. (2549). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิษณุ พงศ์ศรี. (2549). *การประเมินทางการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เทียมฟ้าการพิมพ์.
- เพ็ชรี ฐิตะวิเชตร. (2554). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ: ดวงกลมพับลิชชิง.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). *เอกสารคำสอน รายวิชาการพัฒนาตนเอง*. ลพบุรี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

- ภัสสุรีย์ เจริญศิริ. (2547). *ความพร้อมของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย.
- มณฑป ไชยชิต. (2551). *การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์*
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่ง
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2551). *การพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน*
หน่วยที่ 8-15. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รังสรรค์ สุทาร์มย์. (2556). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้โรงเรียน ประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงาน*
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธัญญาพร พิมพ์ชัย. (2556). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน*
ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติยา พร้อมสิน. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา*
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- รุจิรี ภูสาระ. (2551). *การพัฒนาหลักสูตร: ตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3)
กรุงเทพฯ: บัค พอยท์.
- วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง*
สมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ นันทะศรี. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วิชัย ดิสสระ. (2535). *การพัฒนาหลักสูตรและการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อาร์ แอนด์ ปรีนธ์.
- วิรุฬ เกิดภักดี. (2551). *การศึกษาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. สำนักงานเขตบางขุนเทียน. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนันททัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอาชีพ: กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริพร กุลสานต์. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สมาน เอกพิมพ์. (2560). *การพัฒนาหลักสูตร : ทฤษฎีสู่ปฏิบัติการออกแบบและพัฒนา. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.*
- สมกิจ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สมใจ กองเดิม. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการ สอนคิดวิเคราะห์ สำหรับครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร*
- สมใจ เพียรประสิทธิ์ (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อสร้างหลักสูตร ฝึกอบรมเต็มเต็มช่องว่างสมรรถนะ หลักสูตรรายวิชาชีพช่างยนต์. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.*
- สมยศ นาวิการ. (2547). *ทฤษฎีองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร จำกัด.

- สรญา วัชรสังาศ. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สังัด อุทรานันท์. (2532). *เทคนิคการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- ลัมมา รัตนชัย. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แอล ที เพรส.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพมหานคร. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561-2580)*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- สุคนธ์ สินธพานนท์, วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ และพรณี สินธพานนท์. (2551). *พัฒนาทักษะการคิด พิชิตการสอบ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เสียงเชียงใหม่.
- สุเทพ อ่วมเจริญ. (2557). *การพัฒนาหลักสูตร : ทฤษฎีการปฏิบัติ*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนีย์ ภูพันธ์. (2546). *แนวคิดพื้นฐานและการพัฒนาหลักสูตร*. เชียงใหม่ : The Knowledge Center.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2549). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: BK อินเตอร์พรีนซ์.

- สุภาภรณ์ บัณฑิตย์. (2558). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูปฐมวัยเพื่อส่งเสริม
ความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สุมิตรา พงศธร. (2550). สรุปเรื่องของหลักสูตร: สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.
สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2550). 19 วิธีจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ.
กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- เสนห์ จัยโต. (2546). การบริหารนวัตกรรม:ศาสตร์ใหม่ของการจัดการ. วารสาร
การจัดการสมัยใหม่, 1(1), 35-43.
- ใหม่ ทুমลี. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- อนัตตา ชานนา. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่
11. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนุชิต จันทิลลา. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการ
จัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐาน เพื่อพัฒนาความสามารถด้านภาษา
ของผู้เรียนสำหรับครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- อารรัตน์ ราชพัฒน์. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริการการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุษาวดี จันทรสณี. (2551). การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลในการพัฒนาสมรรถนะครูใน
การจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Alig – Mielcarek, Jana M. and Hoy, W. K. (2005). *A Theoretical and Empirical Analysis
of The Nature, Meaning, and Influence of Instructional Leadership*. The Ohio
State University. Retrieved on June 3, from
<http://72.14.235.104/search?q=cache>

- Bartlell, L. (1990). *“Teacher Development through Reflective Teaching,”* Second Language Teacher Education. Cambridge: Cambridge University.
- Bossert, S.T. (1988). *Leadership in Organization*. Eagle Wood Cliffs, NJ: Prentice Hall,
- Checkley, K. (2000, May). *The Contemporary Principal: New skills for a new age*. Education Update, 43(3), 1, 4–6, 8.
- Dessler, G. (1999). *Management: fundamentals modern principles and practice 4th ed.* Reston, VA: Reston.
- Fullan, M. (2001). *The New Meaning of Education Change*. (3th ed. London: Routledge. Falmer.
- Good C. V... (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw–Hill.
- Glickman, C.D. (1995). *Supervision of instructional a development approach*. 3rd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Guildford, J.P. (1986). *Psychometric Methods 2nd ed.* New York: Ma Graw Hill.
- Hoy and Hoy (2003). *Instructional Leadership: A Learning – centered Guide*. MA: Allyn & Bacon.
- Jonathan, J. (2007). *“The Leadership of Transition: Correction, Conciliation and Change in South African Education,”* Springer Science and Business Media. 8: 91–103.
- King, D. (2002). *The Changing Shape of Leadership*. Educational Leadership, 59 (8).
- Krug, R.E. (1992). *Leadership and performance beyond expectations*. New York:
- Lambert, L. (2002). Toward a deepened theory of constructivist leadership. In *The constructivist leader*, 2nd ed, (pp.34–62). New York: Teachers College Press and Oxford, OH: National Staff Development Council.
- Leithwood, K. (2006). *A review of the research: Educational leadership. The laboratory for student success at the temple university center for research in human development and education*. University of Toronto. Retrieved on July 17, 2017 from <http://www.temple.edu/lss>.
- Marsh, D. (1997). *Educaional Leadership for 21st century: Integ.*

- McEwan. (1998). *Classroom Discipline in American Schools [Electronic Resource] : Problems and Possibilities for Democratic Education*. Albany: State University of New York Press. rating three Emerging Perspectives. Paper presented at America Education Research Association Chicago IL.
- MacNeill, N. and other. (2003). *Beyond instructional leadership: towards pedagogic leadership*. Paoper submitted for presentation at the 2003 annual conference for the Australian Association for Research in Education: Auckland.
- Manz, C. C., and Sims, H. P. (2002). *Super leadership: Beyond the myth of heroic leadership in organizational dynamics*. New York: American Management Association.
- North Dagota LEAD–Center. (2001). *Instruction Leadership*. Woshington: National Academies Press.
- Odiorne, George S. (1970). *Training by Objective: An Economic Approach to Management Training*. New York: The Mcmillan Company.
- Strodl. (1992). *A Model of Teacher Leadership,*” in *Paper Presented at the Annual Meeting of the Eastern Educational Research Association*. p. 84–102. South Carolina: Hilton Head.
- Suranna, K. J., & Moss, D. M. (2002). *Exploring teacher leadership in the context of teacher preparation*. Paper presented at the annual meeting of the Educational Research Association, New Orleans. LA. (ERIC Document Reproduction Service No. ED465751.
- Taba, Hilda. (1962). *Curriculum development: theory and practice*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Tyler, Raph W. (1971). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. Chicago: The University of Chicago.
- U.S. Department of Education. (2005). *Leader and leadership process*. Boston: Irwin/ McGraw – Hill.

- Wildy, H. and C. Dimmock. (1993). *"Instructional Leadership in Primary and Secondary School in Western Australia,"* Journal of Educational Administration. 31(2): 43–61.
- Wilson, D., and Smilanich, E. (2004). *The other blended learning: a classroom-centered approach.* San Francisco, Calif.: Pfeiffer
- York-Barr, J., and Duke. (2004). What Do We Know About Teacher Leadership? Findings from Two Decades of Scholarship. Review of Educational Research.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ดร.พิศุทธิ กิตติศรีวรพันธุ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2
2. ผศ.ดร. วันเพ็ญ นันทะศรี กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.วิไลวรรณ ลิทธิศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2
4. นายประวิทย์ จันทา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านแพง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2
5. นางสุดคณิงนิจ โกษาแสง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหาดแพง
(หาดแพงวิทยา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๑๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอิสระ ขอนบุรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอิสระ ขอนบุรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๘ ๐๙๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๑๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่ช่วยงานตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอิสระ ขอนบุรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๑๒๕๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ช่วยงานในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอิสระ ขอนบุรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๘ ๐๙๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๑๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วิไลวรรณ สิทธิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอิสระ ขอนบุรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอิสระ ขอนบุรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๘ ๐๙๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๑๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านแพง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอิสระ ขอนบุรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอิสระ ขอนบุรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๘ ๐๙๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๑๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวศุภนิจ โกษาแสง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอัสระ ขอนบุรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัสระ ขอนบุรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๘ ๐๙๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำนกก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอัสระ ขอนบุรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัสระ ขอนบุรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๘ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดรองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอัสระ ขอนบุรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดรองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดรองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัสระ ขอนบุรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๘ ๐๔๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมือง
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอัสระ ขอนบุรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตให้ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัสระ ขอนบุรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๘ ๐๙๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๓๘๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนนาพระชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอัสระ ขอนบุรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๕๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัสระ ขอนบุรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๘ ๐๙๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**แบบประเมินความสอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบ
หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นก่อนนำไปทดลองใช้ ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาพิจารณาความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมนี้ ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องขององค์ประกอบคู่มือการดำเนินการฝึกอบรม

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- + 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่ารายการประเมินมีความสอดคล้อง
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่ารายการประเมินมีความสอดคล้อง
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่ารายการประเมินไม่มีความสอดคล้อง

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ประเมินตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัย และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

อิสระ ชอนบุรี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรม

รายการประเมิน	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร				
1.1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความเป็นไปได้และสามารถพัฒนาครูได้จริง				
1.2 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู				
1.3 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความชัดเจนและแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดกับครู				
2. เนื้อหาของหลักสูตร				
2.1 เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร				
2.2 เนื้อหาของหลักสูตรเหมาะสมกับครูผู้สอน				
2.3 การจัดเรียงลำดับเนื้อหามีความเหมาะสม				
2.4 เนื้อหามีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้าฝึกอบรม				
3. กิจกรรมของหลักสูตร				
3.1 กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร				
3.2 กิจกรรมการฝึกอบรมทุกขั้นตอนมีลำดับสัมพันธ์ เชื่อมโยงและต่อเนื่องกัน				
3.3 กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมของหลักสูตรสามารถเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้				

รายการประเมิน	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3.4 ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้มีความเหมาะสม				
3.5 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความหลากหลายและเน้นประสบการณ์				
4. การวัดและประเมินผลหลักสูตร				
4.1 การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร				
4.2 ใช้วิธีการและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหาและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร				
4.3 มีเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้				
4.4 ใช้ภาษาได้เหมาะสม และเข้าใจง่าย				

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องขององค์ประกอบคู่มือการดำเนินการ
ฝึกอบรม

รายการประเมิน	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. หลักการของหลักสูตร				
1.1 หลักการของหลักสูตรมีความสอดคล้องกับ แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม				
1.2 หลักการของหลักสูตรแสดงแนวคิดพื้นฐานที่ สำคัญและสามารถนำไปปฏิบัติได้				
1.3 หลักการของหลักสูตรสามารถใช้เป็นกรอบใน การกำหนดสาระสำคัญในองค์ประกอบของหลักสูตร				
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร				
2.1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความเป็นไปได้และ สามารถพัฒนาครูได้จริง				
2.2 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสอดคล้องกับแนวคิด พื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู				
2.3 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความชัดเจนและ แสดงให้เห็นถึงสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดกับครู				
3. บทบาทของวิทยากร				
3.1 ศึกษาหลักสูตรฝึกอบรม และคู่มือสำหรับผู้ให้ การอบรมโดยละเอียด				
3.2 ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง				

รายการประเมิน	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3.3 ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่วิทยากร ร่วมกำหนด บทบาทหน้าที่ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมและกำหนด ตารางการฝึกอบรม				
3.4 จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็น จะต้องใช้ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการฝึกอบรม				
3.5 ปฏิบัติตามขั้นตอนในกิจกรรมแต่ละหน่วยแต่ สามารถปรับเปลี่ยน ยืดหยุ่นได้ตามเหมาะสม				
3.6 รับฟังปัญหา ช่วยเหลือ ชี้แนะ และให้คำแนะนำ แก่ผู้เข้ารับการอบรมตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม				
4. กิจกรรมการฝึกอบรม				
4.1 กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร				
4.2 กิจกรรมการฝึกอบรมทุกขั้นตอนมีลำดับ สัมพันธ์ เชื่อมโยงและต่อเนื่องกัน				
4.3 กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมของหลักสูตร สามารถเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ให้ บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้				
4.4 ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละหน่วยการ เรียนรู้มีความเหมาะสม				
4.5 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความหลากหลายและ เน้นประสบการณ์				
5. ตารางการฝึกอบรม				
5.1 ระบุวัน เวลา กิจกรรม และสถานที่ไว้ชัดเจน				

รายการประเมิน	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
5.2 เรียงลำดับกิจกรรมให้สามารถปฏิบัติได้จริง				
6. การวัดและประเมินผลหลักสูตร				
6.1 การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร				
6.2 ใช้วิธีการและเครื่องมือในการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร				
6.3 มีเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม และสามารถ นำไปปฏิบัติได้				

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ.....อายุราชการ..... ปี

ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์ เวลา

สถานที่.....

ส่วนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์

1. ตามความคิดเห็นของท่านควรมีการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูหรือไม่ อย่างไร

☐ ควรส่งเสริม เพราะ.....

.....

.....

☐ ไม่ควรส่งเสริม เพราะ.....

.....

2. หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมแล้วหรือไม่

หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย

2.1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2.2 เนื้อหาของหลักสูตร

2.3 กิจกรรมของหลักสูตร

2.4 การวัดและประเมินผลหลักสูตร

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสม

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ที่ควรพัฒนามีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

4. เนื้อหาใดบ้างที่มีความจำเป็น และควรให้ครูได้รับการพัฒนามากที่สุด
เรียงตามลำดับ

☐ การพัฒนาครู หมายถึง การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน มีการศึกษาหาความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนา แนะนำ สนับสนุนให้เพื่อนครูร่วมงานได้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู 3) เป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน

☐ การพัฒนานักเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครูในการวิเคราะห์และศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ให้ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สูงขึ้นอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ 1) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 2) วิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

☐ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การจัดทำหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรอย่างเป็นระบบ มีองค์ประกอบที่สมบูรณ์ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ 1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 3) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตร

☐ การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง พฤติกรรมการสอนของครูที่สามารถเป็นแบบอย่างทางการสอนให้กับบุคคลอื่นได้ มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนและการปฏิบัติการสอนที่ดี มีการปรับปรุงกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์และศักยภาพของผู้เรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ 1) ความสามารถในการสอน 2) มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน

☐ การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ และการสร้างมาตรฐานทางวิชาการร่วมกัน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ 1) การให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้ 2) การร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้

5. ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

.....

ลงชื่อ.....ผู้ให้สัมภาษณ์

(.....)

ตำแหน่ง

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์

(นางสาวอิสระ ชอนบุรี)

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**แบบประเมินความพึงพอใจของครูต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจของครูต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของครูต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ครู

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับ
สถานภาพ ของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ ☐ ไม่เกิน 30 ปี ☐ 41 – 50 ปี

☐ 31 – 40 ปี ☐ 51 – 60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 21 – 30 ปี

☐ 11 – 20 ปี ☐ 31 – 40 ปี

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของครูต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

โปรดพิจารณารายการเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู แล้วแสดงความคิดเห็นด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม					
1	เนื้อหา มีความสอดคล้องกับหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
2	เนื้อหา มีความยากง่ายเหมาะสมกับผู้เข้าอบรม					
3	การจัดเรียงลำดับเนื้อหาเหมาะสม					
4	มีเนื้อหาที่เสริมให้ผู้เข้าอบรมได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง					
5	มีเนื้อหาที่ครอบคลุมสมรรถนะทั้งความรู้ และทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ					
	ด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม					
6	กิจกรรมการฝึกอบรมมีความหลากหลายสนองความต้องการของผู้เข้าอบรม					
7	มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกคิดและปฏิบัติ จริง					
8	มีกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนในกลุ่ม					

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
9	กิจกรรมที่จัดสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้					
10	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากร					
	ด้านสื่อประกอบการฝึกอบรม					
11	มีการใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการการจัดกิจกรรม การฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้					
12	สื่อที่นำมาประกอบการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา					
13	สื่อที่ใช้มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
14	สื่อที่ใช้มีความน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ					
15	มีการใช้สื่ออย่างหลากหลายในกิจกรรมการฝึกอบรม เช่น ใบความรู้ ใบกิจกรรม โปรแกรมนำเสนอ เป็นต้น					
	ด้านการวัดและประเมินผล					
16	มีการนำเสนอผลงาน ตรวจงาน และแจ้งผลการวัดและประเมินผลผู้เข้าอบรม					
17	มีความเที่ยงตรงในการวัดและประเมินผลผู้เข้าอบรม					
18	แบบทดสอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีความยากง่ายเหมาะสม					
19	มีการวัดและประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม					
20	วัดและประเมินผลครอบคลุมสมรรถนะทั้งด้านความรู้ และทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง 1. แบบทดสอบฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของครู

2. แบบทดสอบมีจำนวน 30 ข้อ ใช้เวลาในการทำข้อสอบ 40 นาที โดยเลือก
คำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว แล้วทำเครื่องหมาย X ลงใน ☐ ในกระดาษคำตอบ

อิสระ ชอนบุรี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัย

1. การพัฒนาครู ประกอบด้วยองค์ประกอบตามข้อใด

- ก. การพัฒนาตนเอง
- ข. การพัฒนาตนเอง และการเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู
- ค. การพัฒนาตนเอง และการเป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การสอน
- ง. การพัฒนาตนเอง การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู และการเป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การสอน

2. การพัฒนาตนเอง มีความหมายตรงกับข้อใด

- ก. การเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ สามารถเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ข. ความต้องการและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง
- ค. การเป็นผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครู
- ง. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

3. การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยการพัฒนาในด้านใด

- ก. การพัฒนาบุคลิกภาพ
- ข. การพัฒนาบุคลิกภาพ และการจัดการอารมณ์
- ค. การพัฒนาบุคลิกภาพ และการมองเห็นความดีงามของตนเอง
- ง. การพัฒนาบุคลิกภาพ การจัดการอารมณ์ และการมองเห็นความดีงามของตนเอง

4. การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู มีความหมายตรงกับข้อใด

- ก. เป็นผู้ให้บริการแหล่งศึกษาค้นคว้า มีส่วนร่วมและพัฒนาโรงเรียน
- ข. พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความเป็นเลิศในการสอน ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนางานในวิชาชีพ
- ค. การสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนครู
- ง. ความสนใจใส่ใจเพื่อนครู

5. การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู ควรมีลักษณะตามข้อใด
 - ก. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
 - ข. ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่เพื่อนครู
 - ค. สามารถปรับตัวและเป็นแบบอย่างการปฏิบัติที่ดี
 - ง. ถูกทุกข้อ
6. การเป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน มีความหมายตรงกับข้อใด
 - ก. พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความใส่ใจผู้เรียน
 - ข. การเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน
 - ค. แนวคิด ความเชื่อและพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน
 - ง. การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำครู
7. การเป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนควรดำเนินการตามข้อใด
 - ก. วางแผน และออกแบบการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - ข. จัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับวัยและความต้องการ
 - ค. มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย
 - ง. ถูกทุกข้อ
8. Active Learning คือ อะไร
 - ก. กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ
 - ข. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนได้ลงมือทำ
 - ค. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้แบบกลุ่ม
 - ง. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องมีทักษะในการพูด
9. พื้นฐานแนวคิดของรูปแบบ Active Learning มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้
 - ก. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมด้านการรู้คิด
 - ข. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการเรียนการคำนวณ

- ค. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมด้านการทำงานกลุ่ม
- ง. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมกีฬา นันทนาการ
10. ความสามารถในการปฏิบัติการสอนด้านต่างๆ อย่างชำนาญและครอบคลุม มี
ความหมายตรงกับข้อใด
- ก. ทักษะการสอน
- ข. ทักษะการเรียนรู้
- ค. เทคนิคการสอน
- ง. เทคนิคการเรียนรู้
11. กลวิธีต่างๆ ที่ใช้เสริมกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ หรือการกระทำนั้นๆให้มีคุณภาพ
และประสิทธิภาพมากขึ้น มีความหมายตรงกับข้อใด
- ก. ทักษะการสอน
- ข. ทักษะการเรียนรู้
- ค. เทคนิคการสอน
- ง. เทคนิคการเรียนรู้
12. การจัดหมวดหมู่ของรูปแบบการเรียนการสอนจัดตามข้อใด
- ก. จุดมุ่งหมาย
- ข. ลักษณะของวัตถุประสงค์เฉพาะ
- ค. ยุทธศาสตร์การสอน
- ง. ทักษะที่ต้องการสอน
13. รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งช่วยพัฒนาความสามารถของผู้เรียนใน ด้านการ
ปฏิบัติ การกระทำหรือการแสดงออกต่าง ๆ เป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอน
รูปแบบใด
- ก. เน้นการพัฒนาทักษะกระบวนการ
- ข. เน้นการพัฒนาด้านทักษะพิสัย
- ค. เน้นการบูรณาการ
- ง. เน้นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย

14. รูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระต่าง ๆ ซึ่งเนื้อหาสาระนั้นอาจอยู่ในรูปของข้อมูล ข้อเท็จจริง มโนทัศน์ หรือความคิดรวบยอด เป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใด
- เน้นการพัฒนาทักษะกระบวนการ
 - เน้นการพัฒนาด้านทักษะพิสัย
 - เน้นการบูรณาการ
 - เน้นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย
15. ความสามารถในการรวบรวมใจความหรือเนื้อเรื่องที่สำคัญที่ผู้สอนต้องการจะให้ผู้เรียนทราบเข้าด้วยกัน คือทักษะใด
- ทักษะการสรุปบทเรียน
 - ทักษะการอธิบาย
 - ทักษะการใช้คำถาม
 - ทักษะการพัฒนาความคิดนักเรียน
16. ข้อใดไม่ใช่การตั้งคำถามระดับพื้นฐาน
- คำถามให้สังเกต
 - คำถามให้อธิบาย
 - คำถามบ่งชี้หรือระบุ
 - คำถามทบทวนความจำ
17. ข้อใดไม่ใช่การตั้งคำถามระดับสูง
- คำถามให้เปรียบเทียบ
 - คำถามให้วิเคราะห์
 - คำถามให้ยกตัวอย่าง
 - คำถามบ่งชี้หรือระบุ

18. ข้อใดไม่ใช่สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

- ก. ความสามารถในการแก้ปัญหา
- ข. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต
- ค. ความสามารถในการทำงาน
- ง. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

19. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบตามข้อใด

- ก. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การใช้หลักสูตรสถานศึกษา และการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล
- ข. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
- ค. การใช้หลักสูตรสถานศึกษา และการนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผล
- ง. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผล

20. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีความหมายตรงกับข้อใด

- ก. ความสามารถของครูในการจัดการสถานศึกษา
- ข. ความสามารถของครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- ค. ความสามารถของครูในการวางแผนและสร้างหลักสูตร
- ง. ข้อ ข และ ค ถูก

21. ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาหลักสูตรคือข้อใด

- ก. การนำหลักสูตรไปใช้
- ข. กำหนดจุดมุ่งหมาย
- ค. การประชาสัมพันธ์หลักสูตร
- ง. การประเมินหลักสูตร

22. ข้อใดไม่ใช่จุดมุ่งหมายในการให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของตนเอง

- ก. เพื่อให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร
- ข. เพื่อเพิ่มศักยภาพของโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตร

- ค. ให้ได้หลักสูตรที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับสภาพของแต่ละพื้นที่
- ง. ให้ได้หลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น

23. เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษาคืออะไร

- ก. คุณภาพของผู้เรียน
- ข. คุณภาพของหลักสูตร
- ค. คุณภาพของผู้สอน
- ง. คุณภาพของการจัดการเรียนการสอน

24. กระบวนการใดที่จะช่วยให้ทราบถึงประสิทธิภาพของหลักสูตรระดับสถานศึกษามากที่สุด

- ก. การประชาพิจารณ์หลักสูตร
- ข. การประเมินผลหลักสูตร
- ค. การวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากหลักสูตร
- ง. การให้ข้อมูลย้อนกลับของครูผู้สอน

25. องค์ประกอบใดมิได้อยู่ในหลักสูตรระดับสถานศึกษา

- ก. มาตรฐานการเรียนรู้
- ข. สาระการเรียนรู้
- ค. หน่วยการเรียนรู้
- ง. แผนการจัดการเรียนรู้

26. การวางแผนและการทำโครงการศึกษานำร่อง จัดอยู่ในขั้นตอนใดของการนำหลักสูตรไปใช้

- ก. ขั้นการเตรียมการใช้หลักสูตร
- ข. ขั้นดำเนินการใช้หลักสูตร
- ค. ขั้นการบริหารหลักสูตร
- ง. ขั้นติดตามและประเมินผล

27.การจัดทำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย เป็นพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพตลอดจนเพื่อการศึกษาต้องเป็นหน้าที่ของใคร

- ก. กระทรวงศึกษาธิการ
- ข. กระทรวงศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ค. คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ง. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

28. ข้อใดสอดคล้องกับหลักการที่กล่าวว่า “ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่มีความหมายสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้”

- ก. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
- ข. การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน
- ค. การจัดการเรียนรู้โดยการมีส่วนร่วม
- ง. การจัดการเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่ม

29. “จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน” หมายถึง จบการศึกษาตามข้อใด

- ก. ช่วงชั้นที่ 1
- ข. ช่วงชั้นที่ 2
- ค. ช่วงชั้นที่ 3
- ง. ช่วงชั้นที่ 4

30. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ใช้สิ่งใดเป็นตัวกำหนด

คุณภาพของผู้เรียน

- ก. เนื้อหา
- ข. กิจกรรม
- ค. ภาระงาน
- ง. มาตรฐานการเรียนรู้

ภาคผนวก ง

หลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือดำเนินการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หลักสูตรฝึกอบรม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒



โดย นางสาวอิสระ ขอนบุรี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีการศึกษา ๒๕๖๒

หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ความเป็นมาและความสำคัญ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองของประเทศอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องมีการทบทวนวาระของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการศึกษาอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับกรอบเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดยคนไทยในอนาคตต้องเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต มีทักษะในศตวรรษที่ 21 บนฐานของการรู้คุณค่าความเป็นไทย มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ รับผิดชอบต่อสังคม และมีสุขภาวะที่ดี เน้นการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการเปลี่ยนโฉมบทบาทของ “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีความมุ่งหมายให้สถานศึกษาดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ดังนั้นกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น สถานศึกษาต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยมีครูผู้สอนเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จ ฉะนั้นครูผู้สอนจึงต้องเป็นผู้ที่มี

ความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจ และมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่สูง เพราะครูนั้นถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้มีประสิทธิภาพดังนั้น กระบวนการจัดการเรียน การสอนจึงเน้นการผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและดำเนินการประเมินสมรรถนะครู ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยสมรรถนะหลักประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำครูเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดให้ครูผู้สอนต้องมีภาวะผู้นำครู ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานนี้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยตรง ในการบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง ครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง ครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารนักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based management) ซึ่งล้วนแต่เป็นการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมและมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจในการบริการโรงเรียนมากยิ่งขึ้น (ชนิษฐา ชัยประโคน, 2556 หน้า 27-28) สอดคล้องกับ กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550, หน้า 42) ที่กล่าวว่า ในห้องเรียนครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและเป็นผู้บริหาร เช่น การบริหารจัดการชั้นเรียนของครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารนักเรียนที่ตนเองสอนหรือรับผิดชอบอยู่ และเป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based management) ล้วนแต่

เป็นการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ซึ่งบทบาทความเป็นผู้นำของครูดังกล่าว มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จึงควรเน้นการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรอื่นๆ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรมุ่งเน้นวิสัยทัศน์สู่การปรับปรุงการเรียนการสอน โดยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ Halverson, R. (2001, อ้างถึงใน ชีรธร สุธีธร และคณะ, วารสาร, 2559) กล่าวว่า หัวใจของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ความสามารถในการปรับปรุงโรงเรียนจากวัฒนธรรมแบบดั้งเดิมสู่วัฒนธรรมสากล โดยใช้สารสนเทศเป็นหลักในการจัดการเรียนการสอน ทั้งการประเมินตนเอง การออกแบบหลักสูตร การพัฒนามืออาชีพ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยการใช้การทำทนายและกระบวนการทัศน์ใหม่ มีการกำกับควบคุม เพื่อมุ่งสัมฤทธิ์ผลให้เป็นไปตามมาตรฐานอย่างใกล้ชิด ผู้นำทางวิชาการแนวใหม่จะรู้ความต้องการของนักเรียน สามารถสร้างโรงเรียนและปรับปรุงระบบโรงเรียน เน้นการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ สามารถทำงานร่วมกับนักเรียน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีลักษณะเป็นไปตามความต้องการของชุมชนและสังคม เส้นทางสู่ความเป็นผู้นำทางวิชาการของครู ควรมีองค์ประกอบ 2 ส่วน ที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ได้แก่ คุณภาพของตัวครูและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดที่ครูพึงมี คือ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน

ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้พร้อมและพัฒนาตนเองให้ทันยุคที่เปลี่ยนไป มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาด้านทักษะวิทยาการให้ทันสมัยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เทคนิควิธีการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เข้ากับยุคสมัย จัดการเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำทนาย ผูกให้นักเรียนได้ใช้ทักษะต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาอย่างรอบด้าน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ อันจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

หลักการของหลักสูตร

หลักการของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีดังนี้

1. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
2. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมที่ประกอบด้วยกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนศักยภาพของผู้เข้าร่วมอบรมได้แสดงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ ข้อคิดเห็นผ่านกระบวนการกลุ่ม

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีภาวะผู้นำทางวิชาการของครูทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาครู ด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน และด้านการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการ

โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตร

โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ใช้เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร จำนวน 9 ชั่วโมง ดังนี้

เนื้อหาสาระ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระยะเวลา
หน่วยที่ 1 การพัฒนาครู 1.1 การพัฒนาตนเอง 1.2 การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู 1.3 การเป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การสอน	การพัฒนาครู	4 ชั่วโมง
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน 2.1 ความสามารถในการสอน 2.2 กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ผู้เรียน	การเป็นแบบอย่างทางการสอน	2 ชั่วโมง
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การพัฒนาหลักสูตร 3.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3.2 การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 3.3 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา	การพัฒนาหลักสูตร	3 ชั่วโมง

กิจกรรมของหลักสูตร

การจัดกิจกรรมในฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นกระบวนการฝึกอบรมที่ใช้เทคนิควิธีการต่างๆ เป็นเครื่องมือช่วยให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จ มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยใช้แนวคิดพื้นฐาน

2. แนวคิดการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการฝึกอบรม ที่ยึดหลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยยึดหลักสำคัญว่า การเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ของผู้รับการฝึกอบรม เป็นการเรียนรู้โดยการกระทำจนทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ด้วยความรักและตั้งใจ ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ประสบการณ์ (experience) วิทยากรจะพยายามกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งมีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแล้ว ได้ดึงประสบการณ์ของตัวเองออกมาใช้ในการเรียนรู้ และสามารถแบ่งปันประสบการณ์ของตนเองที่มีให้แก่เพื่อน ๆ ที่อาจมีประสบการณ์ที่เหมือนหรือต่างกับตนเองได้ หรือการศึกษาต้นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี จากวิดิทัศน์และสถานการณ์การจัดการเรียนการสอนจริงในสถานศึกษา

1.2 การสะท้อน และอภิปราย (reflection and discussion) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็น และความรู้สึกของตนเองแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งวิทยากรจะเป็นผู้กำหนดประเด็นการวิเคราะห์ วิचारณ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้เรียนรู้ถึงความคิด ความรู้สึกของคนอื่นที่ต่างไปจากตนเอง จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขึ้น และผลของการสะท้อนความคิดเห็น หรือการอภิปรายกลุ่มจะทำให้ได้ข้อสรุปที่หลากหลาย หรือมีน้ำหนักมากขึ้น นอกจากนี้กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังจะได้เรียนรู้ถึงการทำงานเป็นทีม บทบาทของสมาชิกที่ดีที่จะทำให้งานสำเร็จ การควบคุมตนเอง และการยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น

1.3 ความคิดรวบยอด (concept) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา หรือเป็นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย (knowledge) เกิดได้หลายทาง เช่น จากการ บรรยาย ของวิทยากรประกอบสื่อมัลติมีเดีย การสาธิต การมอบหมายงานให้ทำกิจกรรม ตามใบงาน หรือได้จากการสะท้อนความคิดเห็น และอภิปราย โดยวิทยากรอาจจะสรุป ความคิดรวบยอดให้จากการอภิปราย และการนำเสนอของผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่ม การฝึกอบรมจะเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด ซึ่งความคิดรวบยอดนี้จะส่งผลไปถึงการเปลี่ยนแปลงเจตคติ หรือความเข้าใจในเนื้อหา ขั้นตอนของการฝึกทักษะต่างๆ ที่ช่วยทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติได้ง่ายขึ้น

จากแนวคิดที่เป็นพื้นฐานฐานที่ใช้ในกิจกรรมการฝึกอบรมดังกล่าว ได้กำหนดกระบวนการฝึกอบรมเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เตรียมการก่อนฝึกอบรม ดังนี้

1. กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียน
2. จัดเตรียมเอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรม
3. ประชุมชี้แจงการฝึกอบรม

ระยะที่ 2 เปิดประตูสู่การปฏิบัติ

1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการวางแผนการฝึกอบรม

1.1 ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่วิทยากรและวางแผนการอบรม

1.2 ร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูผู้เข้ารับการอบรม

1.3 ร่วมกำหนดแผนและจัดทำตารางการฝึกอบรม ทดสอบความรู้

ความเข้าใจภาวะผู้นำทางวิชาการของครูก่อนฝึกอบรม

1.4 ดำเนินการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-3 ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู ใช้เวลา 4 ชั่วโมง

ประกอบด้วย

1. การพัฒนาตนเอง ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

2. การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

3. การเป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน

ใช้เวลา 2 ชั่วโมง

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

ใช้เวลา 2 ชั่วโมง

1. ความสามารถในการสอน ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

2. กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ผู้เรียน ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การพัฒนาหลักสูตร ใช้เวลา 3 ชั่วโมง

1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

2. การใช้หลักสูตรสถานศึกษา ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุง

แก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

สื่อและอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม

สื่อและอุปกรณ์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีดังนี้

1. วัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ เครื่องฉายโปรเจ็คเตอร์ เครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องเสียง

2. เอกสาร ได้แก่ คู่มือดำเนินการฝึกอบรม ใบความรู้ และใบกิจกรรมประกอบ การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ตารางการฝึกอบรม และแบบทดสอบ
3. มัลติมีเดีย ได้แก่ โปรแกรมนำเสนอประกอบการบรรยาย และวีดิทัศน์
4. วิธีการ ได้แก่ การระดมสมอง การอภิปรายกลุ่ม และการสนทนาและสถานการณ์ปัญหา

แนวการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

การวัดผลและประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ระยะ โดยมีวิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

1. การวัดผลประเมินผลก่อนการฝึกอบรม เป็นการตรวจสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่มีอยู่แล้ว เพื่อนำผลมาใช้ในการวางแผนจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีวิธีการและเครื่องมือ ดังนี้

1.1 วิธีการวัดและประเมินผล

1.1.1 วัดความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ก่อนการฝึกอบรม

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลและประเมินผล

1.2.1 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

2. การวัดผลประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลย่อยเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และวัดทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และตรวจสอบว่าผู้รับการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมประสบความสำเร็จในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปแก้ไขข้อบกพร่องของการจัดกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรมโดยมีวิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

2.1 วิธีการวัดและประเมินผล

2.1.1 ตรวจผลงานจากใบกิจกรรม

2.1.2 วัดทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล

2.2.1 ใบกิจกรรม

2.2.2 เกณฑ์การให้คะแนนและแนวคำตอบใบกิจกรรม

2.3 เกณฑ์การประเมิน

2.3.1 ผลการประเมินการตรวจใบกิจกรรม ใช้เป็นข้อสังเกตในการ
เสนอแนะ ปรับปรุงและพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.3.2 คะแนนทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์
ร้อยละ 70

3. การวัดผลประเมินผลหลังการฝึกอบรม เป็นการประเมินความรู้ความเข้าใจ
เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อตัดสินความสำเร็จของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และประเมิน
ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยมี
วิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

3.1 วิธีการวัดและประเมินผล

3.1.1 วัดความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หลังการ
ฝึกอบรม

3.1.2 วัดความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลประเมินผล

3.2.1 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
หลังการฝึกอบรม

3.2.2 แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ระหว่างการ
ฝึกอบรม

3.2.3 แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตร
ฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2

3.3 เกณฑ์การประเมิน

3.3.1 คะแนนทดสอบความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
หลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นก่อนการฝึกอบรม และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70

3.3.2 คะแนนทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครูหลังการฝึกอบรมอยู่ใน
ระดับมากขึ้นไป

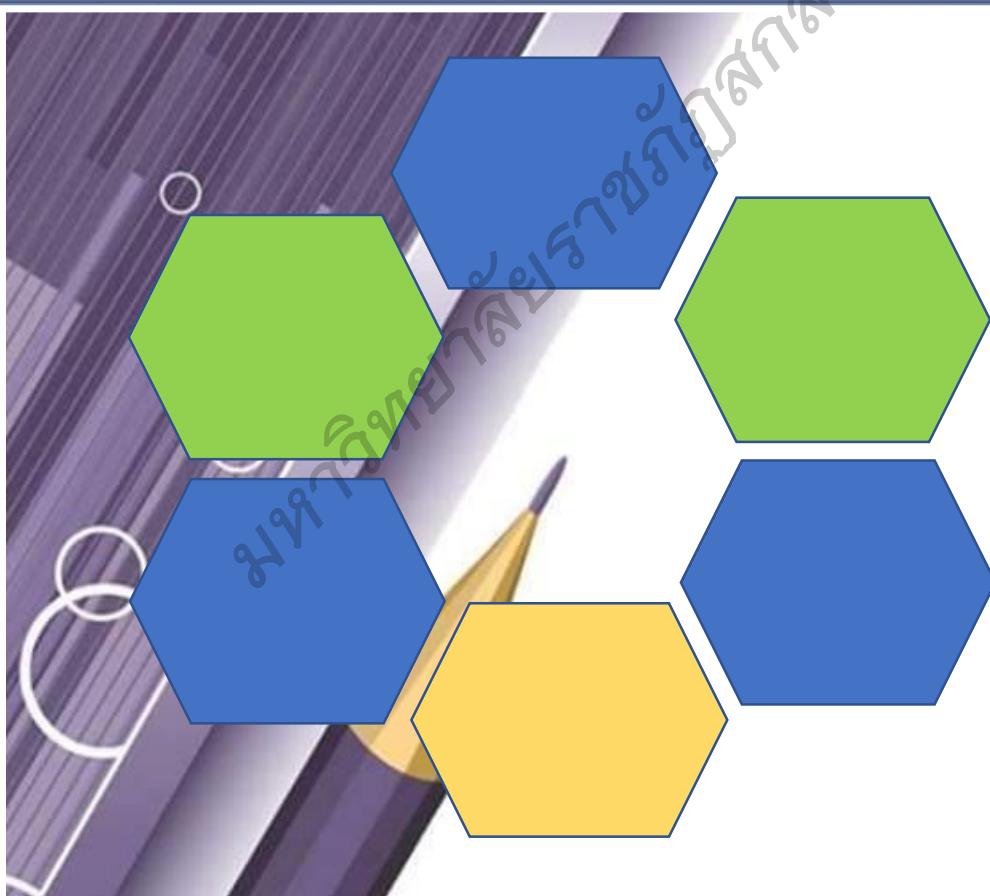
3.3.3 ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมากขึ้นไป

3.3.4 คะแนนการทำกิจกรรมในแต่ละปีกิจกรรมต้องผ่านเกณฑ์ไม่น้อย
กว่าร้อยละ 70

หลักสูตรฝึกอบรม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒



โดย นางสาวอิสระ ชอนบุรี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีการศึกษา ๒๕๖๒

ส่วนที่ 1 การนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ

หลักการของหลักสูตร

หลักการของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีดังนี้

1. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
2. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมที่ประกอบด้วยกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนศักยภาพของผู้เข้าร่วมอบรมได้แสดงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ ข้อคิดเห็นผ่านกระบวนการกลุ่ม

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีภาวะผู้นำทางวิชาการของครูทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาครู ด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอนและด้านการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทาง

วิชาการ

บทบาทของวิทยากร

วิทยากรเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาหลักสูตรการฝึกอบรม คู่มือการดำเนินการฝึกอบรม และกำหนดรายละเอียดของเนื้อหาในการดำเนินการฝึกอบรม

2. ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการเตรียมโปรแกรมการฝึกอบรมจะเป็นไปอย่างละเอียดและรอบคอบ

รวมทั้งจัดเตรียมทีมงานให้มีความพร้อมในการที่จะเป็นวิทยากรฝึกอบรม

3. จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นจะต้องใช้ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการฝึกอบรม

4. ประสานงานในเรื่องการจัดเตรียมงาน เตรียมพร้อมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการจัดฝึกอบรม เพื่อความสะดวกและราบรื่นในการดำเนินการ เช่น สถานที่ อาหาร ระบบไฟฟ้า แสง สี เสียง ฯลฯ

5. ร่วมปรึกษาหารือทีมงาน เพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจ บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้

6. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ วิทยากรการฝึกอบรม จะต้องเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศเพื่อจูงใจ ส่งเสริม และเร่งเร้าให้สมาชิกเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้ รวมทั้งจัดประสบการณ์การเรียนรู้หลายรูปแบบที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความเข้าใจเนื้อหาที่เรียนมากยิ่งขึ้น

7. เป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ความคิด ประสบการณ์ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในฐานะนักวิชาการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากรจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

8. ทำตัวเป็นต้นแบบ เป็นแม่พิมพ์หรือเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สิ่งใดที่วิทยากรต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประพฤติปฏิบัติ วิทยากรควรประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างด้วย เพื่อความศักดิ์สิทธิ์ในเชิงวิชาการ

9. ทำหน้าที่เป็นตัวกลาง เชื่อมโยงและประสานความคิด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อความหมายในการสร้างความเข้าใจให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจถูกต้องตรงกัน พร้อมทั้งคอยชี้แนะและแก้ปัญหากลุ่มในบางโอกาส เพราะกระบวนการการเรียนรู้โดยอาศัยวิธีการเรียนจากกิจกรรมกลุ่มเป็นไปในลักษณะที่กลุ่มจะต้องแสดงความคิดและทำงานร่วมกันเป็นทีม

10. เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการในการฝึกอบรม วิทยากรจะต้องทำหน้าที่ประเมินผล การฝึกอบรมว่าบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด และแจ้งผลการประเมินให้กับผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้ทราบ

กิจกรรมการฝึกอบรม

กิจกรรมการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 ระยะ มีรายละเอียดดังนี้

ที่	กิจกรรม	เวลา
ระยะที่ 1 เตรียมการก่อนฝึกอบรม		
1	กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียน	1 วัน
2	จัดเตรียมเอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรม	1 วัน
3	ประชุมชี้แจงการฝึกอบรม	1 วัน
ระยะที่ 2 เปิดประตูสู่การปฏิบัติ		
4	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการวางแผนการฝึกอบรม - ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่วิทยากรและวางแผนการอบรม - ร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูผู้เข้ารับการอบรม - ร่วมกำหนดแผนและจัดทำตารางการฝึกอบรม	1 วัน
5	ทดสอบความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ก่อนฝึกอบรม	1 วัน
6	ดำเนินการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-3 ดังนี้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู ใช้เวลา 4 ชั่วโมง 1.1 การพัฒนาตนเอง ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 1.2 การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 1.3 การเป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การสอน ใช้เวลา 2 ชั่วโมง หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน ใช้เวลา 2 ชั่วโมง 2.1 ความสามารถในการสอน ใช้เวลา 1 ชั่วโมง	

ที่	กิจกรรม	เวลา
	2.2 กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ผู้เรียน ใช้เวลา 1 ชั่วโมง	
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ใช้เวลา 3 ชั่วโมง 3.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 3.2 การใช้หลักสูตรสถานศึกษา ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 3.3 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผล และปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ใช้เวลา 1 ชั่วโมง	ครึ่งวัน (ภาคเช้า)
ระยะที่ 3 ประเมินหลังฝึกอบรม		
7	นำเสนอผลงานและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ครึ่งวัน (ภาคบ่าย)
8	ทดสอบความรู้ความเข้าใจ ทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หลังฝึกอบรม	
9	ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2	
รวมระยะเวลาทั้งสิ้น		6 วัน

ตารางการฝึกอบรม

วัน/เวลา	กิจกรรม	สถานที่
ระยะที่ 1 เตรียมการก่อนฝึกอบรม		
20 มีนาคม 2563	กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียน	โรงเรียนชุมชนนาพระชัย
20 มีนาคม 2563	จัดเตรียมเอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรม	โรงเรียนชุมชนนาพระชัย
23 มีนาคม 2563	ประชุมชี้แจงการฝึกอบรม	โรงเรียนชุมชนนาพระชัย
ระยะที่ 2 เปิดประตูสู่การปฏิบัติ		

วัน/เวลา	กิจกรรม	สถานที่
24 มีนาคม 2563	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการวางแผนการฝึกอบรม - ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่วิทยากรและวางแผนการอบรม - ร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูผู้เข้ารับการอบรม - ร่วมกำหนดแผนและจัดทำตารางการฝึกอบรม	โรงเรียนชุมชนนาพระชัย
25 มีนาคม 2563	ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการของครู ก่อนฝึกอบรม	โรงเรียนชุมชนนาพระชัย
25-26 มีนาคม 2563	ดำเนินการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-3 ดังนี้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู ใช้เวลา 4 ชั่วโมง หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน ใช้เวลา 2 ชั่วโมง หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ใช้เวลา 3 ชั่วโมง	โรงเรียนชุมชนนาพระชัย
ระยะที่ 3 ประเมินหลังฝึกอบรม		
26 มีนาคม 2563	นำเสนอผลงานและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	โรงเรียนชุมชนนาพระชัย
26 มีนาคม 2563	ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการของครู หลังฝึกอบรม	โรงเรียนชุมชนนาพระชัย
26 มีนาคม 2563	วัดความพึงพอใจของครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัด	โรงเรียนชุมชนนาพระชัย

วัน/เวลา	กิจกรรม	สถานที่
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	

สื่อและอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม

สื่อและอุปกรณ์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีดังนี้

1. คู่มือดำเนินการฝึกอบรม
2. ใบความรู้ และใบกิจกรรมประกอบการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม
3. แบบสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
5. ตารางการฝึกอบรม
6. โปรแกรมนำเสนอประกอบการบรรยาย
7. การระดมสมอง
8. การอภิปรายกลุ่ม
9. การสนทนาและสถานการณ์ปัญหา
10. เครื่องฉายโปรเจ็คเตอร์
11. เครื่องคอมพิวเตอร์
12. เครื่องเสียง

แนวการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

การวัดผลและประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ระยะ โดยมีวิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

1. การวัดผลประเมินผลก่อนการฝึกอบรม เป็นการตรวจสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่มีอยู่แล้ว เพื่อนำผลมาใช้ในการวางแผนจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีวิธีการและเครื่องมือ ดังนี้

1.1 วิธีการวัดและประเมินผล

1.1.1 วัดความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ก่อนการฝึกอบรม

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลและประเมินผล

1.2.1 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

2. การวัดผลประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลย่อยเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และตรวจสอบว่าผู้รับการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมประสบความสำเร็จในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผลที่ได้จากการประเมินจะนำมาวิเคราะห์เป็นคะแนนทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยมีวิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

2.1 วิธีการวัดและประเมินผล

2.1.1 ตรวจผลงานจากใบกิจกรรม

2.1.2 วัดทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล

2.2.1 ใบกิจกรรม

2.2.2 แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.3 เกณฑ์การประเมิน

2.3.1 ผลการประเมินการตรวจใบกิจกรรม ใช้เป็นคะแนนทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

2.3.2 คะแนนจากการประเมินทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ต้องผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

3. การวัดผลประเมินผลหลังการฝึกอบรม เป็นการประเมินความรู้ความเข้าใจของครู เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อตัดสินความสำเร็จของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทาง

วิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยมีวิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

3.1 วิธีการวัดและประเมินผล

3.1.1 วัดความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หลังการฝึกอบรม

3.1.2 วัดความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลประเมินผล

3.2.1 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หลังการฝึกอบรม

3.2.2 แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

3.3 เกณฑ์การประเมิน

3.3.1 คะแนนทดสอบความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นก่อนการฝึกอบรม และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70

3.3.2 ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมากขึ้นไป

ส่วนที่ 2 โครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ จำนวน 3 หน่วย
ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู จำนวน 4 ชั่วโมง

หน่วยย่อยที่ 1 การพัฒนาตนเอง จำนวน 1 ชั่วโมง

หน่วยย่อยที่ 2 การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู จำนวน 1 ชั่วโมง

หน่วยย่อยที่ 3 การเป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การ

สอน จำนวน 2 ชั่วโมง

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน จำนวน 2 ชั่วโมง

หน่วยย่อยที่ 1 ความสามารถในการสอน จำนวน 1 ชั่วโมง

หน่วยย่อยที่ 2 กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ผู้เรียน จำนวน 1

ชั่วโมง

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 3

ชั่วโมง

หน่วยย่อยที่ 1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 1 ชั่วโมง

หน่วยย่อยที่ 2 การใช้หลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 1 ชั่วโมง

หน่วยย่อยที่ 3 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและ

ปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 1 ชั่วโมง

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู

หน่วยย่อยที่ 1 เรื่อง การพัฒนาตนเอง

.....

วัตถุประสงค์ในการอบรม

1. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะในการพัฒนาตนเองของครู
2. เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองของครู

เนื้อหาสาระในการอบรม

การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ คือ การใฝ่รู้ ศึกษา ค้นคว้า วิจัย สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี และการพัฒนาบุคลิกภาพ มีการจัดการ อารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้ง การมองเห็นคุณค่าของตนเอง

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 4 – 5 คน และให้ศึกษาใบความรู้ 1.1 การพัฒนาตนเอง และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรและเพื่อนในกลุ่ม
3. ผู้เข้าอบรมร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มและทำใบกิจกรรมที่ 1.1
4. ผู้เข้าอบรมนำเสนอผลงานของตนเอง
5. วิทยากรสรุปเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการวางแผนในการทำงานของแต่ละคน วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้ศึกษาใบความรู้ที่ 1.2 การจัดทำแผนพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ และความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง
6. ผู้เข้าอบรมทำใบกิจกรรมที่ 1.2 และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม
7. วิทยากรให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนออกมานำเสนอผลงานที่ดีที่สุดของกลุ่ม
8. วิทยากรบรรยายสรุปโดยใช้โปรแกรมนำเสนอเรื่องการพัฒนาตนเอง

9. วิทยาการตรวจผลงานและนำผลงานของแต่ละกลุ่มจัดป้ายนิเทศในสถานที่อบรม

สื่อประกอบการอบรม

1. ใบความรู้ 1.1 การพัฒนาตนเอง
2. ใบความรู้ 1.2 การจัดทำแผนพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ
3. ใบกิจกรรมที่ 1.1 และใบกิจกรรมที่ 1.2
4. โปรแกรมนำเสนอเรื่องการพัฒนาตนเอง
5. การจัดป้ายนิเทศ

การวัดผลและประเมินผล

1. วิธีวัดผลและประเมินผล
 - 1.1 ตรวจผลงานการจัดป้ายนิเทศ
 - 1.2 ตรวจผลงานใบกิจกรรม 1.1
 - 1.3 ตรวจผลงานใบกิจกรรม 1.2
2. เครื่องมือ
 - 2.1 แบบประเมินการจัดป้ายนิเทศ
 - 2.2 แบบประเมินใบกิจกรรม 1.1
 - 2.2 แบบประเมินใบกิจกรรม 1.2
3. เกณฑ์การประเมิน

คะแนนการทำกิจกรรมในแต่ละใบกิจกรรมต้องผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่า

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู

หน่วยย่อยที่ 2 เรื่อง การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

วัตถุประสงค์ในการอบรม

1. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการพัฒนาวิชาชีพครูและเพื่อนร่วมงาน
2. เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาวิชาชีพครู

เนื้อหาสาระในการอบรม

1. หน้าที่ความรับผิดชอบของครู
2. แนวทางและวิธีการพัฒนาครู
3. กระบวนการพัฒนาครู
4. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับการพัฒนาครู
2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น 3 กลุ่มๆ ละ 4-5 คน และให้ศึกษาใบความรู้ 1.2 การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรและเพื่อนในกลุ่ม
3. ผู้เข้าอบรมร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มและทำใบกิจกรรมที่ 1.3
4. ผู้เข้าอบรมนำเสนอผลงานของตนเอง
5. วิทยากรสรุปเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของครู แนวทางและวิธีการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครู และการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
6. วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมอบรมเขียนขั้นตอนการพัฒนาเพื่อนครูในโรงเรียนของตนเองในใบกิจกรรมที่ 1.3
7. วิทยากรให้แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอผลงานของกลุ่มตนเอง
8. วิทยากรตรวจผลงานและนำผลงานของแต่ละกลุ่มจัดป้ายนิเทศในสถานที่อบรม

สื่อประกอบการอบรม

1. ใบความรู้ 1.3 การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู
2. ใบกิจกรรมที่ 1.3
3. การจัดป้ายนิเทศ

การวัดผลและประเมินผล

1. วิธีวัดผลและประเมินผล
 - 1.1 ตรวจผลงานการจัดป้ายนิเทศ
 - 1.2 ตรวจผลงานใบกิจกรรม 1.3
2. เครื่องมือ
 - 2.1 แบบประเมินการจัดป้ายนิเทศ
 - 2.2 แบบประเมินใบกิจกรรม 1.3

3. เกณฑ์การประเมิน

คะแนนการทำกิจกรรมในแต่ละใบกิจกรรมต้องผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่า

ร้อยละ 70

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู

หน่วยย่อยที่ 3 เรื่อง เป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

วัตถุประสงค์ในการอบรม

1. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
2. เพื่อให้ครูสามารถเลือกรูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ
ผู้เรียน

เนื้อหาสาระในการอบรม

รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรเปิดวิทัศน์การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ให้ผู้เข้ารับการอบรม
ชม และร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning
2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น 3 กลุ่มๆ ละ 4 – 5 คน และให้
ศึกษาใบความรู้ 1.4 รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และร่วมแลกเปลี่ยน
เรียนรู้กับวิทยากรและเพื่อนในกลุ่ม
3. ผู้เข้าอบรมร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มค้นหาในอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับ
รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และทำใบกิจกรรมที่ 1.4
4. ผู้เข้าอบรมนำเสนอผลงานของตนเองและสาธิตการสอนตามรูปแบบการจัดการ
เรียนรู้แบบ Active Learning
5. วิทยากรสรุปเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning
6. วิทยากรตรวจผลงานและนำผลงานของแต่ละกลุ่มจัดป้ายนิเทศในสถานที่อบรม

สื่อประกอบการอบรม

1. ใบความรู้ 1.4 การเป็นผู้นำจัดประสบการณ์การเรียนรู้
2. ใบกิจกรรมที่ 1.4
3. การจัดป้ายนิเทศ

การวัดผลและประเมินผล

1. วิธีวัดผลและประเมินผล
 - 1.1 ตรวจผลงานการจัดป้ายนิเทศ
 - 1.2 ตรวจผลงานใบกิจกรรม 1.4
2. เครื่องมือ
 - 2.1 แบบประเมินการจัดป้ายนิเทศ
 - 2.2 แบบประเมินใบกิจกรรม 1.4
3. เกณฑ์การประเมิน

คะแนนการทำกิจกรรมในแต่ละใบกิจกรรมต้องผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่า

ร้อยละ 70

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

หน่วยย่อยที่ 1 เรื่อง ความสามารถในการสอน

วัตถุประสงค์ในการอบรม

1. เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
2. เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครูผู้สอน

เนื้อหาสาระในการอบรม

ความสามารถในการสอนของครู ประกอบด้วย

1. รูปแบบการสอน
2. ทักษะและพฤติกรรมการสอน
3. ตัวอย่างการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการคิด

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรเปิดคลิปวิดีโอ การจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ๆ ให้ผู้เข้ารับการอบรมชม จากนั้นวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน
2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มๆ ละ 4 – 5 คน และให้ศึกษาใบความรู้ 1.5 ความสามารถในการสอน และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรและเพื่อนในกลุ่ม
3. ผู้เข้ารับการอบรมร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม และทำใบกิจกรรมที่ 1.5
4. ผู้เข้ารับการอบรมนำเสนอผลงานของกลุ่มตนเอง
5. วิทยากรสรุปผลการจัดกิจกรรมและนำผลงานของแต่ละกลุ่มจัดป้ายนิเทศในสถานที่อบรม

สื่อประกอบการอบรม

1. ใบความรู้ 1.5 ความสามารถในการสอน
2. ใบกิจกรรมที่ 1.5 ความสามารถในการสอน
3. การจัดป้ายนิเทศ

การวัดผลและประเมินผล

1. วิธีวัดผลและประเมินผล
 - 1.1 ตรวจผลงานการจัดป้ายนิเทศ
 - 1.2 ตรวจผลงานใบกิจกรรม 1.5
2. เครื่องมือ
 - 2.1 แบบประเมินการจัดป้ายนิเทศ
 - 2.2 แบบประเมินใบกิจกรรม 1.5
3. เกณฑ์การประเมิน

คะแนนการทำกิจกรรมในแต่ละใบกิจกรรมต้องผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่า

ร้อยละ 70

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

หน่วยย่อยที่ 2 เรื่อง กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะให้แก่นักเรียน

วัตถุประสงค์ในการอบรม

1. เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะให้แก่
นักเรียน
2. เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครูผู้สอน

เนื้อหาสาระในการอบรม

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

5 ประการ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการสื่อสาร
2. ความสามารถในการคิด
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา
4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต
5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการ
จัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามแนวทางการวัดและ
ประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551
2. วิทยากรให้ผู้เข้ารับการอบรมชมวิดีโอเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่
เน้นให้ผู้เรียนมีสมรรถนะหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มๆ ละ 4 – 5 คน ร่วม
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม และทำใบกิจกรรมที่ 1.6
3. ผู้เข้ารับการอบรมนำเสนอผลงานของกลุ่มตนเอง

4. วิทยาการสรุปผลการจัดกิจกรรมและนำผลงานของแต่ละกลุ่มจัดป้ายนิเทศในสถานที่

สื่อประกอบการอบรม

1. ใบกิจกรรมที่ 1.6 กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะให้นักเรียน
2. การจัดป้ายนิเทศ

การวัดผลและประเมินผล

1. วิธีวัดผลและประเมินผล
 - 1.1 ตรวจผลงานการจัดป้ายนิเทศ
 - 1.2 ตรวจผลงานใบกิจกรรม 1.6
2. เครื่องมือ
 - 2.1 แบบประเมินการจัดป้ายนิเทศ
 - 2.2 แบบประเมินใบกิจกรรม 1.6
3. เกณฑ์การประเมิน

คะแนนการทำกิจกรรมในแต่ละใบกิจกรรมต้องผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่า

ร้อยละ 70

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หน่วยย่อยที่ 1 เรื่อง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ในการอบรม

1. เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
2. เพื่อให้ครูสามารถตรวจสอบองค์ประกอบหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วน ถูกต้องเหมาะสม

เนื้อหาสาระในการอบรม

การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
2. ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. องค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษา
4. แนวทางการตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษา

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ
2. วิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน องค์ประกอบและขอบข่ายของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม
3. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มๆ ละ 4 – 5 คน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม และทำใบกิจกรรมที่ 1.7
4. ผู้เข้ารับการอบรมนำเสนอผลงานของกลุ่มตนเอง และให้กลุ่มอื่นๆ ได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และซักถาม
5. วิทยากรสรุปผลการจัดกิจกรรมและนำผลงานของแต่ละกลุ่มจัดป้ายนิเทศในสถานที่

สื่อประกอบการอบรม

1. ใบกิจกรรมที่ 1.7 การตรวจสอบองค์ประกอบของหลักสูตร
2. การจัดป้ายนิเทศ

การวัดผลและประเมินผล

1. วิธีวัดผลและประเมินผล
 - 1.1 ตรวจผลงานการจัดป้ายนิเทศ
 - 1.2 ตรวจผลงานใบกิจกรรม 1.7
2. เครื่องมือ
 - 2.1 แบบประเมินการจัดป้ายนิเทศ
 - 2.2 แบบประเมินใบกิจกรรม 1.7
3. เกณฑ์การประเมิน

คะแนนการทำกิจกรรมในแต่ละใบกิจกรรมต้องผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่า

ร้อยละ 70

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หน่วยย่อยที่ 2 เรื่อง การใช้หลักสูตรสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ในการอบรม

1. เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้
2. เพื่อให้ครูสามารถบอกบทบาท หน้าที่ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้

เนื้อหาสาระในการอบรม

การใช้หลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ความหมายของการนำหลักสูตรไปใช้
2. แนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้
3. หลักการที่สำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้
4. ขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับความสำคัญของการนำหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ไปใช้ในสถานศึกษาและห้องเรียน
2. วิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับความหมายของการนำหลักสูตรไปใช้ แนวคิด หลักการและขั้นตอนในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม
3. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มๆ ละ 4 – 5 คน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม และทำใบกิจกรรมที่ 1.8
4. ผู้เข้ารับการอบรมนำเสนอผลงานของกลุ่มตนเอง และให้กลุ่มอื่นๆ ได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และซักถาม
5. วิทยากรสรุปผลการจัดกิจกรรมและนำผลงานของแต่ละกลุ่มจัดป้ายนิเทศในสถานที่

สื่อประกอบการอบรม

1. ใบกิจกรรมที่ 1.8 การใช้หลักสูตรสถานศึกษา
2. การจัดป้ายนิเทศ

การวัดผลและประเมินผล

1. วิธีวัดผลและประเมินผล
 - 1.1 ตรวจผลงานการจัดป้ายนิเทศ
 - 1.2 ตรวจผลงานใบกิจกรรม 1.8
2. เครื่องมือ
 - 2.1 แบบประเมินการจัดป้ายนิเทศ
 - 2.2 แบบประเมินใบกิจกรรม 1.8

3. เกณฑ์การประเมิน

คะแนนการทำกิจกรรมในแต่ละใบกิจกรรมต้องผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่า

ร้อยละ 70

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
หน่วยย่อยที่ 3 เรื่อง การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุง
แก้ไข การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

.....

วัตถุประสงค์ในการอบรม

1. เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้
2. เพื่อให้ครูสามารถบอกบทบาท หน้าที่ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้

เนื้อหาสาระในการอบรม

การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การนิเทศ ติดตาม การใช้หลักสูตร
2. การวิจัย และติดตามผลการใช้หลักสูตร
3. ประโยชน์ของการประเมินผลหลักสูตร
4. ปัญหาในการประเมินหลักสูตร

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา
2. วิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศ ติดตาม การใช้หลักสูตร การวิจัย และติดตามผลการใช้หลักสูตร ประโยชน์ของการประเมินผลหลักสูตร และปัญหาในการประเมินหลักสูตร
3. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มๆ ละ 4 – 5 คน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม และทำใบกิจกรรมที่ 1.9
4. ผู้เข้ารับการอบรมนำเสนอผลงานของกลุ่มตนเอง และให้กลุ่มอื่นๆ ได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และซักถาม

5. วิทยาการสรุปผลการจัดกิจกรรมและนำผลงานของแต่ละกลุ่มจัดป้ายนิเทศในสถานที่

สื่อประกอบการอบรม

1. ใบกิจกรรมที่ 1.9 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุง
แก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา
2. การจัดป้ายนิเทศ

การวัดผลและประเมินผล

1. วิธีวัดผลและประเมินผล
 - 1.1 ตรวจผลงานการจัดป้ายนิเทศ
 - 1.2 ตรวจผลงานใบกิจกรรม 1.9
2. เครื่องมือ
 - 2.1 แบบประเมินการจัดป้ายนิเทศ
 - 2.2 แบบประเมินใบกิจกรรม 1.9
3. เกณฑ์การประเมิน

คะแนนการทำกิจกรรมในแต่ละใบกิจกรรมต้องผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่า

ร้อยละ 70

ส่วนที่ 3 ภาคผนวก

เอกสารประกอบการอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 1

ใบความรู้ 1.1

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู

หน่วยย่อยที่ 1 การพัฒนาตนเอง เรื่อง การพัฒนาบุคลิกภาพ

.....

แนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพ

1. การรักษาสภาพอนามัย

- ออกกำลังกายสม่ำเสมอ
- รับประทานอาหารที่มีประโยชน์
- ควบคุมน้ำหนักไม่ให้เพิ่มหรือลดผิดปกติ
- ละเว้นการสูบบุหรี่หรือยาเสพติดให้โทษทุกชนิด
- ไม่ดื่มสิ่งของที่มีแอลกอฮอล์หรือคาเฟอีน
- พักผ่อนนอนหลับให้เพียงพอ วันละ 7-8 ชม.
- รักษาอารมณ์ให้สดชื่นแจ่มใสอยู่เสมอ

2. การดูแลร่างกาย

- รักษาความสะอาดในช่องปากและฟัน
- ดูแลรักษาเส้นผมและทรงผมให้เรียบร้อยทั้งด้านความสะอาดและรูปทรง
- โกนหนวดเคราให้เกลี้ยงเกลา ตัดและขริบให้เรียบร้อย
- รักษาผิวพรรณให้สะอาดสดชื่นอยู่เสมอ อย่าให้ผิวแห้งกร้าน
- รักษากลิ่นตัว
- รู้จักการแต่งหน้าแต่พองาม
- ดูแลเล็บมือ เล็บเท้า ให้สะอาดอยู่เสมอ
- ปรับเปลี่ยนเสื้อผ้าและชุดชั้นในที่สวมใส่ทุกวัน
- ควรมีการเช็ดร่างกายเป็นประจำทุกปี

- เมื่อร่างกายมีอาการผิดปกติรีบไปปรึกษาแพทย์

3. การแต่งกาย

- สวมใส่เสื้อผ้าที่สะอาด ซักรีดให้เรียบ
- สีสันทันไม่ฉูดฉาด ควรเลือกสีให้เหมาะสมกับรูปร่างและผิวพรรณของตนเอง
- กระเป๋าทึบและรองเท้า ควรใช้หนังที่มีคุณภาพดี สีเรียบ สำนวจสนรองเท้า

จัดการซ่อมแซมให้เรียบร้อย

- แต่งหน้าให้เนบเนียน ไม่แต่งเข้มผิดธรรมชาติ เลือกใช้เครื่องสำอางค์ที่มีคุณภาพดี
- เล็บและการทาเล็บ ไม่ควรไว้เล็บยาวจนเกินไป ควรเลือกสีกลาง ๆ อย่าปล่อยให้สีถลอกจะไม่น่าดู
- ผมห่มสระให้สะอาด อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง แปรงหวีให้เรียบร้อย
- เลือกทรงผมที่รับกับใบหน้า
- เครื่องประดับ ควรใช้เพื่อเสริมการแต่งกายให้ดูดีขึ้น แต่ไม่ควรใช้เครื่องประดับมากจนเกินไปจนดูสะดุดตากรงรังไปหมด
- ควรแต่งกายให้เหมาะสมกับสภาพภูมิศาสตร์และวัฒนธรรม
- ควรแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ

4. อารมณ์

รู้จักควบคุมอารมณ์ ไม่ปล่อยอารมณ์ไปตามใจตนเอง คนที่ควบคุมอารมณ์ตนเองได้จะได้เปรียบและจะเอาชนะเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องธรรมดาที่จะต้องมีความรู้เหตุการณ์มากระทบกระทั่งอารมณ์กันอยู่เสมอ

ฉะนั้น บุคคลใดที่ต้องการจะพัฒนาบุคลิกภาพของตนให้ดีขึ้น จะต้องเป็นคนรู้จักอดทนใจเย็นเมื่อมีเหตุการณ์ที่ไม่ถูกใจเกิดขึ้น

5. ความเชื่อมั่นในตนเอง

- ยอมรับในความสามารถของตนเอง
- อย่าเล็งผลเลิศในการทำงานจนเกินไป
- อย่าถือคติว่าการทำงานสิ่งใดเมื่อทำแล้วต้องดีที่สุด

- อย่านำความเก่งของผู้อื่นมาทับถมตนเอง
- หมั่นฝึกจิตใจตนเองให้ชนะความกลัวให้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ใบกิจกรรม 1.1

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู

หน่วยย่อยที่ 1 การพัฒนาตนเอง เรื่อง การพัฒนาบุคลิกภาพ

.....
กลุ่มที่.....

คำชี้แจง ให้ผู้เข้าอบรมสำรวจบุคลิกภาพของตนเอง (10 คะแนน)

การรักษาสุขภาพอนามัย

การดูแลร่างกาย

บุคลิกภาพของฉัน

อารมณ์

ความเชื่อมั่นในตนเอง

การแต่งกาย

ใบความรู้ 1.2

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู

หน่วยย่อยที่ 1 การพัฒนาตนเอง เรื่อง แผนพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

.....

แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล(ของข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา)

ID Plan ย่อมาจาก Individual Development Plan

แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ยึดหลักการประเมินสมรรถนะพัฒนาบุคลากร (Competency Based Approach) หรือการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู บุคลากร สำหรับใช้ประกอบพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน (เดือนกันยายนและเดือนมีนาคม เพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนในเดือนตุลาคม และเดือนเมษายน ตามลำดับ) และใช้เป็นข้อมูลแนวทางในการพัฒนาตนเองของครู บุคลากรทุกตำแหน่ง โดยแผนดังกล่าวนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรู้จุดเด่น จุดด้อยของความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตนเอง และสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของของหน่วยงาน และของตนเองอย่างแท้จริง อีกทั้งจะทำให้การพัฒนาครู บุคลากรดำเนินไปอย่างประหยัด และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

ทั้งนี้ สมรรถนะพัฒนาบุคลากรจะแบ่งเป็น 2 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนต้องมีหรือปฏิบัติได้ เป็นคุณลักษณะร่วมกันของบุคคลทุกตำแหน่ง ตัวอย่าง สมรรถนะหลักของครู และบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การมุ่ง-ผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และ

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้บุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้น แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานของครู ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน

ตัวอย่างแผนการพัฒนาดตนเอง (ID Plan)

แผนการพัฒนาดตนเอง (ID Plan)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

ชื่อ ตำแหน่ง วิทยฐานะ

อายุการทำงาน ปี

วุฒิการศึกษา

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน บาท

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้

งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.

2.

รวมงานสอน จำนวน ชั่วโมง / สัปดาห์

งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานพิเศษ

1.

2.

3.

4.

5.

ผลงานด้านการจัดการเรียนการสอนที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน

(ย้อนหลังไม่เกิน 2 ปี)

1. ผลที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้

ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน โดยร่วมกับคณะครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับประถมศึกษา วิเคราะห์หลักสูตร จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน มีการวัดผล ประเมินผลตามสภาพจริง โดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน ชิ้นงาน แบบฝึก โดยการวัดผล

ประเมินผลดังกล่าวครอบคลุมทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ การปฏิบัติ กระบวนการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา และมีคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้เพื่อให้ นักเรียนมีพัฒนาการที่ดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตลอดจนมีการบันทึกหลังการจัดกิจกรรมการสอนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อจะได้ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องให้กับนักเรียนที่มีปัญหา

2. ผลที่เกิดจากการพัฒนาวิชาการ

ผลที่เกิดจากการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ ส่งผลให้ตนเองได้รับการปรับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นและผ่านประเมินพัฒนาอย่างเข้มเป็นตำแหน่ง ครู โดยพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมความมีวินัยในตนเอง ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ตลอดจนได้ร่วมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นโดยบุคลากรในโรงเรียน และโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีการเผยแพร่ผลงานทางด้านวิชาการ นอกจากนั้นโรงเรียนยังสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาสื่อและนวัตกรรม

3. ผลที่เกิดกับผู้เรียน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการให้นักเรียนได้ฝึกการ ปฏิบัติจริง เพื่อให้นักเรียนได้มีทักษะต่างๆ ตลอดจนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมที่ดั่งาม ความมีวินัยในตนเอง ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยในตนเอง มีสัมมาคารวะมีมารยาทตามวัฒนธรรมไทย มีความสามารถในการใช้ภาษาในการสื่อสาร และการมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ความเข้าใจและทักษะไปบูรณาการและประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเป็นการเพิ่มพูนสมรรถนะตนเองให้มากขึ้นและส่งผลให้การใช้ชีวิตภายนอก บนมพื้นฐานคุณธรรม นำความรู้ และเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

4. ผลที่เกิดกับสถานศึกษา

จากการที่สถานศึกษามีการวางแผนปฏิบัตินโยบายในการพัฒนา มีเป้าหมาย มีทิศทางในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา นักเรียน โดยมีการจัดกิจกรรม โครงการ

ต่างๆอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งนักเรียนและครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม ทำให้ผลการดำเนินงานเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น ดังมีผลงานเป็นที่ปรากฏ ดังนี้

1. สถานศึกษาได้รับคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
2. สถานศึกษาได้รับคัดเลือกให้เป็น สถานศึกษาได้ผ่านการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาจากองค์กรมหาชน (สมศ.) รอบที่ 2 ในระดับ ดีและดีมาก
3. สถานศึกษาได้รับคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนดีใกล้บ้าน รุ่นที่ 2 ของกระทรวงศึกษาธิการ

นอกจากนั้นสถานศึกษายังได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนในด้านการดูแลเอาใจใส่ของครูที่มีต่อนักเรียนในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การดูแลด้านพฤติกรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านกิริยา มารยาท ความมีวินัยในตนเอง ความรับผิดชอบ

5. ผลที่เกิดกับชุมชน

สถานศึกษามีส่วนร่วมกับชุมชน ในกิจกรรมต่างๆตลอดปีการศึกษา โดยเฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณี และพิธีกรรมทางศาสนา เช่น ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ การทอดผ้าป่า ทอดกฐิน เป็นต้น ตลอดจนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ กิจกรรมวันสำคัญ ได้แก่ กิจกรรมวันแม่ กิจกรรมส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น จนทำให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจที่ดีต่อกัน เกิดความรักและความภาคภูมิใจในโรงเรียนและท้องถิ่น นอกจากนี้โรงเรียนยังได้จัดกิจกรรมการประชุมผู้ปกครอง ประชุมคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละภาคเรียนเพื่อชี้แจงนโยบายของโรงเรียนและเพื่อหาแนวทางในการร่วมพัฒนาโรงเรียนทั้งพัฒนาอาคารสถานที่และพัฒนาทางวิชาการให้เป็นไปในทางทิศทางเดียวกัน

ส่วนที่ 3 ตารางสรุปแผนพัฒนาตนเอง

ที่	สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการ / รูปแบบการพัฒนา	ระยะเวลาในการพัฒนา		การขอรับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงาน	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด		
1	การจัดการเรียนรู้	- เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ การวัดผลประเมินผลเพื่อพัฒนาตนเอง - เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการผลิตสื่อ การใช้สื่อประเภท ICT ที่หน่วยงานจัดขึ้นทุกครั้ง	ตลอดปีการศึกษา	ตลอดปีการศึกษา	โรงเรียน	ตนเองมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีความรู้เรื่อง การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ การวัดผลประเมินผล ตลอดจนการผลิตสื่อ การใช้สื่อ ประเภท ICT ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียนอย่างสูงสุด
2	การพัฒนาผู้เรียน	- จัดกิจกรรมส่งเสริม ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ดั่งามให้กับผู้เรียนอยู่เสมอโดยการอบรมหน้าเสาธง กิจกรรม โฮมรูม กิจกรรมสุดสัปดาห์การเล่นทานส่งเสริมคุณธรรม - ส่งเสริมผู้เรียนตามความถนัดความสามารถ	ตลอดปีการศึกษา	ตลอดปีการศึกษา	โรงเรียน	ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทักษะชีวิต เป็นที่ยอมรับของสังคม
3	การบริหารจัดการชั้นเรียน	- จัดบรรยายภาคในชั้นเรียนให้เื่อต่อการเรียนรู้ - จัดมุมประสบการณ์ต่างๆเพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ - จัดป้ายนิเทศเพื่อเป็นข้อมูล ข่าวสารสำหรับการเรียนรู้ - จัดทำเอกสารงานธุรการในชั้นเรียนให้เป็นปัจจุบัน	ตลอดปีการศึกษา	ตลอดปีการศึกษา	ห้องเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ ครูมีข้อมูลต่างๆอย่าง เป็นปัจจุบัน	

ที่	สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการ / รูปแบบการพัฒนา	ระยะเวลาในการพัฒนา		การรองรับประมาณ สนับสนุน จาก หน่วยงาน	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด		
		- จัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน			ที่สามารถเป็นแบบอย่างได้	
4	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	- จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ - จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง - จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรมที่น่าสนใจทั้งทางเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้	16 พ.ค. 2555	31 มี.ค. 2556	โรงเรียน	- ผู้เรียนให้สนใจ ตั้งใจ มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น มีทักษะในการปฏิบัติกิจกรรมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
5	การพัฒนาตนเอง	- เข้าร่วมการอบรม สัมมนาที่หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้น - ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ บุคลากรต้นแบบเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง - แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในโรงเรียน - ศึกษาเอกสาร ผลงานทางวิชาการ จากตำรา วารสาร - สืบค้นความรู้ทางอินเทอร์เน็ต	ตลอดปี การศึกษา	ตลอดปี การศึกษา	โรงเรียน	ตนเองเป็นผู้มีคุณภาพ ได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นส่งผล และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน โรงเรียน
6	การวิเคราะห์ สังเคราะห์และ การวิจัยในชั้นเรียน	- เข้าร่วมการอบรม พัฒนาการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ จัดทำสื่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพของครูและผู้เรียน - ศึกษาเอกสาร ตำราในการจัดทำ เอกสารทางวิชาการ	ตลอดปี การศึกษา	ตลอดปี การศึกษา	โรงเรียน	- ครูมีความรู้ความสามารถในการเขียนผลงานทางวิชาการและวิจัยในชั้นเรียนแบบง่ายได้ - ผู้เรียนได้รับการแก้ปัญหาที่ถูกต้องวิธี

ที่	สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการ / รูปแบบการพัฒนา	ระยะเวลาในการพัฒนา		การขอรับงบประมาณ สนับสนุนจากหน่วยงาน	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด		
		- ศึกษาผลงานตัวอย่างในการทำผลงานทางวิชาการ - ดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาตลอดจนพัฒนาผู้เรียน				โดยครูทำการวิจัยในชั้นเรียน - ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง
7	การทำงานเป็นทีม	- ร่วมกิจกรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม - ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน โดยรู้จักการเป็นผู้ให้และผู้รับที่ดี - มีความสามัคคีในหมู่คณะ	ตลอดปีการศึกษา	ตลอดปีการศึกษา	โรงเรียน	เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ส่งผลให้การทำงานต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จตลอดจนการมีความสุขในการปฏิบัติงาน
8	วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	- เข้ารับการอบรมพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - ประพฤติปฏิบัติตนในการดำรงชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - ประพฤติปฏิบัติตนในวิชาชีพโดยรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง โดยมีวินัยในตนเอง	ตลอดปีการศึกษา	ตลอดปีการศึกษา	โรงเรียน	ตนเองเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพที่สูงยิ่งขึ้น
9	การบริการที่ดี	ได้ให้บริการทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนเพื่อเป็นการเผยแพร่ผลงานวิชาการ	ตลอดปีการศึกษา	ตลอดปีการศึกษา	โรงเรียน	เกิดผลดีต่อเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนและต่างโรงเรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน

ใบกิจกรรมที่ 1.2

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู

หน่วยย่อยที่ 1 การพัฒนาตนเอง เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาตนเองและพัฒนา
วิชาชีพ

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาองค์ประกอบของแผนพัฒนาตนเองจากใบความรู้
และจัดทำแผนพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ เพื่อเตรียมวางแผนการปฏิบัติงาน (10
คะแนน)

ชื่อ.....นามสกุล.....กลุ่มที่.....

ชื่อ ชื่อ-สกุล

ตำแหน่ง..... วิทยฐานะ.....

วุฒิการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี วิชาเอก
- ☐ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า วิชาเอก
- ☐ ปริญญาโท หรือเทียบเท่า วิชาเอก
- ☐ ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า วิชาเอก
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....วิชาเอก.....

เงินเดือน อันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท

E-mail

สถานที่ทำงาน (ขณะที่ทำแผนพัฒนาตนเอง)

.....

.....

งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.

2.

รวมงานสอน จำนวน ชั่วโมง / สัปดาห์

งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานพิเศษ

6.

7.

8.

9.

ผลงานด้านการจัดการเรียนการสอนที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน
(ย้อนหลังไม่เกิน 2 ปี) (10 คะแนน)

6. ผลที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ผลที่เกิดจากการพัฒนาวิชาการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. ผลที่เกิดกับผู้เรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. ผลที่เกิดกับสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

10. ผลที่เกิดกับชุมชน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 ตารางสรุปแผนพัฒนาตนเอง ให้ตอบมา 3 อันดับ (5 คะแนน)

อันดับ ความ สำคัญ	สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการ/รูปแบบการพัฒนา	ระยะเวลาในการ พัฒนา		การขอรับ การ สนับสนุน จาก หน่วยงาน	ประโยชน์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด		

ใบความรู้ 1.3

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู

หน่วยย่อยที่ 2 เรื่อง การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

.....

หน้าที่และความรับผิดชอบของครูเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการประกอบวิชาชีพครูและการดำรงความเป็นครูของครูแต่ละคน งานครูอาจกำหนดได้ว่ามีงานสอนงานอบรม และงานพัฒนาศิษย์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและแผนการศึกษาแห่งชาติ ครูต้องมีหน้าที่และรับผิดชอบมากมายกว้างขวางยิ่ง งานสอนเป็นหน้าที่ครูที่มุ่งไปที่ศิษย์ในด้านการให้ข้อมูลการให้เนื้อหาความรู้ เป็นการเผชิญกันระหว่างครูกับศิษย์ งานอบรมเป็นการจัดกระบวนการเรียนให้ศิษย์ได้มีประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ครูวางแผนไว้เพื่อให้ศิษย์เติบโตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่วนงานพัฒนาศิษย์นั้นครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบมากมายทั้งงานที่ต้องสัมผัสกับบุคคลภายนอกโรงเรียนและรวมถึงตัวครูเองด้วย

หน้าที่ความรับผิดชอบของครู หมายถึง กิจที่ครูต้องกระทำให้ได้ผลดีโดยสม่ำเสมอ การกระทำของครูเพื่อให้เกิดผลดีได้นั้นต้องอาศัยพื้นฐานของกฎระเบียบ แบบธรรมเนียม จริยธรรม จรรยาบรรณและคุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญด้วย

ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครูเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูที่สังคมคาดหวัง เป็นภารกิจที่สังคมมอบหมายให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูกระทำ และเป็นพันธกิจที่ผู้เป็นครูมอบให้กับสังคม

หน้าที่ของครูในแง่คุณลักษณะที่พึงประสงค์สรุปไว้ดังนี้

1. ครูเป็นผู้ที่สามารถให้ทางแห่งความรอดแก่ศิษย์ ความรอดมีอยู่สองทาง คือ ทางรอดทางกายและทางรอดทางใจ

2. ครูต้องสามารถดำรงความเป็นครูอยู่ได้ทุกกริยาบท

3. ครูต้องสามารถเป็นตัวอย่างตามคำสอนแก่ศิษย์ได้ สอนอย่างไรทำอย่างนั้น

หน้าที่และความรับผิดชอบของครู

และข้อมูลเหล่านั้น ไปสู่ครูผู้รับการพัฒนา จุดหมายการพัฒนามุ่งเน้นให้ครูรับรู้ข้อมูล ข่าวสารและเข้าใจเนื้อหาสาระเหล่านั้น

กิจกรรมการพัฒนาเป็นการสื่อสารทางเดียว รูปแบบการนำเสนอที่นิยมกัน คือ วิทยากรคนเดียวหรือหลายคนบรรยายหรืออภิปรายในที่ประชุมครู วิทยากรอาจใช้สื่อ และเทคโนโลยีรูปภาพ แสงและเสียงประกอบการบรรยาย เพื่อสร้างความเข้าใจและช่วย เพิ่มความสนใจ ผู้รับการพัฒนาฟังและดูสิ่งประกอบการบรรยาย รับรู้ จดจำ และบันทึก สาระของความรู้ข่าวสารข้อมูล

2. การพัฒนาที่ยึดเอาครูเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาลักษณะนี้เน้นความสำคัญ ของครูผู้ร่วมกิจกรรมการพัฒนา การตัดสินใจและทำกิจกรรมทุกอย่างมุ่งประโยชน์การ พัฒนาครู ให้ความสำคัญทั้งกระบวนการและเนื้อหาความรู้ ครูและวิทยากรปฏิบัติ กิจกรรมตามจังหวะและโอกาสต่างคนต่างเรียนรู้ไปพร้อมกัน ความรู้ ข่าวสารและข้อมูลมา จากหลายแหล่ง และเลือกสรรเฉพาะที่จะนำไปใช้ประโยชน์

วิธีการและกิจกรรมที่ปฏิบัติมีหลากหลาย มีทั้งการสื่อสารทางเดียว สองทาง การฝึกหัด ทดลอง ปฏิบัติจริง สังเกต วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า สร้างองค์ความรู้ ด้วยตนเอง ส่วนใหญ่ครูเป็นผู้ปฏิบัติ วิทยากรเป็นผู้กำกับ

จุดหมายมุ่งเน้นการพัฒนาหรือความงอกงามของครูแต่ละคน ในแต่ละด้าน ตามสภาพปัญหาและความต้องการของเขา มักพัฒนาทีละเรื่องหรือทีละด้าน อาจทำเป็น รายบุคคลหรือรายกลุ่ม พัฒนาต่อเนื่อง ไม่เน้นความสำคัญของเวลาและสถานที่ ประเมินผลตามจุดประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ และนำผลนั้นมาพิจารณาหาประเด็นเพื่อ พัฒนาต่อเนื่องไปอีก

การพัฒนาครูในลักษณะนี้มี 3 รูปแบบใหญ่ๆ คือ

- 1) การพัฒนาตนเองโดยไม่มีวิทยากรหรือมีเป็นครั้งคราว
- 2) การพัฒนาตนเองโดยมีวิทยากรช่วยชี้แนะ แนวและช่วยเหลือ
- 3) การพัฒนาตนเองโดยผสมแบบที่ 1 และ 2 ตามสภาพปัญหา และความเหมาะสมอื่น ๆ ของผู้เข้าร่วมพัฒนารวมทั้งบริบทต่าง ๆ

การพัฒนาครูลักษณะนี้ตรงกับแนวทางจัดการเรียนรู้ตาม พ.ร.บ. การศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด การพัฒนาผู้เรียนถือว่าผู้เรียน

สำคัญฉันใด การพัฒนาครูก็ถือว่าครูสำคัญฉันนั้น กระบวนการพัฒนาครู มีขั้นตอนสำคัญดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์มาตรฐานและคุณภาพของครู ตามที่องค์กรวิชาชีพครู กำหนดขึ้น รวมทั้งมาตรฐานและคุณภาพของครูที่หน่วยงานและสถานศึกษากำหนดขึ้น
2. ประเมินครูว่ามีมาตรฐานและคุณภาพตามที่กำหนดในข้อ 1 หรือไม่
3. วิเคราะห์ผลการประเมินครูตามข้อ 2 เพื่อทราบว่าครูคนใด กลุ่มใด โรงเรียนใด เขตพื้นที่การศึกษาใด ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามมาตรฐานหรือบกพร่องด้านใด แต่ละด้านมีคุณภาพอยู่ในระดับใด ผู้ใด กลุ่มใด โรงเรียนใด เขตพื้นที่ใด ต้องพัฒนาด้านใดก่อนและหลัง หรือพัฒนาไปพร้อมกัน
4. จัดกลุ่มครูที่จะพัฒนา (หมายถึงพัฒนาตนเองหรือรับการพัฒนา) อาจจัดเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม โดยพิจารณาจากสภาพและปัญหาที่ค้นพบในข้อ 3 เป็นหลัก และองค์ประกอบอื่นๆ เช่น งบประมาณ ระยะเวลา วิทยากร เป็นรอง
5. กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาว่าจะใช้รูปแบบและกิจกรรมใด ในช่วงเวลาใด ปฏิบัติที่ไหน ผู้ใดปฏิบัติ ผู้ใดกำกับดูแล ใช้สื่อและเทคโนโลยีอะไร ประเมินผลและรายงานผลอย่างไร
6. ปฏิบัติการพัฒนาตามแผนงานที่กำหนด กำกับดูแล สนับสนุน ช่วยเหลือ ติดตามประเมินผลเป็นระยะ นำผลมาวิเคราะห์และพัฒนาต่อไป รวมทั้งนำผลการพัฒนาให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือนำผลการพัฒนาไปในเรื่องอื่น ๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน

การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

1. แสวงหาและใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและชุมชน

การรู้จักผู้เรียนและชุมชนเป็นปฐมบทของงานของครู ครูต้องแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและชุมชนให้ได้มากที่สุดและจัดเก็บอย่างเป็นระบบ

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนที่ครูควรรู้ได้แก่ สุขภาพกาย สุขภาพจิตภาวะโภชนาการ ความสนใจ ความถนัด ความสามารถ อารมณ์ เชื้อชาติ ปัญญา ประสบการณ์และความรู้ สภาพครอบครัว เศรษฐกิจ สังคม เพื่อน การเดินทาง จำนวนเงินที่นำมาโรงเรียน อาหารกลางวัน ฯลฯ ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนและชุมชนที่ควรรู้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนและใน

ท้องถิ่น ภูมิศาสตร์และธรรมชาติแวดล้อม ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณี ประวัติความเป็นมา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ วิธีการหาข้อมูลอาจใช้การสังเกต สัมภาษณ์ ตรวจสอบเอกสาร ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือหรือสื่อต่าง ๆ การจัดเก็บข้อมูลควรทำเป็นระบบ เช่น บันทึกใน บัตร หรือแผ่นดิสก์ตามความเหมาะสม

2. วิเคราะห์ผู้เรียนและชุมชน

เมื่อมีข้อมูลแล้วต้องนำมาใช้ประโยชน์ วิเคราะห์เบื้องต้นด้วยการ ใช้ “7 คำถาม” ได้แก่ ใคร อะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร เท่าไร ทำไม ซึ่งต้องใช้ความรู้และ ประสบการณ์ด้านวิชาชีพอาจแยกเป็นส่วนๆ เช่น วิเคราะห์พฤติกรรมหรือสภาพที่เป็นอยู่ สาเหตุ ความเป็นมา ฯลฯ

3. แสวงหาความรู้ทั่วไปและความรู้วิชาที่จัดการเรียนรู้

ครูต้องรู้และเข้าใจกระบวนการและเนื้อหาวิชาที่ “สอน” หรือจัดการเรียนรู้ ความรู้ ที่ครูควรรู้อย่างลึกซึ้งกว้างไกล ได้แก่ (1) วิชาที่สอน (2) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับมนุษย์ โลก ธรรมชาติ วิทยาศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม

ครูต้องอ่านหนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เป็นประจำ หาความรู้ จากวิทยุและโทรทัศน์ รวมทั้งจากสื่ออื่น ๆ เช่น เทป วีดีโอ ดิสก์และอินเทอร์เน็ต ครูต้อง เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมประชุมสัมมนา โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับวิชาชีพครู แต่ไม่ควร “ยึดติด” ในองค์ความรู้ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง ต้องเปิดใจกว้างรับองค์ความรู้ใหม่ในเรื่องเดียวกัน

4. แสวงหาความรู้และความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน

ครูจำเป็นต้องรู้และเข้าใจธรรมชาติและสังคมของมนุษย์วัยต่างๆ มากเป็นพิเศษ ใน เรื่องของร่างกาย สมอ อารมณ์ สังคม จิตใจ ปัญญา ความจำ ฯลฯ ตามปกติครูเรียนรู้ เกี่ยวกับธรรมชาติและสังคมของผู้เรียนตามหลักสูตรของสถาบันฝึกหัดครู เช่น จิตวิทยา การเรียนรู้ พัฒนาการของเด็ก จิตวิทยาวัยรุ่น เป็นต้น รวมทั้งจากการสังเกตวิเคราะห์จาก ประการณ์ตรง

5. เรียนรู้ตลอดชีวิตจากธรรมชาติและสังคมแวดล้อม

ครูในฐานะผู้จัดการเรียนรู้ ต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะในการเรียนรู้จาก สิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติและสังคม การเรียนรู้จากธรรมชาติทำได้ด้วยการสังเกต บันทึก วิเคราะห์ธรรมชาติที่พบที่เป็นแผ่นดิน ภูเขา ป่าไม้ ทะเล สายน้ำ หองฟ้า ดวงดาว สัตว์

ฯลฯ เรียนรู้จากสังคม ได้แก่ สมาชิกในโรงเรียน สมาชิกในชุมชน สมาชิกของชาติ จนถึง การเป็นสมาชิกของประชาคมโลก เรียนรู้ในฐานะผู้ให้และผู้รับ เรียนรู้จากการใช้สิทธิและ การทำหน้าที่ องค์ประกอบที่เป็นเทคโนโลยี เช่น อาคารบ้านเรือน ถนนหนทาง เทคโนโลยี การสื่อสาร หนังสือและสิ่งพิมพ์ ฯลฯ ถือว่าเป็นสังคมแวดล้อมที่ต้องเรียนรู้ การเรียนรู้จาก ธรรมชาติและสังคมแวดล้อม ต้องกระทำทั้งในฐานะผู้บริโภค ผู้อนุรักษ์และผู้พัฒนา

6. เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

ครูมืออาชีพต้องฝึกตนเองให้เปลี่ยนพฤติกรรมเป็นคน “ชอบทำ” คือ พูดแล้วต้อง ทำ ผลจะออกมาอย่างไรไม่ต้องกังวล ถ้าครู “ดีแต่พูด” นิสัยนี้อาจตกทอดไปถึงผู้เรียนจะ ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากตำราหรือการบอกเล่าเท่านั้น ซึ่งได้ผลการพัฒนาไม่ยั่งยืนเท่ากับการเรียนรู้จากการทำจริง

7. เรียนรู้จากการค้นคว้าด้วยตนเอง

ครูต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะในการค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร ตำรา จากการ สัมภาษณ์ จากแหล่งวิทยากร ต้องรู้วิธีอ่านจับใจความและสรุปความ และจดบันทึก สารสำคัญ ไม่ใช่การค้นคว้าด้วยการถ่ายสำเนาหนังสือหน้าต่อหน้า แล้วเอามารวมเป็น รายงาน หรือสั่งให้ผู้อื่นไปค้นหาข้อมูลและความรู้มาให้

8. เรียนรู้จากการทดลอง

ครูควรพัฒนาตนเองให้มีนิสัยและทักษะในการทดลองในชีวิตประจำวัน เช่น การ รับประทานอาหาร การใช้พลังงาน (ไฟฟ้า น้ำประปา แก๊ส น้ำมัน) กำหนดจุดมุ่งหมาย ระยะเวลา เงื่อนไข มีการบันทึกผลและสรุปผล นอกจากสร้างนิสัยที่ดีแล้วยังอาจทำให้ ค้นพบความรู้ แนวทางและวิธีการที่มีประโยชน์อีกด้วย

9. เรียนรู้จากการ “ดูและเรียนงาน” จากผู้อื่น

ครูต้องเข้าใจวิธีเรียนรู้ด้วยการดูงาน ตั้งแต่ขั้นกำหนดจุดประสงค์ เตรียมการ วางแผน กำหนดเวลา สถานที่และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ติดต่อประสานงาน แบ่งงานและความ รับผิดชอบ จนถึงขั้นประเมินผลและรายงานผล

10. สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

การสร้างองค์ความรู้เป็นสุดยอดของการเรียนรู้ ครูสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จากกระบวนการรับรู้ด้วยการสังเกต ดู ฟัง อ่าน สัมผัส ทดลอง รวมทั้งการจดจำความรู้

สำเร็จรูป จากนั้นจึงสังเคราะห์หรือสร้างองค์ความรู้ขึ้นมา โดยใช้จินตนาการและความริเริ่มเป็นเครื่องชี้นำ องค์ความรู้ใหม่อาจคล้ายกับความรู้เดิมและอาจมีส่วนที่แตกต่างบ้าง ความรู้ใหม่ไม่จำเป็นต้องดีกว่าความรู้เดิมเสมอไป แต่การสร้างความรู้ใหม่มีคุณค่าต่อการพัฒนามนุษย์ในระยะยาว เป็นการฝึกให้คนสามารถสร้างสิ่งใหม่ขึ้น และพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ของใหม่มักจะดีและมีคุณค่าต่อชีวิตกว่าของเก่า

11. มีความรู้และพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพอยู่เสมอ

วิชาชีพครูมีศาสตร์หรือวิชาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งสมัยนี้เรียกว่า “การจัดการเรียนรู้” ประกอบด้วย ความรู้และทักษะต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ การฝึกฝนอบรม การแนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง การให้กำลังใจ การเป็นแบบอย่าง การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เอง ฯลฯ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ใบกิจกรรมที่ 1.3

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู

หน่วยย่อยที่ 2 เรื่อง การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

กลุ่มที่.....

ให้ผู้รับการฝึกอบรมศึกษาใบความรู้ที่ 1.2 และให้คิดหาวิธีการพัฒนาครูในโรงเรียนของตนเอง (5 คะแนน)



ใบความรู้ 1.4

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู

หน่วยย่อยที่ 3 เรื่อง การเป็นผู้นำในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การสอน (รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning)

การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning

Active Learning จึงเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น โดยกระบวนการคิดขั้นสูง กล่าวคือ ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะของการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning

1. เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
2. เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
3. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน
5. ผู้เรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

6. เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน พูด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
7. เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง
8. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศ และหลักการความคิดรวบยอด
9. ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง
10. ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้ และการสรุปบทวนของผู้เรียน

บทบาทของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางของ Active Learning ดังนี้

- จัดให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน กิจกรรมต้องสะท้อนความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนและเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงของผู้เรียน
1. สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน
2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัต ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมรวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้
3. จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน
4. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย และให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย
5. วางแผนเกี่ยวกับเวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน ทั้งในส่วนของเนื้อหาและกิจกรรม
6. ครูผู้สอนต้องใจกว้าง ยอมรับในความสามารถในการแสดงออก และความคิดของผู้เรียน

ตัวอย่างเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน รวมทั้งสามารถใช้ได้กับนักเรียนทุกระดับ ทั้งการเรียนรู้เป็นรายบุคคล การเรียนรู้แบบกลุ่มเล็ก และการเรียนรู้แบบกลุ่มใหญ่ McKinney (2008) ได้เสนอตัวอย่าง รูปแบบหรือเทคนิค การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบ Active Learning ได้ดี ได้แก่

1. การเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think-Pair-Share) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนคิดเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนดแต่ละคน ประมาณ 2-3 นาที (Think) จากนั้นให้แลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนอีกคน 3-5 นาที (Pair) และนำเสนอความคิดเห็นต่อผู้เรียนทั้งหมด (Share)
2. การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative learning group) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยจัดเป็นกลุ่มๆ ละ 3-6 คน
3. การเรียนรู้แบบทบทวนโดยผู้เรียน (Student-led review sessions) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้และพิจารณาข้อสงสัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูจะคอยช่วยเหลือกรณีที่มีปัญหา
4. การเรียนรู้แบบใช้เกม (Games) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนนำเกมเข้าบูรณาการในการเรียนการสอน ซึ่งใช้ได้ทั้งในขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน การสอน การมอบหมายงาน และหรือขั้นการประเมินผล
5. การเรียนรู้แบบวิเคราะห์วิดีโอ (Analysis or reactions to videos) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ดูวิดีโอ 5-20 นาที แล้วให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น หรือสะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ดู อาจโดยวิธีการพูดโต้ตอบกัน การเขียน หรือ การร่วมกันสรุปเป็นรายกลุ่ม
6. การเรียนรู้แบบโต้วาที (Student debates) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนได้นำเสนอข้อมูลที่ได้จากประสบการณ์และการเรียนรู้ เพื่อยืนยันแนวคิดของตนเองหรือกลุ่ม

7. การเรียนรู้แบบผู้เรียนสร้างแบบทดสอบ (Student generated exam questions) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสร้างแบบทดสอบจากสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้ว

8. การเรียนรู้แบบกระบวนการวิจัย (Mini-research proposals or project) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่อิงกระบวนการวิจัย โดยให้ผู้เรียนกำหนดหัวข้อที่ต้องการเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ เรียนรู้ตามแผน สรุปความรู้หรือสร้างผลงาน และสะท้อนความคิดในสิ่งที่ได้เรียนรู้ หรืออาจเรียกว่าการสอนแบบโครงการ (project-based learning) หรือ การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (problem-based learning)

9. การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (Analyze case studies) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้อ่านกรณีตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จากนั้นให้ผู้เรียนวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือแนวทางแก้ปัญหาภายในกลุ่ม แล้วนำเสนอความคิดเห็นต่อผู้เรียนทั้งหมด

10. การเรียนรู้แบบการเขียนบันทึก (Keeping journals or logs) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนจดบันทึกเรื่องราวต่าง ๆ ที่ได้พบเห็น หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน รวมทั้งเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับบันทึกที่เขียน

11. การเรียนรู้แบบการเขียนจดหมายข่าว (Write and produce a newsletter) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนร่วมกันผลิตจดหมายข่าว อันประกอบด้วย บทความ ข้อมูลสารสนเทศ ข่าวสาร และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แล้วแจกจ่ายไปยังบุคคลอื่น ๆ

12. การเรียนรู้แบบแผนผังความคิด (Concept mapping) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนออกแบบแผนผังความคิด เพื่อนำเสนอความคิดรวบยอด และความเชื่อมโยงกันของกรอบความคิด โดยการใช้เส้นเป็นตัวเชื่อมโยง อาจจัดทำเป็นรายบุคคล หรืองานกลุ่ม แล้วนำเสนอผลงานต่อผู้เรียนอื่น ๆ จากนั้นเปิดโอกาสให้ผู้เรียนคนอื่นได้ซักถามและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

การเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้

1. อภิปรายกลุ่ม (ทำงานกลุ่มและมีการอภิปรายลงข้อสรุป)
2. ลงมือปฏิบัติ (ทำชิ้นงานบางอย่าง)
3. นำเสนอผลงาน (สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้)

4. วิจัยค้นคว้าพัฒนาได้เอง (ต่อยอดเป็นโครงการหรือสร้างนวัตกรรม)

การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (หรือการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้) จะใช้การสอนแบบใดก็ได้ที่ตอบโจทย์ข้างต้น ซึ่งหากทำได้จะช่วยส่งเสริมเรื่อง STEM Education ที่กำลังฮอตในปัจจุบัน ได้ด้วย ซึ่งในที่นี้ขอนำเสนอวิธีจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงสังคมวัฒนธรรม (sociocultural approach) ของ Anantasook (2016) ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นกระตุ้นความสนใจ
2. ขั้นสำรวจและค้นหา
3. ขั้นอภิปรายและลงข้อสรุป
4. ขั้นสร้างผลผลิตของความเข้าใจ
5. ขั้นสะท้อนผลผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ใบกิจกรรมที่ 1.4

หน่วยที่ 1 การพัฒนาครู

เรื่อง รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

.....

กลุ่ม.....

ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนแผนและออกแบบการเรียนรู้ตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning (10 คะแนน)

หน่วยการเรียนรู้ที่

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ เรื่อง

ชั้นประถมศึกษาปีที่ เวลาเรียน

ชั่วโมง

มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

.....

จุดประสงค์การเรียนรู้

.....

สาระการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สื่อการเรียนรู้/แหล่งการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

การประเมินการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

เอกสารประกอบการอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 2

ใบความรู้ 2.1

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

หน่วยย่อยที่ 1 เรื่อง ความสามารถในการสอน

การสอน หมายถึง การถ่ายทอดเนื้อหาวิชาหรือเป็นวิธีการหลากหลายที่ครูนำมาใช้เพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้ ตามศักยภาพของเด็ก โดยมีลักษณะการสอน 3 ประการ ดังนี้

- การสอนเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน
- ให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้
- การสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้สอน

ความสามารถในการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูผู้สอนที่มีทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่ดี มีรูปแบบหรือกิจกรรมการสอนที่เป็นการพัฒนาทักษะให้แก่ นักเรียนให้สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

คุณลักษณะของความสามารถในการสอนของครู ควรมีดังนี้

1. จัดการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับวัยและความต้องการ
2. ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย น่าสนใจ
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
4. จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้

รูปแบบการสอน หมายถึง แผนแสดงการเรียนการสอน สำหรับนำไปใช้สอนในห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ให้มากที่สุด และรูปแบบการสอนนั้นอยู่ภายใต้หลักการของแนวคิดพื้นฐานเดียวกัน องค์ประกอบของการสอนได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา และทักษะที่ต้องการสอน ยุทธศาสตร์การสอน วิธีการสอน กระบวนการสอน ขั้นตอนและกิจกรรมการสอน การวัดและประเมินผล

สำหรับรูปแบบการเรียนการสอนที่เป็นสากลมีเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงมีการจัดหมวดหมู่ของรูปแบบตามลักษณะของวัตถุประสงค์เฉพาะหรือตามเจตนารมณ์ของรูปแบบไว้ 5 หมวด ดังนี้

1. **รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย (cognitive domain)** เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระต่าง ๆ ซึ่งเนื้อหาสาระนั้นอาจอยู่ในรูปของข้อมูล ข้อเท็จจริง มโนทัศน์ หรือความคิดรวบยอด
2. **รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านจิตพิสัย (Affective Domain)** เป็นรูปแบบที่มุ่งช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้สึก เจตคติ ค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรมที่พึงประสงค์ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากแก่การพัฒนาหรือปลูกฝัง
3. **รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านทักษะพิสัย (Psycho-Motor Domain)** เป็นรูปแบบที่มุ่งช่วยพัฒนาความสามารถของผู้เรียนใน ด้านการปฏิบัติ การกระทำ หรือการแสดงออกต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นต้องใช้หลักการ วิธีการ ที่แตกต่างกันไป
4. **รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาทักษะกระบวนการ (Process Skill)** เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิธีดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นกระบวนการ ทางสติปัญญา เช่น กระบวนการสืบสอบแสวงหาความรู้ หรือกระบวนการคิดต่าง ๆ อาทิ การคิดวิเคราะห์ การอุปนัย การนิรนัย การใช้เหตุผล การสืบสอบ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นต้น
5. **รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการบูรณาการ (Integration)** เป็นรูปแบบที่พยายามพัฒนาการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนไปพร้อม ๆ กัน โดยใช้การบูรณาการทั้งทางด้านเนื้อหาสาระและวิธีการ

ทักษะและพฤติกรรมทางการสอนที่สำคัญ

ทักษะการสอน หมายถึง ความชำนาญในพฤติกรรมการสอนแต่ละอย่างของผู้สอนที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การฝึกทักษะการสอนก็เพื่อให้ผู้ฝึกเกิดความคล่องแคล่วมั่นใจในการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ และแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองก่อนที่จะได้มีการสอนในชั้นเรียนทักษะสำคัญ ๆ ที่ผู้สอนทุกคนควรจะต้องฝึกปฏิบัติและคำนึงถึงในการสอนมี 9 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการนำเข้าสู่บทเรียน (Set Induction)

การนำเข้าสู่บทเรียน เป็นกิจกรรมที่ผู้สอนควรจะทำเมื่อจะเริ่มกิจกรรมการสอนใด ๆ เพื่อเป็นการเร้าความสนใจและสร้างความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ถ้าจะเปรียบกับการเรียงความก็เสมือนเป็นคำนำหรือบทนำ การที่ผู้เรียนจะสนใจติดตามเรื่องราวหรือการสอนที่ผู้สอนนำเสนอหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้สอนได้นำเสนอสิ่งที่น่าสนใจดึงดูดความสนใจได้ดีหรือไม่ดี ส่วนวิธีการนำเข้าสู่บทเรียนได้ดีหรือไม่ ถือเป็นศิลปะของผู้สอนนั้น ๆ ที่จะต้องฝึกฝนจนเกิดทักษะ การนำเข้าสู่บทเรียนทำได้หลายวิธี เช่น ใช้การสนทนาซักถาม การทบทวนบทเรียนให้สัมพันธ์กับบทเรียนใหม่ การใช้เกม การตั้งปัญหาให้ร่วมกันอภิปราย การใช้สื่อการสอน โดยให้ดูภาพ ของจริง หรือคู่มือทัศน เป็นต้น

2. ทักษะการอธิบาย (Presentation) และยกตัวอย่าง (Example)

ทักษะการอธิบาย หมายถึง การทำให้ผู้อื่นเข้าใจ ด้วยการบอก การตีความ การยกตัวอย่าง การสาธิต การใช้วัสดุอุปกรณ์ การอธิบายเป็นเครื่องมือสำคัญในการสอนและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสอนแบบบรรยาย การอธิบายนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน เพราะผู้สอนจะช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดความกระจ่างและเข้าใจเนื้อหาวิชาได้อย่างถูกต้อง

3. ทักษะการใช้แรงจูงใจแปรเปลี่ยนความสนใจ (Motivation or Variation)

การใช้แรงจูงใจ หรือแปรเปลี่ยนความสนใจ หมายถึง กระบวนการ กลวิธี หรือวิธีการที่ใช้เพื่อขจัดความน่าเบื่อหน่ายในการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยเพิ่มความกระตือรือร้น ความตื่นตัว ในการเรียนอยู่เสมอ

4. ทักษะการใช้คำถาม (Question)

ทักษะการใช้คำถาม คือ ความสามารถในการใช้คำพูดหรือประโยคที่มีแนวโน้มที่จะกระตุ้นหรือตั้ง การตอบสนองของผู้เรียนออกมา จุดมุ่งหมายที่ครูใช้คำถามถามนักเรียนมีหลายประการด้วยกัน เช่น ต้องการทราบว่านักเรียนเข้าใจหรือรู้เรื่องที่ครูสอนแล้วหรือไม่เพียงไร นักเรียนอ่านหรือทำการบ้านที่กำหนดให้หรือไม่ หรืออาจจะถามเพื่อเร้าความสนใจหรือทำความเข้าใจในจุดใดจุดหนึ่งโดยตรงก็ได้

5. ทักษะการเสริมกำลังใจ (Reinforcement)

ทักษะการเสริมกำลังใจ หมายถึง ความสามารถในการใช้วิธีการที่ช่วยเพิ่มความมั่นใจ ความกล้าแสดงออก ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาจเป็นการให้รางวัลหรือคำชมเชยหลังจากที่บุคคลประพฤติปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมตามที่เรา

ต้องการ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีถ้าบุคคลมีความรู้สึกระส่ำระสายประสบความสำเร็จ เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ดังนั้นในการสอนผู้สอนควรพยายามสร้างความรู้สึกระส่ำระสายสำเร็จให้เกิดขึ้นในตัวของผู้เรียน ถ้าผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ผู้สอนก็ควรที่จะทำการเสริมกำลังใจให้แก่ผู้เรียนได้ทราบโดยทันที ทุกครั้ง ซึ่งตามหลักจิตวิทยาแล้วการกระทำเช่นนี้จะมีผลทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาซ้ำ ๆ ขึ้นเรื่อย ๆ จนกระทั่งกลายเป็นนิสัย วิธีการที่ผู้สอนจะนำมาใช้มีหลายวิธีด้วยกัน เช่น การที่ผู้สอนแสดงท่าทางยอมรับ การกล่าวคำชมเชยโดยตรง การยิ้ม แสดงสีหน้าพอใจ การพยักหน้า ให้ผู้เรียนเห็นความก้าวหน้าของตนเอง การให้รางวัล เป็นต้น

6. ทักษะการสรุปบทเรียน (Set Closure)

ทักษะในการสรุปบทเรียน หมายถึง ความสามารถในการรวบรวมใจความหรือเนื้อเรื่องที่สำคัญ ๆ ที่ผู้สอนต้องการจะให้ผู้เรียนทราบเข้าด้วยกัน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจในบทเรียนตามลำดับขั้นตอนที่ถูกต้องและสมบูรณ์ขึ้น โดยทั่ว ๆ ไปการสรุปบทเรียนจะทำทุกครั้งหลังจากที่สอนจบบทเรียนแล้ว เพื่อผู้เรียนจะได้มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างของความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับ

7. ทักษะการใช้สื่อการสอน (Media Presentation)

ทักษะการใช้สื่อการสอน เป็นความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ คน หรือวิธีการ ที่ช่วยเป็นตัวกลางในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เห็นภาพที่ชัดเจน บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ผู้สอนตั้งไว้ ผู้สอนสามารถนำสื่อการสอนไปใช้ในทุกขั้นตอนของการสอน เช่น ขั้นตอนการนำเข้าสู่เรื่อง ขั้นตอนเนื้อหา ขั้นตอนสรุปบทเรียน ฯลฯ การใช้สื่อประกอบการสอนจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับวิธีการเตรียม การเลือก และการใช้ของผู้สอนแต่ละครั้งเป็นสำคัญ

8. ทักษะการควบคุมชั้นเรียน(Classroom Controlling or Classroom Management And Discipline)

ทักษะการควบคุมชั้นเรียน หมายถึง การควบคุมดูแลและจัดสภาพชั้นเรียนให้มีสภาพที่ดี มีความเหมาะสม มีความพร้อมที่จะเริ่มการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในบทเรียน มีระเบียบวินัยในห้องเรียน

9. ทักษะการพัฒนาความคิดของนักเรียน

การพัฒนาความคิดของนักเรียน หมายถึง กระบวนการพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ในรูปแบบของการมีความสามารถในการสร้างความคิดรวบยอด รู้จักคิด รู้จักการแก้ไขปัญหา และ เกิดความคิดสร้างสรรค์

ตัวอย่างรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบที่เน้นกระบวนการคิด (Thinking Skills)

แนวคิด

กระบวนการคิด เป็นกระบวนการทางสมองในการจัดกระทำข้อมูลหรือสิ่งเร้าที่รับเข้ามาเป็นกระบวนการทางสติปัญญา มีลักษณะเป็นกระบวนการหรือวิธีการ ในการพัฒนาให้เกิดกระบวนการคิด จึงต้องมี บุคคล มีเนื้อหาหรือข้อมูลที่ใช้ในการคิด คุณสมบัติที่เอื้ออำนวยต่อการคิดกระบวนการที่ใช้ในการคิด วิธีการ พัฒนาการคิดและการวัดและประเมินการคิด

แนวทางการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดมีแนวทาง ดังนี้

- 1) การจัดสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการคิด โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้เรียนคิด ไม่ปิดกั้นความคิด ให้กำลังใจ เสริมแรงเมื่อผู้เรียนคิดได้ด้วยตนเอง
- 2) ใช้รูปแบบวิธีการสอนหรือเทคนิคการสอนต่างๆ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการคิด เชื่อมโยงจาก ความคิดเดิมในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ได้แก่ การคิดคล่อง การคิดหลากหลาย การคิดละเอียดการคิดชัดเจน การ คิดอย่างมีเหตุผล การคิดถูกทาง การคิดกว้าง การคิดลึกซึ้ง และการคิดไกล
- 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิด และกระบวนการคิดต่างๆ ตามความเหมาะสมกับ พื้นฐานของผู้เรียน ซึ่งทักษะการคิด สามารถแบ่งได้ ดังนี้

3.1) ทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

3.1.1) ทักษะการสื่อความหมาย หมายถึง ทักษะการรับสาร รับความคิดของผู้อื่นเข้า มา เพื่อรับรู้ ตีความ แล้วจดจำเมื่อต้องการที่จะระลึกถึง เพื่อนำมาเรียบเรียงและถ่ายทอดความคิดของตนให้แก่ ผู้อื่น โดยแปลความคิดของตนให้แก่ผู้อื่น

โดยแปลความคิดในรูปของภาษาต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ทักษะการฟัง ทักษะ การพูด ทักษะการอ่าน และทักษะการเขียน

3.1.2) ทักษะการคิดที่เป็นแกนหรือทักษะการคิดทั่วไป หมายถึง ทักษะการคิดที่ จำเป็นต้องใช้อยู่เสมอในการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น ทักษะการสังเกต ทักษะการสำรวจ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล ทักษะการจำแนก และทักษะการเปรียบเทียบ

3.2) ทักษะการคิดขั้นสูง หมายถึง ทักษะการคิดที่มีขั้นตอนหลายขั้น และ ต้องอาศัยทักษะ การสื่อความหมาย และทักษะการคิดทั่วไปหลายๆ ทักษะในแต่ละขั้น เช่น ทักษะการตั้งสมมติฐาน ทักษะการสรุป ลงความเห็น ทักษะการวิเคราะห์ ทักษะการประเมิน ทักษะการสร้างองค์ความรู้ เป็นต้น

4) ให้เวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิด และแสดงความคิด อภิปรายแลกเปลี่ยน กระบวนการคิด ที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้

5) ร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

6) การวัดและประเมินผลการเรียนทั้งทางด้านเนื้อหา สารการเรียนรู้และทักษะ กระบวนการคิด

ผลที่เกิดกับผู้เรียน

- 1) มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ปฏิบัติงานได้อย่างมีขั้นตอน
- 2) มีความสามารถในการพิจารณาสิ่งต่างๆ และประเมินค่าโดยใช้หลักเกณฑ์อย่าง สมเหตุสมผล รู้จักประเมินตนเอง และผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง
- 3) ส่งเสริมความสามารถในการใช้ภาษาการอ่าน เขียน ฟัง พูดของผู้เรียน ให้มี ทักษะในการ สื่อสารกับผู้อื่นได้ดี
- 4) ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและ ในสถานการณ์ ปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กระบวนการคิดถึงจึงเป็น ภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิตในสังคมที่มี ความยุ่งยาก และซับซ้อนได้เป็นอย่างดี อีกทั้งใช้เป็น เครื่องมือ ในการแก้ไขปัญหาเพื่อเลือกตัดสินใจใน สถานการณ์ต่างๆ ของสังคมได้อย่าง เข้มแข็ง

เทคนิคการใช้ผังกราฟิก (graphic organizers) ประเภท

ผังความคิด (A Mind MAP) เป็นผังที่แสดงความสัมพันธ์ของสาระหรือความคิดต่าง ๆ ให้เห็นเป็นโครงสร้างในภาพรวม โดยใช้ เส้น คำ ระยะห่างจากจุดศูนย์กลาง สี เครื่องหมาย รูปทรง เรขาคณิตและภาพ แสดงความหมายและความเชื่อมโยงของความคิดหรือสาระนั้น ๆ โดยมีขั้นตอนหลัก ๆ ในการทำดังนี้

แผนที่ความคิด บางที่เรียกว่า Webbing semantic Networking, Memory Mapping) โทนี บูซานได้พัฒนาแผนที่ความคิดขึ้น โดย บูรณาการ การทำงานของสมอง ด้านซ้ายและด้านขวา

สมองด้านซ้าย จะทำหน้าที่ในการวิเคราะห์คำ สัญลักษณ์ ตรรกวิทยา ภาษา ระบบ ลำดับ ความเป็นเหตุผล

สมองด้านขวา จำทำหน้าที่ในการสังเคราะห์รูปแบบ สี รูปร่าง วิเคราะห์คิดสร้างสรรค์ จินตนาการ ความงาม ศิลปะ

แผนที่ความคิดไม่เพียงแต่จะใช้คำต่าง ๆ เท่านั้น แต่ยังใช้สัญลักษณ์และภาพต่าง ๆ ด้วย นอกจากนี้แผนที่ความคิดยังเป็นกระบวนการจัดระบบการจำและการจัดกระทำข้อมูล เป็นการ บูรณาการภาพ สี คำศัพท์ และเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมกับแผนที่ความคิด

บุคคลทั่วไป --ใช้ในชีวิตส่วนตัว ในการวางแผน การตัดสินใจ

-- ชีวิตการทำงาน การช่วยจำ การแก้ปัญหา

การนำเสนอ การเขียนหนังสือ

ครูผู้สอน -- การวางแผนการจัดการเรียนรู้

-- การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการเรียนรู้

นักเรียน

-- ช่วยในการคิด จำ บันทึก เสนอข้อมูล

-- ทำให้เข้าใจเนื้อหา

-- ช่วยแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม

-- ทำให้การเรียนรู้เป็นเรื่องสนุกสนาน มีชีวิตชีวา

หลักการทำ Mind Map

1. เริ่มต้นด้วยภาพสี่ตรงกึ่งกลางหน้ากระดาษ
2. ใช้ภาพให้มากที่สุด ใช้ภาพก่อนคำสำคัญ (Key word) หรือรหัส เป็นการช่วยการทำงานของสมอง ดึงดูดสายตาและช่วยจำ
3. เขียนคำสำคัญตัวใหญ่ อ่านง่าย ชัดเจน ช่วยให้สามารถประหยัดเวลา เมื่อย้อนกลับมาอ่านอีกครั้ง
4. เขียนคำสำคัญเหนือเส้น และแต่ละเส้นต้องเชื่อมต่อกับเส้นอื่น ๆ
5. คำสำคัญควรมีลักษณะเป็น “ หน่วย “ คำสำคัญ 1 คำต่อ 1 เส้น
6. ระบายสีให้ทั่ว Mind Map เพราะสีช่วยยกระดับความจำ เพลินตา กระตุ้นสมองซีกขวา

7. เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ควรปล่อยให้หัวคิดมีอิสระมากที่สุด

ใช้รูปทรงเรขาคณิต แสดงขอบเขตของคำที่มีลักษณะของคำใกล้เคียงกัน

ใช้ภาพ รูปสามมิติ เพื่อให้โดดเด่น

การระดมสมอง เป็นการนำความรู้ที่อยู่แล้วออกมาใช้ ทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกอิสระในทางความคิด ปล่อยจิตใจให้มีอำนาจเหนือสมอง ไม่ต้องกังวลว่าสิ่งที่คิดออกมานี้สัมพันธ์กับประเด็นที่ตั้งหรือไม่

การระดมพลังสมองใช้ได้ทั้งงานเดี่ยวและงานกลุ่ม

งานเดี่ยว ให้ผู้เรียนใช้เวลาประมาณ 5 นาที แล้วเขียนหัวข้อ เรื่องปัญหาหรือประเด็นที่มอบหมายให้ลงในแผ่นกระดาษ จากนั้นเขียนทุกสิ่งทุกอย่างที่ผู้เขียนทราบเกี่ยวกับสิ่งนั้นในขณะนั้น ให้เร็วที่สุด

งานกลุ่ม ต้องให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีโอกาสคิดอย่างอิสระที่สุดโดยประวิงการประเมินความคิดออกไปไม่มีการวิพากษ์ วิจารณ์ ในระหว่างที่มีการคิดจุดประสงค์เพื่อนำไปสู่ การที่สามารถแก้ปัญหาได้

เทคนิคการใช้คำถาม (Questioning Techniques)

เทคนิคการใช้คำถาม (Questioning Techniques) หมายถึง กลวิธีการถามคำถามและตอบคำถามที่เป็นเครื่องมือสำหรับกระตุ้นให้ผู้เรียนตอบคำถามโดยใช้กระบวนการคิดค้นคว้าด้วยตนเอง โดยการตั้งคำถาม และตอบคำถามกับผู้เรียนอาจใช้กับผู้เรียนเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มย่อย หรือทั้งชั้น เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ กระบวนการ

คิดค้นคว้าหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหา และสรุปแนวคิดได้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาความคิดในระดับสูง และความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนโดยเฉพาะในบริบทของการจัดการเรียนการสอน

ประเภทของคำถาม

คำถามมีการแบ่งหลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ในการแบ่ง ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการใช้ คำถาม ขั้นตอนของการสอน ลักษณะของคำตอบ นักการศึกษาได้จำแนกประเภทของคำถามไว้แตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

1. คำถามทั่วๆ ไปที่ไม่เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา (managerial questions) ซึ่งเป็นคำถามเพื่อการดำเนินการสอน หรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดำเนินไปในทิศทางที่ต้องการ นอกจากนี้ยังใช้ กระตุ้นความสนใจของผู้เรียน
2. คำถามเน้นความ (rhetorical questions) ใช้เพื่อเน้นเรื่องที่จะพูด เป็นวิธีการหนึ่งของการอธิบายข้อเท็จจริง ซึ่งอาจช่วยเน้นหรือสร้างความสนใจของผู้เรียนได้มากขึ้น จุดมุ่งหมายของคำถาม ประเภทนี้ ไม่ใช่อะไรที่คำตอบว่า “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” แต่เป็นการบอกข้อเท็จจริง และเพื่อสร้างความสนใจ ของผู้เรียนมายังเรื่องนั้นๆ ด้วย
3. คำถามที่มีคำตอบแน่นอน (closed questions) เป็นคำถามที่มีคำตอบจำกัด และแน่นอน ไม่ว่าจะเป็นคำถามนี้กับผู้เรียนคนใดก็หวังจะได้รับคำตอบแบบเดียวกัน
4. คำถามที่มีคำตอบได้หลายอย่าง หรือคำถามแบบกว้าง (open-ended questions) เป็นคำถามที่มีคำตอบที่เป็นไปได้มากกว่าหนึ่งหรือสองคำตอบ ผู้เรียนจะต้องใช้ความรู้ที่เรียนมา แล้วมาประมวลกันเข้าเพื่อตอบคำถาม คำถาม ประเภทนี้ได้แก่ คำถามที่ถามให้ผู้เรียนลงความเห็นจากข้อมูล ตั้งสมมติฐาน ออกแบบการทดลอง พยากรณ์ รวมถึงการถามเกี่ยวกับการประเมินความรู้สึก

ระดับของการตั้งคำถาม

การตั้งคำถามมี 2 ระดับ คือ คำถามระดับพื้นฐาน และคำถามระดับสูง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. คำถามระดับพื้นฐาน เป็นการถามความรู้ ความจำ เป็นคำถามที่ใช้ความคิดทั่วไป หรือความคิดระดับต่ำ ใช้พื้นฐานความรู้เดิมหรือสิ่งที่ประจักษ์ในการตอบ เนื่องจากเป็นคำถามที่ฝึกให้เกิดความคล่องตัวในการตอบ คำถามในระดับนี้เป็นการประเมินความพร้อมของผู้เรียนก่อนเรียน วิจัยจุดอ่อน – จุดแข็ง และสรุปเนื้อหาที่เรียนไปแล้ว คำถามระดับพื้นฐานได้แก่

1.1 คำถามให้สังเกต เป็นคำถามที่ให้ผู้เรียนคิดตอบจากการสังเกต เป็นคำถามที่ต้องการให้ผู้เรียนใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้าในการสืบค้นหาคำตอบ คือ ใช้ตา ดู มือสัมผัส จมูกดมกลิ่น ลิ้นชิมรส และหูฟังเสียง ตัวอย่างคำถามเช่น

- เมื่อนักเรียนฟังเพลงนี้แล้วรู้สึกอย่างไร
- ภาพนี้มีลักษณะอย่างไร
- สารเคมีใน 2 ปีกเกอร์ ต่างกันอย่างไร
- พื้นผิวของวัตถุเป็นอย่างไร

1.2 คำถามทบทวนความจำ เป็นคำถามที่ใช้ทบทวนความรู้เดิมของผู้เรียน เพื่อใช้เชื่อมโยงไปสู่ความรู้ใหม่ก่อนเริ่มบทเรียน ตัวอย่างคำถามเช่น

- วันวิสาขบูชาตรงกับวันใด
- ดาวเคราะห์ดวงใดที่มีขนาดใหญ่ที่สุด
- ใครเป็นผู้แต่งเรื่องอิเหนา
- เมื่อเกิดอาการแพ้ยาควรโทรศัพท์ไปที่เบอร์ใด

1.3 คำถามที่ให้บอกความหมายหรือคำจำกัดความ เป็นการถามความเข้าใจ โดยการให้บอกความหมายของข้อมูลต่าง ๆ ตัวอย่างคำถามเช่น

- คำว่าสิทธิมนุษยชนหมายความว่าอย่างไร
- ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาคืออะไร
- สถิติ (Statistics) หมายความว่าอย่างไร
- บอกความหมายของ Passive Voice

1.4 คำถามบ่งชี้หรือระบุ เป็นคำถามที่ให้ผู้เรียนบ่งชี้หรือระบุคำตอบจากคำถามให้ถูกต้อง ตัวอย่างคำถามเช่น

- ประโยคที่ปรากฏบนกระดานประโยคใดบ้างที่เป็น Past Simple Tense
- คำใดต่อไปนี้เป็นคำควบกล้ำไม่แท้
- ระบุชื่อสัตว์ที่มีกระดูกสันหลัง
- ประเทศใดบ้างที่เป็นสมาชิก APEC

2. คำถามระดับสูง เป็นการถามให้คิดค้น หมายถึง คำตอบที่ผู้เรียนตอบต้องใช้ความคิดซับซ้อน เป็นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถใช้สมองทั้งซีกซ้ายและซีกขวาในการคิดหาคำตอบ โดยอาจใช้ความรู้หรือประสบการณ์เดิมมาเป็นพื้นฐานในการคิดและตอบคำถาม ตัวอย่างคำถามระดับสูงได้แก่

2.1 คำถามให้อธิบาย เป็นการถามโดยให้ผู้เรียนตีความหมาย ขยายความ โดยการให้อธิบายแนวคิดของข้อมูลต่าง ๆ ตัวอย่างคำถามเช่น

- เพราะเหตุใดใบไม้จึงมีสีเขียว
- นักเรียนควรมีบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนอย่างไร
- ชาวพุทธที่ดีควรปฏิบัติตนอย่างไร
- นักเรียนจะปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะทำให้ร่างกายแข็งแรง

2.2 คำถามให้เปรียบเทียบ เป็นการตั้งคำถามให้ผู้เรียนสามารถจำแนกความเหมือน – ความแตกต่างของข้อมูลได้ ตัวอย่างคำถามเช่น

- พืชใบเลี้ยงคู่ต่างจากพืชใบเลี้ยงเดี่ยวอย่างไร
- จงเปรียบเทียบวิถีชีวิตของคนไทยในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย
- DNA กับ RNA แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
- สังคมเมืองกับสังคมชนบทเหมือนและต่างกันอย่างไร

2.3 คำถามให้วิเคราะห์ เป็นคำถามให้ผู้เรียนวิเคราะห์ แยกแยะปัญหา จัดหมวดหมู่ วิเคราะห์แนวคิด หรือบอกความสัมพันธ์และเหตุผล ตัวอย่างคำถามเช่น

- อะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะโลกร้อน
- วัฒนธรรมแบ่งออกเป็นกี่ประเภท อะไรบ้าง
- สาเหตุใดที่ทำให้นางวันทองถูกประหารชีวิต

- การติดยาเสพติดของเยาวชนเกิดจากสาเหตุใด

2.4 คำถามให้ยกตัวอย่าง เป็นการถามให้ผู้เรียนใช้ความสามารถใน

การคิด นำมายกตัวอย่าง ตัวอย่างคำถามเช่น

- ร่างกายขับของเสียออกจากส่วนใดบ้าง
- ยกตัวอย่างการเคลื่อนที่แบบโปรเจกไทล์
- หินก้อนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไรบ้าง
- อาหารคาวหวานในพระราชพิธีกาพย์เห่ชมเครื่องคาวหวานได้แก่

อะไรบ้าง

2.5 คำถามให้สรุป เป็นการใช้คำถามเมื่อจบบทเรียน เพื่อให้ทราบว่า

ผู้เรียนได้รับความรู้หรือมีความก้าวหน้าในการเรียนมากน้อยเพียงใด และเป็นการช่วยเน้นย้ำความรู้ที่ได้เรียนไปแล้ว ทำให้สามารถจดจำเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างคำถามเช่น

- จงสรุปเหตุผลที่ทำให้พระเจ้าตากสินทรงย้ายเมืองหลวง
- เมื่อนักเรียนอ่านบทความเรื่องนี้แล้วนักเรียนได้ข้อคิดอะไรบ้าง
- จงสรุปแนวทางในการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดคุณค่าสูงสุด
- จงสรุปขั้นตอนการทำผ้าบาติก

2.6 คำถามเพื่อให้ประเมินและเลือกทางเลือก เป็นการใช้คำถามที่

ผู้เรียนเปรียบเทียบหรือใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่

หลากหลาย ตัวอย่างคำถามเช่น

- การว่ายน้ำกับการวิ่งเหยาะ อย่างไรเป็นการออกกำลังกายที่ดีกว่า

กัน เพราะเหตุใด

- ระหว่างน้ำอัดลมกับนมอย่างไรมีประโยชน์ต่อร่างกายมากกว่า

กัน เพราะเหตุใด

- ดินร่วน ดินทราย และดินเหนียว ดินชนิดใดเหมาะแก่การปลูก

มะม่วงมากกว่ากัน เพราะเหตุใด

- ไก่ทอดกับสลัดไก่ นักเรียนจะเลือกรับประทานอาหารชนิดใด

เพราะเหตุใด

2.7 คำถามให้ประยุกต์ เป็นการถามให้ผู้เรียนใช้พื้นฐานความรู้เดิมที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่หรือในชีวิตประจำวัน ตัวอย่างคำถามเช่น

- นักเรียนมีวิธีการประหยัดพลังงานอย่างไรบ้าง
- เมื่อนักเรียนเห็นเพื่อนในห้องขาดแว่น นักเรียนจะทำการปฐมพยาบาลอย่างไร
- นักเรียนนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันอย่างไรบ้าง

2.8 คำถามให้สร้างหรือคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือผลิตผลใหม่ ๆ เป็นลักษณะการถามให้ผู้เรียนคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำกับผู้อื่นหรือที่มีอยู่แล้ว ตัวอย่างคำถามเช่น

- กระดาษหนังสือพิมพ์ที่ไม่ใช้แล้ว สามารถนำไปประดิษฐ์ของเล่นอะไรได้บ้าง
- กุ้งหรือปลิงไม้เท้า ๆ สามารถดัดแปลงกลับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร
- เสื้อผ้าที่ไม่ใช้แล้ว นักเรียนจะนำไปดัดแปลงเป็นสิ่งใดเพื่อให้เกิดประโยชน์
- นักเรียนจะนำกระดาษที่ใช้เพียงหน้าเดียวมาประดิษฐ์เป็นสิ่งใดบ้าง

วิธีการตั้งคำถามที่ดี

วิธีการตั้งคำถามที่ดีเป็นความสามารถในการ ตั้งคำถามหรือใช้คำถามเพื่อให้ผู้เรียนตอบคำถาม

1. การถามให้ตรงประเด็นเมื่อถามคำถาม กว้างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับรู้แนวทางของคำถาม แล้วผู้สอนควรถามคำถามเจาะจงลงไปในประเด็น ที่ต้องการให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. การเรียกผู้เรียนให้ตอบคำถาม ผู้สอนควรถามทั้งชั้น หยุดลักเล็กน้อยจึงเรียกผู้เรียนคนใดคนหนึ่งตอบ โดยการเรียกชื่อหรือใช้ท่าทาง ไม่ควรเรียกชื่อก่อนแล้วจึงถาม

3. การกระจายคำถาม ผู้สอนควรถามคำถาม ผู้เรียนให้ทั่วถึง แม้ว่าอาจจะใช้วิธีถามตัวแทนของกลุ่ม

4. การจัดให้มีการเงียบชั่วขณะ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมาธิ ได้คิดแล้วจึงเรียกให้ตอบ เทคนิคนี้สำคัญมากเมื่อผู้สอนถามคำถามที่ยากขึ้นต้องเว้นระยะเวลาเพื่อรอคำตอบ ความเงียบในขณะรอผู้เรียนจะเริ่มคิด และใส่ใจกับคำถาม เป็นการดึงศักยภาพในตนเองออกมาเพื่อตอบคำถาม

5. คำถามควรกระชับและชัดเจนไม่ถามคำถามพร้อมกันหลายคำถาม เพราะจะทำให้ผู้เรียนสับสนและไม่สามารถตอบคำถามได้ตรงประเด็น

6. การถามคำถามโดยการปูพื้นความรู้ เป็นการถามคำถามเพื่อตั้งประสบการณ์เดิมของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนหาคำตอบได้ดีขึ้น โดยถามให้แนวทางหรือถามคำถามใหม่ แต่ใจความเดียวกัน หรือแบ่งคำถามออกเป็นตอนๆ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและตอบคำถามง่ายขึ้น

7. การถามต่อเนื่องที่เจาะลึก เป็นการถาม ช่วยให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบที่ดีกว่าลึกซึ้ง กว้างขวางมีเหตุผลกว่าคำตอบสั้นๆ ที่ตอบครั้งแรกและ ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน

8. ถ้าผู้เรียนตอบคำถามถูกควรมีการเสริมแรง ทางวาจา เช่น ให้คำชม และถ้าผู้เรียนตอบผิดไม่ควรมีปฏิกิริยาทางลบ เช่น ตำหนิ แต่ควร ให้กำลังใจที่จะแก้ไขคำตอบที่ผิดหรือในกรณีที่ไม่มีคำตอบ ควรถามใหม่และทำให้ง่ายขึ้นหรือเน้นจุดสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจคำถาม

9. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ถามอย่างเป็นกันเองบ้าง เพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในห้องเรียน จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกอยากจะมีส่วนร่วม ในการตอบคำถามมากขึ้น

10. ใช้คำถามที่ผู้เรียนมีความรู้และ ประสบการณ์เพียงพอที่จะสามารถตอบคำถาม ได้และควรวิเคราะห์คำถามที่ถามไปแล้วสำหรับ นำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อใช้ในโอกาสอื่นๆ ต่อไป

การจัดการเรียนรู้การใช้เทคนิคการตั้งคำถาม

การจัดการเรียนรู้การใช้เทคนิคการตั้งคำถามประกอบกับการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนสำคัญดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนการใช้คำถาม ผู้สอนควรจะมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าว่าจะใช้คำถามเพื่อวัตถุประสงค์ใด รูปแบบใดที่จะสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของบทเรียน

ขั้นที่ 2 ขั้นเตรียมคำถาม ผู้สอนควรเตรียมคำถามที่จะใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการสร้างคำถามอย่างมีหลักเกณฑ์ อย่างเป็นระบบ กระบวนการที่ต่อเนื่อง

ขั้นที่ 3 ขั้นการใช้คำถาม ผู้สอนสามารถใช้คำถามในทุกขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และอาจจะสร้างคำถามใหม่ ที่นอกเหนือจากคำถามที่เตรียมไว้ก็ได้ ทั้งนี้ต้อง เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและสถานการณ์นั้น ๆ

ขั้นที่ 4 ขั้นสรุปและประเมินผล ผู้สอนอาจใช้คำถามเพื่อการสรุปบทเรียน หรือ ประเมินผลผู้เรียนร่วมกัน โดยใช้คำถามในการประเมินผลที่หลากหลาย

ใบกิจกรรมที่ 2.1

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

หน่วยย่อยที่ 1 เรื่อง ความสามารถในการสอน

กลุ่มที่.....

คำชี้แจง ให้ผู้เข้าอบรมศึกษาใบความรู้เรื่อง ความสามารถในการสอน จากใบความรู้ และสรุปตามประเด็นที่กำหนดให้ต่อไปนี้ (10 คะแนน)

1. ความสามารถในการสอน หมายถึง (2 คะแนน)

.....

.....

.....

2. ทักษะการสอน หมายถึง (2 คะแนน)

.....

.....

.....

3. ทักษะและพฤติกรรมกรรมการการสอนที่สำคัญที่ครูควรใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีทักษะใดบ้าง พร้อมยกตัวอย่าง (3 คะแนน)

2/2/1

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ใบความรู้ 2.2

หน่วยที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

หน่วยย่อยที่ 2 เรื่อง กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะให้นักเรียน

.....

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. **ความสามารถในการสื่อสาร** เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม
2. **ความสามารถในการคิด** เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิด อย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม
3. **ความสามารถในการแก้ปัญหา** เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม
4. **ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต** เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้

ตัวอย่างการพัฒนาศักยภาพในการคิด

1. ทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1.1.1 ทักษะการฟัง เป็นการรับรู้ความหมายจากเสียงที่ได้ยิน ตีความ

1.1.2 ทักษะการพูด เป็นการใช้อ้อยคำ น้ำเสียง รวมทั้งกิริยาอาการ

ถ่ายทอดความรู้ ความคิดและความรู้สึของผู้พูดให้ผู้ฟังได้รับรู้และเกิดการ
ตอบสนอง บรรยาย รายงาน แนะนำ แสดงความคิดเห็น ชูใจ ทำให้ผู้ฟังเข้าใจเนื้อหาที่พูด
ได้ง่าย ชัดเจน และรวดเร็ว สามารถแสดงพฤติกรรมตอบสนองได้ตรงตามจุดมุ่งหมาย
เหมาะสมกับผู้ฟังและสถานการณ์

1.1.3 การอ่าน เป็นการรับรู้ข้อความในการเขียนของตนเองหรือของผู้อื่น รวมถึงการรับรู้ความหมายจากเครื่องหมายและสัญลักษณ์ต่างๆ เพื่อทบทวน จดจำ เข้าใจ หาข้อมูล สะท้อนความคิด ตัวอย่างกิจกรรมการพัฒนากการอ่าน เช่น การจับใจความสำคัญ สรุปสาระสำคัญ แยกแยะความรู้ ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น ดีความ แปลความ วิเคราะห์ วิวิจารณ์ ประเมินค่าเรื่องที่อ่านอย่างมีเหตุผล

1.1.4 การเขียน เป็นการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความรู้สึ และความต้องการออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจ เพื่อบรรยาย อธิบาย แสดงความคิดเห็น ความรู้สึก รายงาน

1.2 ทักษะการคิดที่เป็นแกน มี 18 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการสังเกต ทักษะการสำรวจ ทักษะการสำรวจค้นหา ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการระบุ ทักษะการคัดแยก ทักษะการรวบรวมข้อมูล ทักษะการเปรียบเทียบ ทักษะการจัดกลุ่ม ทักษะการจำแนกประเภท ทักษะการเรียงลำดับ ทักษะการแปลความ ทักษะการเชื่อมโยง ทักษะการนำความรู้ไปใช้ ทักษะการตีความ ทักษะการสรุปย่อ ทักษะการสรุปอ้างอิง ทักษะการให้เหตุผล

2. ทักษะการคิดขั้นสูง ประกอบด้วย

2.1 ทักษะการคิดซับซ้อน มี 18 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการให้ความกระจ่าง ทักษะการสรุปลงความเห็น ทักษะการให้คำจำกัดความ ทักษะการจัดระเบียบ ทักษะการวิเคราะห์ ทักษะการสังเคราะห์ ทักษะการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะการสร้างความรู้ ทักษะการจัดโครงสร้าง ทักษะการปรับโครงสร้าง ทักษะการหา แบบแผน ทักษะการพยากรณ์ ทักษะการหาความเชื่อพื้นฐาน ทักษะการตั้งสมมติฐาน ทักษะการพิสูจน์ความจริง ทักษะการทดสอบสมมติฐาน ทักษะการตั้งเกณฑ์ ทักษะการประเมิน

2.2 ทักษะพัฒนาลักษณะการคิด มี 9 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการคิดคล่อง ทักษะการคิดหลากหลาย ทักษะการคิดละเอียด ทักษะการคิดชัดเจน ทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล ทักษะการคิดถูกต้อง ทักษะการคิดกว้าง ทักษะการคิดไกล ทักษะการคิดลึกซึ้ง

2.3 ทักษะกระบวนการคิด มี 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะกระบวนการคิดตัดสินใจ ทักษะกระบวนการคิดแก้ปัญหา ทักษะกระบวนการวิจัย ทักษะกระบวนการคิดสร้างสรรค์

การระดมสมอง

ตัวอย่างที่ 1

การระดมสมอง หมายถึง วิธีสอนที่ใช้ในการอภิปรายโดยทันที ไม่มีใครกระตุ้นกลุ่มผู้เรียนเพื่อหาคำตอบหรือทางเลือกสำหรับปัญหาที่กำหนดอย่างรวดเร็ว ในระยะเวลาสั้นโดย ในขณะนั้นจะไม่มีใครตัดสินว่า คำตอบหรือทางเลือกใดดีหรือไม่อย่างไร

ลักษณะสำคัญ ผู้เรียนแบ่งเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ช่วยกันคิดหาคำตอบหรือทางเลือก สำหรับปัญหาที่กำหนดให้มากที่สุดและเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ แล้วช่วยกันพิจารณาเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ซึ่งอาจมีมากกว่าหนึ่งทาง

ขั้นตอนในการระดมสมอง

1. กำหนดปัญหา
2. แบ่งกลุ่มผู้เรียน และอาจเลือกประธานหรือเลขา เพื่อช่วยในการอภิปรายและบันทึกผล
3. สมาชิกทุกคนในกลุ่มช่วยกันคิดหาคำตอบหรือทางเลือกสำหรับปัญหาที่กำหนดให้มากที่สุดภายในเวลาที่กำหนด โดยปัญหาของแต่ละกลุ่มอาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกันได้
4. คัดเลือกเฉพาะทางเลือกที่น่าจะเป็นไปได้ หรือเหมาะสมที่สุด
5. แต่ละกลุ่มนำเสนอผลงานของตน (ข้อ 4 และ 5 อาจสลับกันได้)
6. อภิปรายและสรุปผล

ข้อดีและข้อจำกัด

ข้อดี

1. ฝึกกระบวนการแก้ปัญหาและมีคุณค่ามากที่จะใช้เพื่อแก้ปัญหาหนึ่ง
2. ก่อให้เกิดแรงจูงใจในตัวผู้เรียนสูง และฝึกการยอมรับความเห็นที่แตกต่างกัน
3. ได้คำตอบหรือทางเลือกได้มาก ภายในเวลาอันสั้น
4. ส่งเสริมการร่วมมือกัน
5. ประหยัดค่าใช้จ่ายและการจัดหาสื่อเพิ่มเติมอื่น ๆ

ข้อจำกัด

1. ประเมินผลผู้เรียนแต่ละคนได้ยาก
2. อาจมีนักเรียนส่วนน้อยเพียงไม่กี่คนครอบครองการอภิปรายส่วนใหญ่
3. เสียงมักจะดังรบกวนห้องเรียนข้างเคียง
4. ถ้าผู้จัดบันทึกทำงานได้ช้า การคิดอย่างอิสระก็จะช้าและจำกัดตามไปด้วย
5. หัวเรื่องต้องชัดเจนรัดกุม และมีประธานที่มีความสามารถในการดำเนินการและสรุปการอภิปราย ทั้งในกลุ่มย่อย และรวมทั้งชั้น

ตัวอย่างที่ 2

การระดมพลังสมอง เป็นการนำความรู้ที่มีอยู่แล้วออกมาใช้ ผู้เรียนมีอิสระในทางความคิด ไม่ต้องไปกังวลว่าสิ่งที่คิดออกมาสัมพันธ์กับประเด็นที่ตั้งไว้หรือไม่ จะถูกหรือผิด การระดมพลังสมองใช้ได้ทั้งงานเดี่ยว และงานกลุ่ม

การระดมพลังสมอง มี 2 รูปแบบ

รูปแบบที่ 1 ระดมามากที่สุด

ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1. ครูกำหนดประเด็นหรือให้นักเรียนเป็นผู้กำหนดประเด็นขึ้นมา เช่น ผ้าขาวม้า
2. ให้นักเรียนเขียนอะไรก็ได้เกี่ยวกับประเด็นที่กำหนดให้มากที่สุดในเวลาที่กำหนด เช่น เขียนประโยชน์ของผ้าขาวม้า
3. นักเรียนนำเสนอความคิดของสิ่งที่ได้เขียนขึ้น
4. เปิดโอกาสให้มีการพิจารณาความถูกต้องหรือความเป็นไปได้ของความคิดแต่ละอย่างที่แต่ละคน หรือกลุ่มได้นำเสนอ
5. นักเรียนสรุปผลที่ได้จากการระดมความคิด

รูปแบบที่ 2 ระดมความคิด

การระดมความคิดเป็นการระดมเพื่อหาแนวทางหรือวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อการแก้ปัญหา หรือเพื่อการตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง การระดมพลังสมองเพื่อหาที่ดีที่สุด จะมี 3 ขั้นตอน

1. ระดมความคิด
2. กลั่นกรองความคิด
3. สรุปความคิดที่เหมาะสม

ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1. ครูกำหนดประเด็นปัญหา หรือเหตุการณ์ที่ท้าทาย หรือเป็นเหตุการณ์ที่จำเป็นเร่งด่วน “เราจะแก้ปัญหาน้ำท่วมกรุงเทพมหานครได้อย่างไร”
2. แบ่งกลุ่มนักเรียน กลุ่มละ 6 – 8 คน
3. นักเรียนร่วมกันระดมความคิด หาวิธีการในการแก้ปัญหา หรือวิธีการที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจ
4. นักเรียนแต่ละกลุ่มร่วมกันพิจารณากลั่นกรองประเด็นข้อเสนอของสมาชิก และคัดเลือกประเด็นที่เป็นไปได้ และมีความเหมาะสม
5. นักเรียนแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายในประเด็นที่ได้คัดเลือกไว้โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมกับสภาพ
6. นักเรียนแต่ละกลุ่มร่วมกันสรุปประเด็น หรือ วิธีการที่กลุ่มจะนำไปดำเนินการ 1-2 ประเด็น
7. กลุ่มนำวิธีการที่ได้จากข้อสรุปไปวางแผนกำหนดขั้นตอนการดำเนินการต่อไป

ใบกิจกรรมที่ 2.2

หน่วยที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

หน่วยย่อยที่ 2 เรื่อง กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะให้นักเรียน

กลุ่มที่.....

.....
คำชี้แจง ให้ผู้เข้าอบรมศึกษาใบความรู้ที่ 1.9 เรื่อง กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะให้นักเรียน และร่วมกันออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะให้นักเรียน (10 คะแนน)

1. จากภาพ ครูควรจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะใดให้กับนักเรียน และควรจัดกิจกรรมอย่างไร(2 คะแนน)



เพลงพระราชนิพนธ์ "ความฝันอันสูงสุด"

ที่มา : <http://www.youtube.com>

.....

.....

.....

.....

.....

2. จากภาพ ครูควรจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะใดให้กับนักเรียน และควรจัดกิจกรรมอย่างไร(2 คะแนน)



กลุ่มที่ 1

1.
2.
3.

กลุ่มที่ 2

1.
2.
3.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เอกสารประกอบการอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 3

ใบความรู้ 3.1

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หน่วยย่อยที่ 1 เรื่อง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่าง ๆ อาทิ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายผู้สอน ฆูปปกครอง ชุมชน โดยทั่วไปนั้นมีการดำเนินการใน ๒ ส่วน คือ

1) การดำเนินการระดับสถานศึกษา : ดำเนินการโดยองค์คณะบุคคล ในระดับสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ เพื่อพิจารณาจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบการวัดประเมินผลการเรียน รวมทั้งพิจารณาเกี่ยวกับเอกสารบันทึกและรายงานผลการเรียน ซึ่งต้องใช้ร่วมกันในสถานศึกษานั้น ๆ

๒) การดำเนินการระดับชั้นเรียน : ดำเนินการโดยครูผู้สอนแต่ละคน ในการออกแบบหน่วย การเรียนรู้อและจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้อง เหมาะสมกับกับ ผู้เรียนแต่ละกลุ่ม ซึ่งอาจมีความ แตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ที่ครูผู้สอนรายวิชาเดียวกัน ระดับชั้นเดียวกันอาจพิจารณา ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่แตกต่างกันได้ เพราะผู้เรียนที่ครูแต่ละคนรับผิดชอบนั้นอาจมีความต้องการ และความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้น กิจกรรมการเรียนรู้ หรืองานที่มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติ สื่อการ สอน หรือวิธีการวัดประเมินผลอาจต้องปรับให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม

ขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยทั่วไปนั้นดำเนินการโดยคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการโดยสังเขป ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน : คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของ สถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ : มีแหล่งข้อมูลสำคัญมากมายที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา อาทิ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กรอบหลักสูตรท้องถิ่น ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา จุดเน้น ความต้องการชุมชน และสถานศึกษาแต่ละแห่ง ตลอดจนความต้องการของผู้เรียน

3. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา : พิจารณาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา (เวลาเรียน รายวิชาพื้นฐาน/เพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน) คำอธิบายรายวิชา และเกณฑ์การจบหลักสูตร พร้อมกันนี้สถานศึกษาจะต้องจัดทำเอกสารระเบียบการวัดและประเมินผล เพื่อใช้ควบคู่กับหลักสูตรสถานศึกษา

4. คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ : นำเสนอร่างเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา และระเบียบการวัดประเมินผลต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ความเห็นชอบ หากมีข้อเสนอนะ ก็นำข้อเสนอนั้นดังกล่าวไปพิจารณาปรับปรุงร่างหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม ชัดเจนยิ่งขึ้น ก่อนการอนุมัติใช้หลักสูตร เมื่อได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาแล้ว ให้จัดทำประกาศหรือคำสั่งเรื่อง ให้ใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและประธานกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ลงนาม

5. ใช้หลักสูตรสถานศึกษา: ครูผู้สอนนำหลักสูตรสถานศึกษาไปกำหนดโครงสร้างรายวิชา และออกแบบหน่วยการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย

6. วิจัยและติดตามผลการใช้หลักสูตร : ดำเนินการติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ เพื่อนำผลจากการติดตามมาใช้เป็นข้อมูลพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพ และมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

องค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา

เอกสารหลักสูตรสถานศึกษาเป็นเอกสารสำคัญที่ครูควรจะใช้สำหรับการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอน และการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นเอกสารหลักสูตรสถานศึกษาควรมี ข้อมูลที่ชัดเจนในการนำไปสู่การปฏิบัติ องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่

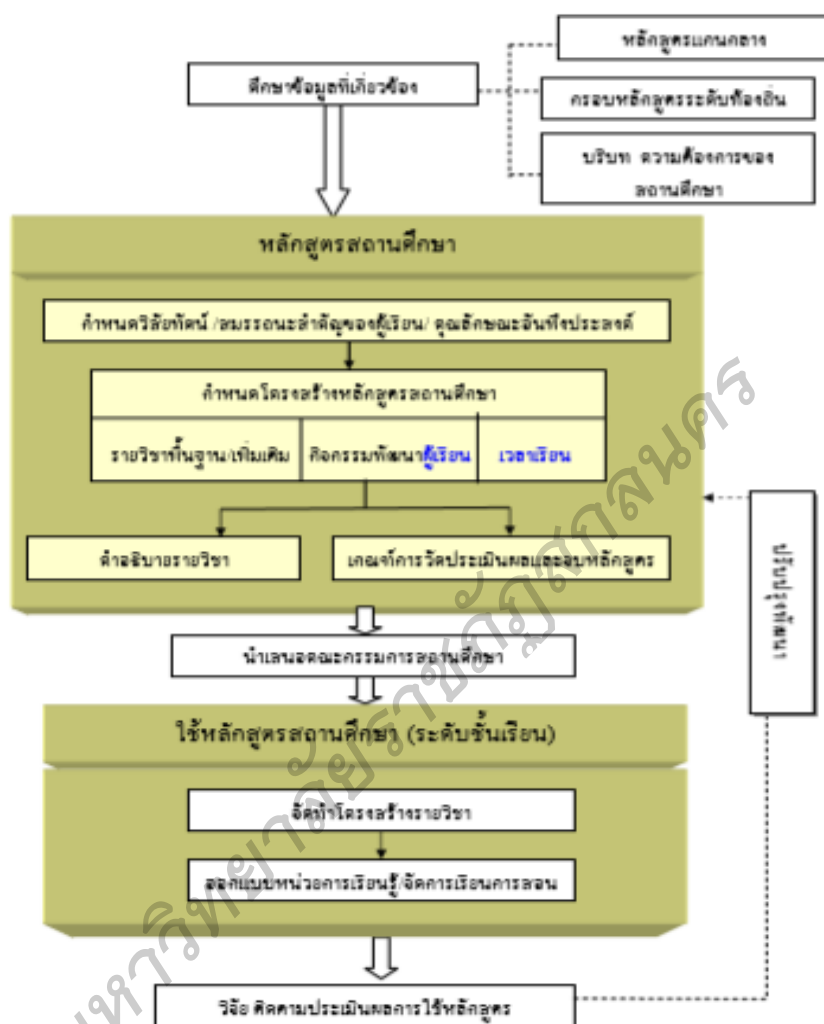
1) สนวนนำ : ข้อมูลในส่วนนี้ช่วยให้ครูผู้สอนได้ทราบถึงเป้าหมายโดยรวมของสถานศึกษาใน การพัฒนาผู้เรียน เช่น วิสัยทัศน์ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลาง เป็นต้น

2) โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา: เป็นส่วนที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดรายวิชาที่จัดสอนในแต่ละปี/ภาคเรียน ซึ่งประกอบด้วยรายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พร้อมทั้งจำนวนเวลาเรียน หรือหน่วยกิตของรายวิชาเหล่านั้น

3) คำอธิบายรายวิชา: สนวนนี้เป็นรายละเอียดที่ช่วยให้ทราบว่าผู้เรียนจะเรียนรู้อะไรจาก รายวิชานั้นๆ ในคำอธิบายรายวิชาจะประกอบด้วยรหัสวิชา ชื่อรายวิชา ประเภทรายวิชา (พื้นฐาน/ เพิ่มเติม) กลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับชั้นที่สอน พร้อมทั้งคำอธิบายให้ทราบว่าเมื่อเรียนรายวิชานั้นแล้ว ผู้เรียนจะมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะหรือเจตคติอะไร ซึ่งอาจจะนำไปทราบถึงกระบวนการเรียนรู้ หรือ ประสิทธิภาพสำคัญที่ผู้เรียนจะได้รับด้วยก็ได้

4) เกณฑ์การวัดประเมินผลและจบหลักสูตร: เป็นส่วนที่สถานศึกษากำหนดคุณสมบัติของ ผู้ที่จะจบการศึกษาในแต่ละระดับ โดยพัฒนาเกณฑ์ดังกล่าวให้สอดคล้องสัมพันธ์กับเกณฑ์การจบ หลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลาง

กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา



แนวทางการตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษา

รายการ	แนวทางการตรวจสอบ
วิสัยทัศน์ ภารกิจ และ เป้าหมาย	- มีความสอดคล้องกับสภาวะปัจจุบันหรือไม่ - เป็นการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและชุมชนหรือไม่ - สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การจัดการศึกษาหรือไม่
คุณลักษณะ	- ได้กำหนดตามสภาพปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมของผู้เรียนหรือไม่
โครงสร้างหลักสูตร	- สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของสถานศึกษามากน้อยเพียงใด
รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้	- ตอบสนองต่อสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น มากน้อยเพียงใด
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	- มุ่งปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์ เพื่อสังคมมากน้อยเพียงใด
การจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้	- สถานศึกษาได้มีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้บูรณาการระหว่าง 8 กลุ่มสาระมากน้อยเพียงใด
การวัดประเมินผล	- รูปแบบ วิธีการ และเกณฑ์การวัดประเมินผลในระดับชั้นเรียนและระดับสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวทางการวัดผลประเมินผล ตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานมากน้อยเพียงใด
การบริหารจัดการหลักสูตร	- สถานศึกษาได้มามีการบริหารงานวิชาการและการบริหารงานทั่วไป เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้อย่างไร

ใบกิจกรรมที่ 3.1

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การพัฒนาสถานศึกษา

หน่วยย่อยที่ 1 เรื่อง การตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษา

กลุ่มที่.....

ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาใบความรู้ที่ 1.7 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาตามรายการตรวจสอบต่อไปนี้ (10 คะแนน)

รายการ	ผลการดำเนินการ
วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมาย	
คุณลักษณะ	
โครงสร้างหลักสูตร	
รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้	

รายการ	ผลการดำเนินการ
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	
การจัดการเรียนรู้และ ส่งเสริมการเรียนรู้	
การวัดประเมินผล	
การบริหารจัดการหลักสูตร	

ใบความรู้ 3.2

หน่วยที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หน่วยย่อยที่ 2 เรื่อง การใช้หลักสูตรสถานศึกษา

ความหมายของการนำหลักสูตรไปใช้

การนำหลักสูตรไปใช้ซึ่งเป็นขั้นตอนที่นำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติงานที่มีขอบเขตกว้างขวางทำให้การให้ความหมายของคำว่าหลักสูตรไปใช้แตกต่างกันออกไป นักการศึกษาหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นหรือให้คำนิยามของคำว่าหลักสูตรไปใช้ดังนี้

โบแชมป์ (Beauchamp, 1975:164) ได้ให้ความหมายของการนำหลักสูตรไปใช้ว่า การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การนำหลักสูตรไปปฏิบัติ โดยการระบวนการที่สำคัญที่สุด คือการแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ครูได้มีพัฒนาการเรียนการสอน

สันติ ธรรมบำรุง (2527:120) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูนำโครงการของหลักสูตรที่เป็นรูปเล่มนั้นไปปฏิบัติให้บังเกิดผล รวมถึงการบริหารงานด้านวิชาการของโรงเรียนเพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูและนักเรียนสามารถสอนและเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จันทร์ (Chandra, 1977:1) ได้ให้ความหมายของการนำหลักสูตรไปใช้ว่าเป็นการทดลองใช้เนื้อหาวิชาวิธีการสอน เทคนิคการประเมิน การใช้อุปกรณ์การสอน แบบเรียนและทรัพยากรต่างๆให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน โดยมีครูและผู้ร่างหลักสูตรเป็นผู้ปัญหาแล้วหาคำตอบให้ได้จากการประเมินผล

แนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้

ถ้าเรายอมรับว่าการนำหลักสูตรไปใช้เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้หลักสูตร เกิดผลต่อการใช้อย่างแท้จริงแล้ว การนำหลักสูตรไปใช้ก็ควรจะเป็นวิธีการปฏิบัติการที่มีหลักเกณฑ์ และมีกระบวนการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ พอที่จะมั่นใจได้ว่า

หลักสูตรที่ได้สร้างขึ้นนั้น จะมีโอกาสนำไปปฏิบัติจริงอย่างแน่นอน นักการศึกษาต่างก็ให้ทัศนะซึ่งเป็นแนวคิดในการนำหลักสูตรไปใช้ดังนี้

โบแฮมป์ (Beauchamp, 1975: 164-169) กล่าวว่า สิ่งแรกที่ต้องทำคือ การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ครูผู้นำหลักสูตรไปใช้มีหน้าที่แปลงหลักสูตรไปสู่การสอน โดยใช้หลักสูตรเป็นหลักในการพัฒนากิจกรรมการสอน สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการนำหลักสูตรไปใช้ให้เห็นผลตามเป้าหมาย คือ ครูผู้สอนควรมีส่วนร่วมในการร่างหลักสูตร ผู้บริหาร ครูใหญ่ต้องเห็นความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จ

อาร์ม บัวศรี (2504: 165-195) ได้สรุปชี้ให้เห็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการนำหลักสูตรไปใช้ไว้ว่า ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

โครงการสอน เช่น การวางโครงการสอนแบบหน่วย (Unit Organization of Instruction, Teaching Unit) ประเภทของหน่วยการสอนมี 2 ประเภท คือ หน่วยรายวิชา (Subject Matter Unit) และหน่วยประสบการณ์ (Experience Unit)

หน่วยวิทยากร (Resource Unit) เป็นแหล่งให้ความรู้แก่ครู เช่น เอกสารคู่มือ และแนวการปฏิบัติต่าง ๆ

องค์ประกอบอื่น ๆ ที่ช่วยในการสอน เช่น สถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์การเรียนการสอน วิธีการสอน และวัดผลการศึกษา กิจกรรมร่วมหลักสูตร การแนะแนว และการจัดและบริหารโรงเรียน เป็นต้น

การนำหลักสูตรไปใช้เป็นงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ตั้งแต่ผู้บริหารระดับกระทรวง กรม กอง ผู้บริหารระดับโรงเรียน ครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ และบุคคลอื่น ๆ ขอบเขตและงานของการนำหลักสูตรไปใช้เป็นงานที่มีขอบเขตกว้างขวาง เพราะฉะนั้นการนำหลักสูตรไปใช้จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำอย่างรอบคอบและระมัดระวัง

หลักการที่สำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้

หลักการสำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้ได้ดังนี้

1. มีการวางแผนและเตรียมการในการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรจะได้ศึกษาวิเคราะห์ ทำความเข้าใจหลักสูตรที่จะนำไปใช้ให้มีความเข้าใจตรงกันเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทำนองเดียวกันและสอดคล้องต่อเนื่องกัน

2. มีคณะบุคคลทั้งส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นที่จะต้องทำหน้าที่ประสานงานกันเป็นอย่างดี ในแต่ละขั้นตอนในการนำหลักสูตรไปใช้

3. ดำเนินการอย่างเป็นระบบเป็นไปตามขั้นตอนที่วางแผนและเตรียมการไว้การนำหลักสูตรไปใช้จะต้องคำนึงถึงปัจจัยสำคัญ ที่จะช่วยให้การนำหลักสูตรไปใช้ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เอกสารหลักสูตรต่าง ตลอดจนสถานที่ต่าง ๆ ที่จะแหล่งให้ความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้จะต้องได้รับการจัดเตรียมไว้เป็นอย่างดี และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนได้เมื่อได้รับการร้องขอ

4. ครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้ ดังนั้นครูจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และจริงจัง ตั้งแต่การอบรมความรู้ ความเข้าใจทักษะและเจตคติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรอย่างเข้มข้น

5. การนำหลักสูตรไปใช้ควรจัดตั้งให้มีหน่วยงานที่มีผู้อำนวยการพิเศษ เพื่อให้การสนับสนุนและพัฒนาครูโดยการทำหน้าที่นิเทศ ติดตามผลการนำหลักสูตรไปใช้ และควรปฏิบัติงานร่วมกับครูอย่างใกล้ชิด

6. หน่วยงานและบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้ ไม่ว่าจะเป็นส่วนกลางหรือส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

7. การนำหลักสูตรไปใช้สำหรับผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานจะต้องมีติดตามและประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อจะได้นำข้อมูลต่าง ๆ มาประเมินวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาทั้งในแง่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และการวางแผนทางการนำหลักสูตรไปใช้ ให้มีประสิทธิภาพ ดียิ่งขึ้น

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้

1. การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน คือ การตีความหมายและกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรโดยจะดำเนินการในรูปของเอกสารประกอบหลักสูตร และวัสดุอุปกรณ์การสอน เช่น โครงการสอน ประมวลการสอน คู่มือครู เป็นต้น

2. การจัดปัจจัยและสภาพต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเพื่อให้หลักสูตรบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนควรสำรวจปัจจัยและสภาพต่าง ๆ ของโรงเรียนว่า เหมาะสมกับสภาพการนำหลักสูตรมาปฏิบัติหรือไม่

3. การสอนซึ่งเป็นหน้าที่ของครูประจำการถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการนำหลักสูตรไปใช้ ครูต้องสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เลือกวิธีสอนให้เหมาะสม โดยผู้บริหารคอยให้ความสะดวกให้คำแนะนำและให้กำลังใจ

ขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้

1. ขั้นการเตรียมการใช้หลักสูตร

- การตรวจสอบลักษณะหลักสูตร
- การวางแผนและการทำโครงการศึกษานำร่อง
- การประเมินโครงการศึกษานำร่อง
- การประชาสัมพันธ์หลักสูตร
- การเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2. ขั้นดำเนินการใช้หลักสูตร

- การบริหารและบริการหลักสูตร
- การดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตร
- การสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร

3. ขั้นติดตามและประเมินผล

- การนิเทศและการใช้หลักสูตรในโรงเรียน
- การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

การส่งเสริม สนับสนุนระดับสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่นำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน จึงจำเป็นต้องจัดมาตรการส่งเสริม สนับสนุนการใช้หลักสูตรในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาหลักสูตรและใช้หลักสูตร ซึ่งในที่สุดจะ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและใช้หลักสูตรแบบอิงมาตรฐาน ให้ประสบความสำเร็จ สถานศึกษาจะต้องพัฒนาบุคลากรอย่าง

เป็นระบบ ต่อเนื่อง เน้นการสร้างความรู้ เข้าใจแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการ เรียนรู้ รวมทั้งการวัด ประเมินผลโดยมีมาตรฐานและตัวชี้วัดเป็นเป้าหมาย การจัดการเรียนรู้แบบบูรณา การ การฝึกทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม รูปแบบการพัฒนาบุคลากรจะต้องใช้การนิเทศทั้งแบบ กลุ่ม และเป็นรายบุคคลโดยการสอนแนะ (Coaching) การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และจะต้อง ได้รับการประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรกำหนดขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- 1) มอบหมายให้มีคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งต้องดำเนินงานและมีบทบาทใน เรื่องนี้อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง
- 2) ประเมินความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และวางแผนการ พัฒนา บุคลากรให้เป็นรูปธรรม ทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว
- 3) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผน ซึ่งอาจดำเนินการได้ในหลายลักษณะ เช่น การ ประชุมสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน โดยเฉพาะเน้นการพัฒนา ครูผู้สอนซึ่งเป็น ตัวจักรที่สำคัญที่สุดในการนำหลักสูตรไปใช้ ครูจะต้องสามารถจัดการ เรียนการสอนให้สอดคล้องกับ ความมุ่งหมายของหลักสูตร และการเลือกวิธีการสอนที่ เหมาะสม สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะ ส่งผลให้การนำหลักสูตรไปใช้บรรลุเป้าหมาย
- 4) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีชม หรือศูนย์รวมความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้อย่างมาตรฐาน เพื่อการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง
- 5) ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเข้าอบรม แลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหาร จะต้องเป็น ที่ปรึกษาของครูในกรณีที่มีปัญหาทางด้านวิชาการหรือบริหารจัดการ และควร จัดให้มีการประชุมเพื่อ แก้ปัญหา ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแสวงหาวิธีการใช้ หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ

การสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร

การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างมาตรฐาน เป็นการปรับกระบวน ทัศน์การจัด หลักสูตรการสอนที่แตกต่างไปจากเดิม จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องจัด ทรัพยากรและปัจจัยที่เอื้อ ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อการนำ หลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

- จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับการพัฒนาหลักสูตร และติดตาม ประเมินผล การใช้หลักสูตร รวมทั้งงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร และจัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วย ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมสนับสนุนให้มีสื่อวัสดุอุปกรณ์และเอกสารต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เป็น ปัจจุบัน และสอดคล้องกับความต้องการ ให้มีห้องเรียน สถานที่เรียน และห้องพิเศษต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ห้องเรียนคอมพิวเตอร์ โรงฝึกงาน ห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลาย ห้องประชุมขนาดต่าง ๆ สนามที่ และโรงยิมเป็นต้น
- จัดสรรการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า โดยเฉพาะ ด้านการ ใช้อาคารสถานที่ต่าง ๆ เช่น คำนึงถึงขนาดของห้องเรียนและจำนวนห้องเรียน ห้องสมุด ที่เอื้ออำนวย ให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ต้องการ
- บริหารทรัพยากรบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดครูเข้าสอนเป็นสิ่งที่ จะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะครูจะเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างมากในการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ จึงควรจัดให้ครูได้สอนตรงตามความรู้ความสามารถ และความ ถนัด รวมทั้งการพัฒนาครูอย่าง ต่อเนื่องตลอดเวลา

การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม

- การจะส่งเสริมให้การจัดทำและใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างมีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ ต้อง คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา และสร้าง เครือข่ายระหว่างสถานศึกษา
- ให้ฝ่ายต่าง ๆ ทั้งผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร ครู และนักเรียนซึ่งเป็นผู้ได้รับผล โดยตรง จากการใช้หลักสูตร ให้มีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนาหลักสูตร และตรวจสอบ คุณภาพการจัดการศึกษา
 - ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศการร่วมคิด ร่วมทำ สถานศึกษาควร จัดสรร เวลาให้ครูได้วางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน มีการพูดคุย แลกเปลี่ยน ประสบการณ์กัน ทำงานโดยใช้กระบวนการที่กลุ่ม พยายามลดภาระงานอื่น ๆ ของครู โดย ให้มุ่งที่งานสอนเป็นหลัก

- สร้างเครือข่ายให้เกิดการมีส่วนร่วม และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ซึ่งอาจเป็น เครือข่ายภายใน เช่น เครือข่ายผู้ปกครอง หรือเครือข่ายภายนอก เช่น เครือข่ายสถานศึกษา เครือข่าย หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งสามารถจะสนับสนุนและส่งเสริมให้มีทรัพยากรและปัจจัยเพิ่มขึ้น ในการบริหารจัดการหลักสูตรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

การส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ

ความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับบรรยากาศทางวิชาการ ซึ่งสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดขึ้น โดยดำเนินการ ดังนี้

- จัดระบบการบริหารงานทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ทั้งเรื่องการจัดกลุ่มผู้เรียน และ โครงการที่จะส่งเสริมการเรียนรู้และคุณธรรม การจัดการวางสอนของสถานศึกษา การลงโทษและให้ รางวัลผู้เรียน

- สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ทั้งห้องสมุด แหล่งการเรียนรู้ มุมค้นคว้าแต่ครูผู้สอนและ นักเรียน การพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน

- สนับสนุนให้มีระบบข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้ง ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ ทรัพยากร เศรษฐกิจ อาชีพ และความต้องการของท้องถิ่น เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ ครูสามารถนำสภาพปัญหาต่างๆ บูรณาการเข้าสู่ กระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียน

- ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบริหารจัดการความรู้ในส่วนที่เป็นประสบการณ์ในตัวครู นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการ เรียนรู้หรือบริหารชั้นเรียนอย่างเหมาะสม อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะกระบวนการ ทำงานเป็นทีม

- ส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการนำเสนอหรือเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เพื่อถ่ายทอด ประสบการณ์ให้เพื่อนครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ อีกทั้งยังเป็นการ ส่งเสริมความเป็นนักวิชาการแต่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอีกด้วย

ใบกิจกรรม 3.2

หน่วยที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หน่วยย่อยที่ 2 เรื่อง การใช้หลักสูตรสถานศึกษา

กลุ่มที่.....

.....

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาใบความรู้เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และร่วมกันสรุปตามประเด็นที่กำหนดให้ และออกมานำเสนอผลงาน (10 คะแนน)

1. หลักการที่สำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้ ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง (2 คะแนน)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. บทบาทของบุคลากรในการนำหลักสูตรไปใช้ (8 คะแนน)

2.1 ผู้บริหาร

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 หัวหน้าหมวดวิชา/หัวหน้าฝ่ายวิชาการ

.....

.....

.....

.....

ครูผู้สอน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.4 บุคลากรอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ใบความรู้ 3.3

หน่วยที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หน่วยย่อยที่ 3 เรื่อง การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและ ปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตร

การกำกับดูแลคุณภาพระดับสถานศึกษา

เพื่อสร้างความมั่นใจแก่พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนว่า ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ ตามที่คาดหวังตามที่กำหนดในมาตรฐานการเรียนรู้ และเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนตามความคาดหวัง ของสถานศึกษา การกำกับดูแลคุณภาพของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้ ถึงเป็นสิ่งจำเป็น สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง ได้แก่

การนิเทศ ติดตาม การใช้หลักสูตร

การนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร เป็นกระบวนการที่สถานศึกษาใช้ในการควบคุมคุณภาพ โดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการติดตาม เช่น การตรวจ เยี่ยมและการสังเกตการณ์ในชั้นเรียน การสอนแนะ (Coaching) การตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ การบันทึกรายงานหลังการสอน การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นต้น สถานศึกษาควรจัดให้มีแผนนิเทศ กำกับ ติดตาม การใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ ดำเนินการให้กระบวนการนิเทศเป็นวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา บนพื้นฐานความรู้สึที่เป็นกัลยาณมิตร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยอมรับการเปลี่ยนสถานภาพระหว่างการเป็นผู้นิเทศและเป็นผู้รับการนิเทศ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดระบบการนิเทศ ติดตาม ที่เป็นที่เป็นกัลยาณมิตรดังกล่าวแล้ว ควรดำเนินการดังนี้

– ร่วมกันกำหนดความต้องการในการรับสารนิเทศ หรือกำกับ ติดตาม เพื่อเผื่อระวังมิให้ คุณภาพการจัดทำและใช้หลักสูตรเกิดปัญหา อุปสรรคและส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน

- สร้างความเข้าใจและทัศนคติเกี่ยวกับการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร ในเชิงบวกแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษารวม มีได้เป็นกระบวนการจับผิด แต่เป็น กระบวนการดูแล ช่วยเหลือ เพื่อให้การใช้หลักสูตรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตาม กำหนดข้อตกลงเพื่อการขับเคลื่อน การนิเทศติดตามร่วมกัน และมีแผนการดำเนินการ อย่าง ชัดเจน เป็นรูปธรรม
- ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้มีการนิเทศ ติดตาม อย่างเป็น ระบบ ครบวงจร ทั้งใน ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา อย่างต่อเนื่องและครอบคลุม

การประกันคุณภาพภายใน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๕๒ กำหนดให้ สถานศึกษามีการ จัดระบบการประกันคุณภาพภายใน และการเตรียมความพร้อมสำหรับ ประกันคุณภาพภายนอก เป็น ระบบควบคุมคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาต้องใช้เป็น กลไกสำคัญในการสร้างความมั่นใจต่อพ่อ แม่ ผู้ปกครอง และชุมชนว่าจะสามารถ จัด การศึกษาอย่างมีคุณภาพ การศึกษาต้องจัดระบบประกันคุณภาพที่เน้นการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ดังนั้นต้องมีการดำเนินการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีแผนพัฒนาคุณภาพ มีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน แผนปฏิบัติการต้องผ่านผลคุณภาพผู้เรียน มีการรายงาน ผลเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง และนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน

การวิจัย และติดตามผลการใช้หลักสูตร

การวิจัยจะเป็นที่มาของข้อมูลข่าวสารที่แม่นยำ แสดงจุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา สาเหตุ และ แนวทางปรับปรุงพัฒนาให้สถานศึกษาสามารถจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สถานศึกษาควรดำเนินการวิจัย ดังนี้

- การวิจัยพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อนำผลมาประกอบการ พิจารณา ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสม สอดคล้องกับผู้เรียน และความ ต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน เช่น
- การประเมินตัวหลักสูตร โดยมีหัวข้อในการพิจารณา เช่น ความครบถ้วนของ องค์ประกอบหลักสูตร ความสอดคล้องของแต่ละองค์ประกอบ ความสอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลาง และกรอบหลักสูตรท้องถิ่น ความสอดคล้องกับความต้องการของ

ผู้เรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน ความเหมาะสมของแนวทางการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และระบบการวัด และประเมินผล เป็นต้น

- การประเมินความต้องการจำเป็นในการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพของ นักเรียนใน อนาคต เพื่อนำมาใช้กำหนด โปรแกรมการเรียน และเราเรียน
- การประเมินความต้องการของพ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาผู้เรียน เพื่อนำมาใช้กำหนดโปรแกรมการเรียน และโครงการต่าง ๆ

การประเมินผลการใช้หลักสูตรมีแนวทางการดำเนินการที่สำคัญคือ พิจารณา องค์ประกอบของหลักสูตรที่จะประเมิน พิจารณาหลักเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมิน ออกแบบการจัดเก็บข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้พิจารณา ตัดสินใจในการปรับปรุงหลักสูตรต่อไป สำหรับประเด็นในการประเมินนั้น สามารถประเมิน ได้ทั้งเรื่องที่มีผลต่อการใช้หลักสูตร กระบวนการใช้หลักสูตร และผลจากการใช้หลักสูตร อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาควรมุ่งเน้นการประเมิน ส่วนที่เกี่ยวข้องต่อคุณภาพของผู้เรียน เป็นสำคัญ และควรคำนึงถึงทั้งผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้และ คุณลักษณะของผู้เรียน สถาน ศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ โดยนำผลการประเมินระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่ การศึกษา และระดับชาติ เช่น ผลคะแนน NT, O-net, 4-net มาพิจารณาทั้งผล การ ประเมินในภาพรวม และผลการประเมินที่เป็นรายวิชา และแยกรายมาตรฐาน หากผลการ ประเมิน ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวัง ควรศึกษาวิเคราะห์เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริง ซึ่งสาเหตุย่อมเกิดมาจากปัจจัยและกระบวนการใช้หลักสูตรนั่นเอง จากนั้นจึงหาวิธี แก้ปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพต่อไป

ประโยชน์ของการประเมินผลหลักสูตร

การประเมินผลหลักสูตร เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้เราทราบถึง คุณภาพและประสิทธิภาพของหลักสูตร การประเมินผลมีประโยชน์ในการจัดการศึกษา การจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรต้องอาศัยผลจากการประเมินผลเป็นสำคัญ ประโยชน์ของ การประเมินผลหลักสูตรมีดังนี้

1. ทำให้ทราบว่าหลักสูตรที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นนั้น มีจุดดีหรือจุดเสียตรงไหน ซึ่ง จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงให้ถูกต้อง ส่งผลให้หลักสูตรมีคุณภาพดียิ่งขึ้น
2. สร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ และค่านิยมที่มีต่อโรงเรียนให้เกิดในหมู่ ประชาชน

3. ช่วยในการบริหารทางด้านวิชาการ ผู้บริหารจะได้รู้ว่าควรจะต้องใส่ใจและสนับสนุน ช่วยเหลือหรือบริการทางใดบ้าง
4. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจในความสำคัญของการศึกษา
5. ส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การเรียนการสอนนักเรียนได้ผลดี ด้วยความร่วมมือกันทั้งทางโรงเรียนและทางบ้าน
6. ให้ผู้ปกครองทราบความเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขร่วมกันระหว่างผู้ปกครองนักเรียนกับทางโรงเรียน
7. ช่วยให้การประเมินผลเป็นระบบระเบียบ เพราะมีเครื่องมือและหลักเกณฑ์ทำให้เป็นเหตุผลในทางวิทยาศาสตร์มากขึ้น
8. ช่วยชี้ให้เห็นคุณค่าของหลักสูตร
9. ช่วยให้อาจารย์สามารถวางแผนการเรียนในอนาคตได้ ข้อมูลของการประเมินผลหลักสูตร ทำให้ทราบเป้าหมายแนวทางและขอบเขตในการดำเนินการศึกษาของโรงเรียน

ปัญหาในการประเมินหลักสูตร

ในการประเมินหลักสูตรบางครั้งอาจจะต้องพบเจอกับปัญหาบ้าง ซึ่งปัญหาที่พบเจอเสมอๆ มีดังนี้

1. ปัญหาด้านการวางแผนการประเมินหลักสูตร การประเมินหลักสูตรมักไม่มีการวางแผนล่วงหน้า ทำให้ขาดความละเอียดรอบคอบในการประเมินผล และไม่ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการประเมิน
2. ปัญหาด้านเวลา การกำหนดเวลาไม่เหมาะสมการประเมินหลักสูตร ไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด ทำให้ได้ข้อมูลเน้นช้าไม่ทันต่อการนำมาปรับปรุงหลักสูตร
3. ปัญหาด้านความเชี่ยวชาญของคณะกรรมการประเมินหลักสูตร คณะกรรมการประเมินหลักสูตรไม่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรที่จะประเมิน หรือไม่มีความเชี่ยวชาญในการประเมินผล ทำให้ผลการประเมินที่ได้ไม่น่าเชื่อถือ ขาดความละเอียดรอบคอบ ซึ่งมีผลทำให้การแก้ไขปรับปรุงปัญหาของหลักสูตรไม่ตรงประเด็น
4. ปัญหาด้านความเที่ยงตรงของข้อมูล ข้อมูลที่ไม่ใช้ในการประเมินไม่เที่ยงตรง เนื่องจากผู้ประเมินมีความกลัวเกี่ยวกับผลการประเมิน จึงทำให้ไม่ได้เสนอข้อมูลตามสภาพ

ความเป็นจริงหรือผู้ถูกประเมินกลัวว่าผลการประเมินออกมาไม่ดี จึงให้ข้อมูลที่ไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

5.ปัญหาด้านวิธีการประเมิน การประเมินหลักสูตรส่วนมากมาจากการประเมินในเชิงปริมาณ ทำให้ได้ข้อค้นพบที่ผิวเผินไม่ลึกซึ้ง จึงควรมีการประเมินผลที่ใช้วิธีการประเมินเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กัน เพื่อให้ได้ผลสมบูรณ์และมองเห็นภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

6.ปัญหาด้านการประเมินหลักสูตรทั้งระบบ การประเมินหลักสูตรทั้งระบบมีการดำเนินงานน้อยมาก ส่วนมากมักจะประเมินผลเฉพาะด้าน เช่น ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในด้านวิชาการ (Academic Achievement) เป็นหลัก ทำให้ไม่ทราบสาเหตุที่แน่ชัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำชี้แจง หากท่านได้รับมอบหมายให้ดำเนินการประเมินผลการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ ท่านจะมีวิธีการประเมินอย่างไร (5 คะแนน)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

เกณฑ์การให้คะแนน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แนวคำตอบ ใบกิจกรรม 1.1

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู

หน่วยย่อยที่ 1 การพัฒนาตนเอง เรื่อง การพัฒนาบุคลิกภาพ

1. การรักษาสุขภาพอนามัย

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนนเต็ม (2 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบอย่างน้อย 5 ข้อ

แนวคำตอบ

- ออกกำลังกายสม่ำเสมอ
- รับประทานอาหารที่มีประโยชน์
- ควบคุมน้ำหนักไม่ให้เพิ่มหรือลดผิดปกติ
- ละเว้นการสูบบุหรี่หรือยาเสพติดให้โทษทุกชนิด
- ไม่ดื่มสิ่งของที่มีแอลกอฮอล์หรือคาเฟอีน
- พักผ่อนนอนหลับให้เพียงพอ วันละ 7-8 ชม.
- รักษาอารมณ์ให้สดชื่นแจ่มใสอยู่เสมอ

ฯลฯ

คะแนนบางส่วน (1 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้อง ตามแนวคำตอบได้ 3 ข้อ

ไม่ได้คะแนน (0 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้อง ตามแนวคำตอบได้ 1 ข้อ หรือไม่

เขียนตอบ

2. การดูแลร่างกาย

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนนเต็ม (2 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบอย่างน้อย 5 ข้อ

แนวคำตอบ

- รักษาความสะอาดในช่องปากและฟัน
- ดูแลรักษาเส้นผมและทรงผมให้เรียบร้อยทั้งด้านความสะอาดและรูปร่าง

- โกงหนดคราให้เกลี้ยงเกลา ตัดและขริบให้เรียบร้อย
- รักษาผิวพรรณให้สะอาดสดชื่นอยู่เสมอ อย่าให้ผิวแห้งกร้าน
 - รู้จักการแต่งหน้าแต่พองาม
 - ดูแลเล็บมือ เล็บเท้า ให้สะอาดอยู่เสมอ
 - ปรับเปลี่ยนเสื้อผ้าและชุดชั้นในที่สวมใส่ทุกวัน
 - ควรมีการเช็ดร่างกายเป็นประจำทุกปี
 - เมื่อร่างกายมีอาการผิดปกติรีบไปปรึกษาแพทย์

ฯลฯ

คะแนนบางส่วน (1 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้อง ตามแนวคำตอบได้ 3 ข้อ

ไม่ได้คะแนน (0 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้อง ตามแนวคำตอบได้ 1 ข้อ หรือไม่

เขียนตอบ

3. การแต่งกาย

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนนเต็ม (2 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบอย่างน้อย 5 ข้อ

แนวคำตอบ

- สวมใส่เสื้อผ้าที่สะอาด ซักรีดให้เรียบ
- สีสันไม่ฉูดฉาด ควรเลือกสีให้เหมาะสมกับรูปร่างและผิวพรรณของตนเอง
- กระเป๋าถือและรองเท้า ควรใช้หนังที่มีคุณภาพดี สีเรียบ สำนวจล้นรองเท้าจัดการซ่อมแซมให้เรียบร้อย
- แต่งหน้าให้เนบเนียน ไม่แต่งเข้มผิดธรรมชาติ เลือกใช้เครื่องสำอางค์ที่มีคุณภาพดี
- เล็บและการทาเล็บ ไม่ควรไว้เล็บยาวจนเกินไป ควรเลือกสีกลาง ๆ อย่าปล่อยให้สีถลอกจะไม่น่าดู
- ผม หมั่นสระให้สะอาด อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง แปรงหวีให้เรียบร้อย เลือกทรงผมที่รับกับใบหน้า

- เครื่องประดับ ควรใช้เพื่อเสริมการแต่งกายให้ดูดีขึ้น แต่ไม่ควรใช้เครื่องประดับมากจนเกินไปจนดูสะดุดตาหรือรุงรังไปหมด
- ควรแต่งกายให้เหมาะสมกับสภาพภูมิศาสตร์และวัฒนธรรม
- ควรแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ

คะแนนบางส่วน (1 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้อง ตามแนวคำตอบได้ 3 ข้อ

ไม่ได้คะแนน (0 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้อง ตามแนวคำตอบได้ 1 ข้อ หรือไม่เขียนตอบ

4. อารมณ์

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนนเต็ม (2 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบอย่างน้อย 5 ข้อ

แนวคำตอบ

- พิจารณาเหตุการณ์ที่ประสบว่าจะจัดการอย่างไรให้ดีที่สุด ควรชะลอไว้ก่อนแล้วค่อย ๆ หาทางแก้ไข เมื่อโอกาสเหมาะ หรือเป็นปัญหาที่จัดการได้ทันที
- มุ่งจัดการกับปัญหา ไม่เลิกความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาทุกปัญหามีทางออกเสมอ
- พิจารณาขั้นตอนต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา ลงมือจัดการแก้ไขที่สาเหตุของปัญหา
- ขอคำปรึกษาจากผู้ที่มีความรู้หรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ หรือผู้ที่เคย อยู่ในสถานการณ์ เดียวกันมาก่อน
- ปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำ ขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น เช่น พ่อแม่ ครูอาจารย์ เพื่อน หรือผู้ที่ เกี่ยวข้องที่จะจัดการกับเรื่องนั้น ๆ ได้
- มุ่งที่จะแก้ปัญหาย่างเต็มที่ ไม่ให้ความคิดและกิจกรรมอื่นมารบกวน
- พิจารณาตนเองว่ากำลังทำอะไร เพื่อให้แน่ใจว่า จะไม่ทำอะไร ที่เสียหายเพราะการกระทำที่เร็วเกินไป
- ค้นหาสิ่งที่ดี จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำวิกฤติให้เป็นโอกาส
- เรียนรู้จากเหตุการณ์ที่ประสบ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเอง
- เรียนรู้ที่จะอยู่กับปัญหาที่เกิดขึ้น ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น
- มองโลกในแง่ดี มองชีวิตให้สดใสเบิกบาน ทุกปัญหามีทางออก

- คิดถึงคนที่ประสบปัญหามากกว่าเรา ไม่ใช่มีเราคนเดียวเท่านั้นที่ประสบปัญหา
 - หาทางผ่อนคลายความเครียด โดยทำกิจกรรมที่ชอบ (เช่น ฟังเพลง อ่านหนังสือ เล่น ดนตรี ดูโทรทัศน์ ฯลฯ) ผักสมมติหรือทำงานอดิเรก
 - ดูแลตัวเองให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง เช่น เล่นกีฬา ออกกำลังกาย
- รับประทานอาหารตามหลักโภชนาการ
- แสวงหากำลังใจจากเพื่อน ๆ และบุคคลรอบข้าง
 - เล่าปัญหา ระบายความในใจให้เพื่อนหรือใครบางคนฟังไม่เก็บความรู้สึกต่าง ๆ ไว้คนเดียว

ฯลฯ

คะแนนบางส่วน (1 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้อง ตามแนวคำตอบได้ 3 ข้อ

ไม่ได้คะแนน (0 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้อง ตามแนวคำตอบได้ 1 ข้อ หรือไม่เขียน

5. ความเชื่อมั่นในตนเอง

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนนเต็ม (2 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบอย่างน้อย 5 ข้อ

แนวคำตอบ

- ยอมรับในความสามารถของตนเอง
- อย่าเล็งผลเลิศในการทำงานจนเกินไป
- อย่าถือคติว่าการทำงานสิ่งใดเมื่อทำแล้วต้องดีที่สุด
- ยำนำความเก่งของผู้อื่นมาทับถมตนเอง
- หมั่นฝึกจิตใจตนเองให้ชนะความกลัวให้ได้

ฯลฯ

คะแนนบางส่วน (1 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้อง ตามแนวคำตอบได้ 3 ข้อ

ไม่ได้คะแนน (0 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้อง ตามแนวคำตอบได้ 1 ข้อ หรือไม่เขียน

แนวคำตอบ ใบกิจกรรมที่ 1.2

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู

หน่วยย่อยที่ 1 การพัฒนาตนเอง เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาตนเองและ พัฒนาวิชาชีพ

ผลงานด้านการจัดการเรียนการสอนที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน
(ย้อนหลังไม่เกิน 2 ปี) (10 คะแนน)

11. ผลที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ (2 คะแนน)

แนวการตอบ

ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน โดยร่วมกับคณะครู
จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับประถมศึกษา วิเคราะห์หลักสูตร จัดทำแผนการจัดการ
เรียนรู้ และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน มีการ
วัดผลประเมินผลตามสภาพจริง โดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน ชิ้นงาน แบบฝึก โดยการวัดผล
ประเมินผลดังกล่าวครอบคลุมทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ การปฏิบัติ กระบวนการและ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน
ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา และมีคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้เพื่อให้
นักเรียนมีพัฒนาการที่ดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตลอดจนมีการบันทึกหลังการจัด
กิจกรรมการสอนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อจะได้ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องให้กับนักเรียนที่มี
ปัญหา

ได้ 2 คะแนน เมื่อสามารถบอกหรืออธิบายการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และผล
ที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมนั้นๆ ได้ครอบคลุม

ได้ 1 คะแนน เมื่อสามารถบอกหรืออธิบายการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และผลที่
เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมนั้นๆ ได้บางประเด็น

ได้ 0 คะแนน เมื่อไม่สามารถบอกหรืออธิบายการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และผล
ที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมนั้นๆ ได้เลย

12. ผลที่เกิดจากการพัฒนาวิชาการ (2 คะแนน)

แนวการตอบ

ผลที่เกิดจากการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ ส่งผลให้ตนเองได้รับการปรับปรุงการศึกษาให้สูงขึ้นและผ่านประเมินพัฒนาอย่างเข้มเป็นตำแหน่ง ครู โดยพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมความมีวินัยในตนเอง ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ตลอดจนได้ร่วมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นโดยบุคลากรในโรงเรียน และโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีการเผยแพร่ผลงานทางด้านวิชาการ นอกจากนี้โรงเรียนยังสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาสื่อและนวัตกรรม

ได้ 2 คะแนน เมื่อสามารถบอกหรืออธิบายผลที่เกิดจากการพัฒนาวิชาการได้ครอบคลุม

ได้ 1 คะแนน เมื่อสามารถบอกหรืออธิบายผลที่เกิดจากการพัฒนาวิชาการได้บางประเด็น

ได้ 0 คะแนน เมื่อไม่สามารถบอกหรืออธิบายผลที่เกิดจากการพัฒนาวิชาการเมื่อไม่ได้เลย

13. ผลที่เกิดกับผู้เรียน (2 คะแนน)

แนวการตอบ

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการให้นักเรียนได้ฝึกการปฏิบัติจริง เพื่อให้นักเรียนได้มีทักษะต่างๆ ตลอดจนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม ความมีวินัยในตนเอง ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยในตนเอง มีสัมมาคารวะมีมารยาทตามวัฒนธรรมไทย มีความสามารถในการใช้ภาษาในการสื่อสาร และการมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ความเข้าใจและทักษะไปบูรณาการและประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเป็นการเพิ่มพูนสมรรถนะตนเองให้มากขึ้นและส่งผลให้การใช้ชีวิตภายนอก บนพื้นฐานคุณธรรม นำความรู้และเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

ได้ 2 คะแนน เมื่อสามารถบอกหรืออธิบายผลที่เกิดกับผู้เรียนได้ครอบคลุม

ได้ 1 คะแนน เมื่อสามารถบอกหรืออธิบายผลที่เกิดกับผู้เรียนได้บางประเด็น

ได้ 0 คะแนน เมื่อไม่สามารถบอกหรืออธิบายผลที่เกิดกับผู้เรียนได้เลย

14. ผลที่เกิดกับสถานศึกษา (2 คะแนน)

แนวการตอบ

จากการที่สถานศึกษามีการวางแผนปฏิบัติราชการในการพัฒนา มีเป้าหมาย มีทิศทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา นักเรียน โดยมีการจัดกิจกรรม โครงการต่างๆอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งนักเรียนและครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม ทำให้ผลการดำเนินงานเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น ดังมีผลงานเป็นที่ปรากฏ ดังนี้

1. สถานศึกษาได้รับคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
2. สถานศึกษาได้รับคัดเลือกให้เป็น สถานศึกษาได้ผ่านการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาจากองค์กรมหาชน (สมศ.) รอบที่ 2 ในระดับ ดีและดีมาก
3. สถานศึกษาได้รับคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนดีใกล้บ้าน รุ่นที่ 2 ของกระทรวงศึกษาธิการ

นอกจากนั้นสถานศึกษายังได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนในด้านการดูแลเอาใจใส่ของครูที่มีต่อนักเรียนในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การดูแลด้านพฤติกรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านกิริยา มารยาท ความมีวินัยในตนเอง ความรับผิดชอบ

ได้ 2 คะแนน เมื่อสามารถบอกหรืออธิบายผลที่เกิดกับสถานศึกษาได้ครอบคลุม

ได้ 1 คะแนน เมื่อสามารถบอกหรืออธิบายผลที่เกิดกับสถานศึกษาได้บางประเด็น

ได้ 0 คะแนน เมื่อไม่สามารถบอกหรืออธิบายผลที่เกิดกับสถานศึกษาได้เลย

15. ผลที่เกิดกับชุมชน (2 คะแนน)

แนวคำตอบ

สถานศึกษามีส่วนร่วมกับชุมชน ในกิจกรรมต่างๆตลอดปีการศึกษา โดยเฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ประเพณี และพิธีกรรมทางศาสนา เช่น ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ การทอดผ้าป่า ทอดกฐิน เป็นต้น ตลอดจนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ กิจกรรมวันสำคัญ ได้แก่ กิจกรรมวันแม่ กิจกรรม

ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น จนทำให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจที่ดีต่อกัน เกิดความรัก และความภาคภูมิใจในโรงเรียนและท้องถิ่น นอกจากนี้โรงเรียนยังได้จัดกิจกรรมการประชุมผู้ปกครอง ประชุมคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละภาคเรียนเพื่อชี้แจงนโยบายของโรงเรียนและเพื่อหาแนวทางในการร่วมพัฒนาโรงเรียนทั้งพัฒนาอาคารสถานที่และพัฒนาทางวิชาการให้เป็นไปในทางทิศทางเดียวกัน

ได้ 2 คะแนน เมื่อสามารถบอกหรืออธิบายผลที่เกิดกับชุมชนได้ครอบคลุม

ได้ 1 คะแนน เมื่อสามารถบอกหรืออธิบายผลที่เกิดกับชุมชนได้บางประเด็น

ได้ 0 คะแนน เมื่อไม่สามารถบอกหรืออธิบายผลที่เกิดกับชุมชนได้เลย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การให้คะแนน

แนวคำตอบแผนพัฒนาตนเอง (7 คะแนน)

สมรรถนะที่จะพัฒนา (1 คะแนน)	วิธีการ/รูปแบบการพัฒนา (3 คะแนน)	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (3 คะแนน)
ได้ 1 คะแนน เมื่อมีการระบุสมรรถนะที่จะพัฒนาได้ถูก ได้ 0 คะแนน เมื่อมีการระบุสมรรถนะที่จะพัฒนาได้ไม่ถูกต้อง	ได้ 3 คะแนน เมื่อเขียนวิธีการ/รูปแบบการพัฒนาได้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จะพัฒนาครบทั้ง 3 สมรรถนะ ได้ 2 คะแนน เมื่อเขียนวิธีการ/รูปแบบการพัฒนาได้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จะพัฒนาครบทั้ง 2 สมรรถนะ ได้ 1 คะแนน เมื่อเขียนวิธีการ/รูปแบบการพัฒนาได้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จะพัฒนาครบทั้ง 1 สมรรถนะ ได้ 0 คะแนน เมื่อเขียนวิธีการ/รูปแบบการพัฒนาไม่สอดคล้องกับสมรรถนะที่จะพัฒนาหรือไม่เขียนตอบ	ได้ 3 คะแนน เมื่อบอกประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับได้สัมพันธ์กับวิธีการ/รูปแบบการพัฒนาได้ครบทั้ง 3 สมรรถนะ ได้ 2 คะแนน เมื่อบอกประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับได้สัมพันธ์กับวิธีการ/รูปแบบการพัฒนาได้ครบ 2 สมรรถนะ ได้ 1 คะแนน เมื่อบอกประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับได้สัมพันธ์กับวิธีการ/รูปแบบการพัฒนาได้ครบ 1 สมรรถนะ ได้ 0 คะแนน เมื่อบอกประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับไม่สัมพันธ์กับวิธีการ/รูปแบบการพัฒนาหรือไม่เขียนตอบ

แนวคำตอบ ใบกิจกรรมที่ 1.3

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู

หน่วยย่อยที่ 2 เรื่อง การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

กลุ่มที่.....

ให้ผู้รับการฝึกอบรมศึกษาใบความรู้ที่ 1.2 และให้คิดหาวิธีการพัฒนาครูในโรงเรียนของตนเอง



แนวคำตอบ ใบกิจกรรมที่ 1.3

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การพัฒนาครู

หน่วยย่อยที่ 2 เรื่อง การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	คำอธิบาย
3	ระบุปัญหาได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งเสนอวิธีการแก้ไขที่มีความเป็นไปได้ มีเหตุผลที่หนักแน่น สอดคล้องกับปัญหาที่ระบุ มีข้อมูลสนับสนุนที่เพียงพอ
2	ระบุปัญหาได้ พร้อมทั้งเสนอวิธีการแก้ไขที่มีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับปัญหาที่ระบุ
1	ระบุปัญหาได้ พร้อมทั้งเสนอวิธีการแก้ไขได้ แต่ไม่สอดคล้องกับปัญหาที่ระบุ
0	ไม่มีการระบุปัญหา และไม่เสนอวิธีการแก้ไข

แนวคำตอบ ใบกิจกรรมที่ 1.4

หน่วยที่ 1 การพัฒนาครู

เรื่อง รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

.....

เกณฑ์การให้คะแนนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

ระดับการประเมิน	รายการประเมิน				
	5	4	3	2	1
1. กำหนดมาตรฐาน/ตัวชี้วัด/จุดประสงค์การเรียนรู้ครอบคลุม พฤติกรรมกรเรียนรู้ ด้านพุทธรพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย					
2. ความสอดคล้องมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด/สาระสำคัญและ กิจกรรมการเรียนรู้					
3. กิจกรรมการเรียนรู้มีความครอบคลุมการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ กระบวนการ สมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอัน พึงประสงค์					
4. กิจกรรมการเรียนรู้ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล					
5. กิจกรรมการเรียนรู้หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
6. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและสื่อเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียน การสอน					
7. สื่อการเรียนรู้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการ สอน					
8. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลายเหมาะสมกับ ธรรมชาติวิชา					
9. วิเคราะห์ผลการประเมินแล้วนำมาใช้ในการสอนซ่อมเสริม					
10. วิธีวัดและเครื่องมือวัดสอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนดไว้ใน ตัวชี้วัดหรือ จุดประสงค์การเรียนรู้					
รวม/สรุปผล					
รวม/เฉลี่ย สรุปผล					

ระดับการประเมิน 5 หมายถึง ดีเยี่ยม ได้ 5 คะแนน
 ระดับการประเมิน 4 หมายถึง ดีมาก ได้ 4 คะแนน
 ระดับการประเมิน 3 หมายถึง ดี ได้ 3 คะแนน
 ระดับการประเมิน 2 หมายถึง พอใช้ ได้ 2 คะแนน
 ระดับการประเมิน 1 หมายถึง ปรับปรุง ได้ 1 คะแนน

เกณฑ์การกำหนดช่วงคะแนน

คะแนน 10 คะแนน	เมื่อได้ผลการประเมิน	46-50
คะแนน 9 คะแนน	เมื่อได้ผลการประเมิน	41-45
คะแนน 8 คะแนน	เมื่อได้ผลการประเมิน	36-40
คะแนน 7 คะแนน	เมื่อได้ผลการประเมิน	31-35
คะแนน 6 คะแนน	เมื่อได้ผลการประเมิน	26-30
คะแนน 5 คะแนน	เมื่อได้ผลการประเมิน	21-25
คะแนน 4 คะแนน	เมื่อได้ผลการประเมิน	16-20
คะแนน 3 คะแนน	เมื่อได้ผลการประเมิน	11-15
คะแนน 2 คะแนน	เมื่อได้ผลการประเมิน	6-10
คะแนน 1 คะแนน	เมื่อได้ผลการประเมิน	1-5
คะแนน 0 คะแนน	เมื่อไม่เขียนตอบ	

แนวคำตอบ ใบกิจกรรมที่ 2.1

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

หน่วยย่อยที่ 1 เรื่อง ความสามารถในการสอน

1. ความสามารถในการสอน หมายถึง

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนนเต็ม 2 คะแนน เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบ

พฤติกรรมของครูผู้สอนที่มีทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่ดี มีรูปแบบหรือกิจกรรมการสอนที่เป็นการพัฒนาทักษะให้นักเรียนให้สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

คะแนนบางส่วน (1 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบ

บางส่วน

ไม่ได้คะแนน (0 คะแนน) เมื่อไม่เขียนตอบ

2. ทักษะการสอน หมายถึง

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนนเต็ม 2 คะแนน เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบ

ความสามารถในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถถ่ายทอดความรู้หรือประสบการณ์ต่างๆ ให้กับผู้เรียนได้ดี

คะแนนบางส่วน (1 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบ

บางส่วน

ไม่ได้คะแนน (0 คะแนน) เมื่อไม่เขียนตอบ

3. ทักษะและพฤติกรรมกรรมการสอนที่สำคัญที่ครูควรใช้ในการจัดการเรียนการสอน

มีทักษะใดบ้าง พร้อมยกตัวอย่าง

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนนเต็ม 3 คะแนน เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบ มากกว่า 5 ทักษะ

คะแนนบางส่วน (2 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบได้ 3-5 ทักษะ

ไม่ได้คะแนน (0 คะแนน) เมื่อไม่เขียนตอบ

1. ทักษะการนำเข้าสู่บทเรียน

เป็นกิจกรรมที่ผู้สอนควรจะทำเมื่อจะเริ่มกิจกรรมการสอนใด ๆ เพื่อเป็นการสร้างความสนใจและสร้างความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ เช่น ใช้การสนทนาซักถาม การทบทวนบทเรียนให้สัมพันธ์กับบทเรียนใหม่ การใช้เกม เป็นต้น

2. ทักษะการอธิบาย (Presentation) และยกตัวอย่าง (Example) เป็นการทำให้ผู้อื่นเข้าใจ ด้วยการบอก การตีความ การยกตัวอย่าง การสาธิต การใช้วัสดุอุปกรณ์

3. ทักษะการใช้แรงจูงใจแปรเปลี่ยนความสนใจ (Motivation or Variation) เป็นกระบวนการ กลวิธี หรือวิธีการที่ใช้เพื่อจัดความน่าเบื่อหน่ายในการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยเพิ่มความกระตือรือร้น ความตื่นตัว ในการเรียนอยู่เสมอ

4. ทักษะการใช้คำถาม (Question) เช่น ต้องการทราบว่านักเรียนเข้าใจหรือรู้เรื่องที่ครูสอนแล้วหรือไม่เพียงไร นักเรียนอ่านหรือทำการบ้านที่กำหนดให้หรือไม่

5. ทักษะการเสริมกำลังใจ (Reinforcement) คือ ความสามารถในการใช้วิธีการที่ช่วยเพิ่มความมั่นใจ ความกล้าแสดงออก ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น การที่ผู้สอนแสดงท่าทางยอมรับ การกล่าวคำชมเชยโดยตรง การยิ้ม แสดงสีหน้าพอใจ การพยักหน้า ให้ผู้เรียนเห็นความก้าวหน้าของตนเอง การให้รางวัล เป็นต้น

6. ทักษะการสรุปบทเรียน (Set Closure) ความสามารถในการรวบรวมใจความหรือเนื้อเรื่องที่สำคัญ ๆ ที่ผู้สอนต้องการจะให้ผู้เรียนทราบเข้าด้วยกัน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจในบทเรียน

7. ทักษะการใช้สื่อการสอน (Media Presentation) เป็นความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ คน หรือวิธีการ ที่ช่วยเป็นตัวกลางในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เห็นภาพที่ชัดเจน บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ผู้สอนตั้งไว้

8. ทักษะการควบคุมชั้นเรียน(Classroom Controlling or Classroom Management And Discipline) การควบคุมดูแลและจัดสภาพชั้นเรียนให้มีสภาพที่ดี มีความเหมาะสม มีความพร้อมที่จะเริ่มการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในบทเรียน มีระเบียบวินัยในห้องเรียน

9. ทักษะการพัฒนาความคิดของนักเรียน กระบวนการพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ในรูปแบบของการมีความสามารถในการสร้างความคิดรวบยอด รู้จักคิด รู้จักการแก้ไขปัญหา และ เกิดความคิดสร้างสรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

แนวคำตอบ ใบกิจกรรมที่ 2.2

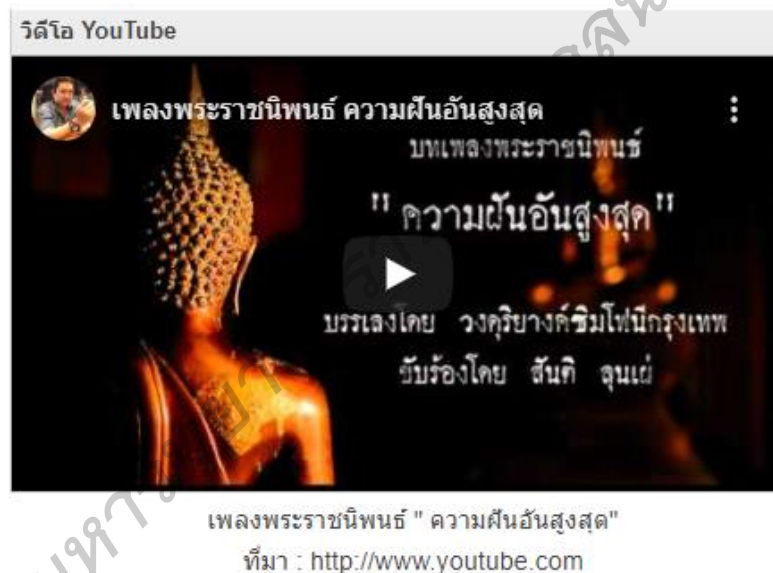
หน่วยที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

หน่วยย่อยที่ 2 เรื่อง กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะให้นักเรียน

คำชี้แจง ให้ผู้เข้าอบรมศึกษาใบความรู้ที่ 1.9 เรื่อง กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะให้นักเรียน และร่วมกันออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะให้นักเรียน

- จากภาพ ครูควรจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะใดให้กับนักเรียน และควรจัดกิจกรรมอย่างไร

(2 คะแนน)



เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนนเต็ม 2 คะแนน เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบ

คะแนนบางส่วน (1 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวบางส่วน

ไม่ได้คะแนน (0 คะแนน) เมื่อไม่เขียนตอบ

แนวคำตอบ

ครูควรจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะการฟัง

แนวทางการจัดกิจกรรม

1. สอนให้อดทนในการฟัง ครูจึงควรฝึกให้เด็กเรียนรู้ที่จะเป็นผู้ฟังด้วยความอดทนโดยไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรือถูกเรื่องอื่นดึงดูดความสนใจไปเสียก่อน โดยใช้กิจกรรมที่เรียกว่า sit time ในการกำหนดให้มีช่วงเวลาหนึ่งในแต่ละวันให้เด็กได้ตั้งใจฟังสิ่งที่ครูสอน ฟังเพลงเทปบทเรียนเทปนิทาน หรือ หนังสือเสียง

2. สอนมารยาทการเป็นผู้ฟัง ครูควรสอนให้เด็กให้เรียนรู้จักการมีมารยาทในการฟังด้วยการ

...สอนให้เด็กสบตาผู้พูดเสมอไม่เดินไปเดินมา ลุกนั่งหรือย้ายที่นั่งไปมา วิ่งเล่นไปมาในขณะที่กำลังฟังผู้อื่นพูดกับตน

...สอนให้เด็กไม่พูดขัดจังหวะหรือพูดแทรกในขณะที่อีกฝ่ายยังพูดไม่เสร็จโดยหากต้องการถามอะไรให้จำหรือจดประเด็นเอาไว้ก่อน หรือหากกลัวลืมจริง ๆ ให้ยกมือขึ้นและกล่าวขออนุญาตถามด้วยน้ำเสียงสุภาพ สอนให้เด็กรู้จักจังหวะของการ พูด/ฟัง ถาม/ตอบ ในการสื่อสาร

...สอนให้เด็กรู้จักเลือกฟังในสิ่งที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ไม่ฟังคนอื่นนินทา กัน หรือพูดจาลามกหยาบโผนโดยให้ขออนุญาตหรือเดินหลบออกมาอย่างสุภาพ

3. สอนจับประเด็นโดยตั้งคำถามเพื่อวัดความสามารถในการฟัง ในภาคปฏิบัติ หลังจากจบการพูดคุยกันแล้วทุกครั้ง ครูควรตั้งคำถามทวนซ้ำกับเด็ก เพื่อทดสอบว่าเด็กสามารถจับประเด็นในเนื้อหาที่ฟังไปได้หรือไม่ ตัวอย่างคำถาม เช่น

1. ใครเป็นผู้แต่งเพลงนี้
2. ผู้แต่งมีวัตถุประสงค์ใดในการแต่งเพลงนี้
3. นักเรียนชอบประโยคใดมากที่สุด ด้วยเหตุผลเพราะอะไร
4. เพลงนี้ควรเปิดในงาน/กิจกรรม ประเภทใด
5. นักเรียนได้ข้อคิดอะไรในการฟังเพลงนี้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้อย่างไร

4. จากภาพ ครูควรจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะใดให้กับนักเรียน และควรจัดกิจกรรมอย่างไร

(2 คะแนน)



กลุ่มที่ 1

1.

2.

3.

กลุ่มที่ 2

1.

2.

3.

แนวคำตอบ

ครูควรจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะการคัดแยก

แนวทางการจัดกิจกรรม

1. ครูให้นักเรียนสังเกตสิ่งที่ต้องการแยก
2. ให้นักเรียนบอกลักษณะที่สังเกตได้
3. ให้นักเรียนเปรียบเทียบความแตกต่างของสิ่งของแต่ละสิ่ง
4. ให้นักเรียนคัดแยกสิ่งเหล่านั้นออกจากกัน
5. ฝึกให้อธิบายความแตกต่างของสิ่งที่แยกออกจากกัน เช่น

กลุ่มที่ 1

1.

2.

3.

กลุ่มที่ 2

1.

2.

3.

แนวคำตอบ ใบกิจกรรมที่ 3.1

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การพัฒนาสถานศึกษา

หน่วยย่อยที่ 1 เรื่อง การตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษา

ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาใบความรู้ที่ 1.7 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาตามรายการตรวจสอบต่อไปนี้ (10 คะแนน)

รายการ	ผลการดำเนินการ
วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมาย	
คุณลักษณะ	แล้วแต่คุณลักษณะในการตรวจ.....
โครงสร้างหลักสูตร	
รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้	

แนวคำตอบ ใบกิจกรรม 3.2

หน่วยที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หน่วยย่อยที่ 2 เรื่อง การใช้หลักสูตรสถานศึกษา

กลุ่มที่.....

1. หลักการที่สำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้ ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง (2 คะแนน)

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนนเต็ม 2 คะแนน เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบ

คะแนนบางส่วน (1 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบ

บางส่วน

ไม่ได้คะแนน (0 คะแนน) เมื่อไม่เขียนตอบ

แนวคำตอบ

1. มีการวางแผนและเตรียมการในการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรจะได้

ศึกษาวิเคราะห์ ทำความเข้าใจหลักสูตรที่จะนำไปใช้ให้มีความเข้าใจตรงกันเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทำนองเดียวกันและสอดคล้องต่อเนื่องกัน

2. มีคณะบุคคลทั้งส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นที่จะต้องทำหน้าที่ประสานงานกันเป็นอย่างดี ในแต่ละขั้นตอนในการนำหลักสูตรไปใช้

3. ดำเนินการอย่างเป็นระบบเป็นไปตามขั้นตอนที่วางแผนและเตรียมการไว้การนำหลักสูตรไปใช้จะต้องคำนึงถึงปัจจัยสำคัญ ที่จะช่วยให้การนำหลักสูตรไปใช้ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยต่างๆ ได้แก่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เอกสารหลักสูตร ต่าง ตลอดจนสถานที่ต่างๆ ที่จะเป็นแหล่งให้ความรู้ประสบการณ์ต่างๆ สิ่งเหล่านี้จะต้องได้รับการจัดเตรียมไว้เป็นอย่างดี และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนได้เมื่อได้รับการร้องขอ

4. ครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้ ดังนั้นครูจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และจริงจัง ตั้งแต่การอบรมความรู้ ความเข้าใจทักษะและเจตคติ เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรอย่างเข้มข้น

5. การนำหลักสูตรไปใช้ควรจัดตั้งให้มีหน่วยงานที่มีผู้ชำนาญการพิเศษ เพื่อให้การสนับสนุนและพัฒนาครูโดยการทำหน้าที่นิเทศ ติดตามผลการนำหลักสูตรไปใช้ และควรปฏิบัติงานร่วมกับครูอย่างใกล้ชิด

6. หน่วยงานและบุคลากรในฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้ ไม่ว่าจะเป็นส่วนกลางหรือส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

7. การนำหลักสูตรไปใช้สำหรับผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานจะต้องมีติดตามและประเมินผลเป็นระยะๆ เพื่อจะได้นำข้อมูลต่างๆ มาประเมินวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาทั้งในแง่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และการวางแนวทางในการนำหลักสูตรไปใช้ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2. บทบาทของบุคลากรในการนำหลักสูตรไปใช้ (8 คะแนน)

2.1 ผู้บริหาร (2 คะแนน)

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนนเต็ม 2 คะแนน เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบ 3-5 ข้อ

คะแนนบางส่วน (1 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบ 1-2 ข้อ

ไม่ได้คะแนน (0 คะแนน) เมื่อตอบได้ไม่ถูกต้องตามแนวคำตอบ หรือไม่ตอบ

แนวคำตอบ

1. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่อย่างชัดเจน
2. ให้บริการวัสดุ และสื่อการเรียนการสอนชนิดต่างๆ แก่ครู
3. ดำเนินการนิเทศ และติดตามผลการใช้หลักสูตรภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

ลุ่มน้ำเสมอ

4. กระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้หลักสูตรอย่างถูกต้อง เช่น การจัดอบรม หรือจัดประชุมสัมมนา เป็นต้น

5. ให้กำลังใจและบำรุงขวัญแก่ครูผู้ใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ครูคนอื่นๆ

๑. หัวหน้าหมวดวิชา/หัวหน้าฝ่ายวิชาการ (2 คะแนน)

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนนเต็ม 2 คะแนน เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบ 3-5 ข้อ

คะแนนบางส่วน (1 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบ 1-2 ข้อ

ไม่ได้คะแนน (0 คะแนน) เมื่อตอบได้ไม่ถูกต้องตามแนวคำตอบ หรือไม่ตอบ

แนวคำตอบ

1. ศึกษารายละเอียดและทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน
2. ช่วยวางแผนและจัดทำแผนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรที่ตนเองรับผิดชอบ
3. จัดหาวัสดุหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนและให้บริการแก่ครูคนอื่นที่อยู่ภายในสายเดียวกัน
4. ดำเนินการนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตรที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองสม่ำเสมอ
5. ประสานงานการใช้หลักสูตรกับหมวดวิชาอื่น หรือสายวิชาอื่นเพื่อให้เกิดการใช้หลักสูตรภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ครูผู้สอน (2 คะแนน)

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนนเต็ม 2 คะแนน เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบ 3-4 ข้อ

คะแนนบางส่วน (1 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบ 1-2 ข้อ

ไม่ได้คะแนน (0 คะแนน) เมื่อตอบได้ไม่ถูกต้องตามแนวคำตอบ หรือไม่ตอบ

แนวคำตอบ

1. ศึกษาหลักสูตรเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่ตนเองใช้อย่างกระจ่างชัด

- ของท้องถิ่น
2. ปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้อยู่ให้มีความเหมาะสมกับสภาพและความต้องการ
 3. สอนให้ถูกต้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตรที่ใช้
 4. พยายามคิดค้นหาวิธีการที่เหมาะสมหรือวิธีการที่มีประสิทธิภาพและนำมาใช้

2.4 บุคลากรอื่นๆ (2 คะแนน)

เกณฑ์การให้คะแนน

- คะแนนเต็ม 2 คะแนน เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบได้ทั้ง 2 ข้อ
- คะแนนบางส่วน (1 คะแนน) เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบเพียง 1 ข้อ
- ไม่ได้คะแนน (0 คะแนน) เมื่อตอบได้ไม่ถูกต้องตามแนวคำตอบ หรือ ไม่ตอบ

แนวคำตอบ

1. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอย่างเต็มที่
2. ให้ความช่วยเหลือหรือบริการแก่ครูผู้ใช้หลักสูตรอย่างเต็มที่

แนวคำตอบ ใบกิจกรรม 3.3

หน่วยที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หน่วยย่อยที่ 3 เรื่อง การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผล และปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตร

คำชี้แจง หากท่านได้รับมอบหมายให้ดำเนินการประเมินผลการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ ท่านจะมีวิธีการประเมินอย่างไร (5 คะแนน)

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนนเต็ม 5 คะแนน เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบได้ 8-10 ข้อ

คะแนน 4 คะแนน เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบได้ 6-7 ข้อ

คะแนน 3 คะแนน เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบได้ 4-5 ข้อ

คะแนน 2 คะแนน เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบได้ 2-3 ข้อ

คะแนน 1 คะแนน เมื่อตอบได้ถูกต้องตามแนวคำตอบได้ 1 ข้อ

ไม่ได้คะแนน (0 คะแนน) เมื่อตอบได้ไม่ถูกต้องตามแนวคำตอบ หรือไม่

ตอบ

แนวคำตอบ

1. **จุดหมาย หลักการ ของหลักสูตร** คือดูว่าหลักการที่บัญญัติไว้เวลานำไปสู่ภาคปฏิบัติเป็นไปได้นาน้อยเพียงใด เช่น หลักการเกี่ยวกับการถ่ายโอนผลการเรียน

หลักการให้เด็กเลือกเรียนวิชาเลือกตามอัธยาศัย หลักการจัดโครงการเรียนให้มีวิชาเลือกหลายวิชา สิ่งเหล่านี้ต้องนำจุดหมายและหลักการมาเป็นแม่บท และดูว่าโรงเรียนทำอะไรบ้าง ทำได้ตามนี้หรือไม่

2. **โครงสร้างของหลักสูตร** คือดูว่าโครงสร้างของหลักสูตรที่กำหนดไปนั้นเมื่อแตกออกไปเป็นโครงการเรียนในการปฏิบัตินั้นสอดคล้องกันดีหรือไม่ การจัดโครงการเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่ต้องประเมินให้ถี่ถ้วนว่าโรงเรียนมีวิธีการอย่างไร จัดด้วยเหตุผลอะไร จัดได้สอดคล้องกับความคาดหวังของหลักสูตรหรือไม่ ญะญที่สำคัญของ

การประเมินผลหลักสูตรอยู่ที่ว่า โรงเรียนจัดอย่างไร ด้วยเหตุผลอะไร ทำไมจึงจัดได้ ทำไมจึงจัดไม่ได้ มีปัจจัยอะไรส่งผลให้เป็นเช่นนี้

3. สาระสำคัญ และเนื้อหาตามหลักสูตรที่ถ่ายทอดรายละเอียดเป็นสื่อการเรียน รายวิชาต่างๆ ที่กำหนดไปแล้วนั้นเหมาะกับวัยของเด็กเพียงไร ครูมีพื้นฐานความรู้ที่จะสอนได้ตามนั้นหรือไม่ หลายวิชาหลักสูตรอาจเขียนไว้ค่อนข้างหยาบ แต่หาคนสอนไม่ได้ มันก็หยุดนิ่งอยู่อย่างนั้น ซึ่งไม่ใช่ความผิดของใคร แต่เป็นความไม่พร้อมหลายๆ อย่างด้วยกัน เช่น ระบบการผลิตครู เนื้อหาสาระของหลักสูตรที่กำหนดเป็นรายวิชาต่างๆ ผู้ประเมินผลจะต้องใช้เวลามาก และต้องการความสัດัดเฉพาะบุคคล

4. วิธีสอนวิธีเรียน เรื่องนี้แม้จะเป็นหน้าที่โดยตรงของระบบโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ และกรมเจ้าสังกัด แต่ก็สัมพันธ์กับหลักสูตรในแง่ที่ว่า หลักสูตรใหม่แต่สอนวิธีเก่าก็ไม่ได้มีความหมายอะไร ตัวอย่างเช่น วิชาวิทยาศาสตร์ เป็นเรื่องที่คนเข้าถึงเหตุ เข้าถึงผล ไม่ให้เชื่ออะไรที่เลื่อนลอย การที่จะเข้าถึงสิ่งนั้นได้ต้องจับต้อง ต้องพิสูจน์กัน อย่างจริงจัง แต่ปรากฏว่าโรงเรียนหลายแห่งบอกว่ายากยังไม่พร้อม หรือสู้การสอนแบบท่องจำไม่ได้ ถ้าเป็นเช่นนี้แล้วทัศนคติทางวิทยาศาสตร์จะไม่เกิดขึ้น

5. ระบบงานวิชาการของโรงเรียน ต้องดูว่าการวางแผนโปรแกรมให้นักเรียนนั้นใครเป็นผู้วางรวมถึงการบันทึกวิชาการต่างๆ ลงไปในระเบียบของเดิม รายวิชาที่จัดนั้นผสมผสานกันดีไหม หรือไม่ประสานกันเลย ระบบงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญที่จะส่งผลให้คณะครูที่สอนตามสายต่างๆ ทำงานประสานกันดี

6. ครูอาจารย์ที่สอนตามหลักสูตรใหม่ได้หรือไม่ วิชาดนตรียังขาดครูสอน วิชาชีพก็เช่นเดียวกัน จึงไม่สามารถเปิดสอนได้

7. สื่อการเรียน หนังสือเรียน คู่มือ หนังสืออ่านประกอบ หนังสืออ้างอิงมีหรือไม่ มีแล้วแต่ยังผิดพลาดหรือไม่ ซึ่งเป็นเรื่องใหญ่ที่ต้องสำรวจและพิจารณา

8. การวัดผลทั้งหมดรวมทั้งการจัดระบบวัดผล ต้องพิจารณาในเรื่องวัดผลนั้นว่าโรงเรียนทำถูกหรือผิดประการใด โดยเอาระเบียบเป็นตัวยืนยันว่าเป็นไปตามนั้นหรือไม่ เมื่อระเบียบไม่เหมาะสมควรเอามาแก้ไขเปลี่ยนแปลง

9. การจัดกิจกรรมในโรงเรียน กิจกรรมเป็นส่วนสำคัญของระบบหลักสูตรเหมือนกัน ซึ่งไม่ได้กำหนดเป็นเนื้อหาวิชา แต่มีระเบียบกิจกรรม เช่น จะต้องเรียนลูกเสือ โรงเรียนได้ทำกิจกรรมเหล่านี้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นหรือไม่ โรงเรียนจัดแนะแนวในลักษณะใด สอดคล้องกับความจำเป็นหรือไม่

10. แหล่งวิทยาการ สถานประกอบการ โรงเรียนเข้าใจเรื่องนี้จริงหรือไม่ เห็นทางปฏิบัติมากน้อยเพียงใด เรื่องนี้ทางกระทรวงได้แก้ไขปรับปรุงระเบียบแล้วได้เผยแพร่ให้โรงเรียนเข้าใจสาระสำคัญหรือไม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ประมวลภาพการจัดกิจกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 8 พิธีเปิดการฝึกอบรมโดย
รองผู้อำนวยการ สพ.น.นครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 9 การบรรยายให้ความรู้
ของวิทยากร



ภาพประกอบ 10 บรรยายภาค
การฝึกอบรม



ภาพประกอบ 11 การทำกิจกรรมกลุ่ม
ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม



ภาพประกอบ 12 การนำเสนอผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม



ภาพประกอบ 13 การแสดงผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวอิสระ ชอนบุรี
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 20 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2522
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 2 หมู่ 5 บ้านโคกสายทอง ตำบลนาเข อำเภอบ้านแพน จังหวัดนครพนม 48140
ตำแหน่งปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโคกสายทอง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2541	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2545	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาการประถมศึกษา สถาบันราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2552	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและ พัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
พ.ศ. 2563	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและ พัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2546	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านฮูลู่ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส
พ.ศ. 2548	ครู โรงเรียนบ้านนาข่าท่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2
พ.ศ. 2554	ครู โรงเรียนชุมชนนาพระชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2
พ.ศ. 2563	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2