รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ดุษฎีนิพนธ์

ของ

พระมาลี กอนอุไล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กันยายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ดุษฎีนิพนธ์
ของ
พระมาลี กอนอุไล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กันยายน 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

MODEL FOR DEVELOPING TEACHER LEADERSHIP IN LEARNING MANAGEMENT IN THE NEW NORMAL ERA AT LOWER SECONDARY BUDDHIST SANGHA SCHOOLS IN SAVANNAKHET, LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC

BY

PHAMALEE KONHOULAI

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A Dissertation Submitted to Partial Fulfillment of the Requirement for

The Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

September 2025

All Rights Reserved by Sakon Rajabhat University

ใบรับรองดุษฎีนิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พระมาลี กอนอุไล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ และผู้ทรงคุณวุฒิ	..... กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี)	(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
..... กรรมการสอบแต่งตั้งเพิ่มเติม	..... กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ)	(รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล)
..... กรรมการสอบแต่งตั้งเพิ่มเติม	..... กรรมการสอบผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.สุมัทนา หาญสุริย์)	(ดร.ประภัสร สุภาสอน)

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 4 เดือน กันยายน พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความเมตตาและกรุณาให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และที่ได้กรุณาแนะนำข้อบกพร่องต่าง ๆ มาโดยตลอดจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณาจารย์ทุกท่านของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง

ขอขอบพระคุณ คณะท่านผู้นำทางการศึกษาของแขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว ซึ่งประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.คูน สักบัวว่ง อาจารย์ปริญญาเอกวิไลสะหวัน เรืองลิด พระอาจารย์อินทะปันยา สิดทิเดด ท่านปริญญาเอกวินัย สุกขะราด คณะผู้บริหารและครูอาจารย์ที่สอนโรงเรียนศึกษาสงฆ์ตอนต้นและตอนปลายทุกท่าน ตลอดถึงญาติโยมพุทธบริษัททั้งหลาย ทั้งภายในและต่างประเทศ มีพระครูพนมปรีชากร ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุพนม โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เป็นต้น คณะสงฆ์แขวงสะหวันนะเขต มีพระอาจารย์ใหญ่ปริญญาเอก จันดา เคนสักดา พระอาจารย์ ปริญญาเอก บุนดอน ลาชพล เป็นต้น และออกตนญาติโยม นอกจากนี้ต้องขอขอบคุณ ดร.เทพเทวรรณ วงษาเนาว์ เพื่อนร่วมรุ่นปริญญาเอกรุ่นที่ 12 ซึ่งทุกท่านได้ให้คำแนะนำในการจัดทำการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง ให้กำลังใจ สนับสนุนการศึกษา ตลอดจนให้คำแนะนำ ให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย

ท้ายที่สุด ขอมอบความดีของงานวิจัยฉบับนี้เป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา รวมทั้งบูรพาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การศึกษาอบรมประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้คุณูปการให้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนสำเร็จการศึกษา

พระมาลี กอนอุไล

ชื่อเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ชื่อผู้วิจัย พระมาลี กอนอุไล

กรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล

ปริญญา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และ 3) ศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่พัฒนาขึ้น โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็น โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 54 คน/รูป ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบ และระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลรูปแบบ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบประเมินภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการหาค่า $PNI_{Modified}$

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกอบด้วย ทั้ง 6 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบรองและ 68 ตัวบ่งชี้ โดยแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ มีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มี 3 องค์ประกอบรอง 14 ตัวบ่งชี้ 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 3 องค์ประกอบรอง 13 ตัวบ่งชี้ 3) บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู มี 3 องค์ประกอบรอง 9 ตัวบ่งชี้ 4) ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี มี 4 องค์ประกอบรอง 15 ตัวบ่งชี้ 5) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มี 2 องค์ประกอบรอง 6 ตัวบ่งชี้ และ 6) ความเป็นครูมืออาชีพ มี 3 องค์ประกอบรอง 11 ตัวบ่งชี้

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดประเมินผล และจากประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่พัฒนาขึ้น พบว่า ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ในระยะหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยมีค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 81.55 มีค่าความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมากที่สุด และหลังสิ้นสุดการกระบวนพัฒนา โดยการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 67.76

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำครู การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น

TITLE Model for Developing Teacher Leadership in Learning Management in the New Normal Era at Lower Secondary Buddhist Sangha Schools in Savannakhet, Lao People's Democratic Republic

AUTHOR PhaMalee Konhoulai

ADVISORS Assoc. Prof. Dr. Sikan Pienthunyakorn

Assoc. Prof. Dr. Tawatchai Pailai

DEGREE Ph.D. (Educational Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2025

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) examine the components and needs of teacher leadership in learning management in the new normal era, 2) design and develop a model for developing teacher leadership in learning management in the new normal era, and 3) validate the effectiveness of the model for developing teacher leadership in learning management in the new normal era at lower secondary Buddhist Sangha schools in Savannakhet, Lao People's Democratic Republic (Lao PDR). This research and development approach (R&D) was performed in three phases: Phase I: Examining components and needs through document inquiries and a survey. The sample comprised administrators and teachers from lower secondary Buddhist Sangha schools, selected using purposive sampling, totaling 54 participants/monks; Phase II: Designing and developing the model; Phase III: Validating the effectiveness of the developed model. Research instruments for data collection included structured interview forms, unstructured interview forms, a set of rating-scale questionnaires, and an assessment form of teacher leadership in learning management in the new normal era. Data were analyzed through frequency, percentage, mean, standard deviation, and $PNI_{(modified)}$.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

The findings were as follows:

1. The components of teacher leadership in learning management in the new normal era at Lower Secondary Buddhist Sangha Schools in Savannakhet, Lao PDR, consisted of six main components, 18 sub–components, and 68 indicators. Each component of teacher leadership in learning management in the new normal era was prioritized in order of developmental needs ($PNI_{(modified)}$): 1) Self – Improvement and Supporting Colleagues' Development, comprising three sub – components and 14 indicators; 2) Transformational Leadership, comprising three sub–components and 13 indicators; 3) Personality Traits Appropriate for the Teaching Profession, comprising three sub – components and nine indicators; 4) Technological Utilization Potential, comprising four sub– components and 15 indicators; 5) Curriculum Development and Instructional Management, comprising two sub–components and six indicators; and 6) Teacher professionalism, comprising three sub–components and 14 indicators.

2. The model for developing teacher leadership in learning management in the new normal era at lower secondary Buddhist Sangha schools in Savannakhet, Lao PDR consisted of 1) principles, 2) objectives, 3) contents, 4) development processes, 5) media and learning resources, and 6) measurement and evaluation.

3. The effectiveness of the developed model was at the highest level. Teacher leadership in learning management in the new normal era after the workshop was higher than before the workshop, with a progress percentage of 81.55 percent. Participants' satisfaction was also rated at the highest level. Furthermore, after the development process through hands–on practice in actual settings and the implementation of professional learning communities, teacher leadership reached the highest level, with a progress percentage of 67.76 percent.

Keywords: Teacher's leadership, Learning Management in the New Normal Era, Lower Secondary Buddhist Sangha Schools

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	7
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
	ความสำคัญของการวิจัย	8
	ขอบเขตของการวิจัย	8
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
	นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
	ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้	24
	ภาวะผู้นำ	24
	ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	33
	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	47
	แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น	169
	ตอนที่ 2 รูปแบบและรูปแบบการพัฒนา	178
	ความหมายของรูปแบบ	178
	การพัฒนารูปแบบ	179
	องค์ประกอบของรูปแบบ	182
	ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ	186
	การทดสอบหรือการตรวจสอบรูปแบบ	187
	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่	189
	วิธีการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่	191
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา	197

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ตอนที่ 3 เทคนิคสำคัญที่ใช้ในการวิจัย 200
การวิจัยและพัฒนา 200
เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา 204
การอบรมเชิงปฏิบัติการ 207
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ (PLC) 212
การฝึกปฏิบัติจริง 218
การติดตามและประเมินผล 222

3 วิธีดำเนินการวิจัย 229
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 230
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครู ในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 230
ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบ 230
ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 233
ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 238
ขั้นตอนที่ 4 การร่างและพัฒนารูปแบบการพัฒนา 238
ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบรูปแบบ 241

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 244
ขั้นตอนที่ 6 การทดลองใช้รูปแบบ 244
ขั้นตอนที่ 7 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบที่นำไปทดลองใช้ 246

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 249
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 250
การศึกษาและวิเคราะห์เอกสารภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่เพื่อหาองค์ประกอบ 250
ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบ 252
ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 267
ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 293
ขั้นตอนที่ 4 การร่างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 293
ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 314

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 318

ขั้นตอนที่ 6 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ใน ยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 318

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบที่นำไปทดลองใช้ 330

ระยะที่ 4 การเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 338

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 353

ความมุ่งหมายของการวิจัย 353

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 354

วิธีการดำเนินการวิจัย 355

สรุปผลการวิจัย 359

อภิปรายผลการวิจัย 362

ข้อเสนอแนะ 393

บรรณานุกรม 395

ภาคผนวก 411

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ 413

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ 419

ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมในมนุษย์ 457

ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย 463

ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 499

ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบ การอบรมเชิงปฏิบัติการ 505

ประวัติย่อของผู้วิจัย 517

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 สังเคราะห์องค์ของประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 57

2 องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่ 1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ... 66

3 องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่ 2 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 84

4 องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่ 3 ความเป็นครูมืออาชีพของ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 96

5 องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่ 5 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความ เป็นครูของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ในยุคปกติใหม่ 121

6 องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่ 6 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลของครู ในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ใน ยุคปกติใหม่ 150

7 โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว 165

8 องค์ประกอบย่อยรูปแบบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 184

9 สังเคราะห์กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ใน ยุคปกติใหม่ 194

10 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 234

11 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการ จัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (มี 6 องค์ประกอบ) 239

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

12 แบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (มี 4 วิธี) 240

13 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบที่ใช้ในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 244

14 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบรองของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 250

15 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ปรับปรุงเพิ่มเติม จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ... 255

16 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา 268

17 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 270

18 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประส
ขององค์ประกอบที่ 1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 272

19 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 275

20 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบที่ 3 ความเป็นครูมืออาชีพ 278

21 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 281

22 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบที่ 5 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู 284

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

23 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบที่ 6 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี 286

24 การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 291

25 สรุปการเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ค่าสถิติ (N = 54) 294

26 การกำหนดจำนวนชั่วโมงตามลำดับความสำคัญของวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ค่าสถิติ (N = 54) 296

27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ของการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 315

28 แสดงข้อมูลพื้นฐานของครูผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 319

29 การประเมินภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 330

30 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 337

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

31 ค่าเฉลี่ยพัฒนาการของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประเมินโดยรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ (N: 33) 339

32 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของกรรมาธิการศึกษาสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 501

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 12

2 โมเดลองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น 60

3 โมเดลองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 67

4 โมเดลองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู .. 85

5 โมเดลองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักการความเป็นครูมืออาชีพ 97

6 โมเดลองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู 122

7 โมเดลองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครู 152

8 ระยะของการวิจัย 247

9 กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 306

10 การอบรมวันที่ 12 มิถุนายน 2568 321

11 การอบรมวันที่ 13 มิถุนายน 2568 322

12 ผลการประเมินภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประเมินโดยรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ 347

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

13 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 351

14 โมเดลสรุปการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 352

15 การอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 507

16 การอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 508

17 การอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต 509

18 การอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 510

19 การอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 511

20 การอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 512

21 การอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต 513

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

22 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 514

23 การอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 515

24 การอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 516

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สปป.ลาว (2006, หน้า 7) เห็นความสำคัญของพัฒนาการศึกษาสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จึงได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาการศึกษา ภายใต้กฎหมายที่ว่าด้วยการศึกษาแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่กำหนดไว้ว่า หลักการ ระเบียบการและมาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สร้างให้คนกลายเป็นพลเมืองดี มีศีลธรรม มีความรู้มีความสามารถ มีวิชาชีพติดตัว และมีความชำนาญงาน เพื่อปกป้องคุ้มครองทรัพยากร และมีความคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อนำไปพัฒนาประเทศเพื่อทำให้ประเทศชาติ มีความเจริญก้าวหน้า ประชาชนมีความเป็นอยู่ดี กินดี เศรษฐกิจในครอบครัวและประเทศชาติดีขึ้น พ้นจากการเป็นประเทศที่ด้อยการพัฒนา ทำให้เศรษฐกิจสังคมของประเทศการขยายตัวและความอุดมสมบูรณ์ เจริญรุ่งเรืองแบบยั่งยืน จากเป้าหมายจุดประสงค์นี้ที่ทำให้มีการกำหนดลักษณะการศึกษาของ สปป.ลาว ที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามหลักการพื้นฐาน ดังนี้ 1) การศึกษาต้องดำเนินไปตามทิศทางสังคมนิยมมีลักษณะชาติ ลักษณะมหาชน ลักษณะวิทยาศาสตร์ และลักษณะที่ทันสมัย 2) การศึกษาสามัญต้องสัมพันธ์กับอาชีวศึกษา 3) การศึกษาอยู่ในโรงเรียนต้องดำเนินการควบคู่กับการศึกษาอบรมของครอบครัวและสังคม 4) การศึกษาต้องสัมพันธ์กันระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ 5) การศึกษาต้องสัมพันธ์กับการออกแรงงาน 6) การศึกษาต้องสนองต่อความต้องการของการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมในแต่ละระยะ 7) การศึกษาแห่งชาติต้องสอดคล้องกับการศึกษาในภาคพื้นและสากล ตามยุทธศาสตร์การศึกษา 20 ปี นอกจากนี้รัฐบาลสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษา 5 ปี ครั้งที่ 8 (ปี ค.ศ. 2016 – 2020) ระบุว่าสิ่งที่ต้องทำคือให้การศึกษาเป็นงานหลักของการพัฒนามนุษย์ และเป็นหน้าที่ของประชาชนทุกคน คือ ต้องทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา การจัดการศึกษาจะต้องมีการปฏิรูปใหม่ โดยมีการจัดการการศึกษา

มีการอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมให้มีคุณภาพ มุ่งเน้นความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณสมบัติ และกระบวนการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองต่อสังคม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด ส่วนการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้เน้นผู้เรียน มีความสามารถเรียนรู้โดยเข้าใจตามธรรมชาติ มีอิสระ แต่ต้องเป็นตามข้อตกลง ของรัฐมนตรี กระทรวง ศึกษาธิการของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ว่าด้วยการตั้งระบบศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาของลาว ที่กล่าวไว้ว่า “ส่งเสริมครูและอาจารย์ให้มีการพัฒนาวิธีสอนของตนเอง ให้เป็นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” เพราะว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง และคงทนนั้นเมื่อผู้เรียนได้สร้างความรู้ด้วยตนเองภายใต้การชี้แนะของครู (พุทธ ซิมมาลาวงศ์, 2565, หน้า 1 – 4)

ตั้งแต่ปี 2019 เป็นต้นมาเกิดคุณลักษณะใหม่ของโลกที่เปลี่ยนจากยุคอนาล็อก (Analogue) เข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital) ทำให้องค์กรและกิจการต่าง ๆ ในทุกภาคส่วนต้องเร่งปรับตัว เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้ทันสมัย เพื่อรับมือกับความท้าทายครั้งใหม่นี้ยิ่งไปกว่านั้น ที่เกิดจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID –19) ที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการจัดการศึกษาทุกระดับทั่วโลก สถานศึกษาเกือบทุกแห่งในโลกต้องปิดทำการเรียนการสอนชั่วคราว นักเรียนทั่วโลกกว่า 1.38 พันล้านคน ได้รับผลกระทบต้องหยุดเรียน (World Economic Forum, 2020, p. 5) ซึ่งกรณีสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID –19) ใน สปป.ลาว ก่อนช่วงสงกรานต์ พ.ศ. 2564 สปป.ลาวถือได้ว่าเป็นประเทศปลอดโควิด –19 แห่งเดียวในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง แต่แม้จะเกิดการระบาดระลอกใหม่ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2564 ในพื้นที่นครเวียงจันทร์ และมีแนวโน้มผู้ติดเชื้อใหม่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ปลายเดือนเมษายน รัฐบาลสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวประกาศล็อกดาวน์นครหลวงเวียงจันทร์ 14 วัน และหลายพื้นที่มีประกาศการปิดโรงเรียน ซึ่งส่งผลกระทบต่อครูและนักเรียนจำนวนมากเช่นกัน (องค์การอนามัยโลก, 2564, หน้า 1 – 4)

เมื่อวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID –19) หลายประเทศทั่วโลกมีความตระหนักถึง “ความปกติใหม่” หรือ “New Normal” ที่จะตามมา ภาคการศึกษาในแต่ละประเทศเป็นอีกภาคส่วนหนึ่งที่เกิดการปรับตัวครั้งใหญ่ทั่วโลก หลายประเทศมีการใช้เทคโนโลยีของครูกับการจัดการเรียนทางไกลและการเรียนออนไลน์ ที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าว แม้ว่าจะไม่ได้เปลี่ยน

กระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนโดยตรง แต่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ จึงมีการออกแบบการจัดการศึกษา โดยให้น้ำหนักกับสิ่งที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากกว่าเงื่อนไขที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองนโยบาย แนวคิด หรือผลประโยชน์บางอย่างที่ไม่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ให้น้ำหนักกับปฏิสัมพันธ์ที่มีคุณภาพระหว่างครูและนักเรียน มากกว่าจำนวนชั่วโมงที่นักเรียนอยู่ในห้องเรียน หรือเรียนผ่านสื่อโทรทัศน์หรือสื่อออนไลน์ หรือให้น้ำหนักกับการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับความสนใจของนักเรียน เชื่อมโยงกับชุมชนและบริบทที่นักเรียนอยู่มากกว่าการเรียนรู้ตามข้อกำหนด ในส่วนของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ดำเนินการในเรื่องการจัดการศึกษาในสถานการณ์โควิด –19 ดังนี้ การจัดการศึกษาโดยยึดหลักโรงเรียนหยุด แต่ไม่หยุดเรียน ซึ่งใช้แนวทางการสอนผ่านอินเทอร์เน็ตและโทรทัศน์ เป็นการดำเนินการทั่งประเทศ และพบว่าได้ผลในเบื้องต้น มีการส่งต่อข่าวสารโควิด –19 ให้ครูและนักเรียนและฉีดวัคซีนให้นักเรียนละครูทุกคน (พระบุนดอน ลาชพน, สัมภาษณ์, 19 ธันวาคม 2566) นอกจากนี้ในการศึกษาของมูลนิธิรางวัลสมเด็จเจ้าฟ้ามหาจักรี (2564, หน้า 1 – 5) ในการจัดการศึกษาในสถานการณ์โควิด –19 ใน สปป.ลาว กล่าวคือ วิธีการจัดการให้นักเรียนที่มีความสามารถในการเข้าถึงการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้ปกครอง นักเรียนที่มีอุปกรณ์และเข้าถึงการเรียนในรูปแบบออนไลน์ได้ และนักเรียนที่ไม่สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ออนไลน์ สามารถเรียนรู้จากคลังปัญญาลาว และครูจัดทำเอกสารบทเรียนและแบบฝึกหัดเพื่อให้เข้าถึงการเรียนรู้ นอกจากนี้ ครูได้จัดวงเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับครูเพื่อสะท้อนความสำเร็จและข้อติดขัด รวมถึงสื่อสารความคิดเห็นจากนักเรียนและผู้ปกครองเพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ท่ามกลางสถานการณ์โควิด –19 นอกจากนี้ในภาพรวม ครู สปป.ลาว ส่วนใหญ่ยังได้รับการสนับสนุนให้มีกิจกรรมพัฒนาตนเองในด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนควบคู่ไปกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและช่วงวัยของนักเรียน รวมถึงการทำงานเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่ผู้ปกครองมาช่วยในการดูแลเด็กในกระบวนการเรียนการสอนด้วยโดยเฉพาะนักเรียนที่อยู่ในระดับประถมศึกษาเพื่อให้มีพื้นฐานการศึกษาที่ดี และเรียนรู้ต่อเนื่องตามระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน และต่อยอดในระดับที่สูงขึ้น

เมื่อศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนสงฆ์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่ผ่านมากลับพบว่าในการจัดการศึกษาผู้บริหารไม่ได้กำหนดคุณสมบัติและสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญเข้ามาปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษา การจัดการศึกษาทางโลกมีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาให้ทันกับความต้องการของสังคม แต่การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ยังล้าหลัง ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเทคนิคและวิธีการให้ทันสมัย หลักสูตรเน้นให้นักเรียนเกิดทักษะความรู้มาประยุกต์เข้ากับการดำเนินชีวิตในสังคมปัจจุบันได้น้อย หนังสือแบบเรียนมีเนื้อหาเก่าเกินไป สำนวนอ่านเข้าใจยาก ด้านการเรียนการสอนส่วนใหญ่ใช้วิธีบรรยายเป็นหลัก สื่อการเรียนการสอนได้แก่ กระดานและชอล์ค เพราะครูผู้สอนไม่ได้เรียนเทคนิควิธีการสอน สื่อเทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนในโรงเรียนยังล้าหลัง ผู้เรียนเน้นการจำมากกว่าการวิจัยวิจารณ์ การวัดผลและประเมินผลไม่เป็นไปตามระเบียบของโรงเรียน ข้อสอบเน้นอัตนัยเป็นหลัก และขาดการวัดผลภาคปฏิบัติ ด้านบุคลากร มีครูผู้สอนทั้งที่เป็นครูสงฆ์และครูฆราวาสไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาพัฒนาปรับปรุงระบบการเรียนการสอนและระบบการศึกษา พร้อมทั้งยังขาดการฝึกอบรม ขาดการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบให้แก่บุคลากร ครู และเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ (ทรงคุณ จันทจร, 2560, หน้า 9) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับปัญหาและอุปสรรค ผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของคณะสงฆ เมืองหลวงพระบาง สปป.ลาว ซึ่งประกอบด้วย 1) เรื่องความเท่าเทียมทางการศึกษา การศึกษาของโรงเรียนสงฆ์ สปป.ลาว ยังขาดการพัฒนาครู ขาดอุปกรณ์ในการเรียนการสอนอีกมาก 2) เรื่องการแก้ไขความยากจน โดยให้ชาวบ้านนำลูกหลานมาบวชเพื่อที่จะลดภาระให้กับครอบครัวที่ยากจน และอบรมแนวคิดจิตใจแก่ชาวพุทธให้เป็นคนขยันหมั่นเพียรซื่อสัตย์สุจริต 3) การจัดการสิ่งแวดล้อมให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโดยการไม่ตัดไม้ทำลายป่า 4) การจัดการวิถีวัฒนธรรม ชาวบ้านส่วนใหญ่ยังนับถือประเพณีและวัฒนธรรมแบบดั้งเดิม แต่บางส่วนอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงบ้างแต่ก็ไม่มากนัก (พระคำหวัน ทัดสะพอน, 2560, หน้า 88) และจากการศึกษาดังกล่าว ยังพบอีกว่าปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนทั้งที่เป็นครูสงฆ์และครูฆราวาส คือ ด้านหลักสูตรที่มีข้อจำกัดให้ใช้หลักสูตรเดียวกันทั้งประเทศ ควรมีแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัยและครูผู้สอนควรทำความเข้าใจหลักสูตรให้มีความชัดเจน มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรให้มีเนื้อหาสาระเข้าใจง่าย กิจกรรมการเรียนการสอนควรมีแหล่งการเรียนรู้หลักสูตรแก่นักเรียน มีการจัดกิจกรรม

การเรียนรู้แก่นักเรียนเพื่อสร้างจิตสำนึกให้เกิดแก่นักเรียน ด้านสื่อการเรียนการสอน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนครูสอนให้มีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย เช่น สื่อการเรียนรู้ การเรียนการสอน เป็นต้น และด้านการวัดผลและประเมินผลควรมีเกณฑ์วัดผลและประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อนำผลการวัดและประเมินผลไปปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป นอกจากนี้โรงเรียนสงฆ์ส่วนใหญ่ยังตั้งอยู่ในเมือง แต่กลับพบว่านักเรียนส่วนใหญ่ของโรงเรียนสงฆ์มาจากครอบครัวที่ยากจน ซึ่งพักอาศัยอยู่ในชนบทที่ห่างไกล เพื่อมาบวชเรียนในเมือง จึงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้จำนวนนักเรียนโรงเรียนสงฆ์มีแนวโน้มที่ลดลงอีกด้วย (สุกสมพอน อะโนไท, สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2566) และเมื่อเผชิญกับสถานการณ์โควิด –19 การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสงฆ์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยเฉพาะกรณีโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น จึงได้ดำเนินการในสภาพการณ์ดังต่อไปนี้คือ การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ส่วนใหญ่ใช้การเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ เป็นจัดการเรียนการสอนออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom แอปพลิเคชัน Facebook และ YouTube ของโรงเรียน โดยเน้นเฉพาะบทเรียนที่สำคัญ นอกจากนี้ยังมีการสอนออนแอร์ทางโทรทัศน์สำหรับนักเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น การทำแบบฝึกหัด การบ้านและการส่งงานเน้นผ่านสื่อออนไลน์เป็นหลัก ทั้งนี้ยังพบว่านักเรียนสงฆ์ยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงการเรียนรู้แบบออนไลน์ เช่น อุปกรณ์สมาร์ทโฟน ซิมการ์ดที่เชื่อมต่ออินเตอร์เน็ต เครื่องคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอ สัญญาณอินเตอร์เน็ต เป็นต้น และนักเรียนสงฆ์ที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นแต่ละแห่งถูกจัดให้อยู่ในพื้นที่ควบคุม นักเรียนสงฆ์งดบิณฑบาตโดยมีญาติโยมมาวางถวายอาหารแห้งที่หน้าวัดแทน นักเรียนสงฆ์ฉีดวัคซีนป้องกันเชื้อโควิด –19 ทุกคนและมีการใส่หน้ากากอนามัย นอกจากนี้ครูผู้สอนทั้งที่เป็นคฤหัสถ์และฆราวาสที่มีความเสี่ยงที่จะติดเชื้อโควิด –19 จะถูกแยกกักตัวในพื้นที่ปลอดภัย (พระจันดา เคนสักดา, สัมภาษณ์, 19 ธันวาคม 2566)

โรงเรียนสงฆ์ แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับพระสงฆ์ สามเณรที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป โดยทำการสอนแบ่งเป็นดังนี้คือ 1) การศึกษาสายปริยัติธรรม เป็นการเรียนการสอนเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาเป็นหลัก 2) การศึกษาสายสามัญศึกษาสงฆ์ เป็นการเรียนการสอน ที่ผสมผสานระหว่างพระพุทธศาสนาสกับสายสามัญทางโลกและ 3) การศึกษาบัณฑิตวิทยา ซึ่งเป็นการศึกษาภายหลังเรียนจบสายปริยัติธรรม

และสายสามัญศึกษาสงฆ์ (ทองลุน สีสุลิด, 2560, หน้า 139) เช่น โรงเรียนสงฆ์ที่ตั้งอยู่ในหลวงพระบาง จะได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐเป็นอย่างดีและเก็บค่าเล่าเรียนในอัตราที่ถูก คือ 35,000 กีบ หรือประมาณ 140 บาทต่อปี ทำให้มีผู้มาบวชเรียนเป็นจำนวนมาก โดยมาจากแขวงต่าง ๆ ของประเทศและหลากหลายชาติพันธุ์ แต่ถึงกระนั้นก็เป็นการศึกษาที่จำกัดอยู่เฉพาะเพศชายเท่านั้น รวมทั้งสามารถอ่านออกเขียนได้ ซึ่งการบริหารโรงเรียนสงฆ์ก็จะใช้หลักการบริหารงานเหมือนกับของสถานศึกษาอื่นทั่ว ๆ ไป จะแตกต่างกันที่การจัดการศึกษาที่เพิ่มการเรียนรู้ด้านภาษาบาลี เน้นกิจกรรมด้านพระพุทธศาสนา (ศุภชัย สิงห์ยะบุศย์, 2564, ออนไลน์) ซึ่งในปจจุบันโรงเรียนสงฆ์ แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ภายใต้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหาร และครู โดยครูทั้งที่เป็นครูสงฆ์และครูฆราวาสจะต้องมีภาวะผู้นำที่สูงเพื่อขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครูแต่ละคนสามารถสร้างขึ้นมาเองได้โดยการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือจากผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้บุคลากรทางการศึกษาจะตองมีการพัฒนาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการจัดการเรียนรูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีโรงเรียนสงฆ์ที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 5 โรงเรียน คือ 1) โรงเรียนปริยัติธรรมอบมา 2) โรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์เชโน 3) โรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์ดงเห็น 4) โรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์แก้งกอก และ 5) โรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์ปากช่อง ประกอบด้วย ผู้บริหาร 10 รูป ครูพระสงฆ์ 33 รูป และครูคฤหัสถ์ 48 คน รวมผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 91 รูป / คน ที่ต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำที่สูงเพื่อขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนสงฆ์

ความจริงแล้ว ครูในยุคปัจจุบันโดยเฉพาะในยุคดิจิทัลมีความจำเป็นที่จะพัฒนาความเป็นครูที่มีภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและสามารถนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างแท้จริง แต่ในการศึกษาเกี่ยวกับครูโรงเรียนสงฆ์ แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ส่วนใหญ่ยังขาดภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันที่เรียนในยุคดิจิทัล ยังใช้รูปแบบการสอนแบบเดิม ยังมุ่งเน้นการดำเนินการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ครูทั้งที่เป็นครูสงฆ์และครูฆราวาสยังเป็นครูผู้จัดการเรียนการสอนหนังสือจากแบบเรียนที่กำหนด ครูยังขาดทักษะการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อออกแบบและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู

ที่เกิดประโยชนต่อการจัดการศึกษา หากจะพิจารณาถึงการพัฒนาภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ยังไม่พัฒนาเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของความต้องการเรียนรู้อย่างหลากหลาย (พระอานุสรณ์ อนุสฺสโร, 2563, หน้า 8 – 41) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพและสามารถเป็นผู้นำที่สำคัญทั้งทางโลกและทางธรรมในการพัฒนาประเทศต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามวิจัยไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีอะไรบ้าง และมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใด

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นมีรูปแบบเป็นอย่างไร และมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3. ประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีประสิทธิผลอยู่ในระดับใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3 เพื่อศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบรองของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. ได้คู่มือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่พัฒนาขึ้น

4. เป็นแนวทางให้โรงเรียน หน่วยงาน องค์กรอื่น ๆ ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว นำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานหรือการบริหารงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีขอบเขตด้านเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ใช้แนวทางรูปแบบ วิธีการ ใช้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของสร้อยสุดา กรีน (2563); ปิยณัฐ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วงศ์เครือศร (2562); วราจิตร พรมเกตุ (2565); ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงโต (2564); ประภาดา คนคล่อง (2560); มัลลิกา ผาสี (2566); อนันต์ เถื่อนเนาว์ (2561); Kaganer et al. (2014); Hersbach (2020); Jennifer Michelle Ollila (2018); Churches (2014); Fonsher (2021) มีรายละเอียดขององค์ประกอบภาวะผู้นำครู ดังนี้

1.1.1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1.2 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

1.1.3 ความเป็นครูมืออาชีพ

1.1.4 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

1.1.5 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู

1.1.6 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

1.2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่ได้จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการและนักการศึกษาประกอบด้วย

1.2.1 หลักการ

1.2.2 วัตถุประสงค์

1.2.3 เนื้อหา

1.2.4 กระบวนการพัฒนา

1.2.4.1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

1.2.4.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ (PLC)

1.2.4.3 การฝึกปฏิบัติจริง

1.2.4.4 การติดตามและประเมินผล

1.2.5 สื่อและแหล่งเรียนรู้

1.2.6 การวัดและประเมินผล

2. ขอบแขตด้านระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอนประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสารภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบ ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 4 ร่างและพัฒนารูปแบบ และขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบรูปแบบ

ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 6 การทดลองใช้รูปแบบ และขั้นตอนที่ 7 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบที่นำไปทดลองใช้

3. ขอบเขตประชากรในการวิจัย

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2567 (มกราคม 2568) จำนวน 62 คน/รูป จาก 6 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 12 คน ครูผู้สอน จำนวน 50 คน/รูป แบ่งเป็น ครูพระสงฆ์ จำนวน 31 รูป ครูคฤหัสถ์ จำนวน 19 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในการวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(มกราคม 2568) ใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 54 คน / รูป จาก 6 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 12 คน / รูป และครูผู้สอน จำนวน 42 คน / รูป แบ่งเป็น ครูพระสงฆ์ จำนวน 26 รูป ครูคฤหัสถ์ จำนวน 16 คน และใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยผู้บริหารในแต่ละโรงเรียน วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) ผู้บริหารทุกคนทุกโรงเรียน ส่วนครูผู้สอนโดยใช้สัดส่วน 0.84 ในการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นทุกโรงเรียนและใช้การสุ่มครูผู้สอนโดยใช้การแบบแบบง่ายโดยวิธีการจับฉลากครูที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่างออกกลุ่มโรงเรียนละ 1 – 2 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลองรูปแบบการพัฒนา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลองรูปแบบการพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2567 (มิถุนายน 2568) ซึ่งเป็นพระสงฆ์ทั้งหมด จำนวน 33 รูป จากโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 6 โรงเรียน

4. ด้านเวลา

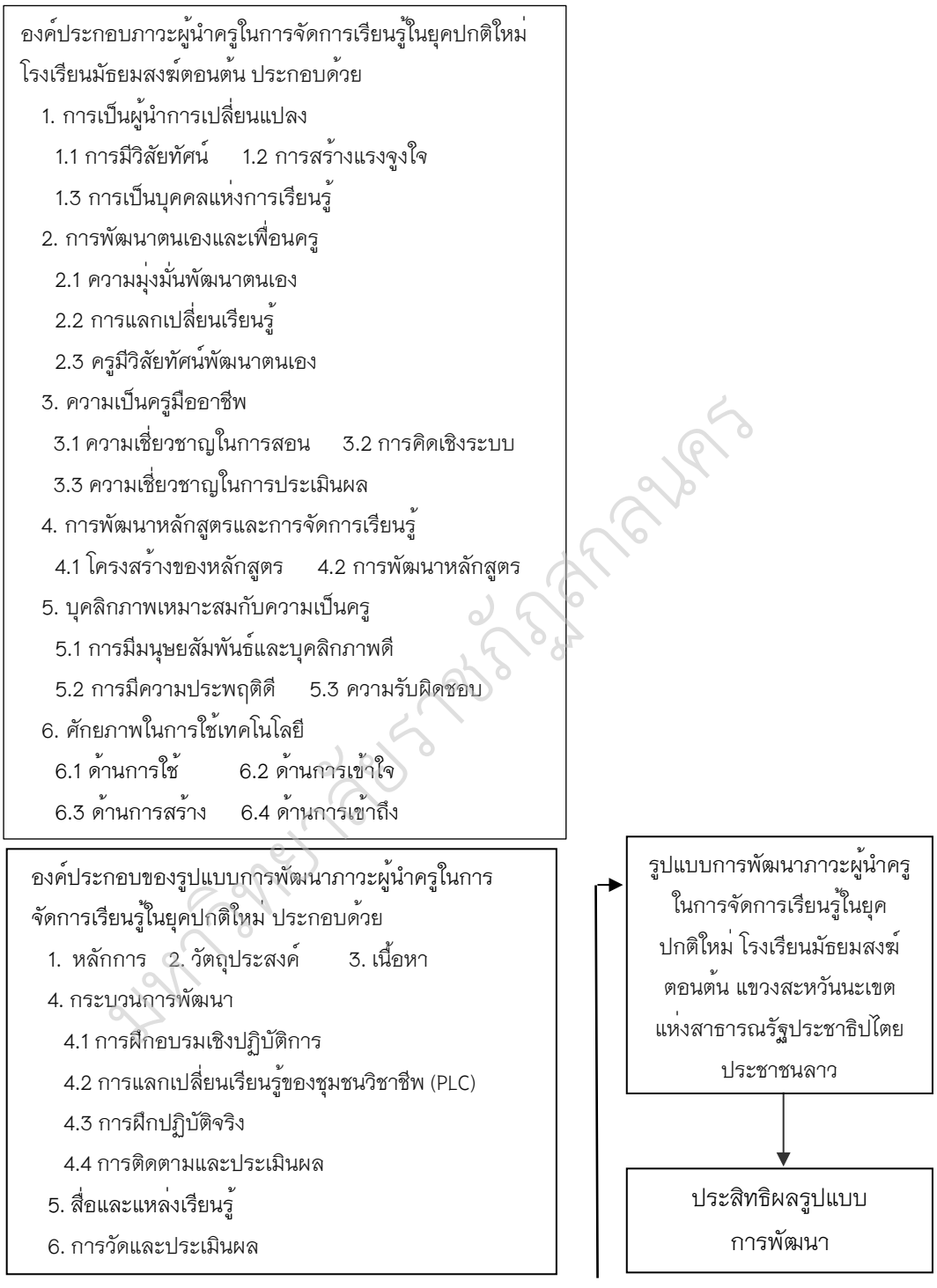
1 กันยายน 2567 ถึง 1 สิงหาคม 2568

5. ขอบข่ายด้านวิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยและพัฒนา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อหารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีกรอบแนวคิดของนักการศึกษา งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 3) ความเป็นครูมืออาชีพ 4) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 5) บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู และ 6) ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ยุคปกติใหม่ หมายถึง ยุคที่รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ประกอบด้วยวิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติและการจัดการการใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้น

2. ภาวะผู้นำครู หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของครูที่ให้มีพฤติกรรมที่คล้อยตามหรือยอมรับ สามารถชักนำ กระตุ้น จูงใจ หรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรร่วมกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จและสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จนเกิดประสบการณ์ สามารถสร้างความเข้าใจและเรียนรู้ร่วมกัน นำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นหมายถึง ทักษะและกรอบความคิดที่จะเอื้ออำนวยให้ครูที่มีภาวะผู้นำ ซึ่งแสดงออกโดยการมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถในการนำทางพฤติกรรมของตนเองและเพื่อนครูมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายให้สามารถการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ให้อยู่รอดและรู้จักนำความรู้ไปบูรณาการกับการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษาให้เป็นหนึ่งเดียวอย่างมีความหมายบนพื้นฐานของทฤษฎี ตลอดจนใช้อิทธิพลอำนาจและจูงใจให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักเห็นประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีไปบูรณาการในการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นให้มีประสิทธิผล ประกอบด้วย

3.1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและมีภาวะผู้นำซึ่งคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมของครู ชุมชน ผู้ปกครอง และผู้เรียน และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์การ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จและนำพาองค์การไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีขึ้น และยังเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญในการสนับสนุนให้องค์การดำเนินการ

เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ พร้อมทั้งแสดงถึงคุณลักษณะ ทักษะ ความสามารถในการเป็นแบบอย่าง ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือจนทำให้สถานศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

3.1.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การพัฒนาความสามารถและการลงมือปฏิบัติของครูที่มีภาวะผู้นำเพื่อให้ได้ภาพที่ต้องการในอนาคตเกิดขึ้น ครูจะต้องรู้จักเชิญชวนและกระตุ้นให้เพื่อนครูและผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและการพัฒนาให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขึ้น อีกทั้งครูที่มีวิสัยทัศน์ต้องรู้จักการสร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborative) และสร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการ (Collegial relationship) ช่วยบอกถึงทิศทางของโรงเรียนให้เพื่อนครูและนักเรียน รวมทั้งทีมผู้บริหารได้รับทราบ และสิ่งที่เกิดขึ้นตามหลังวิสัยทัศน์ก็คือ การมีแผนงาน (Plan) ซึ่งบอกถึงเส้นทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

3.1.2 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การที่ครูที่มีภาวะผู้นำเป็นผู้ที่สร้างแรงผลักดันให้กับตนเองและและเพื่อนครูให้เกิดความสนใจ และแสดงพฤติกรรมมีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จในงานของตนเองหรือโรงเรียน

3.1.3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงพฤติกรรมออกถึงความใฝ่รู้ใฝ่เรียนแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีส่วนร่วมในองค์กรโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองหรือโรงเรียน มีทักษะด้านการอ่าน เขียน คิดวิเคราะห์ ไตร่ตรองก่อนตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดและพัฒนาปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

3.2 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นที่มีภาวะผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อนครูและผู้อื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้น และเป็นบุคคลที่จะเรียนรู้และรับสิ่งแปลกใหม่ และชักจูงโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นในองค์กรโรงเรียน มีการคิดเชิงระบบในองค์ความรู้ใหม่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้าง

ผลงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ประกอบด้วย

3.2.1 ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นพบตนเอง รู้จักยอมรับตนเองแล้วหาแนวทางปรับปรุงตนเองหรือพัฒนาตนเองของครูให้เป็นไปตามวิธีการ กระบวนการ และขั้นตอนต่าง ๆ พัฒนาทั้งจากภายในและภายนอก มีการกำหนดเป้าหมาย แรงจูงใจการพัฒนาตนเองตลอดจนสร้างเครือข่ายสู่ความสำเร็จ ประเมินผลงานตนเอง ว่าต้องบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของตนและองค์กรโรงเรียนด้วยความมีประสิทธิผล

3.2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของครูที่มีภาวะผู้นำเกี่ยวกับการศึกษาหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ สร้างแรงจูงใจ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้มีการกำหนดเป้าหมายการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ชัดเจนและสัมพันธ์กับเป้าหมายและเพื่อให้มีการนำความรูไปใช้ให้เกิดประโยชนสูงสุดต่อองคกรโรงเรียน

3.2.3 ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง คือ ครูที่มีการแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำในด้านการจัดการเรียนรู้ คู่คุณธรรม โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบทันสมัย โดยการออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีสื่อ นวัตกรรม กิจกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลายตามมาตรฐานสากล เน้นบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกเร้าใจน่าสนใจ และเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขเจริญเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และเป็นพลโลกที่มีคุณภาพ

3.3 ความเป็นครูมืออาชีพ หมายถึง คุณลักษณะของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นที่มีภาวะผู้นำเกี่ยวกับการมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ รักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถจัดการเรียนรู้และปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรทางวิชาชีพกำหนด อีกทั้งมุ่งมั่นพัฒนาความสามารถของตนและอาชีพเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน ประกอบด้วย

3.3.1 ความเชี่ยวชาญในการสอน หมายถึง จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพใช้วิธีการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม บูรณาการเชื่อมโยงเรื่องราวและแนวคิดของสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนกับวิถีชีวิต ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมองให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ความคิดด้วยการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม ตลอดจนนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย มุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน

3.3.2 การคิดเชิงระบบ หมายถึง การคิดของครูเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล ทำให้ครูคิดหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม แม่นยำ และรวดเร็ว และเป็นหนทางไปสู่การที่โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นแขวงสะหวันนะเขตเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แห่งอื่น ๆ สามารถวิธีการดังกล่าวนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.3 ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้า และความสำเร็จของผู้เรียนโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขตตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ ผลการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูด้วย

3.4 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การวิเคราะห์หลักสูตรสามัญศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ศึกษาแหล่งเรียนรู้ในและนอกโรงเรียน วิเคราะห์ความต้องการของชุมชน วิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน กำหนดโครงสร้างเวลาเรียน คำอธิบายรายวิชา แนวการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย

3.4.1 โครงสร้างของหลักสูตร หมายถึง การกำหนดรูปแบบของการจัดเนื้อหาสาระ การกำหนดขอบเขตหรือจำนวนความมากน้อยของสาระ รวมทั้งเวลาเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร

3.4.2 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นการวางแผนการประเมินผลให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน เพื่อผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะได้รู้และคิดเพื่อแก้ไขปรับปรุงต่อไป

3.5 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู หมายถึง ลักษณะของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว ที่ดีหรือพฤติกรรมที่ครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นแสดงออกทั้งด้านร่างกาย วาจาและจิตใจ ลักษณะที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายดี มีทักษะการพูดที่ดี มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนหรือปฏิบัติตนดี ปฏิบัติงานดี และมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รักและศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข ประกอบด้วย

3.5.1 การมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี หมายถึง กระบวนการจูงใจของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นเพื่อให้เพื่อนครู และบุคคลอื่น มีความเต็มใจในการให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรโรงเรียนและความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างเพื่อนครูและบุคลากรในองค์กรโรงเรียนเพื่อให้การทำงานในด้านต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย

3.5.2 การมีความประพฤติดี หมายถึง การแสดงคุณลักษณะออกมาทั้งด้านคุณธรรมและความประพฤติตนให้สอดคล้องกับแนวทางนโยบาย รัฐธรรมนูญ กฎหมาย แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ วิสัยทัศน์ แผนพัฒนาแขนงการศึกษาธิการและกีฬา แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรของแขนงการศึกษาธิการและกีฬา

3.5.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงความเป็นอยู่ของตนเอง และผู้อยู่ในความดูแล ตลอดจนสังคมอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3.6 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ทักษะและความรู้พื้นฐานด้านไอซีทีของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว ซึ่งประกอบด้วยความตระหนักรู้ ความเข้าใจ การเข้าถึง การใช้งานสามารถประเมินคุณค่าของสารสนเทศ ตลอดจนการมีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม และคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย

3.6.1 ด้านการใช้ (USE) หมายถึง ความคล่องแคล่วของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ในด้านเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ทักษะและความสามารถที่เกี่ยวข้องกับคำว่า “ใช้” ครอบคลุมตั้งแต่เทคนิคขั้นพื้นฐาน คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ (WORD PROCESSOR) เว็บเบราว์เซอร์ (WEB BROWSER) อีเมล และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ สู่เทคนิคขั้นสูงขึ้นสำหรับการเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล หรือเสิร์ชเอนจิน (SEARCH ENGINE) และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น CLOUD COMPUTING เป็นต้น

3.6.2 ด้านการเข้าใจ (UNDERSTAND) คือ ชุดของทักษะของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ที่จะช่วยผู้เรียนเข้าใจบริบทและประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับอะไรที่ทำและพบบนโลกออนไลน์ จัดว่าเป็นทักษะที่สำคัญและที่จำเป็นที่จะต้องเริ่มสอนให้ผู้เรียนให้เร็วที่สุดสำหรับการเข้าสู่โลกออนไลน์ของผู้เรียน และต้องเข้าใจและตระหนักว่าเทคโนโลยีเครือข่ายมีผลกระทบอย่างไรต่อพฤติกรรมและมุมมองของผู้เรียน มีผลกระทบอย่างไรต่อความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวผู้เรียน ครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นยังช่วยเตรียมผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจ และพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการจัดการสารสนเทศเพื่อค้นหา ประเมิน และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อติดต่อสื่อสาร ประสานงานร่วมมือ และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

3.6.3 ด้านการสร้าง (CREATE) คือ ความสามารถครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย การสร้างด้วยสื่อดิจิทัลเป็นมากกว่าแค่การรู้วิธีการใช้โปรแกรมประมวลผลคำหรือการเขียนอีเมล แต่มันยังรวมความสามารถในการดัดแปลงสิ่งที่ผู้เรียนสร้างสำหรับบริบทและผู้ชมที่แตกต่างและหลากหลาย ความสามารถในการสร้างและสื่อสารด้วยการใช้ RICH MEDIA เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง ตลอดจนความสามารถในการ

มีส่วนร่วมกับ WEB 2.0 อย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบ เช่น BLOG การแชร์ภาพและวิดีโอ และ SOCIAL MEDIA รูปแบบอื่น ๆ เป็นต้น

3.6.4 ด้านการเข้าถึง (ACCESS) คือ การเข้าถึงและใช้ประโยชน์ของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นจากเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลข่าวสาร เป็นฐานรากในการพัฒนา การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ครูต้องให้ผู้เรียนตระหนักถึงจำเป็นที่ต้องเข้าใจอินเทอร์เน็ตและการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตด้วยช่องทางต่าง ๆ รวมถึง ข้อดีข้อเสียของแต่ละช่องทางได้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้ SEARCH ENGINE ค้นหาข้อมูลที่ต้องการจากอินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเข้าใจสื่อทางดิจิทัลชนิดต่าง ๆ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบัน

4. ความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่พึงปรารถนาว่าเกิดช่องว่างและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหาข้อมูลสารสนเทศที่มีให้ไปในแนวทางหรือทิศทางที่ต้องการ

5. โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา ตั้งแต่ชั้นมัธยม 1 – ชั้นมัธยม 4 ให้กับพระภิกษุสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2567 จำนวน 62 คน / รูป จาก 6 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 12 คน ครูผู้สอน จำนวน 50 คน / รูป และมีนักเรียน 1,890 คน

6. ครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น หมายถึง ประชาชนหรือพระสงฆ์ที่ทำหน้าที่สอนหนังสือ ให้ความรู้พระสงฆ์ สามเณรในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

7. รูปแบบการพัฒนา หมายถึง แผนภาพหรือโครงสร้างแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้น เพื่ออธิบายถึงปรากฏการณ์ให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น ซึ่งรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย

7.1 หลักการ หมายถึง ส่วนสำคัญที่แสดงถึงปัญหาความจำเป็นหรือความต้องการที่ต้องมี และเป็นการเขียนแสดงให้เห็นถึงปัญหาหรือความต้องการ พร้อมทั้งระบุเหตุผลและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการเพื่อสนับสนุนการจัดทำโครงการอย่างชัดเจน

และเชื่อมโยงให้เห็นว่าโครงการที่เสนอสอดคล้องกับการวางรากฐานไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตของภาวะผู้นำครูในยุคปกติใหม่โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น

7.2 วัตถุประสงค์ หมายถึง เครื่องชี้แนวทางในการดำเนินงานของโครงการ โดยวัตถุประสงค์จะเป็นข้อความที่แสดงถึงความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ภายในโครงการให้ปรากฏผลเป็นรูปธรรม ซึ่งข้อความที่ใช้เขียนวัตถุประสงค์จะต้องชัดเจนไม่คลุมเครือ สามารถวัดและประเมินผลได้ และแต่ละโครงการสามารถมีวัตถุประสงค์ได้มากกว่า 1 ข้อ โดยปกติการเขียนวัตถุประสงค์โครงการจะเขียนเป็นวัตถุประสงค์เชิงปฏิบัติการที่สามารถแสดงให้เห็นถึงแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย

7.3 เนื้อหา หมายถึงเนื้อหาการพัฒนา ในที่นี้คือภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ประกอบด้วย

7.3.1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน

7.3.2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

7.3.3 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู

7.3.4 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

7.3.5 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

7.3.6 ความเป็นครูมืออาชีพ

7.4 กระบวนการพัฒนา หมายถึง วิธีการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ให้มีระดับภาวะผู้นำครูที่สูงขึ้นกว่าสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วย

7.4.1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การฝึกอบรม ที่เน้นทั้งด้านวิชาการ หรือทฤษฎี และด้านปฏิบัติ โดยมีกระบวนการอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมในที่นี้คือครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น เกิดความรู้ความเข้าใจ มีทัศคติอันเหมาะสม และเกิดความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนกระทั่งเข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในที่นี้คือการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ อันจะยังให้ผู้เข้ารับการอบรมนำสิ่งที่ตนเรียนรู้นั้นมาพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพและนำมาพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบในสถานการณ์ต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างอย่างแท้จริง

7.4.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การรวมกลุ่มของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา โดยเฉพาะครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น และบุคลากรทางการศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้ร่วมกันวางแผน ทำงานร่วมกัน สนับสนุน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการสนทนาสะท้อนผล เรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติ โดยทำเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการมุ่งเน้นพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น

7.4.3 การฝึกปฏิบัติจริง หมายถึง การที่ครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่เป็นผู้รับการอบรมกลวิธีนำความรู้ที่ได้จากการเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ไปลงมือปฏิบัติเพื่อให้ตนเองเกิดความชำนาญในสิ่งที่ได้ฝึกนั้น และรวมถึงนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดของตนเองคือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และหน้าที่อื่น ๆ ในภาระหน้าที่ของครูในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นอย่างแท้จริง

7.4.4 การติดตามและประเมินผล หมายถึง กระบวนการเปรียบเทียบผลลัพธ์ของโครงการ (Project Results or Outcomes) ในที่นี้คือโครงการพัฒนาภาวะผู้นำครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่เกิดขึ้นจริงกับผลลัพธ์ของโครงการที่คาดว่าจะเกิดขึ้น หรือที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของโครงการ (Project Objectives) เพื่อทราบว่าการดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

7.5 สื่อและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง สิ่งที่ใช้เป็นสื่อกลางให้ผู้สอนหรือผู้อบรมสามารถถ่ายทอดความรู้ เจตคติ และทักษะไปยังผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการอบรมให้สามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมทำให้ผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือทำให้เนื้อหาที่เรียนหรือเนื้อหาที่อบรมง่ายขึ้น จนผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ในที่นี้คือสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

7.6 การวัดและประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่าโดยใช้ตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับสิ่งที่ถูกวัดตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือเปรียบเทียบกับข้อมูลอื่น ๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในที่นี้หมายถึงการใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท

วัดภาวะผู้นำครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่เกิดขึ้นกับกลุ่มครูผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการจำนวน 33 รูป ทั้งในช่วงเวลาก่อนการเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลังเข้ารับการอบเชิงปฏิบัติการ และการปฏิบัติจริง โดยการประเมินตนเองของกลุ่มครูผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการและผู้บริหารโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวผู้วิจัยเสนอหลักการแนวคิด และทฤษฎีซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้

1. ภาวะผู้นำ
    1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
    1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
    1.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
    2.1 ความหมายของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติ
    2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
    2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
    2.4 บริบทโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
    3.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
    3.2 ประเภทของความต้องการจำเป็น
    3.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
    3.4 งานวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 2 รูปแบบและรูปแบบการพัฒนา

1. ความหมายของรูปแบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การพัฒนารูปแบบ

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

4. ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ

5. การทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบ

6. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู

7. วิธีการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา

ตอนที่ 3 เทคนิคสำคัญที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยและพัฒนา

2. เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

3. การอบรมเชิงปฏิบัติการ

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ

5. การฝึกปฏิบัติจริง

6. การติดตามและประเมินผล

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้

1. ภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

"ภาวะผู้นำ" (Leader) เป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ทุกคน มีความปรารถนา ต้องการยอมรับและเป็นผู้นำไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง เรื่องผู้นำและภาวะผู้นำจึงเป็นที่น่าสนใจของมนุษย์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และเชื่อว่าจะเป็นเช่นนั้นตลอดไป ในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา การมอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การผู้นำเป็นผู้ประสานความต้องการของบุคคล ความต้องการของงาน และความต้องการขององค์การเข้าด้วยกัน โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า "ผู้นำ" (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน "ภาวะผู้นำ" (Leadership) เป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นกระบวนการ ดังนั้น การจะเข้าใจความหมายของ "ผู้นำ" มักจะไม่เป็นปัญหามากนัก ทั้งนี้เพราะจะรู้ว่าใครเป็นผู้นำนั้น ก็มักจะพิจารณาจากตำแหน่ง (Position)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าว ซึ่งนักวิชาการของไทยได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) ไว้ดังนี้

ประยงค์ ไม้เรียง (2561, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจเหนือผู้อื่นและอำนาจนี้ช่วยให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงาน ซึ่งเขาไม่สามารถปฏิบัติคนเดียวได้สำเร็จ และทำให้ผู้ตามยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตาม

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคนคนหนึ่ง (ผู้นำ) กับกลุ่ม (ผู้ตาม) ที่มีประโยชน์ร่วมกันและพฤติกรรมตนอยู่ภายใต้การอำนวยการและการกำหนดแนวทางของผู้นำ

3. ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของการบอก ชี้แนะผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ตามหน้าที่ ด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้น

ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ (2561, ออนไลน์) ได้สรุปภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำซึ่งเป็นความสำเร็จอย่างยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ

กรณัฏฐ์ ตาแปง (2562, หน้า 25) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการ หรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกัน ทำงานด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

ธนกร จันทะนาม (2562, หน้า 22) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยกย่อง การยอมรับจากบุคคลอื่น ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่นให้ปฏิบัติตามคำสั่ง เป็นบุคคลที่สามารถใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการที่จะชักนำและจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้นในการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

สุชญา โกมลวานิช (2563, หน้า 41) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

ให้มีความร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิชญ์พิมล สุนทะวงศ์ (2565, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวกระตุ้นหรือใช้อิทธิพลจูงใจผู้ร่วมงานมาประสานกัน เพื่อให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงาน

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 23) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีพฤติกรรมที่คล้อยตามหรือยอมรับ สามารถชักนำ กระตุ้น จูงใจหรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรร่วมกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ส่วนนักการศึกษาชาวต่างประเทศได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นความสามารถจูงใจผู้อื่น ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ รวมถึงความสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ ที่ไม่แน่นอนเพื่อทำให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีขวัญและกาลังใจ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและ มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน พื้นฐานการมีภาวะผู้นำนั้นจะวัดจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งไม่ได้วัดจากคุณลักษณะของแต่ละบุคคล ดังนั้น ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ให้งานและให้กำลังใจในทางจิตวิทยาแก่ลูกน้อง ผู้นำจะมีบทบาทเสมือนแบบจำลองที่ผสมผสานความชำนาญ ทั้งด้านเทคนิค ด้านบุคคล และด้านความคิด เข้าไว้ด้วยกัน (Colin W. Evers, 2016, p. 115) และผู้นำยังมีบุคลิกภาพกระทำการภายใต้เงื่อนไขของกลุ่มบุคคลที่มีภาวะผู้นำต้องประกอบด้วยบุคลิกภาพและสถานการณ์ของกลุ่ม ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งในเชิงผลเพื่อให้มีภาวะผู้นำครอบงำบุคคลอื่นได้ เป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการติดต่อการพบปะ การเจรจาของบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยกัน ดังนั้น เพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าควรสนับสนุนในความสามารถของพวกเขา เป็นคุณสมบัติของการที่บุคคลใช้อิทธิพลกับบุคคลอื่น

และสามารถทำให้บุคคลอื่นรับฟังและเห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม รวมทั้งยอมทำตามคำแนะนำของเขา ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มดำเนินการตามวัตถุประสงค์ (Likert, 2015, pp. 396 – 403) สอดคล้องกับแนวคิดของ Hersey and Blanchard (2018, p. 125) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อำนาจเหนือบุคคลหรือกลุ่ม ในการพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ส่วน Daft (2017, p. 35) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่าง ผู้นำ (Leader) และผู้ใต้ บังคับบัญชา (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันและ Yukl (2012, p. 65) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพลการจูงใจและการกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการสภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือในกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสม หรือความมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ช่วยเหลือส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความพากเพียรอดทน กล้าตัดสินใจสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ อยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะเป็นศูนย์กลางการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ความสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

สุกัญญา แช่มช้อย (2562, หน้า 9) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลนั้น โดยสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของโลกในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในส่วนที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เรียนรู้ในยุคดิจิทัล หากผู้มีส่วนรับผิดชอบโดยตรงขาดความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงนี้ และไม่ได้จัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนขาดความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล บทบาทของนักบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลจะต้องสามารถอำนายการ สนับสนุน ส่งเสริม และเข้าร่วมการแข่งขันขั้นสูงท่ามกลาง

กระแสแห่งโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมโลกที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิตอลสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์การสูงขึ้น

กัญญารัตน์ สุขแสน (2563, หน้า 55) กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำในยุคดิจิทัลนั้น ผู้นำต้องสามารถปรับเปลี่ยนองค์การให้สามารถรองรับการทดลองให้ได้มากขึ้น องค์การจำเป็นที่จะต้องปรับวัฒนธรรมและวิธีการบริหาร โดยสามารถใช้กระบวนการหลาย ๆ อย่างเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา และพิจารณาว่ากระบวนการมีความเหมาะสมอย่างไรและผู้นำองค์การต้องสนับสนุนให้พนักงานสามารถจะทำอะไรที่แตกต่าง และใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ทุกส่วนขององค์การสามารถถูกทดลอง เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการผลักดันให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่เพิ่มขึ้น

ชีวิน อ่อนละออ (2563, หน้า 108) กล่าวว่า ผู้นำในยุคดิจิทัลมีความสำคัญเนื่องจากการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งานโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการประชารัฐของกระทรวงศึกษาธิการที่ร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาการศึกษาของชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งนอกจากจะมีผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในชุมชนแล้วยังจะทำให้สถานศึกษา เป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำ หัวหน้าส่วนขององค์กรต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ จะต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์ทางการบริหาร โดยเปลี่ยนจากแนวคิดการบริหารจัดการ (management) ไปสู่แนวคิดภาวะผู้นำ (Leadership)

กันมากขึ้น (Lussier & Achua, 2007, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2561, หน้า 114) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

1. การเสนอวิสัยทัศน์และนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงหลัก ๆ ขององค์การ มีความบันดาลใจและชอบเผชิญกับประเด็นที่ยุ่งยากหรือท้าทายจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

2. เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (คน) เมื่อทำหน้าที่บริหารจัดการเชิงภาวะผู้นำ

3. ในการวางแผนจะกำหนดทิศทาง พัฒนาวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุผล

4. การจัดองค์การและบุคลากร จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ และยอมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามที่ต้องการตราบใดที่ผลงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

5. เน้นการจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ปฏิบัติเพื่อการบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ในทางสร้างสรรค์

6. มุ่งก่อให้เกิดนวัตกรรมเปลี่ยนแปลงเร็ว ไม่สามารถทำนายได้ ชอบการเปลี่ยนแปลง

7. ผู้นำเน้นการทำที่ถูกต้อง

8. เน้นอยู่ที่การเปลี่ยนแปลง การกระจายอำนาจ ความร่วมมือมุ่งคน และความหลากหลาย

9. เน้นที่วิสัยทัศน์ระยะยาว ชอบเสี่ยง นวัตกรรม และเป็นต้นแบบ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2562, ออนไลน์) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำตนเอง (Self – Leadership) มีพื้นฐานอ้างอิงมาจากแนวคิด “ตนเป็นผู้นำตนเอง” การนำตนเองของบุคคลประกอบด้วย การเริ่มต้นด้วยตนเอง การกำหนดทิศทางและแรงจูงใจด้วยตนเอง การให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตัว และการติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว

2. ภาวะผู้นำแบบทีมงาน (Team Leadership) ตัวอย่างของภาวะผู้นำแบบทีมงานเกิดขึ้นจากการยุบรวมกิจการของบริษัทประกอบธุรกิจขนาดใหญ่เข้าด้วยกัน แล้วจัดรูปแบบบริหารจัดการใหม่ เช่น กรณีเกิดขึ้นที่สหรัฐ ในปี 1998 เมื่อบริษัทประกันภัยเทรเวลเลอร์ (Travelers Insurance) ยุบรวมเข้ากับสถาบันด้านการเงินขนาดใหญ่

ซื่อซิติคอร์ป (Citicorp) ภายใต้การนำของผู้นำร่วมจากยุบรวมเข้ากับสถาบันด้านการเงินขนาดใหญ่ ชื่อซิติคอร์ป (Citicorp) ภายใต้การนำของผู้นำร่วมจากบริษัทเดิมทั้งสอง ในลักษณะภาวะผู้นำแบบทีมงานที่บริหารร่วมกันในฐานะประธานกรรมการบริหาร โดยมีแนวคิดของภาวะผู้นำแบบทีม ได้แก่ ประการแรก คณะผู้นำในทีมจะยึดมั่นต่อเป้าหมายและพันธกิจที่ผู้นำกำหนดร่วมกัน ประการที่สอง คณะผู้นำในทีมต่างมีความรับผิดชอบร่วมกันที่สามารถตรวจสอบได้ ประการที่สาม คณะผู้นำในทีมต้องไว้ใจซึ่งกันและกัน และทีมบริหารของขณะผู้นำจะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ประการที่สี่ คณะผู้นำในทีมจะใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในด้านต่าง ๆ ประการสุดท้าย เป็นผลที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำแบบทีมคือ การได้ผลงานเพิ่มขึ้นจากที่ควรจะเป็นตามปกติ

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์กรบรรลุเป้าหมายโดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์กร

4. ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Leadership) สเมอซิซและมอร์แกน (Smircich and Morgan) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า สัญลักษณ์ ศาสนพิธี คำขวัญ หรือภาษิตต่าง ๆ ประวัติและคำสอนนิยามหรือตำนานหรือชาดก สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญของภาวะผู้นำทั้งสิ้น ปรากฏว่าหลังจากผ่านการใช้เครื่องมือในการถ่ายทอดสืบต่อกันมายาวนานนับร้อยปี นับพันปี สิ่งเหล่านั้นค่อยเปลี่ยนสภาพจากความเป็นเครื่องมือ มีความเป็นเสมือนสถาบันที่สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำขึ้นมาได้ในที่สุด บุคคลสำคัญของโลกปัจจุบัน ทั้งที่ท่านเหล่านี้ล่วงลับไปนับพันปี แล้วแต่ยังคงความเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์ของโลก โดยแสดงบทบาทภาวะผู้นำของท่านผ่านกระบวนการของเครื่องมือ ดังกล่าวมาแล้วนั่นเอง

จิณณวัตร ปะโคทัง (2561, หน้า 273 – 280) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ หลักการ แนวคิดในการบริหารภาพรวมที่ต้องมีความทันสมัย รู้เท่าทันโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะยุคนี้เป็นยุคของโลกดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของโลกดิจิทัลเป็นอย่างดี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น จึงได้เขียนเรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพประกอบด้วย ยุคของการเปลี่ยนแปลง องค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการก้าวสู่การเป็นผู้นำยุคดิจิทัล การใช้สื่อดิจิทัลในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนเป็นหัวใจหลักในการบริหารงานยุคใหม่ เพื่อประโยชน์ในการบริหารซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ สื่อและเทคโนโลยีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลโดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ยุคดิจิทัลยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยเปลี่ยนแปลงของสังคมในด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ความก้าวหน้าในการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ การเชื่อมต่อในเทคโนโลยีการศึกษาและแนวโน้มปัจจุบันจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง คุณสมบัติผู้เรียนยุคดิจิทัล การพัฒนาการศึกษาด้วยเทคโนโลยี การนำระบบดิจิทัลมาปรับใช้ในระบบกาศึกษาการสร้างคุณภาพโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ กระบวนการการบริหารโรงเรียนคุณภาพสู่ความเป็นเลิศจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ แนวทางการก้าวสู่ความเป็นผู้นำยุคดิจิทัลการเปลี่ยนผ่าน การเรียนรู้จากยุคดั้งเดิมสู่ยุคดิจิทัลการนำไปสู่การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติภาวะผู้นำดิจิทัลกับการจัดการเรียนรู้ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษายุคดิจิทัลภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

2. ยุคดิจิทัลทิศทางของการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การสื่อสารบนโลกดิจิทัลรูปแบบใหม่ในโลกดิจิทัลการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ การสื่อสารในสถานศึกษายุคดิจิทัล การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในสถานศึกษา การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยดิจิทัลจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติภาพลักษณ์ขององค์กร การสร้างอัตลักษณ์ขององค์กรจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ การใช้เทคโนโลยีพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพ กระบวนทัศน์ทางการศึกษา การพัฒนาครูด้วยเครือข่ายของการเรียนรู้ส่วนบุคคลประเภทของแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้ความสำคัญของเครือข่ายการเรียนรู้แนวทางในการพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพด้านเทคโนโลยีจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

3. ยุคดิจิทัลการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ประกอบด้วย สถานศึกษาแห่งการเรียนรู้และการสร้างความสัมพันธ์ในโลกดิจิทัล การปรับตัวของครูในยุคดิจิทัล การนำดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ของสถาบันทางการศึกษา แนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีการจัดการการใช้อุปกรณ์การเรียนรู้แบบผสมผสาน

การเป็นพลเมืองดิจิทัลจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สมรรถนะผู้เรียนผู้สอนห้องเรียน ICT ในยุคดิจิทัล จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ข้อดีของการเรียนรู้แบบสืบค้นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบค้นพบความรู้ให้มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการศึกษาในยุคดิจิทัลจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

Eric Sheninger (2017, p. 78) ได้กล่าวถึง 7 เสาหลักของความเป็นผู้นำดิจิทัลในการศึกษา ได้แก่ 1) การสื่อสาร (Communication) 2) การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) 3) การสร้างแบรนด์ (Branding) 4) การมีส่วนร่วมของนักเรียน/การเรียนรู้ (Student engagement/learning) สะท้อนสิ่งที่นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านเครื่องมือต่าง ๆ 5) การเติบโตอย่างมืออาชีพและการพัฒนา (Professional Growth/Development) โดยการสร้างการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายเฉพาะบุคคล (PLN) ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง 6) มองช่องว่างทางรายได้และสภาพแวดล้อม (Re – Envisioning Earning Spaces and Environments) 7) โอกาส (Opportunity Conclusion) โอกาสในการปรับปรุงวัฒนธรรมของโรงเรียน

Alan Trefler (2019, p. 56) ได้เสนอแนวคิด 4 คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และความสามารถในการวิเคราะห์ ความสามารถในการสอบสวนชุดข้อมูลหลายชุด และเปิดเผยและประเมินข้อมูลเชิงลึกของลูกค้าและพนักงานอย่างลึกซึ้ง

2. การจัดการองค์กร เป็นความสามารถในการจัดระเบียบพนักงานใหม่เพื่อใช้ประโยชน์จากความสามารถของมนุษย์ในการทำงานที่มีมูลค่าสูงขึ้นและอิงตามดุลยพินิจ

3. แนวทางการทำงานร่วมกันที่คล่องตัว เป็นความสามารถในการนำธุรกิจ และไอทีมาทำงานร่วมกันในรูปแบบใหม่ สิ่งนี้ต้องการทั้งการออกแบบองค์กรและกระบวนการใหม่ รวมถึงแนวทางใหม่ในเทคโนโลยีที่ทำลายกำแพงระหว่างธุรกิจและไอที

4. ความเห็นอกเห็นใจ เป็นความสามารถที่ไม่เพียงแต่เข้าใจมุมมองของลูกค้า ลูกค้า พนักงาน หรือผู้ใช้ปลายทางเท่านั้น แต่ยังมีระดับของความเห็นอกเห็นใจที่ให้ข้อมูลเชิงลึกและแรงจูงใจในการทำสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับพวกเขา

จึงสรุปได้ว่า ปัจจุบันเป็นสังคมใหม่ สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การให้ผู้บริหารยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความซับซ้อน และท้าทายหลากหลายเหตุผล ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติพิเศษและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของโลกยุคดิจิทัลเป็นอย่างดี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูไว้ ดังนี้

สิริกร ไชยราช (2562, หน้า 15) ได้สรุปภาวะผู้นำครู หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของความเป็นผู้ของครูในกระบวนการทำงานร่วมกันที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งมีบทบาทในการพัฒนาปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และครูผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวใจเพื่อนครู ด้วยกระบวนการสื่อสารทางความคิดให้เกิดการเห็นคล้อยตามด้วยความเต็มใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้นำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ นำไปสู่เป้าหมายของการบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 23) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำครู หมายถึง การกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีพฤติกรรมที่คล้อยตามหรือยอมรับ สามารถชักนำ กระตุ้นจูงใจหรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรร่วมกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

Alma Harris & Daniel Muijs (2010, p. 45) ได้ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำครูเป็นการแสดงความเป็นมืออาชีพแนวใหม่ ครูจะมีความเป็นอิสระและมีการชี้นำตนเองในการผนึกกำลังของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เพื่อให้มีการเชื่อมโยงกับการส่งเสริมการสอนและกระบวนการเรียนรู้ ส่วน Stephe (2012, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2561, หน้า 89) กล่าวถึงภาวะผู้นำครูว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกระทำของครูที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการทำหน้าที่เป็นเช่นตัวการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

ในห้องเรียน ในโรงเรียน หรือในเขตพื้นที่ ภาวะผู้นำของครูมีความสำคัญต่อความเติบโตและวัฒนาการของเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเรียนการสอนของระบบภาวะผู้นำของครู

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของครูที่ให้มีพฤติกรรมที่คล้อยตามหรือยอมรับ สามารถชักนำ กระตุ้น จูงใจ หรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรร่วมกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จและสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ จนเกิดประสบการณ์สามารถสร้างความเข้าใจและเรียนรู้ร่วมกัน นำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.1 ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

จิรวดี ทวีโชติ (2561, หน้า 243) อธิบายว่า ครูที่มีภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้จะแสดงออกโดยเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการสอน มีความเข้าใจและมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร มีความสามารถในการวัดและประเมินผล ตลอดจนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนและชุมชน

สร้อยสุดา กรีน (2563, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง เป็นพฤติกรรมของครู ที่สามารถนำนักเรียนในห้องเรียนสามารถจัดการสอนหรือการทำกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ โดยครูใช้กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน โดยอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้สอนและนำความรู้เทคนิคหรือวิธีการ ทำให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมุ่งเน้นความสำเร็จในการเรียนของผู้เรียนเป็นสำคัญและภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้

สันติ มุ่งหมาย (2564, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง ผ่านสถานการณ์ปัญหาปลายเปิด น่าสนใจ มีเงื่อนไขนำไปสู่การคิดที่หลากหลาย ผู้เรียนได้คิดวางแผน แก้ปัญหา อภิปราย สรุป สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครู สามารถชักจูงเพื่อนครูให้เปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอน ก่อให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงทั้งตนเอง เพื่อนครู และนักเรียน ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นกับครู

มัตติกา ผาลี (2566, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมเด่นชัดของครู ในการเป็นผู้นำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถในการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้อย่างหลากหลาย รวมทั้งการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในรายวิชาการที่สอนอยู่เสมอ มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผล สามารถออกแบบการวัดและประเมินผล ครอบคลุม ผลการเรียนรู้ทุกด้าน สร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้วัดผลด้วยวิธีการที่ถูกต้อง จัดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีรูปแบบวิธีการที่ชัดเจน และนำผลการวัดและประเมินผลมาใช้เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อไป มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูและเพื่อนร่วมอาชีพ มีความสนใจในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ต่าง ๆ สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการสอน มีความเข้าใจและมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร มีความสามารถในการวัดและประเมินผล ตลอดจนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนและชุมชน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ต่าง ๆ สามารถปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่า เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับยุคปกติใหม่

เมื่อศึกษาเกี่ยวกับคำจำกัดความของคำว่า “ความปกติใหม่” (New Normal) จะเห็นได้ว่ามีผู้รู้ที่ได้ให้คำนิยามของคำว่า “ความปกติใหม่” ไว้ดังนี้

มาลี บุญศิริพันธ์ (2563, หน้า 12) กล่าวว่า ความปกติใหม่ (New Normal) เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมี

บางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ประกอบด้วยวิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติและการจัดการการใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้น

สุภาภรณ์ พรหมบุตร (2563, หน้า 15) กล่าวว่า ความปกติใหม่ (New Normal) ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID –19) ช่วงปลาย พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2563 นั้น อธิบายได้ว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และรุนแรงจนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสียครั้งยิ่งใหญ่ของมนุษยชาติ มนุษย์จึงจำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอด ด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม

เสาวรัจ รัตนคำฟู (2563, หน้า 21) กล่าวสรุปว่า เมื่อวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID –19) หลายภาคส่วนมีความตระหนักถึง “ความปกติใหม่” หรือ “New Normal” ที่จะตามมา ภาคการศึกษาเป็นอีกภาคส่วนหนึ่งที่เกิดการปรับตัวครั้งใหญ่ทั่วโลก มีการใช้เทคโนโลยีของครูกับการจัดการเรียนทางไกลและการเรียนออนไลน์ ที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าว แม้ว่าจะไม่ได้เปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนโดยตรงแต่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ จึงมีการออกแบบการจัดการศึกษา โดยให้น้ำหนักกับสิ่งที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากกว่าเงื่อนไขที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองนโยบาย แนวคิด หรือผลประโยชน์บางอย่างที่ไม่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น

1. ให้น้ำหนักกับปฏิสัมพันธ์ที่มีคุณภาพระหว่างครูและนักเรียน มากกว่าจำนวนชั่วโมงที่นักเรียน อยู่ในห้องเรียน หรือเรียนผ่านสื่อโทรทัศน์หรือสื่อออนไลน์

2. ให้น้ำหนักกับการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับความสนใจของนักเรียน เชื่อมโยงกับชุมชนและบริบทที่นักเรียนอยู่ มากกว่าการเรียนรู้อิงตามมาตรฐานแบบเดียวกันทั้งประเทศ

3. ให้น้ำหนักกับการประเมินผลเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน (Formative assessment) จากชิ้นงานและพฤติกรรมของนักเรียน มากกว่า

การประเมินเพื่อการตัดสิน (Summative assessment) เพื่อนำไปใช้ให้คุณให้โทษแก่โรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษา

4. ให้น้ำหนักกับการช่วยเหลือนักเรียนที่มีความท้าทายในการเรียน ควบคู่กับการส่งเสริมนักเรียนกลุ่มอื่น ๆ ให้เต็มตามศักยภาพ เนื่องจากนักเรียนที่ขาดแรงจูงใจในการเรียนเป็นทุนเดิมหรือมาจากครอบครัวยากจนมีแนวโน้มจะหลุดออกจากระบบการศึกษามากขึ้นเมื่อสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

5. ให้น้ำหนักกับการเรียนรู้เพื่อสุขภาพกายและจิตใจควบคู่กับการเรียนรู้ด้านวิชาการ ครูจึงควรสอดแทรกเนื้อหาความรู้เรื่องสุขภาวะการดูแลสุขภาพกายและใจ เพื่อให้เด็กเรียนรู้และปรับตัวได้ท่ามกลางสถานการณ์ครอบครัวและสังคมที่ไม่แน่นอน

6. ให้น้ำหนักกับการจัดสรรทรัพยากรออฟไลน์แก่เด็กและครอบครัว ควบคู่กับทรัพยากรออนไลน์ เช่น จัดสรรหนังสือเด็กให้แก่ครอบครัวด้อยโอกาสเพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ที่บ้าน จัดให้มีอาสาสมัครติดตามสถานการณ์เด็กในแต่ละครอบครัวและให้ความรู้แก่ผู้ปกครองในการดูแลลูก ควบคู่ไปกับการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีของประเทศ ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับประชาชนในด้านต่าง ๆ ไม่เพียงแค่การศึกษาเท่านั้น

ยุทธชาต นาห่อม (2564, หน้า 12 – 35) กล่าวว่า พื้นฐานสำคัญในการออกแบบวิถีชีวิตทางการศึกษาบนฐานความปกติใหม่ (New Normal) ประกอบด้วย

1. ด้านการดำรงชีพปัจจุบัน มาตรการการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 (COVID –19) ในด้านการสาธารณสุขของเมืองไทยที่เป็นกรอบการดำรงชีวิตประจำวัน การเรียนการสอนที่เป็นภารกิจหลัก ต้องเป็นไปตามมาตรฐานสาธารณสุข

2. ด้านการเรียนการสอน การปรับแนวทางการเรียนการสอนที่เรียกว่าสอนแบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่ครูและผู้บริหารต้องปรับบทบาทในการสอน การบริหาร และวิธีการสอน การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในมิติแบบใหม่ ที่ผสมผสานการสาธารณสุขกับการจัดการศึกษาในระบบใหม่ ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาแนวคิดแบบใหม่ (Design Thinking) การพัฒนาทักษะชีวิต (Life Skill)

ในภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และกระบวนการทางความคิด (Mindset)

3. ด้านการบริหารภาวะวิกฤติ การบริหารแบบใหม่ที่มีผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID –19) ในช่วงระหว่างการแพร่ระบาดยังอยู่ เป็นการบริหารในระหว่างภาวะวิกฤติ (During Crisis) ที่ต้องคำนึงถึงมาตรการทางสาธารณสุข และการบริหารที่ต้องปรับเปลี่ยนที่เป็นลักษณะที่นำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ตามบริบทและงบประมาณของสถาบันการเงินในรูปแบบใหม่ ระบบการเงินของสถาบัน การศึกษา จะเข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e – Service) และการบริหารหลังจากภาวะวิกฤติยุติลง (After Crisis) ต้องเตรียมการบริหารแบบใหม่ล่วงหน้า จัดทำแผนการบริหารหลังวิกฤติสรุปผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID –19) ก่อให้เกิดชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) การศึกษาได้มีการปรับตัวบนเงื่อนไขในเวลากำลังระบาดหรือสถานการณ์วิกฤติ (During Crisis) มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ การดำรงชีพปัจจุบัน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร การเว้นระยะห่างทางสังคม การเงินในรูปแบบใหม่และการเตรียมการหลังการยุติการแพร่ระบาด COVID –19 (After Crisis)

พัชราภรณ์ ดวงชื่น (2563, หน้า 18) กล่าสรุปว่า ในการเตรียมรับความปกติใหม่ (New normal) ที่จะเกิดขึ้นหลังวิกฤตการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID –19) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องบริหารจัดการศึกษาภายใต้รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่ที่แตกต่างจากอดีต แบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคย ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ การออกแบบหลักสูตรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน การบริหารจัดการโรงเรียนและครูให้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้

จิณณวัตร ปะโคทังและธีระ รุญเจริญ (2566, หน้า 1 – 8) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ สรุปไว้ว่าการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม เพื่อให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจ ได้รู้และเข้าใจกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมโดยใช้เครื่องมือในรูปแบบดิจิทัล ผ่านอุปกรณ์เครื่องมือทางสื่อสังคมออนไลน์ด้วยคอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน แท็บเล็ตหรืออุปกรณ์อื่น ด้วยการเชื่อมโยง

โครงข่ายด้วยอุปกรณ์เครือข่ายเซิร์ฟเวอร์ ไคลเอนต์ ฮับ เนทเวิร์คสวิตช์ เราต์เตอร์ เพื่อเป็นอุปกรณ์ที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงที่อยู่ของสถานีต้นทางสู่ปลายทาง เครือข่ายสังคมออนไลน์มีประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ในสิ่งที่สนใจร่วมกันได้ เป็นคลังข้อมูลขนาดย่อมสามารถเสนอและแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้รับบริการ โดยเฉพาะผู้เรียนในการเรียนรู้และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เครือข่ายสังคมออนไลน์สามารถลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเท่าเทียมและทั่วถึงในด้านการศึกษา ด้วยข้อจำกัดด้านต้นทุนต่อหัวและงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดรูปแบบห้องเรียนดิจิทัลที่สำคัญมี 4 แนวทาง คือ 1) ห้องเรียนเสมือนจริง เป็นการถ่ายทอดการจัดการเรียนรู้จากห้องเรียนปกติในเขตเมืองไปสู่สถานศึกษาในชนบทที่ห่างไกลหรือผู้เรียนที่ไม่สะดวกเข้ามาในห้องเรียน 2) การเรียนรู้แบบผสมผสาน เป็นการปรับรูปแบบห้องเรียนเพื่อลดภาระชั่วโมงการเข้าสอนของครูลง โดยบูรณาการรูปแบบห้องเรียนดิจิทัลร่วม 3) การสร้างความเท่าเทียมและทั่วถึงในด้านการศึกษา เป็นการนำเทคโนโลยีมาช่วยพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน โดยการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของครูผู้สอนจากที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศหรือทั่วโลกที่เชื่อมโยงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและ 4) เทคโนโลยีการป้อนข้อมูลการวิเคราะห์ และการกู้คืนระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้สอนใช้เทคโนโลยีสร้างระบบที่ช่วยในการติดตามวิเคราะห์ และช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล จะเป็นการสื่อสารประชาสัมพันธ์และการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งสามารถช่วยงานด้านการบริหารได้เป็นอย่างดี แต่ข้อจำกัดของเครือข่ายสังคมออนไลน์ต้องใช้ให้ปลอดภัยและเกิดประโยชน์สูงสุด

กล่าวโดยสรุปจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เรื่องความปกติใหม่ (New normal) พบว่า ที่มาของ คำว่า “ความปกติใหม่” มาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID –19) ทำให้ผู้คนในสังคมต้องพยายามหาหนทางในการแก้ปัญหาในการใช้ชีวิตในบริบทต่าง ๆ ในรูปแบบใหม่ที่เรียกว่ารูปแบบ “ความปกติใหม่” ซึ่งเป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างจากอดีต แตกต่างจากแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติ ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ประกอบด้วยวิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติและการจัดการการใช้ชีวิตแบบใหม่ ภาคการศึกษาเป็นภาคที่มีการปรับตัวครั้งใหญ่ทั่วโลก มีการใช้เทคโนโลยีของครูกับการจัดการเรียนทางไกลและการเรียนออนไลน์ โดยให้น้ำหนัก

กับสิ่งที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากกว่าเงื่อนไขที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองนโยบาย แนวคิด หรือผลประโยชน์บางอย่างที่ไม่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน การปรับแนวทางการเรียนการสอน ที่เรียกว่าสอนแบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่ครูและผู้บริหารต้องปรับบทบาทในการสอน การบริหาร และวิธีการสอน การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในมิติแบบใหม่ ที่ผสมผสานการสาธารณสุขกับการจัดการศึกษาในระบบใหม่ในศตวรรษที่ 21

2.1.3 ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

ภาพจากอดีตที่ครูยืนสอนหนาชั้นเพื่อถ่ายทอดความรู้ โดยมีนักเรียนนั่งฟัง และจดจำเนื้อหาที่เรียนไปเพื่อให้สามารถทำคะแนนจากการสอบได้ดี แต่เมื่อโตขึ้นอยู่ในสถานประกอบการสิ่งที่เรียนมานั้นอาจไม่นำมาใช้กับอาชีพการงานได้ ดังนั้น การเรียนรู้ตำราหรือหนังสืออาจไม่เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตในปจจุบันที่ยุคของศตวรรษที่ 21 มี ข้อมูลความรู้จากอินเตอร์เน็ตที่นักเรียนได้สืบค้นมาเมื่ออยู่ในชั้นเรียน นักเรียนอาจถามคำถามที่ครูตอบไม่ได้การเรียนการสอนของศตวรรษที่ 21 จึงไม่ใช่การจัดการเรียนแบบครูเป็นศูนย์กลาง นักเรียนเป็นผู้รับผิดชอบการเรียน แต่การจัดการศึกษาควรให้ผู้ที่จบการศึกษาไปแล้วมีศักยภาพในการนำความรู้และเทคโนโลยีไปใช้ตลอดชีวิตการทำงาน มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ ต้องมุ่งมั่นสร้างงานที่มีประสิทธิผล รวมถึงมีนิสัยใฝ่รู้หาความรู้ใหม่ ๆ มิฉะนั้นจะหางานอาชีพที่ดีได้ยากยิ่งในอนาคตตลาดแรงงานเปิดกว้างไร้พรมแดน การหลั่งไหลของคนที่มีศักยภาพสูงทำให้เกิดการแข่งขันจำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพจริงที่เกิดขึ้นในโลกที่อาศัยอยู่

ลลิตา สมใจ (2565, หน้า 5) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล หมายถึง ทักษะและกรอบความคิดที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรนำพาสมาชิกอื่นในองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ ในการจัดการศึกษา และรู้จักนำความรู้ความรู้เหล่านั้นไปบูรณาการกับการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษาให้เป็นหนึ่งเดียวอย่างมีความหมายบนพื้นฐานของทฤษฎี ตลอดจนใช้อิทธิพลอำนาจและจูงใจให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักเห็นประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีไปบูรณาการในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผล

มัตติกา ผาสี (2566, หน้า 15) ได้กล่าวสรุปว่า ภาวะผู้นำครูยุคดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมหรือ คุณลักษณะที่ครูผู้สอน

แสดงความสามารถในการกำหนดเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ ตามแนวการจัดการเรียนรู้ของหลักสูตรโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สามารถชี้นำผู้อื่นด้วยการใช้ภาวะผู้นำและทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล

Beetham and Sharpe (2013, p. 236) ได้กล่าวสรุปถึงภาวะผู้นำครูยุคดิจิทัล ในการจัดการเรียนรู้จะสมรรถนะทางดิจิทัลและสารสนเทศผู้สอนและผู้เรียนจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความรู้ความเข้าใจ (Recognized Need) มีความสนใจใฝ่รู้ที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมต่าง ๆ 2) รู้จักแยกแยะหาความรู้หรือศึกษาเกี่ยวกับที่ตนสนใจ 3) ต้องรู้จักสร้างองค์ความรู้ทางด้านการใช้ไอซีที (ICT) 4) ต้องสมารถเข้าถึงความรู้เกี่ยวกับไอซีที (ICT) ได้อย่างเหมาะสม 5) สามารถเปรียบเทียบและประเมินค่าการใช้ไอซีที (ICT) อย่างเหมาะสม 6) สามารถจัดการบริหารและประยุกต์ใช้ไอซีที (ICT) ได้อย่างเหมาะสม 7) สามารถสังเคราะห์และสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาได้

จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ หมายถึง ทักษะและกรอบความคิดที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรนำพาสมาชิกอื่นในองค์กร โดยผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถในการนำทางพฤติกรรมของบุคคลมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายให้สามารถอยู่รอดในยุคปกติใหม่ได้ ในการจัดการศึกษาและรู้จักนำความรู้ไปบูรณาการกับการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษาให้เป็นหนึ่งเดียวอย่างมีความหมายบนพื้นฐานของทฤษฎี ตลอดจนใช้อิทธิพลอำนาจและจูงใจให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักเห็นประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีไปบูรณาการในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผล

พนธกานต์ นุฤทธิ์มนตรี (2565, หน้า 174 – 185) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัลได้ 14 ตัวชี้วัดดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมด้านดิจิทัล 2) การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อความร่วมมือทางวิชาการ 3) การพัฒนาวิชาชีพครูยุคดิจิทัลด้วยกระบวนการ PLC 4) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี 5) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 6) วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล 7) การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมยกระดับผลสัมฤทธิ์ 8) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 9) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 10) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 11) การนิเทศติดตามและสะท้อนผลการเรียนรู้ 12) การสร้างแรงบัลดาลใจเป็นองค์กรดิจิทัล 13) การเป็นผู้นำแบบจิตวิญญาณ และ 14) การสร้างฐาน

คุณภาพการศึกษาสู่ความยั่งยืน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชนสามารถนำไปประยุกต์ในการบริหารงานวิชาการอันเป็นหัวใจของสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศและสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล

ชานนท์ คำปิวทา (2565, หน้า 9 – 10) รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นกรอบทางความคิดที่สร้างขึ้นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้ในการดำเนินงานส่งเสริม สนับสนุนและขับเคลื่อนครูโรงเรียนมัธยมศึกษาให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยใช้ทฤษฎีระบบเป็นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นปัจจัย หรือทรัพยากรพื้นฐานที่ช่วยสนับสนุนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้ในการดำเนินงานในการขับเคลื่อนรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูและองค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นคุณลักษณะของครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอาศัยปัจจัยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ประภาดา คนคลอง (2560, หน้า 285 – 305) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มี 7 องคประกอบ 21 ตัวบ่งชี้คือ 1) การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน 3) การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด 4) การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง 5) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 6) การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 2. ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีดังต่อไปนี้ 2.1 ปัญหาประกอบด้วย 1) ครูขาดการพัฒนาให้เท่าทันโลกและการเปลี่ยนแปลง 2) ครูขาดการประสานการทำงานร่วมกัน 3) ครูขาดการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) ครูขาดการ

ส่งเสริมทักษะการคิด 5) ครูขาดการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน 6) ครูไม่ใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 7) ครูขาดการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2.2 ความต้องการจำเป็น เรียงลำดับได้ดังนี้ 1) การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน 3) การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด 4) การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง 5) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 6) การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและ 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรูในศตวรรษที่ 21 ดำเนินการ 7 โครงการ ดังต่อไปนี้ 1) โครงการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง 2) โครงการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน 3) โครงการจัดการเรียนรูเพื่อพัฒนาทักษะการคิด 4) โครงการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง 5) โครงการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 6) โครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ 7) โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 4. ผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่าครูมีภาวะผู้นำระดับบุคคล และระดับสายชั้นอยู่ในระดับมาก ผลการสะทอนจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ปรากฏว่าครูมีการเปลี่ยนแปลงตนเองและพัฒนาการเรียนรู้ มีการออกแบบการเรียนการสอนใหม่ ๆ ครูกระตุ้นและพัฒนาทักษะการคิดอย่างหลากหลายวางแผนการเรียนรู้และประเมินผลตามสภาพจริงครูใช้เทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนรูที่น่าสนใจครูมีพัฒนาการและใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นตัวอย่างแก่นักเรียน และแก้ปัญหาด้วยการวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีขั้นตอน

ธีรธร สุธีธร (2559, หน้า 54 – 61) สรุปไว้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการได้รับการศึกษาอย่างจริงจังตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 โดยเริ่มต้นให้ความสำคัญในสหรัฐอเมริกาเนื่องจากมีความพยายามแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนโดยครูนั้นถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าครูจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อเป็นผู้ชี้นำให้คำปรึกษาหารือ เป็นแรงจูงใจให้นักเรียนปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องและเกิดความเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา ในฐานะของครูผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้จัดระเบียบสถานศึกษา ผู้นำและผู้ประเมินเพื่อเป็นการรับประกันความก้าวหน้าทางวิชาการของสถานศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้สูงขึ้น ครูจึงมีผลต่อการพัฒนานักเรียนทั้งด้านการเรียนและพฤติกรรมโดยตรง ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ครูควรได้รับการส่งเสริม และพฤติกรรมของครูที่ควรได้รับ

การส่งเสริมเป็นเบื้องต้น คือ การพัฒนาหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และการให้การนิเทศการศึกษาซึ่งเป็นพฤติกรรมของครูที่ส่งผลกระทบต่อนักเรียนอย่างชัดเจน

ยุทธชาติ นาห่อม (2564, หน้า 39) พบว่า ความกังวลทั่วโลกคือ การระบาดใหญ่ของ COVID –19 ส่งผลกระทบเกือบทุกภาคส่วนในเผ่าพันธุ์มนุษย์ สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการหยุดชะงักในวงกว้าง ทำให้วงการการศึกษาได้รับผลกระทบอย่างมาก การใช้สติในการแก้ปัญหาต้องมาควบคู่กับแนวทางการดำเนินการที่ดี หลายสถานศึกษาจึงต้องประชุมหารือกันเพื่อหาแนวทางแก้ไข และเมื่อโรคระบาดใหญ่ COVID –19 ได้มีอิทธิพลเหมือนกับเป็นโรคประจำถิ่นของเราไปแล้ว การพยายามหาแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในยุคชีวิตวิถีถัดไป (The Next Normal) จึงเป็นเรื่องที่ท้าทายต่อผู้สอนทุกคน ในยุคชีวิตวิถีถัดไป (The Next Normal) จากการศึกษา พบว่า การเรียนการสอนควรเป็นในรูปแบบการสอนแบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อเป็นทางเลือกที่หลากหลายให้ผู้เรียนแต่ละคน“การประเมินผลการเรียน” ควรเปลี่ยนไปสู่ “การประเมินผลเพื่อการเรียนรู้” วัดผลลัพธ์ว่าผู้เรียนเหมาะกับการเรียนรู้รูปแบบไหน คือ การทำความเข้าใจ ไม่ใช่การตัดสิน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่ต้องไปควบคู่กับการพัฒนารูปแบบการใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่เพื่อความอยู่รอดจนเกิดความคุ้นชิน ด้วยการดำเนินการอย่างมีเป้าหมายในยุคชีวิตวิถีถัดไป (The Next Normal)

เจริญ ภูวิจิตร (2565, หน้า 1 – 9) สรุปไว้ว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal ซึ่งเป็นยุคของวิถีถัดไป (Next Normal) ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาตนเอง ในยุค Next Normal ไปสู่การสร้างผู้เรียนที่สามารถมีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในวิชาชีพทางการศึกษา หรือสนับสนุนให้การจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพในหลากหลายมิติให้แก่ผู้เรียน ตอบวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรม งาน / โครงการได้อย่างมีประสิทธิผล จากการศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเปิดโอกาส

ทางวิชาชีพในยุค New Normal สามารถวิเคราะห์ได้ 8 แนวทาง ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ส่งเสริม และพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา เพื่อการเข้าถึงสิทธิทางการศึกษา 4) ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องปรับกระบวนทัศน์ ในการเรียนการสอน และการใช้ชีวิตในโลกยุค Next Normal 5) ส่งเสริมและพัฒนาผ่านการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ 6) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีองค์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ มีหลักเหตุและผลในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน 7) ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน มือถือจะเป็นเครื่องมือเทคโนโลยีที่มีการอัพเดตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดเวลา ซึ่งจะสร้างความสะดวกในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และ 8) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักและใส่ใจเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ และให้ความสำคัญในการร่วมกันรักษาสิ่งแวดล้อม และความสำคัญของพลังงานทดแทนและพลังงานหมุนเวียน และมีข้อเสนอแนะในระดับนโยบายทางการศึกษา ที่ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความมีคุณภาพในการจัดการศึกษาในภาพรวมของประเทศ เสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะ ความรู้ สมรรถนะในวิชาชีพของตนเองได้อย่างเหมาะสม อันนำสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนที่ต้องการในอนาคต

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, หน้า 13 – 14) ได้ดำเนินการประเมินสมรรถนะซึ่งหมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานมีเป้าหมายหลัก โดยมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตามที่องค์การต้องการ โดยทั่วไปแล้ว การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้นั้น เราจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างน้อย 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ (Knowledge) ซึ่งหมายถึง การพัฒนาให้มีความรู้ (Knowledge) เกิดการเรียนรู้ ทำความเข้าใจแล้วจึงนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้นั้นควรให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายขององค์การหรือนโยบายของรัฐในกรณีที่เป็นราชการ ความรู้ด้านวิชาชีพ ความรู้เสริมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและความรู้ใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้บุคคลเหล่านั้น สามารถปรับตัว

ให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิทยาการ 2) ด้านทักษะ (Skill) หมายถึง การพัฒนาให้มีทักษะความชำนาญ เมื่อเรียนรู้และเข้าใจในข้อมูลแล้วต้องมีโอกาสนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประสบการณ์ด้วยตัวเอง ฝึกฝน และปฏิบัติบ่อย ๆ จนเกิดความชำนาญ เพิ่มพูนสติปัญญาและมีความรอบรู้มากยิ่งขึ้น หากเน้นการพัฒนา บุคลากรให้ได้ฝึกปฏิบัติงานให้เกิดทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคคลเหล่านั้นสามารถทำงานได้ดีตามมาตรฐาน เป้าหมายหรือตามความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วขึ้นกว่าเดิม ทำงานได้อย่างมีคุณภาพที่ดีขึ้น และ 3) ด้านทัศนคติ (Attitude) หมายถึง การพัฒนาให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ คิดเชิงบวก ซึ่งคนเราอาจมีความคิดทัศนคติที่เหมือนหรือต่างกันได้ การเปลี่ยนทัศนคติ เป็นสิ่งที่ยาก หากองค์การใดต้องการประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพ ก็จำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรด้วยการหาเทคนิคหรือแนวทางใหม่ ๆ จัดการความแตกต่างทางความคิดและสร้างวัฒนธรรมหรือมาตรฐานใหม่ เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนในองค์การให้ไปสู่สิ่งที่ดีกว่าบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดทัศนคติที่ดีและถูกต้องในการทำงาน เช่น การพัฒนาจิตสำนึกและความเข้าใจในการทำงาน เพื่อสาธารณะ การทำงานเป็นทีมและมีความสามัคคี (Team Work) เสริมสร้างความรู้สึกนึกคิดที่ถูกต้องในการทำงาน (Work Attitude) สร้างเสริมจิตสำนึกที่ถูกต้องในการให้บริการ (Service Mind) และทัศนคติในการพัฒนาตนเอง (Self – Development) ให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่ และตื่นตัวตลอดเวลาในการเรียนรู้ เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง การปรับวิถีการทำงานเป็นแบบชีวิตดิจิตอล (Digital Life) รวมทั้งพัฒนาทางด้านจิตใจควบคู่กันเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

York – Barr & Duke (2011, pp. 258 – 259 อ้างถึงใน รังสรรค์ สุทารัมย์, 2560, หน้า 60) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำครู เป็นการพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำและใช้ภาวะผู้นำ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญ ดังนี้

1. การเปิดโอกาสให้ครูผู้นำได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ฝ่ายบริหารไม่สามารถบริหารและการจัดการการศึกษาโดยลำพังต้องได้รับความร่วมมือและร่วมรับผิดชอบในภารกิจต่าง ๆ จากทุกฝ่าย โดยครูผู้นำเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดทีมผู้สอนที่มีความผูกพันและเต็มใจในการปฏิบัติการสอนแบบมืออาชีพและเป็นเครือข่าย

ในการช่วยเหลือและส่งเสริมครูคนอื่น ครูผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียนสู่การปฏิบัติ

2. การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ รูปแบบการพัฒนาครูที่เน้นให้ครูผู้นำซึ่งเชี่ยวชาญด้านการสอนให้คำชี้นำและให้คำปรึกษาครูคนอื่นตลอดจนร่วมคิดร่วมปฏิบัติภารกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูผู้นำและครู ช่วยสลายบรรยากาศและวิธีการทำงาน แบบต่างคนต่างอยู่ของครูและช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่ความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศด้านการสอน

3. การประกาศเกียรติคุณ การสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในวิชาชีพและรางวัลสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำ ครูผู้นำเป็นศูนย์กลางในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญทางการสอนให้ครูคนอื่น จึงทำให้ความรู้และประสบการณ์ของครูผู้นำลึกซึ้ง และนำไปปฏิบัติได้จริงจนเป็นที่ประจักษ์ จึงเป็นไปได้ที่ครูผู้นำจะมีโอกาสได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติและเป็นสิ่งกระตุ้นให้ครูคนอื่นเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาภาวะผู้นำของตน ทำให้วงการวิชาชีพครูมีครูที่มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนเพิ่มขึ้น ครูเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

4. การเป็นตัวแบบสำหรับครูผู้นำแบบประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน ถ้าโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำของครูเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการการศึกษา ย่อมทำให้ผู้เรียนได้เห็นเป็นตัวแบบของสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมและการสื่อสารแบบเปิด เพื่อการปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำครู คือ การพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำและใช้ภาวะผู้นำ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญ นำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก โดยมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตามที่องค์การต้องการ และเพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในที่นี้ผู้วิจัยศึกษาจากทัศนะหรือจากผลงานวิจัยของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จากผลงานของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

ฐปนีย์ นารี (2561, หน้า 226 – 230) ได้ทำการศึกษา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11 กล่าวสรุปว่า ภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเป็นครูมืออาชีพ 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

ปิยณัฐ วงศ์เครือศร (2562, หน้า 238 – 242) ได้ทำการศึกษา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 66 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาทักษะผู้เรียนสู่ไทยแลนด์ 4.0 มี 9 ตัวบ่งชี้ 2) การจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมในยุคไทยแลนด์ 4.0 มี 10 ตัวบ่งชี้ 3) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ มี 8 ตัวบ่งชี้ 4) คุณธรรม จริยธรรม มี 9 ตัวบ่งชี้ 5) การพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ มี 8 ตัวบ่งชี้ 6) การทำงานเป็นทีม มี 9 ตัวบ่งชี้ และ 7) ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มี 13 ตัวบ่งชี้

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

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

วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ (2561, หน้า 269 – 270) ได้ศึกษาภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
2. ความร่วมมือ
3. เสริมพลังอำนาจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การให้และการบริการ

5. การสร้างสรรค์และนวัตกรรม

6. เรียนรู้ด้วยกันและแก้ไขปัญหา

7. สร้างชุมชน

8. สร้างเครือข่าย

9. นำร่วมกัน

10. การสื่อสาร

11. การบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ

12. ความยืดหยุ่น

อนันต์ เถื่อนเนาว์ (2561, หน้า 941 – 942) ได้กล่าวสรุปถึงภาวะผู้นำครูยุคดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้มีทักษะของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะ 7 ประการ ดังนี้

1. สร้างและบูรณาการความรู้ได้ เพราะปัจจุบันความรู้เปลี่ยนแปลงเร็วมาก ครูต้องรู้หาความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถบูรณาการความรู้ที่ได้ศึกษามานั้นเข้ากับผู้เรียนและกระบวนการเรียนการสอนได้

2. มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ สังคมยุคใหม่มีสื่อที่หลากหลายและมาในหลายรูปแบบ ครูต้องวิเคราะห์ได้ว่าสิ่งใดเหมาะสมและสิ่งใดไม่เหมาะสมแล้วถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง ขณะเดียวกันต้องคิดค้นนวัตกรรมใหม่มาใช้ประกอบการเรียนการสอน

3. มีวิสัยทัศน์และตกผลึกทางความคิด ครูต้องเข้าใจความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มองการณ์ไกลให้เห็นแนวโน้มอนาคต และวิเคราะห์จนตกผลึกชัดเจนเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียนได้

4. รู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดี ข้อเสียของเทคโนโลยีให้กับผู้เรียนและสังคมได้เป็นอย่างดี

5. ทักษะการสอนเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพ และสร้างผลงานใหม่ ๆ ได้ เพราะโลกอนาคตเป็นโลกของการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ จึงต้องพัฒนาเด็กให้รู้เท่าทันและพร้อมที่จะสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ออกมาแข่งขันกับสังคมโลก

6. เข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรมและชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม เพราะการเสียสละเพื่อสังคมน้อยลงทุกทีในสังคมไทย ครูต้องเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม

7. มีบทบาทนำในด้านการสอนในวิชาชีพ ครูรุ่นใหม่ต้องเข้ามามีส่วนในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในวิชาชีพร่วมกับผู้บริหารมากขึ้นในยุคต่อไป

กัญญารัตน์ แรกรุ่น (2562, หน้า 54 – 69) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ชื่อรูปแบบ ส่วนที่ 2 หลักการและเหตุผล ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 4 แนวคิดและหลักการ ส่วนที่ 5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) การพัฒนาตนเอง (2) การพัฒนาวิสัยทัศน์ (3) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (4) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และ (5) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานการเรียนรู้ และส่วนที่ 6 แนวทางการดำเนินการและเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ และ 3) การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า มีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทุกส่วน

สร้อยสุดา กรีน (2563, หน้า 154) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร และ 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้

ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงโต (2564, หน้า 82 – 83) องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 38.46 ขึ้นไป ในการเลือกองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิทัลของครู ได้องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำ องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการสอน 2) การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล 3) ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจัดการเรียนการสอน และ 4) การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล

วราจิตร พรมเกตุ (2565, หน้า 155 – 157) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 1) กระบวนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ 2) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 3) การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ 4) การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะและ 5) คุณลักษณะความเป็นครู

พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563, หน้า 125) ได้ศึกษาผลการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม มีดังนี้

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม พบว่าหลักสูตรฉบับร่างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบครบถ้วน เหมาะสม เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีความสอดคล้องกัน มีการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้

2. ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการอบรม พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผลการศึกษาทักษะการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้เข้าอบรม พบว่า หลังการอบรมผู้เข้าอบรมมีการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม พบว่าหลังการอบรมผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

3. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

3.1 พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมมากขึ้น และเน้นให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้ทักษะการคิดมากขึ้น

3.2 ปรับรูปแบบการแบ่งกลุ่มใหม่ให้ผู้เข้าอบรมได้ร่วมกิจกรรมทุกรูป / คน ได้แก่ กิจกรรมไว้ใจฉันไหม ได้ปรับให้จับคู่แบบเพศเดียวกัน และสถานะภาพเดียวกัน

3.3 ปรับเวลาการเข้ารับการอบรมให้เช้าขึ้นในวันแรกของการอบรม และวันสุดท้ายของการอบรม ผู้เข้าอบรมจะเลิกช้ากว่าปกติ

3.4 ปรับเวลาพักรับประทานอาหารเป็นเวลา 11.00 น.

พระครูนิรุติวรโสภณ (วชิรเมธีวรฉัตร) (2566, หน้า 1 – 15) ได้ทำการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ข้อ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ข้อ 3 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ข้อ 5 สมรรถนะภาวะผู้นำครู ข้อ 6 สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ข้อ 1 สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ ข้อ 4 สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ

มัลลิกา ผาลี (2566, หน้า 10) ได้ศึกษาและสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำครูยุคดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ที่ได้จากหลักการและแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา ประกอบด้วย 1) การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

2) การพัฒนาความคล่องทางดิจิทัล 3) การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ 4) การรู้ทันเทคโนโลยีดิจิทัล 5) การคิดสร้างสรรค์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และ 6) คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

Churches (2014, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2560, หน้า 20) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

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

Kaganer, Sieberand and Zamora (2014, pp. 71 – 72) ได้กล่าวสรุปถึง ภาวะผู้นำครูยุคดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้มีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. พัฒนาความคล่องทางดิจิทัล (Become Digitally Fluent) เป็นทักษะการรู้เท่าทันสารสนเทศ การเข้าถึงและการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีวิจารณญาณตามสมรรถนะที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์และตรงกับประเด็นปัญหาอย่างต่อเนื่อง และมีความรู้พื้นฐานที่จะประยุกต์ใช้สารสนเทศตามกรอบแห่งคุณธรรม จริยธรรมที่มีบัจจัยเสริมอยู่รอบด้าน

2. พัฒนาขีดความสามารถใหม่ (Develop new Capabilities) เป็นการนำแนวคิด วิธีการ กระบวนการหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งจะช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

3. เต็มใจที่จะทดลอง (Willing to Experiment) เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนโดยนำผลการทดลองที่ได้ไปใช้ในสถานการณ์การเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ทำความเข้าใจว่าเทคโนโลยีกำลังเปลี่ยนแปลงสังคมและมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร (Understand How Technology is transforming Society, and Translate into Education and Impact)

5. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแบบพลังรวม (Promote Collaborative Environment) ได้แก่

5.1 แนวโน้มที่มีต่อการมีอุปกรณ์ขององค์กร

5.2 การใช้เครือข่ายโซเชียลมีเดีย

6. การใช้ข้อมูลไม่ใช่แค่เทคโนโลยีเท่านั้น (Use the formation, not just the technology)

Fansher (2021, p. 21) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะสำคัญ ได้แก่

1. เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

2. ใช้สื่อต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบในการจัดการเรียนรู้ (Media Driven) (สื่อในที่นี้ไม่ได้หมายถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น)

3. เป็นการเรียนรู้ ที่นักเรียนสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ (Personalized)

4. เป็นการเรียนรู้ที่นักเรียนสามารถปรับเปลี่ยนและสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่จากประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ได้ (Transfer – by – Design)

5. แสดงออกได้อย่างโปร่งใส (Visibly Relevant) โดยยึดหลักการเปลี่ยนแปลงโดยธรรมชาติ และทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีความสุข

6. นักเรียนได้รับความรู้ในปริมาณมาก (Data – Rich) จากการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตร โดยใช้วิธีการจัดการเรียนรู้และทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม

7. มีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับภาวการณ์ตลอดเวลา (Adaptable) จนเกิดการเรียนรู้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

8. มีการประสานงานและจัดการเรียนรู้ร่วมระหว่างสถานศึกษาและชุมชน (Interdependent)

9. มีความหลากหลาย (Diverse) ของกระบวนการวิธีการเทคนิคและสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ร่วมระหว่างผู้สอน นักเรียน และชุมชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Jennifer Michelle Ollila (2018, p. 24) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง Teacher observation for evaluation as instructional leadership ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการรับรู้หรือความสามารถในการสื่อสารต่อผู้บริหาร 2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและครูร่วมงาน และ 3) ความสามารถในการเป็นผู้นำด้านการสอน

Hersbach (2020, p. 1999) ได้กล่าวว่า ทักษะสำหรับครูผู้สอนในศตวรรษ ที่ 21 ควรมี 7 ทักษะ ดังนี้

1. การบริหารห้องเรียน (Classroom Management) เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นห้องเรียนที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย มีกฎระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อใช้ร่วมกัน

2. การทำให้ห้องเรียนสอดคล้องกับสภาพชีวิตจริง (Making Content Relevant) การเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ทำได้ยากกว่าในศตวรรษที่ผ่านมา เพราะนักเรียนต้องรับข้อมูลข่าวสารหลายทาง ทั้งจากโทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้นจึงต้องทำบทเรียน ให้สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน ทำให้นักเรียนมีความผูกพันต่อการเรียนรู้ในห้องเรียน

3. การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) เพื่อพัฒนากรอบวิชาการที่นักเรียนสามารถนำไปใช้ได้ตลอดชีวิต ครูต้องวางแผนบทเรียนและใช้ยุทธศาสตร์การสอนที่จะทำให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดที่สูงขึ้น (Higher – Order Reasoning Skills) ที่แม้จบการศึกษาไปแล้วก็สามารถนำไปใช้ แก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้

4. ทักษะทางเทคโนโลยี (Technology) ซึ่งครูต้องตามให้ทันกับเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ของศิษย์และการพัฒนาตนเอง

5. ความเป็นสากล (Globalization) เนื่องจากความเป็นโลกเดียวกันและพัฒนาการทางเทคโนโลยี ทำให้การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมเกิดขึ้นเพียงไม่กี่นาที ครูจึงต้องมีทักษะพัฒนาให้นักเรียนเข้าใจในเรื่องของโลก

6. ความร่วมมือ (Collaborating) ครูยังต้องคำนึงถึงมาตรฐานทางการศึกษาของรัฐและต้องเน้นหลักความร่วมมือหรือการทำงานเป็นทีม

7. การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) ครูเป็นอาชีพที่จะหยุดการเรียนรู้ไม่ได้ (Teachers Can Never Stop Learning) ต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีการปรับปรุงวิธีการสอนและการใช้เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ

Birgit Oberer & Alptekin Erkollar (2018, p. 419) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมของความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล 4.0 ไว้ดังนี้

1. บริหารจัดการทำงานเกิดความคล่องตัว ลดขั้นตอน ลดความยุ่งยาก ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

2. มุ้งเน้นความเป็นทีม (Team – oriented) ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุง

3. พัฒนากรอบการศึกษาแบบความร่วมมือโดยใช้วิธีการองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Cooperative approach)

4. เป็นผู้นำในการสร้างสรรค์และพัฒนาค่านิยมการทำงานที่เน้นนวัตกรรม

Valeria E. Guzman, et al. (2020, p. 546) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะและทักษะภาวะผู้นำยุคแห่งอุตสาหกรรมดิจิทัล 4.0 ประกอบด้วย

1. มีความรวดเร็วทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. มุ่งการทำงานเป็นทีม

3. สร้างแนวทางการประสานความร่วมมือ

4. มีนวัตกรรมในการบริหาร

5. เปิดกว้างต่อการเรียนรู้

6. สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์โดยองค์ประกอบเหล่านี้ ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยต่อไป ดังตาราง 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ของประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ / นักวิชาการ / หน่วยงาน ที่ให้ความเห็น	1. สุรอยสุดา กรีน (2563)	2. ปิยนันฐ์ วงศ์เครือศร (2562)	3. วราวิตร พรมเกตุ (2565)	4. นันฐยากรณ์ เล็กสิงโต (2564)	5. ประภาดา คนคล่อง (2560)	6. มัลลิกา ผาลี (2566)	7. อนันต์ เถื่อนเนาว์ (2561)	8. Kaganer et al. (2014)	9. Hersbach (2020)	10. Jennifer Michelle Ollila (2018)	11. Churches (2014)	12. Fonsher (2021)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
1. ความเป็นครูมืออาชีพ		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	83.33	*
2. การมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู		✓	✓			✓	✓		✓	✓		✓	7	58.33	*
3. มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพที่ทำหน้าที่ครูคนอื่น		✓					✓		✓		✓		4	33.33	
4. การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน		✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	8	66.67	*
5. ทุ่มเทเวลาและมุ่งมั่นในการเป็นครูผู้นำ								✓		✓	✓		3	25.00	
6. การยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครู										✓	✓	✓	3	25.00	
7. การเป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู						✓				✓	✓		3	25.00	
8. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓				7	58.33	*

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ / นักวิชาการ / หน่วยงานที่ให้ความเห็น	1. สุรอยสุดา กรีน (2563)	2. ปิยนันฐ์ วงศ์เครือตร (2562)	3. วราจิตร พรมเกตุ (2565)	4. นันฐ์ยากรณ์ เล็กสิงโต (2564)	5. ประภาศา คนคลอง (2560)	6. มัลลิกา ผาสี (2566)	7. อนันต์ เถื่อนเนาว์ (2561)	8. Kaganer et al. (2014)	9. Hersbach (2020)	10. Jennifer Michelle Ollila	11. Churches (2014)	12. Fonsher (2021)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
9. การเป็นตัวแทนขององค์กรและชุมชน											✓		1	8.33	
10. การมีส่วนร่วมในการทำงาน					✓						✓	✓	3	25.00	
11. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้				✓		✓	✓	✓			✓		5	41.67	
12. การมีคุณธรรม		✓				✓					✓		3	25.00	
13. การทำงานเป็นทีม		✓			✓							✓	3	25.00	
14. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง							✓			✓		✓	3	25.00	
15. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน			✓	✓	✓			✓		✓			5	41.67	
16. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	10	83.33	*

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

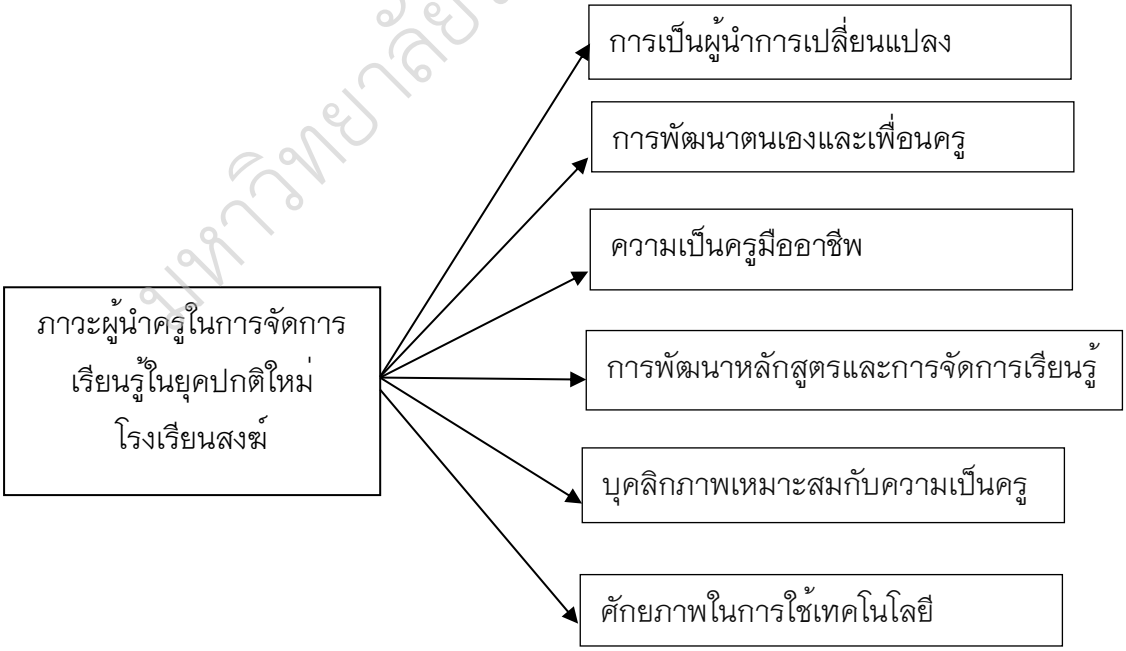
องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ / นักวิชาการ / หน่วยงาน ที่ให้ความเห็น	1. สรอยสุดา กรีน (2563)	2. ปิยณัฐ วงศ์เครือตร (2562)	3. วราจิตร พรมเกตุ (2565)	4. ณัฐยากรณ์ เล็กสิงโต (2564)	5. ประภาศา คนคลอง (2560)	6. มัลลิกา ผาสี (2566)	7. อนันต์ เถื่อนเนาว์ (2561)	8. Kaganer et al. (2014)	9. Hersbach (2020)	10. Jennifer Michelle Ollila	11. Churches (2014)	12. Fonsher (2021)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
17. การสร้างสัมพันธภาพที่ดี		✓								✓	✓		3	25.00	
18. กระบวนการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓		✓							5	41.67	
19. ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	9	75.00	*

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น สปป.ลาว จากแนวคิดของนักการวิชาการต่าง ๆ พบว่า มีองค์ประกอบ จำนวน 19 องค์ประกอบ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดสรรองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
3. ความเป็นครูมืออาชีพ
4. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
5. บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู
6. ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

จากองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สามารถสรุปเป็นโมเดลองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำครู ได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก รายละเอียดดังนี้

1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นครูไทยมืออาชีพเป็นบุคคลสำคัญและเป็นหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้และเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการศึกษาของประเทศ ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องพัฒนาตนเองให้มีความเป็นครูที่ทันสมัยทันเหตุการณ์อยู่อย่างสม่ำเสมอ

ความหมายการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความหมายของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 31 – 32) กล่าวสรุปว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม พัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปสู่ประโยชน์ของทีมและสถานศึกษา

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 318) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง ทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจที่เกินปกติ

Bass (2009, p. 211) อธิบายสรุปไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (Charisma) Bass เห็นว่าความมีบารมี มีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ อีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา การใส่ใจรายบุคคลและการสร้างแรงจูงใจ

Burns (2019, p. 133) ได้อธิบายสรุปถึงผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตาม

โดยการยกระดับแนวคิดและค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น Burns มีแนวคิดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในสถานศึกษาทุกตำแหน่งเพื่อนำไปสู่จุดหมายร่วมกัน 3 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

Wahjono (2021, p. 209) ได้อธิบายสรุปไว้ว่าผู้นำที่มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ของทีมและสถานศึกษา มีการพัฒนาความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้พวกเขามองให้ไกลเกินกว่าความสนใจไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ นำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและมีภาวะผู้นำ ซึ่งคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมของครู ชุมชน ผู้ปกครอง และผู้เรียน และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์การ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จและนำพาองค์การไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีขึ้น และยังเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญในการสนับสนุนให้องค์การดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ พร้อมทั้งแสดงถึงคุณลักษณะ ทักษะ ความสามารถในการเป็นแบบอย่าง ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือจนทำให้สถานศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวสรุปถึงความสำคัญของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

สายฝน สวัสเอื้อ (2566, หน้า 33) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เพราะเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นผู้กระตุ้น ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน แนะนำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่เกินกำลังที่คาดหวัง เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้หรือเกินเป้าประสงค์ โดยการให้ความสำคัญกับคนควบคู่ไปกับผลสำเร็จของงาน

Lussier (2010, pp. 386 – 387) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ จึงขึ้นอยู่กับการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนกระบวนการเปลี่ยนแปลงทุกขั้นตอน เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์หรือการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถของบุคลากร การให้การยอมรับและการให้รางวัล การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่าง โปร่งใส

Anderson (2022, p. 12) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ท่ามกลางสถานการณ์ที่มีความท้าทายและซับซ้อน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรจึงเป็นผลสะท้อนมาจากความสามารถของผู้นำ ดังนั้นผู้นำจึงต้องคำนึงถึงผลลัพธ์เชิงบวก เข้าใจความท้าทายและแก้ไข ปัญหา โดยใช้การสื่อสารกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รับฟังและเรียนรู้ ตรวจสอบปัญหาจากมุมมองที่ต่างออกไป มองภาพรวมของปัญหา ศึกษาและประเมินวิธีแก้ไขปัญหาเชิง กลยุทธ์ คาดการณ์อุปสรรค เตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่อาจต้องลงมือแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการบริหารองค์กรนั้นผู้นำองค์กรต้องพัฒนาทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและยกระดับศักยภาพตนเอง ทั้งด้านกลยุทธ์ การสื่อสาร การพัฒนาบุคลากรและความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการรับมือกับความท้าทายใหม่ที่อาจจะเกิดขึ้นท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาโอกาสจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อการดำเนินงานขององค์กรที่ตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่าง เหมาะสม พร้อมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงทีด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ประกอบของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวสรุปถึงองค์ประกอบของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

พัชรา วาณิชวศิน (2560, หน้า 56) กล่าวว่า องค์ประกอบการเป็นครูการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 3) การยอมรับนับถือ และมี 11 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) มีความเชื่อมั่นและมีเจตคติทางบวก 2) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3) ได้รับความไว้วางใจและความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน 4) มีทักษะการสื่อสารที่ดี 5) มีมนุษยสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เสมอ 7) พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา 8) มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี 9) เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู 10) มีเครือข่ายในการจัดการการเรียนรู้ร่วมกัน และ 11) มีทักษะการใช้เทคโนโลยี

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร (2562, หน้า 75) กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติและการคิดในแง่บวกและกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา 3) การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ตาม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เพื่อการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหา กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมุติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะที่เป็นปัจเจกชน การเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึง ความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อ สื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงานเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของส่วนตนและส่วนรวม

ศุภาวรรณ ผลสง่า (2561, หน้า 6) ที่ศึกษาปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู สรุปได้ว่า 1) สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการวิเคราะห์ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู และด้านการสังเคราะห์ ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความ สัมพันธ์กับสมรรถนะการวิเคราะห์

สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปฐมาพันธุ์ หันจางสิทธิ์ (2561, หน้า 74 – 78) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประกอบด้วย 1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรกำหนดวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการตื่นตัวและตระหนักกับปัญหาการทำงานและปัญหาสังคมที่เกิดขึ้น รวมทั้งควรสนับสนุนให้มีแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรร่วมกันชื่นชมยินดีอย่างจริงใจ เมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่สำคัญ ๆ ได้สำเร็จ ควรชี้แจงให้ผู้ร่วมงานให้ได้ทราบกับความมุ่งหวังที่จะได้รับสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตนตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและพยายามดูแลให้ผู้ร่วมงานประสานสามัคคีกัน 3. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิดว่าปฏิบัติงานตามความคิดตนเอง เพิ่มความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ

ชาญวิทย์ บางศรี (2564, หน้า 285 – 293) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งต่อ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียนและ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการแสดงออกของผู้นำ โดยมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง แสดงพฤติกรรมการแสดงออกถึงความมุ่งมั่น สนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน และมีการกระตุ้นการทำงานเพื่อให้บุคคลสาสมารถบรรลุเป้าหมายทั้งส่วนตนและส่วนรวม ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของนักวิชาการมาสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อย ดังตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่ 1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

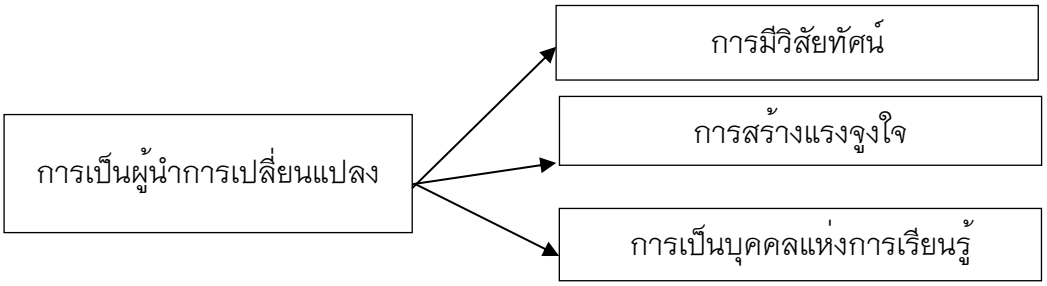
นักวิชาการ / องค์ประกอบย่อย การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1. ศุภวรรณ ผลสง่า (2561)	2. พัชรา วาณิชวศิน (2560)	3. พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2562)	4. ปฐมาพันธุ์ หันจางสิทธิ์ (2561)	5. รุ้งนภา จันทรลี (2562)	6. Burns (2004)	7. Vasilescu, M. (2019)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
1. การมีวิสัยทัศน์	✓		✓		✓		✓	4	57.14	*
2. สร้างความผูกพันธ์						✓	✓	2	28.57	
3. ส่งเสริมการรับรู้ในองค์กร							✓	1	14.29	
4. ยกย่องให้เกียรติกัน				✓		✓		2	28.57	
5. พัฒนาตนเองและเพื่อนครู				✓				1	14.29	
6. บุคคลแห่งการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓				4	57.14	*
7. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน		✓		✓				2	28.57	
8. ทักษะการสื่อสารที่ดี					✓			1	14.29	
9. มีมนุษยสัมพันธ์				✓	✓			2	28.57	
10. สร้างนวัตกรรมใหม่		✓		✓				2	28.57	
11. มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดี				✓	✓			2	28.57	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิชาการ / องค์ประกอบย่อย การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1. ศุภวรรณ ผลสง่า (2561)	2. พัชรา ภาเนียมศิลป์ (2560)	3. พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร (2562)	4. ปฐมาพันธุ์ หันจางสิทธิ์ (2561)	5. รุ่งนภา จันทร์ลี (2562)	6. Burns (2004)	7. Vasilescu, M. (2019)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
12. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้				✓				1	14.29	
13. มีทักษะการใช้เทคโนโลยี				✓				1	14.29	
14. ความเป็นผู้นำ	✓	✓						2	28.57	
15. การสร้างแรงจูงใจ			✓	✓	✓	✓		4	57.14	*
16. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล				✓	✓			1	28.57	

จากตาราง 2 พบว่าเมื่อนำแนวคิดของนักวิชาการ จำนวน 7 คน มาสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยจากองค์ประกอบหลักที่ 1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนสงฆ์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้จำนวน 16 องค์ประกอบ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้คัดสรรและเลือกเอาองค์ประกอบย่อยที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้ 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างแรงจูงใจ และ 3) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถเขียนเป็นโมเดลได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างแรงจูงใจ และองค์ประกอบย่อยที่ 3 ความเป็นบุคลแห่งการเรียนรู้ มาสังเคราะห์หาตัวบ่งชี้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุปความหมายของการมีวิสัยทัศน์ดังนี้

Manasse (2019, p. 9) ได้ให้ทัศนะว่า “วิสัยทัศน์” หมายรวมถึงการพัฒนา การถ่ายทอดและการลงมือปฏิบัติเพื่อให้ได้ภาพที่ต้องการในอนาคตเกิดขึ้น นอกจากนี้ยังกล่าวว่า ความสามารถในการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) คือเครื่องชี้วัดความแตกต่างในการแยกผู้นำออกจากผู้บริหารทั่วไป ผู้นำโรงเรียนจะต้องไม่เพียงแค่มีวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ต้องมีทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นต่อผู้อื่นอีกด้วย จะต้องพัฒนาให้เป็น วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) หรือที่ Sangiovanni (2015, p. 22) เรียกว่าเป็น “คำสัญญาร่วมอันศักดิ์สิทธิ์ (Shared covenant)” ผู้นำยังต้องมีทักษะในการพัฒนา (Development) การถ่ายทอด (Transmission) และการลงมือสู่การปฏิบัติ (Implementation) ต่อวิสัยทัศน์นั้น ซึ่งล้วนเป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาทั้งสิ้น ผู้นำจะต้องรู้จักเชิญชวนและกระตุ้นให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและการพัฒนาให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะต้องรู้จักการสร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborative) และ สร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการ (Collegial relationship) ให้เกิดขึ้นในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวอีกด้วย ซึ่ง Sangiovanni (2015, p. 25) เรียกการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะนี้ว่าเป็น “กาวเชื่อมหรือ Bonding” ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยมีค่านิยมและความผูกพันร่วมกันเป็นเสมือนกาวเชื่อมให้การดำเนินงานร่วมกันได้บรรลุเป้าหมายเดียวที่ตรงกัน ซึ่ง Sangiovanni ได้สรุปว่า เมื่อสามารถทำให้วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ได้กลายเป็นคำสัญญาร่วมอันศักดิ์สิทธิ์ (Shared covenant) แล้ว ก็จะเกิดกาวเชื่อมผู้นำกับผู้ตามเข้าด้วยกันด้วยพันธะผูกพันเชิงคุณธรรม (Moral commitment) ที่มีต่อกันนั้นส่วน Pejza (2017, p. 15) ระบุว่า การเป็นผู้นำจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์แต่ถ้าขาดวิสัยทัศน์ที่สามารถสร้างความน่าท้าทายแก่ผู้ตามแล้ว ย่อมเป็นไปไม่ได้เลยที่จะเรียกครูใหญ่ว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้เพราะวิสัยทัศน์ ช่วยบอกถึงทิศทางของโรงเรียนให้ครูและนักเรียน รวมทั้งทีมผู้บริหารได้รับทราบและสิ่งที่เกิดขึ้นตามหลังวิสัยทัศน์ก็คือ การมีแผนงาน (Plan) ซึ่งบอกถึงเส้นทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

Alvarado (2022, p. 24) กล่าวสรุปไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้นำสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าต้องการ ให้องค์การเป็นอย่างไรในอนาคต อธิบาย และจูงใจผู้ตามให้มองเห็นทิศทางปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ วิสัยทัศน์เป็น สิ่งที่มีความจำเป็นที่จะก่อให้เกิดพลังในองค์การนำไปสู่การปฏิบัติ การปฏิบัติจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ โดยสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายหลักขององค์การ การมีวิสัยทัศน์ ที่น่าเชื่อถือทำให้การทำหน้าที่ขององค์การราบรื่น เป็นไปในทางเดียวกันทั้งองค์การ การสร้างวิสัยทัศน์จะเป็นกลยุทธ์แรกของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่จะทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายหลักร่วมกัน มองเห็นแนวทางเป็นไปได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถ เพื่อช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้มาหลอมรวมแนวความคิดจากนักวิชาการหลายท่าน จึงสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การพัฒนาความสามารถและการลงมือปฏิบัติเพื่อให้ได้ภาพที่ต้องการในอนาคตเกิดขึ้นผู้นำจะต้องรู้จักเชิญชวนและกระตุ้นให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและการพัฒนาให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขึ้น อีกทั้งผู้นำจะต้องรู้จักการสร้างความ สัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborative) และ สร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการ (Collegial relationship) ช่วยบอกถึงทิศทางของโรงเรียนให้ครูและนักเรียน รวมทั้งทีมผู้บริหารได้รับทราบ และสิ่งที่เกิดขึ้นตามหลังวิสัยทัศน์ก็คือ การมีแผนงาน (Plan) ซึ่งบอกถึงเส้นทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

ความสำคัญของวิสัยทัศน์

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอวิสัยทัศน์มีความสำคัญดังนี้

รัตนา คำเพชรดี (2561, หน้า 58) สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญ ดังนี้

1. บอกถึงทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ทิศทางที่ชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อผู้คนไม่เห็นด้วย หรือสับสน กังขาว่าการเปลี่ยนแปลงจะสำคัญอย่างไร วิสัยทัศน์ที่สนับสนุนด้วยกลยุทธ์ที่ดีจะสามารถแก้ปัญหาเหล่านี้ได้

2. กระตุ้นผู้คนในองค์กรให้มองเห็นโอกาสที่ดีกว่าที่ต้องการไปให้ถึง วิสัยทัศน์ที่ดีบอกให้รู้ว่าการเสียสละมีความจำเป็นแม้ว่าอาจต้องยอมสละความสะดวกสบายในกิจวัตรประจำวัน หรืออาจต้องยอมตัดใจกระทำการบางอย่างที่เจ็บปวดก็ตาม เพื่อจะเกิดประโยชน์และสิ่งตอบแทนที่ดีกว่าในอนาคต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ทำให้ผู้คนในองค์กรประสานร่วมกันปฏิบัติในทิศทางเดียวกันทำให้ เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561, หน้า 26 – 27) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การขับเคลื่อน โรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และเป็นรูปแบบของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลทางด้านการนำสถานศึกษา การติดต่อสื่อสาร การรวมพลังจูงใจ การนำการเปลี่ยนแปลง และด้าน ความคิดสร้างสรรค์ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ชัดเจน แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ มีวิธีประยุกต์วิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับ นโยบาย แผน กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

รัตนา คนไว (2565, หน้า 21) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหาร โรงเรียนต้องกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ชัดเจนแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ มีวิธีประยุกต์ วิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

Hitchcock (2014, p. 45) กล่าวว่าวิสัยทัศน์มิใช่เป็นเพียงกรอบแนวคิดเท่านั้น ยังเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการทำงานด้วยความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นในคุณภาพของ งานบริการที่เป็นเลิศและมีการเสริมสร้างอำนาจให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการ ยึดมั่นผูกพันของบุคลากรต่อองค์การด้วย ซึ่งถ้าบุลากรมีการยึดมั่นผูกพันต่อเป้าหมาย เดียวกัน มีกฎระเบียบย่อมทำให้บุคคลเหล่านี้รวบรวมแหล่งพลังทางใจ ที่จะก่อให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมขึ้นด้วย ดังนั้นวิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญต่อองค์การและ บุคลากรที่อยู่ในองค์การ

Nanus (2016, p. 68) นิยามว่า อนาคตที่สอดคล้องกับความเป็นจริง (Realistic) เป็นที่น่าเชื่อถือ (Credible) และมีคุณค่า (Attractive) ต่อองค์การ การนิยามตามนัยนี้จะมุ่งพิจารณาถึงสิ่ง ที่จะเกิดขึ้นแก่องค์การในอนาคต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างภาพพจน์ที่พึงประสงค์ขององค์การ

Barker (2017, p. 39) มองว่าวิสัยทัศน์จะให้กรอบของทิศทางที่นำไปสู่การตัดสินใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับต่ำขององค์การมีอิสระในการตัดสินใจ

ในงานของตนเองได้ โดยไม่ต้องร้องขอให้ผู้บริหาร ที่อยู่ในระดับสูงตัดสินใจให้ เพราะทุกคนได้รับทราบทิศทางที่องค์การกำลังจะไป

Senge (2017, p. 85) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนกับสิ่งเบิกบานใจและเป็นพลัง แห่งอำนาจ เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน เป็นการตอบคำถามที่ว่าเราต้องการอะไรและจะสร้างอะไรต่อไปในอนาคต

จึงสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ หมายถึง เครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการทำงานที่บอกถึงทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน กระตุ้นผู้คนในองค์กรให้มองเห็นโอกาสที่ดีกว่า เป็นการสร้างภาพในอนาคตหรือการมองอนาคต ซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคตเพราะช่วยให้เรามองเห็นภาพในอนาคตที่ชัดเจน

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์นั้นมีความสำคัญอย่างมากต่อการกำหนดหรือสร้างวิสัยทัศน์ ดังนั้น ผู้ที่จะสร้างวิสัยทัศน์นั้นควรคำนึงถึงองค์ประกอบดังที่จะนำเสนอตามที่ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ ดังต่อไปนี้

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2562, หน้า 122) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการกำหนดสิ่งที่องค์การคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

2. ความสามารถในการอธิบายวิสัยทัศน์ต่อบุคคลอื่น ผู้นำมีความจำเป็นต้องทำให้วิสัยทัศน์ชัดเจน ในรูปแบบของการกระทำและเป้าหมายที่ต้องปฏิบัติโดยการสื่อสารด้วยการพูดและเขียนอย่างชัดเจน วิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดมีแนวโน้มที่ไร้ประสิทธิผลถ้าผู้นำไม่มีการสื่อสารอย่างเข้มข้น

3. ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในทิสทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนได้ปฏิบัติตามและเมื่อมีการประสานพลังกันอย่างเข้มข้นระหว่างผู้นำกับประชาชนประเทศก็จะมีพลังขับเคลื่อนก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ได้ในที่สุด

รัตนา คนไว (2565, หน้า 26 – 27) การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียว ได้จำนวน 21 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 30 ขึ้นไป ในการเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่มุ่งศึกษา แบ่งออกเป็น

4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ องค์ประกอบที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และองค์ประกอบที่ 4 การเป็นแบบอย่างที่ดี

Zaccaro and Banks (2010, p. 112) ได้เสนอจากผลการศึกษาว่าพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์

Sashkin & Rosenbach (2018, pp. 39 – 75) ได้กล่าวสรุปถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดของสถานศึกษาที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้ โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลของสถานศึกษา

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้สมาชิกมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน และยอมรับวิสัยทัศน์นั้น

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงในปรัชญาของสถานศึกษา และกำหนดนโยบาย โครงการ เพื่อนำปรัชญาของสถานศึกษาไปปฏิบัติจริง

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี เนื่องจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะกลายเป็นภารกิจขององค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงให้เห็นว่า วิสัยทัศน์นั้นมีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติให้บรรลุผลได้โดยการปฏิบัติให้ดูเป็นแบบอย่าง ซึ่งการทำตนเป็นแบบอย่างนี้ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

Dubrin (2015, p. 68) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย โดยเสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนด ทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหาและ โอกาสที่เอื้ออำนวย ประเมิน และตัดสินใจเลือก ทั้งนี้โดยใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกล้องว่า ปัจจุบันโรงเรียนมีสภาพเป็นอย่างไรและต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่เพียงแต่สร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่จะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนอื่นรับทราบและนำไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการสื่อสารภาพที่คิดขายหรือขยายความคิด ความเชื่อ แนวคิดของตนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้เข้าใจ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา ให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต

2. การสร้างแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) มาจากคำกริยาในภาษาลาตินว่า Movere ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า To move มีความหมายว่าเป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักจะ ชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการศึกษาพฤติกรรมของคนจำเป็นต้องศึกษาความเป็นมาของการแสดงออกของพฤติกรรมนั้น ๆ ส่วนหนึ่งคือการศึกษาถึงแรงจูงใจซึ่งมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

จตุรภัทร ประทุม (2562, หน้า 15) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการที่มนุษย์ถูกกระตุ้นโดยแรงขับจากภายในตัวบุคคลและสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก ซึ่งกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

Brown (2019, pp. 35 – 41) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงหรือพลังงานผลักดัน กระตุ้นหรือเร้าความรู้สึกของบุคคลให้มีความสนใจมีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมเป็นสิ่งชี้ทิศทางของพฤติกรรมก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหมายเอาไว้

Kinicki and Williams (2020, p. 12) กล่าวสรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจและแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิด

พฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ

Hilgard (2022, p. 14) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นบุคคลให้เกิดพลังและนำไปสู่การกระทำ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันให้บุคคลเกิดความสนใจ และแสดงพฤติกรรม ผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ มีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมเป็นสิ่งชี้ทิศทางของพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายของบุคคล

ประเภทของแรงจูงใจ

จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคคลต่าง ๆ สามารถแบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็นลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

Hilgard (2022, p. 12) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจเพื่อการอยู่รอด (The Survival Motive) หมายถึง ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ซึ่งเป็นสิ่งที่จะขาดไม่ได้ เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อุณหภูมิพอเหมาะ การขับถ่ายของเสีย การพักผ่อน และความต้องการทำกิจกรรม

2. แรงจูงใจทางสังคม (The Social Motive) หมายถึง แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการ (Social Needs) ของมนุษย์ในการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการตำแหน่งในสังคม ความต้องการทางเพศ ความต้องการเหล่านี้กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้คนเรา กระทำพฤติกรรมทางสังคม

3. แรงจูงใจในทางอวดตน (Ego – integrative Motives) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการความสำเร็จ (Need for success) ความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจ ความต้องการในการ สร้างสรรค์และปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้สึกนับถือตนเอง ซึ่งจะเป็นทางให้บุคคลสามารถหลีกเลี่ยงจากการมีปมด้อยและความรู้สึกว่าตนไม่มีค่าหรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าตนจะได้มีความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ ส่วนแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจนั้นก็เพื่อบุคคลจะได้เป็นที่น่ายกย่องของคนอื่นในสังคมด้วย

ถ้าแบ่งตามเหตุผลของเบื้องหลังในการแสดงออกของพฤติกรรม แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่บุคคล จะแสดงพฤติกรรมโดยตรง ไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลหรือผลของสิ่งเร้าภายนอก กล่าวคือ บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะแสดงพฤติกรรมหรือกระทำด้วยความเต็มใจ

2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากอิทธิผลหรือผลจากสิ่งเร้าภายนอกตัวบุคคลซึ่งเป็นที่ต้องการของบุคคลนั้น

สรุปได้ว่า เราสามารถแบ่งแรงจูงใจได้ 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน เป็นสภาวะที่ต้องการ กระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจเพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้ และแรงจูงใจภายนอก เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้น จากสิ่งเร้าภายนอกให้เกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย

องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจไว้ดังนี้

ปัญญาภา อัคนิบุตร (2565, หน้า 5 – 6) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ซึ่งสรุปองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ความรับผิดชอบ 4. ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) การนิเทศงาน 4) นโยบายและการบริหารงาน และ 5) สภาพแวดล้อมการทำงาน

อรรถชัย ณ ภิบาล (2566, หน้า 30) ทำการศึกษาผลการศึกษาการวัดแรงจูงใจในการทำงานแล้วนำมาปรับให้เข้ากับบริบทของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา เฉพาะปัจจัยค้ำจุ (Hygiene Factor) ที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็น เวลานาน แต่มีส่วนช่วยในการทำงานสุขสบายขึ้น ป้องกันไม่ให้คนผละออกจากงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) ความมีมนุษยสัมพันธ์ 3) สภาพแวดล้อม 4) ความมั่นคง และ 5) ค่าจ้างเงินเดือน

กมลฉัตร กลัดแก้ว (2564, หน้า 116) แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาอ่างทอง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง 2) เพื่อศึกษาหลักการ แนวคิด วิธีการ เสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษา และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้กลุ่มตัวอย่าง 285 คน และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Content analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่มีความ สัมพันธ์ต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม ผู้บริหารเปิด โอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและบริหารองค์กรสถานศึกษา 2. หลักการและแนวคิดการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถตอบสนองนโยบายการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูคือ จะได้แนวทางการบริหารการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารครูด้วยหลักกัลยาณมิตรให้สวัสดิการตาม ความเหมาะสมตามภาระหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรตามลำดับ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันให้บุคคลเกิดความสนใจและแสดงพฤติกรรม ที่นำไปสู่เป้าหมายของบุคคล สามารถแบ่งแรงจูงใจได้ 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน เป็นสภาวะที่ต้องการ กระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจเพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้ และแรงจูงใจภายนอก เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้น จากสิ่งเร้าภายนอกให้เกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย

3. ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

บุคคลแห่งการเรียนรู้ นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณคาต่อองคกรเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะสามารถช่วยพัฒนาองคกรให้เป็นองคกรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งยังจะสงเสริมให้องคกรพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดไป อย่างไรก็ดีในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 นั้น ผู้เกี่ยวของกับการจัดการศึกษาไม่วาบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา ครู อาจารย ตลอดถึงนักเรียน จะต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบ จนมีผลผลิตทางการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายดังกล่าว อย่างไรก็ดีได้มีผู้ให้ความหมายของบุคคลแห่งการเรียนรู้ไวดังนี้

สุดสาคร จันทะล่าม (2559, หน้า 25) ได้ให้ความหมายว่า บุคคลแห่งการเรียนรูหมายถึง บุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีคุณลักษณะใฝรูใฝเรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นสนใจแสวงหาความรูอยู่เสมอรักการอ่านเขียน รูจักแสวงหาความรูด้วยตนเอง มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสามารถนำความรูไปใช้ได้อย่างเหมาะสม พรอมที่จะพัฒนาตนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

วันชัย ปานจันทร์ (2564, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความหมายของบุคคลหรือองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นบุคคลหรือองค์กรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ที่บุคคลในองค์กรได้เพิ่มขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายในระดับต่าง ๆ ที่บุคคลต้องการ เป็นองค์กรที่มีรูปแบบความคิด ใหม่ ๆ แตกแขนงความคิดให้เกิดขึ้นเป็นที่ปรารถนา และแรงบันดาลใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นและวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร ดังนั้นเมื่อการเรียนรู้ไม่มีจุดสิ้นสุด คนยิ่งเรียนรู้ก็จะยิ่งขยายขีดความสามารถของตนเพิ่มขึ้น

ดวงเดือน จันทร์เจริญ (2564, หน้า 6) ได้สรุปถึงความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นการสร้างระบบ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร มีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของระบบต่าง ๆ ทั่วทั้งองค์กร โครงสร้างขององค์กรมีลักษณะการทำงานแบบข้ามสายงานเพื่อสร้างกระบวนการการเรียนรู้ของทีม มีการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมีเป้าหมายขององค์กรร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิด

การทำงานเป็นทีม ทำให้บุคลากรในองค์กรขยายขีดความสามารถของตนเองตลอดจนการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สุชาดา รักอก (2565, หน้า 24) ได้สรุปบุคคลหรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า บุคคลหรือองค์กรซึ่งมีบรรยากาศ ของการเรียนรู้รายบุคคล กลุ่มงาน และองค์กร มีวิธีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง สามารถจัดการความรู้และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้นำมาซึ่งประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Sallis & Jones (2022, p. 85) กล่าวว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้นอกจากจะมีคุณลักษณะส่วนตนแล้วยังจะต้องมีลักษณะที่ไปเสริมสร้างชุมชนหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ลักษณะดังกล่าว คือ 1) มีแรงจูงใจในตนเองให้ทำงานและมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กร 3) มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) เต็มใจมีส่วนร่วมกับองค์กร 5) มีการใช้ความรู้ฝังลึกมาใช้ในการทำงาน และ 6) สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

Marquardt (2018, pp. 65 – 79) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบุคคลหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การเรียนรู้ (Learning) – พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) 2. องค์การ (Organization) – การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) 3. สมาชิกในองค์การ (People) – การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) 4. ความรู้ (Knowledge) – การจัดการความรู้ (Knowledge Management) 5. เทคโนโลยี (Technology) – การใช้เทคโนโลยี (Technology Application) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้มีความสัมพันธ์กันโดยจะต้องมีการพัฒนาไปพร้อมกัน โดยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์การ เพราะการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญ หากสามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนแล้วจะเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาองค์ประกอบอื่นในอีก 4 ด้าน ถ้าการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนเกิดขึ้นต่อเนื่องในระดับบุคคล ทีมงานและองค์การแล้ว จะส่งผลให้สามารถจัดการ ความรู้ และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การนั้น ๆ ก้าวไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยที่องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้แต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายได้ ดังนี้ 1. การเรียนรู้ (Learning) – พลวัติการ

เรียนรู้ (Learning Dynamics) ต้องมีการส่งเสริมให้เกิด พลวัตการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุด ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ซึ่งในการเรียนรู้นั้น องค์ประกอบ 3 ประการที่ต้องทำความเข้าใจ ดังนี้

1. ระดับการเรียนรู้ ระดับการเรียนรู้ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ บุคคล ทีมงานและองค์การ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ มีการผสมผสานปริมาณและคุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างสรรค์และประสานช่องว่างของการเรียนรู้ การให้อำนาจแก่พนักงาน สร้างสรรค์แลกเปลี่ยนสิ่งที่ได้รับ คำนึงถึงการสนับสนุน ความก้าวหน้า และสร้างสรรค์โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. รูปแบบการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ขององค์การ แบ่งได้ 4 วิธีการเรียนรู้ คือ

2.1 การเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยน การประยุกต์ (Adaptive Learning)

2.2 การเรียนรู้ด้วยการวางแผนล่วงหน้า (Anticipatory Learning)

2.3 การเรียนรู้จากการทบทวนความรู้ที่ผ่านมา (Dutero Learning)

2.4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)

3. ทักษะในการเรียนรู้ ทักษะในการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

3.1 ความเป็นเลิศส่วนบุคคล (Personal Mastery)

3.2 โลกทัศน์ (Mental Models)

3.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

3.5 การคิดเป็นระบบ (Systems Thinking)

3.6 การสนทนาแบบมีแบบแผน (Dialogue)

สำหรับองค์ประกอบแรก คือ พลวัตการเรียนรู้นั้น Marquardt ได้ให้ทัศนะว่า องค์การจะต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ ต้องส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ มีการอบรวมเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม ประกอบกับบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ และวิธีการเรียนรู้ (Learning how to learn) สามารถส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ให้กับตนเอง ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ มีความสามารถในการคิด และการปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนร่วมกับทีมงานได้อย่างเป็นระบบ

ภัททิยา โสมภีร์ (2561, หน้า 126) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สรุปได้ดังนี้ 1. การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียง ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร และการประเมินความต้องการในการพัฒนา บุคลากร 2. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การเพิ่มอำนาจของบุคลากร การปรับเปลี่ยนองค์การ พลวัตในการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการจัดการความรู้ 3. การพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ในลักษณะคล้อยตามกัน เมื่อพิจารณาการพัฒนาบุคลากรรายด้านกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้รายด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ในลักษณะคล้อยตามกัน โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรกับการเพิ่มอำนาจของบุคลากร ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การประเมินความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เมื่อพิจารณาการพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กันทุกคู่ในลักษณะคล้อยตามกัน โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากรกับการจัดการความรู้ เมื่อพิจารณาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาบุคลากรรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กันทุกคู่ในลักษณะคล้อยตามกัน โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่า ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงพฤติกรรมออกถึงความใฝ่รู้ใฝ่เรียนแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีส่วนร่วมในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมีทักษะด้านการอ่าน เขียน คิดวิเคราะห์ ไตร่ตรองก่อนตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดและพัฒนาปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

4. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานไว้ ดังนี้

วราจิตร พรมเกตุ (2565, หน้า 57) ได้สรุปการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครูและ เพื่อนร่วมอาชีพ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง

ฐปนีย์ นารี (2561, หน้า 13) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครู ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและผู้อื่นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้นส่วนบุคคลที่จะเรียนรู้และรับสิ่งแปลกใหม่ ชักจูงโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นในองค์กร มีการคิดเชิงระบบในองค์ความรู้ใหม่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างผลงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มี 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะของตนกับผู้อื่น

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นมีภาวะผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เป็นผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครูและ เพื่อนร่วมอาชีพ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้นส่วนบุคคลที่จะเรียนรู้และรับสิ่งแปลกใหม่ ชักจูงโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นในองค์กร

ความสำคัญของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ความสำคัญของการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานไว้ดังนี้

อรรณพ จีนะวัฒน์ (2561, หน้า 78) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูไว้ว่าผู้ประกอบวิชาชีพครู จำเป็นต้องพัฒนาตนเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึก หรือทัศนคติทางบวกในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเองและการปรับปรุงตนเอง โดยแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน จุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู คือ การประเมินความสามารถของตนเองเพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะมุ่งให้เกิดความสำเร็จในทุกขั้นตอนของการพัฒนาตน ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมการ สนับสนุน บริบทของสถานศึกษา ระดับการพัฒนาของสถานศึกษา เวลา งบประมาณ ขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอนและบทบาทขององค์การด้านวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลสำคัญต่อการพัฒนาตนที่มีประสิทธิภาพและความยั่งยืนของผู้ประกอบวิชาชีพครู

พรรณอร อุชุภาพ (2561, หน้า 239 – 240) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูไว้ว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่สร้างคนมาเพื่อพัฒนาสังคม และประเทศชาติ ครูจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีคุณภาพ ผ่านการศึกษา อบรมมาอย่างเข้มข้น มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูและปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบแห่ง จรรยาบรรณวิชาชีพ

วราจิตร พรมเกตุ (2565, หน้า 58) สรุปไว้ว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนครูมี ความสำคัญในวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาการสอนบทบาทในองค์กรการพัฒนาตนเองอย่างมี ประสิทธิภาพมีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูและปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบแห่งจรรยาบรรณ วิชาชีพ

องค์ประกอบการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ องค์ประกอบการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานไว้ดังนี้

ประภาดา คนคล่อง (2560, หน้า 85) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำครูและการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้สรุปเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. สามารถค้นหาตนเองได้
3. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

ปิยณัฐ วงศ์เครือศร (2562, หน้า 15) การพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านเทคนิควิธีการ จัดการเรียนรู้และด้านภาวะผู้นำของครูโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนครูและการฝึกอบรมอยู่เสมอเพื่อมุ่งมั่นให้ประสบผลสำเร็จ

Fansher (2011, p. 1) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. สามารถค้นหาตนเองได้
2. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2561, หน้า 89) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของครูผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดีแสดงถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและผู้อื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้นส่วนบุคคลที่จะเรียนรู้รับสิ่งแปลกใหม่ ชักจูงโน้มน้าวให้เพื่อร่วมงานปฏิบัติตาม โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นในองค์กร มีการคิดเชิงระบบในองค์ความรู้ใหม่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อร่วมงาน เพื่อสร้างผลงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อก้าวทัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

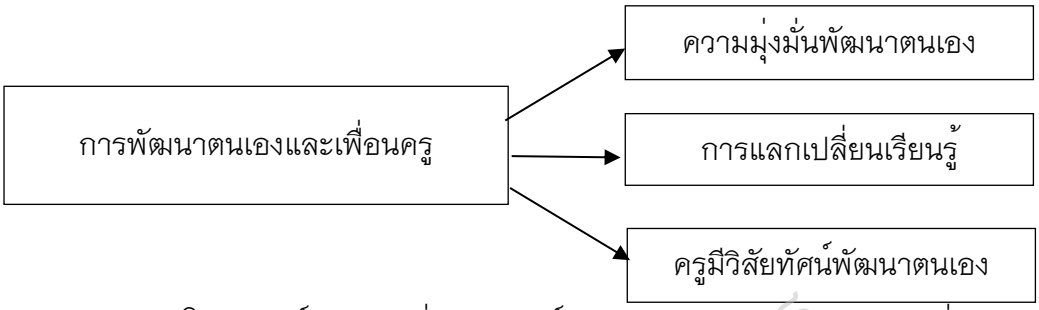
การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของนักวิชาการมาสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อย ดังตาราง 3

ตาราง 3 องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่ 2 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

นักวิชาการที่ให้ความเห็น / องค์ประกอบย่อย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	1. สุปานี นารี (2561)	2.ประภาดา คนคลอง (2560)	3.ประภาดา คนคลอง (2560)	4.วรวิตร พรมเกตุ (2565)	5.ปิยณัฐ วงศ์เครือคร (2562)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
1. มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง	✓	✓	✓		✓	3	80.00	*
2. มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	5	100.00	*
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓			✓	✓	3	60.00	*
4. สร้างแรงจูงใจต่อเพื่อนร่วมงาน			✓			1	20.00	
5. สร้างเครือข่าย			✓			1	20.00	
6. การสร้างนวัตกรรม				✓		1	20.00	
7. การคิดเชิงระบบ	✓					1	20.00	
8. สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานพัฒนาตน	✓	✓				2	40.00	
9. เป็นแบบอย่างที่ดี		✓	✓			2	40.00	

จากตาราง 3 พบว่า เมื่อนำแนวคิดของนักวิชาการ จำนวน 5 คน มาสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยจากองค์ประกอบหลักที่ 2 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้จำนวน 9 องค์ประกอบ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้คัดสรรและเลือกเอาองค์ประกอบย่อยที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ

50 ขึ้นไปไว้ ได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง สามารถเขียนเป็นโมเดลได้ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โมเดลองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบย่อยที่ 1) ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง 4) ความเป็นครูมืออาชีพมาสังเคราะห์หาตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความหมายของความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

วราจิตร พรมเกตุ (2565, หน้า 62 – 63) ที่สรุปความหมายของครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองไว้ว่า ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง หมายถึง การแสดงออกถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนครูคนอื่น ๆ ให้มีการพัฒนาตนเอง ตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีเทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้และด้านภาวะผู้นำของครูโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนครูและการฝึกอบรมอยู่เสมอ เพื่อมุ่งมั่นให้ประสบผลสำเร็จ

Megginson & Pedler (2016, pp. 5 – 17) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง (Self – development) หมายถึง การที่ผู้เรียนต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพตนเองไปสู่สิ่งใหม่ รับผิดชอบเลือกสิ่งที่ต้องการเรียน กำหนด เวลาและวิธีเรียนรู้ ควบคุม การเรียนรู้ด้วยตนเอง กระบวนการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

1. ความต้องการในการเรียนรู้ (Desire to lean) เริ่มจากบุคคลมีความต้องการที่จะเรียนรู้

2. การวินิจฉัยตนเอง สำรวจวิเคราะห์ตนเองเพื่อทราบจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเองและนำจุดบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข

3. การกำหนดเป้าหมาย โดยต้องกำหนดให้สอดคล้องกับจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องการพัฒนา

4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม กำหนดวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายโดยการศึกษาหาความรู้ ค้นหาแหล่งประโยชน์และฝึกปฏิบัติ

5. การสรรหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ เพื่อให้ความพยายามของตนเองประสบความสำเร็จ

6. ความอดทนและความพยายามมุ่งมั่น เป็นความพยายามในการเรียนรู้ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ใช้เวลาอย่างคุ้มค่า ควบคุมตนเอง เพื่อให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมาย

7. การประเมินผลตนเอง เป็นการประเมินผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นบ้าง

Sie & Yakhlef (2020, p. 325) ได้ชี้ให้เห็นว่าความมุ่งมั่น และพลังขับเคลื่อนไม่เพียงแต่เป็นคุณลักษณะที่มีในตัวบุคคลที่ประสบความสำเร็จหรือผู้ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ แต่ยังเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้ความรู้ที่มีอยู่ในตัวคนเหล่านี้ถูกถ่ายทอดมาสู่สังคมโดยผ่านการพูดคุยอภิปรายยิ่งผู้เชี่ยวชาญมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้เขาตั้งใจ ต้องการที่จะเห็นความก้าวหน้าและถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งการถ่ายทอดความรู้ถือเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้น 2 ทาง ทั้งให้และรับไปพร้อม ๆ กัน

สรุปได้ว่า ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นพบตนเอง รู้จักยอมรับตนเองแล้วหาแนวทางปรับปรุงตนเองหรือพัฒนาตนเอให้เป็นไปตามวิธีการ กระบวนการ และขั้นตอนต่าง ๆ พัฒนาทั้งจากภายในและภายนอก การกำหนดเป้าหมาย แรงจูงใจการพัฒนาตนเองสร้างเครือข่ายสู่ความสำเร็จ ประเมินผลตนเอง เป็นการประเมินผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ว่าบรรลุเป้าหมายเพื่อส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของตน องค์กรด้วยความมีประสิทธิผล

2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำความหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไว้ดังนี้

สุชาดา รักอก (2565, หน้า 51) ได้สรุปจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นั้น เป็นการแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งสามารถนำไปใช้ทั้งในบริหารสถานศึกษาได้ทุกระบบไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษาพิเศษ ซึ่งในทุก ๆ องค์กรจะมุ่งเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล ส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านองค์ความรู้ การเรียนรู้ภายในองค์กร การทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พูดคุยร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งจะสามารถทำให้องค์กรสามารถไปทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ เพราะความรู้คือสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ และใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาบุคคล กลุ่มงาน และองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากร สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ในองค์กรเพื่อให้สามารถยกระดับองค์กรได้ โดยอาศัยหลักการแนวคิดของมาร์ควอดท์ มีองค์ประกอบที่จำเป็น 5 ประการ ได้แก่ การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วทั้งองค์กร การปฏิรูปองค์กรให้ ก้าวเข้าสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ การให้อำนาจแก่สมาชิกในองค์กรทุกภาคส่วน การบริหารจัดการองค์ความรู้ และการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ดังนั้น องค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรนั้นก้าวต่อไปได้อย่างเป็นระบบ แบบแผน บุคคลในองค์กรมีองค์ความรู้ที่สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และจะทำให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้อีกด้วย

รัตนา คนไว (2565, หน้า 62) สรุปว่าแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และการแสดงบทบาทด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ยอมรับคุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Garvin (2015, p. 18) กล่าวสรุปว่า องค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีลักษณะการสร้าง แสวงหา และถ่ายโอนความรู้และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งมาจากความรู้ใหม่และการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างแท้จริง

Marquardt (2018, p. 25) กล่าวสรุปว่า องค์กรซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจใน สิ่งต่าง ๆ สามารถเรียนรู้ จัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ (Learning dynamics) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization transformation) การเอื้ออำนาจให้กับบุคคล (People empowerment) การจัดการความรู้ (Knowledge management) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology application)

สรุปได้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการศึกษาหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู การเข้าถึงความรู การแบงปัน แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ สร้างแรงจูงใจ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่นมีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้มีการกำหนดเป้าหมายการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ชัดเจนและสัมพันธ์กับเป้าหมายและเพื่อให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชนสูงสุดต่อองค์กร

3. วิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความหมายของวิสัยทัศน์พัฒนาตนเองไว้ดังนี้

เกษม วัฒนชัย (2562, ออนไลน์) ที่ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์เป็นความคาดหมายที่จะกระทำในอนาคตหรือการมองเป็นสร้างระบบให้เพื่อรองรับแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ส่วนสายสุรี จุติกุล กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองไปข้างหน้าในส่วนที่ดี ในส่วนที่เราคาด ในส่วนซึงเรามอง เป็นความคาดหวังว่าจะให้เป็นพยายามจะมองไปในทางที่ดีสุดเท่าที่จะดีได้และวิสัยทัศน์ที่ดีประกอบด้วยคุณลักษณะเฉพาะ 8 ประการ ดังนี้ 1) มุ่งเน้นอนาคต 2) เต็มไปด้วยความสุข (utopian) 3) ความเหมาะสม 4) สะท้อนความฝันสูงสุด 5) อธิบายจุดมุ่งหมาย 6) ดลบันดาลความกระตือรือร้น 7) สะท้อนความหนึ่งเดียว 8) ความมักใหญ่ใฝ่สูง

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2561, หน้า 6 – 7) ได้กล่าวไว้ว่าไม่มีใครบอกได้ว่าวิสัยทัศน์นั้นจะถูกหรือผิด แต่ถ้ากำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีขึ้นเพื่อตัวเราเอง และเพื่อองค์กร

ย่อมมีโอกาสที่จะมีความเป็นไปได้มากขึ้น ดังนั้น วิสัยทัศน์ที่ดี จึงควรมีคุณลักษณะสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

1. ต้องมีคุณค่าแก่องค์การและบุคคล และ ช่วยสร้างศักยภาพและภาพพจน์ที่ดีแก่องค์การและบุคคลให้เป็นที่ยอมรับของสาธารณชน

2. ต้องมีความเป็นเลิศและสะท้อนถึงซึ่งความแตกต่างจากปัจจุบัน และทุกคนในองค์การมีความศรัทธา พร้อมที่จะมุ่งมั่นร่วมกัน และทำให้เกิดเป็นรูปธรรมแก่องค์การ

3. ต้องมีความท้าทายความรู้ ความสามารถของทั้งผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์การ ต่อความสำเร็จอันจะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์นั้น ๆ

4. ที่มาของวิสัยทัศน์ ควรมาจากรูปแบบวิธีการคิดที่มีมุมมองแบบเปิดกว้าง (Mental model) ซึ่งต้องเล็งเห็นโอกาสของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และ “เหตุ” อันเกิดจากระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และ “ผล” ที่คาดการณ์ได้เป็นผลที่พึงได้พึงมีในอนาคต

5. วิสัยทัศน์ของหลาย ๆ องค์การอาจจะเหมือนกันได้ แต่ที่สำคัญก็คือ แต่ละองค์การจะต้องคิด ต้องพัฒนาขึ้นจากข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่มีอยู่ ความเหมือนจึงน่าจะเป็นเพียงโอกาสที่เป็นไปได้ แต่ไม่ใช่เป็นเจตนา

6. วิสัยทัศน์ขององค์การจึงไม่คัดลอกจากวิสัยทัศน์ขององค์การอื่น ๆ เพราะสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกรวมถึง จุดแข็ง – จุดอ่อน ของแต่ละองค์การย่อมมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ของแต่ละองค์การย่อมมีความคาดหวังที่แตกต่างกัน

ทิฆัมพร อุ่นจันที (2561, หน้า 52) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

นฐพร มิ่งขวัญ (2562, หน้า 37 – 38) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง การที่ครูสามารถเข้าใจตนเองและปรับปรุงแก้ไขตนเองในการปฏิบัติงาน และแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของคนเองที่ตั้งไว้ตามทักษะ และความสามารถของตนเอง

วรัชยา ลาบบุญ (2563, หน้า 76) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง การที่ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียน ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ศึกษาค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

Manasse (2019, p. 28) ได้ให้ทัศนะ “วิสัยทัศน์” หมายรวมถึง การพัฒนา การถ่ายทอดและการลงมือปฏิบัติเพื่อให้ได้ภาพที่ต้องการในอนาคตเกิดขึ้น นอกจากนี้ยังกล่าวว่า ความสามารถในการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) คือเครื่องชี้วัดความแตกต่างในการแยกผู้นำออกจากผู้บริหารทั่วไป ผู้นำโรงเรียนจะต้องไม่เพียงแค่มีวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ต้องมีทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นต่อผู้อื่นอีกด้วย จะต้องพัฒนาให้เป็น วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) หรือวิสัยทัศน์ที่ผู้นำเกี่ยวข้องประกอบด้วยวิสัยทัศน์ 4 ประเภท ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์องค์การ (Organizational vision) ซึ่งเกี่ยวข้องและครอบคลุมการมีภาพที่สมบูรณ์ขององค์การอย่างมีระบบมีการระบุองค์ประกอบย่อย ๆ และสร้างความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยเหล่า 2) วิสัยทัศน์เชิงอนาคต (Future vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่บ่งบอกถึงภาพที่สมบูรณ์ที่ควรเป็นในอนาคตขององค์การรวมถึงรู้ว่า ในสภาพแวดล้อมที่องค์การตั้งอยู่ในอนาคตนั้นเป็นอย่างไร และการทำหน้าที่ของส่วนต่าง ๆ ภายในขององค์การในอนาคตเป็นเช่นไร 3) วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal vision) ได้แก่วิสัยทัศน์แห่งตนของผู้นำมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อองค์การรวมทั้งการกระทำของบุคคลที่ช่วยผู้นำในการปฏิบัติการเพื่อให้องค์การปัจจุบันสามารถเชื่อมโยงเข้ากับภาพที่เป็นวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์การ 4) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic vision) ได้แก่ แนวทางที่ทำให้เกิดการเชื่อมต่อระหว่างความเป็นจริงปัจจุบันกับความน่าจะเป็นไปได้ในอนาคตด้วยวิธีการที่เหมาะกับทั้งองค์การและต่อตัวผู้นำด้วย

สรุปได้ว่า ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง คือ ครูที่เป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ คู่คุณธรรม โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบทันสมัย โดยการออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีสื่อ นวัตกรรม กิจกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลายตามมาตรฐานสากล เน้นบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกเร้าใจน่าสนใจและเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขเจริญเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และเป็น “พลโลก” ที่มีคุณภาพ

4. ความเป็นครูมืออาชีพ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความเป็นครูมืออาชีพไว้ดังนี้

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2560, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของมาตรฐานครูวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะด้านความรู้ เป็นคุณลักษณะที่ครอบคลุมด้านความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งจะมีผลงานหลักฐานหรือร่องรอยที่สะท้อนถึงความรู้ความเข้าใจต่อเรื่องที่เกี่ยวข้องนั้น 2) คุณลักษณะด้านการแสดงออกเป็นคุณลักษณะที่ครอบคลุมในด้านการปฏิบัติจริงหรือการแสดงออกในขณะที่ปฏิบัติงานหรือจัดกิจกรรม ผลจากการลงมือปฏิบัติจริงจะแสดงได้ด้วยผลงาน หลักฐานหรือร่องรอยที่ปรากฏอยู่อย่างชัดเจน 3) คุณลักษณะด้านความสามารถ เป็นคุณลักษณะที่ครอบคลุมสมรรถภาพของการปฏิบัติงานและผลงานหรือความสามารถในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยทั่วไปแล้วผลของความสามารถของครูจะปรากฏที่ตัวผู้เรียนในลักษณะของผลงานและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการเรียนการสอน

วราจิตร พรมเกตุ (2565, หน้า 84) ได้สรุปคุณลักษณะความเป็นครูว่าหมายถึง พฤติกรรมของครูผู้ที่เป็นบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีเมตตาต่อศิษย์ เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและความยุติธรรม

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 หรือข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2561 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2561, หน้า 72 – 76)

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกายวาจาและจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559, หน้า 7 – 8) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของความเป็นมืออาชีพ มี 3 ประการ คือ

1. มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้าน และสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้ในกรณีที่มีเหตุผิดปกติเกิดขึ้น

2. มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ได้อย่างงเหมาะสม ความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ ไหวพริบ ปฏิภาณ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่คนทั่วไปไม่มี

3. มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ สื่อสารทำความเข้าใจได้ดี มีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดทน อดกลั้นเพื่อที่จะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2561, หน้า 125) ได้แสดงทัศนะว่า ครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) ที่ได้รับการยอมรับมาช้านานกว่าร้อยปีอย่างเป็นทางการ โดยเฉพาะประเทศไทย ความเป็นวิชาชีพของอาชีพครู มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 6 ประการคือ 1) วิชาชีพที่ให้การบริหารแก่สังคมในลักษณะที่มีความจำเป็นและเจาะจง (Social service) 2) สมาชิกในวงการวิชาชีพครูจะต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริหาร (Intellectual

method) 3) สมาชิกในวงการวิชาชีพครูจักต้องได้รับการศึกษาอบรมให้มีความรู้กว้างขวางลึกซึ้ง โดยใช้ระยะเวลายาวนานพอสมควร (Long period training) 4) สมาชิกในวงการวิชาชีพครูจักต้องมีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพนั้น ๆ ตามมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional autonomy) 5) วิชาชีพครูจะต้องมีจรรยาบรรณ (Professional ethics) และ 6) วิชาชีพครูจะต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์ จรรโลงความเป็นมาตรฐานวิชาชีพ (Professional institute) และได้กล่าวไว้ว่าครูมืออาชีพจึงต้องมีความสามารถต่อไปนี้

1. สามารถประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์ และการจัดระบบ ได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้และความต้องการทางการศึกษาของผู้เรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียนและสาระการเรียนรู้ที่สอน

2. สามารถติดตามการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มและเป็นชั้น

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างอิสระ ฝึกการใช้ภาษา คาดหวังให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้

4. พัฒนาความสัมพันธ์เชิงจรรยาบรรณ บนพื้นฐานทักษะการสื่อสารที่ดีให้การยอมรับผู้เรียนทุกคน และคาดหวังจะได้รับการยอมรับจากผู้เรียน

5. มีความรู้ที่ทันสมัยและสนับสนุนข้อคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรอย่างกระตือรือร้น

6. เชื่อความสามารถในการเรียนของผู้เรียนทุกคน คาดหวังว่าผู้เรียนทุกคนเรียนรู้และส่งความคาดหวังนี้ไปยังแต่ละบุคคล โรงเรียนและชุมชน

7. กระตือรือร้นในการฝึกผู้เรียนเข้าสู่ประสบการณ์แห่งการเรียนรู้เรื่องที่ผู้เรียนเห็นว่ามีความสำคัญต่อชีวิตของตน

8. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความเชื่อมโยง เข้าใจความสัมพันธ์ทั้งภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้

ฐปนีย์ นารี (2561, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความเป็นครูมืออาชีพหมายถึง คุณลักษณะของครูที่แสดงออกว่ามีความรู้ความสามารถ มีทักษะ รักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรทางวิชาชีพกำหนด อีกทั้งมุ่งมั่นพัฒนาความสามารถของตนและอาชีพเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) มุ่งเน้นประสิทธิผลเป็นสำคัญ 2) มีความคิดสร้างสรรค์ รู้และเข้าใจงานและ 3) มีทักษะการสอนแบบมืออาชีพ

วนิดา ภูชำนิ (2564, หน้า 373 – 379) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำข่า ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำข่ามี 10 องค์ประกอบ 44 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) ทักษะการสื่อสาร มี 3 ตัวชี้วัด 2) การจัดการเรียนการสอนโดยผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 5 ตัวชี้วัด 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนมี 3 ตัวชี้วัด 4) ภาวะผู้นำครูมี 5 ตัวชี้วัด 5) คุณธรรมและจริยธรรม ในวิชาชีพ มี 5 ตัวชี้วัด 6) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการจัดการเรียนรู้ มี 5 ตัวชี้วัด 7) การพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ มี 2 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 8 ทักษะการคิดมี 5 ตัวชี้วัด 9) การทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มี 7 ตัวชี้วัด และ 10) การวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน มี 3 ตัวชี้วัด 2. ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนบ้านนาตาลคำข่า ตามลำดับ ดังนี้ 1) ครูขาดทักษะการสื่อสาร 2) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจัดการเรียนการสอนโดยผู้เรียนเป็นสำคัญน้อย 3) ครูขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4) ครูขาดการพัฒนาภาวะผู้นำครู 5) ครูขาดการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ 6) ครูมีทักษะในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการจัดการเรียนรู้ไม่เพียงพอ 7) ครูต้องการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ 8) ครูขาดการพัฒนาทักษะการคิด 9) ครูต้องการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันให้มากยิ่งขึ้น 10) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนไม่เพียงพอ 3. แนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนบ้านนาตาลคำข่า ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยเลือกแนวทางการพัฒนาโดยร่วมกัน กำหนดโครงการ/กิจกรรม จำนวน 10 โครงการ 20 กิจกรรม 4. ผลการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 4.1 การประเมินการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำข่า ทั้ง 10 องค์ประกอบ 44 ตัวชี้วัด ผลการดำเนินโครงการกิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

Sadker & Sadker (2010, p. 512) ได้กำหนดเกณฑ์ทั่วไป 5 ประการ เพื่อเตรียมครูยุคใหม่ ดังนี้

1. ครูต้องมีความเต็มใจยินยอมพร้อมใจ กับนักเรียนและการเรียนการสอน

2. ครูต้องรู้วิชาที่ตนเองสอนและต้องรู้วิธีสอนในวิชานั้น

3. ครูต้องมีความรับผิดชอบในการจัดการสอน ติดตามพัฒนาการของนักเรียน

4. ครูต้องคิดอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนหรือปฏิบัติการอื่น ๆ

5. ครูเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญมากในสังคมการเรียนรู้

Green (2012, p. 203) ได้นำเสนอแนวทาง 7 ประการของครูมืออาชีพยุคใหม่ ดังนี้

1. ตัดสินใจอย่างรอบคอบ ในการเพิ่มโอกาสและตอบสนองในการกระทำในการจัดการเรียนตามหลักสูตรจะดูแลนักเรียนเป็นลายบุคคล

2. มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ผูกมัดในจิตใจและความมุ่งหวังของสังคมมีค่านิยมในการตอบสนองและการประเมินสอดคล้องกับหลักสูตร

3. ตกลงใจเต็มใจในการทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ ในลักษณะผามผสานวัฒนธรรม(Collaborative culture) สนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อใช้ความชำนาญในการแก้ปัญหา และการปฏิบัติงานของครูด้วยกัน มากกว่าการกระตุ้นหรือสั่งจากภายนอก

4. เชื่อมั่นในความหลากหลายในความเป็นอิสระในการทำงานมีความรู้สึกว่าสามารถทำงานด้วยความมีอำนาจอย่างเปิดเผย และร่วมมือกับผู้อื่นในสังคมที่กว้างออกไป

5. มีความเต็มใจในการเอาใจใส่ (Care) มีความชัดเจนในทักษะและมุ่งเน้นที่จะประสิทธิผลเป็นสำคัญ

6. ค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานการชำนาญการในการอบรมงานของตนมากกว่าการกระทำตามความต้องการของผู้อื่น

7. มีการสร้างสรรค์และรู้เข้าใจงานในระดับสูงหรือมีความซับซ้อน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จึงสรุปได้ว่า ความเป็นครูมืออาชีพ หมายถึง คุณลักษณะของครูที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ รักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรทางวิชาชีพกำหนด อีกทั้งมุ่งมั่นพัฒนาความสามารถของตนและอาชีพ เพื่อสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรม ให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์ประกอบที่ 3 ความเป็นครูมืออาชีพ มาสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อย ดังตาราง 4

ตาราง 4 องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่ 3 ความเป็นครูมืออาชีพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

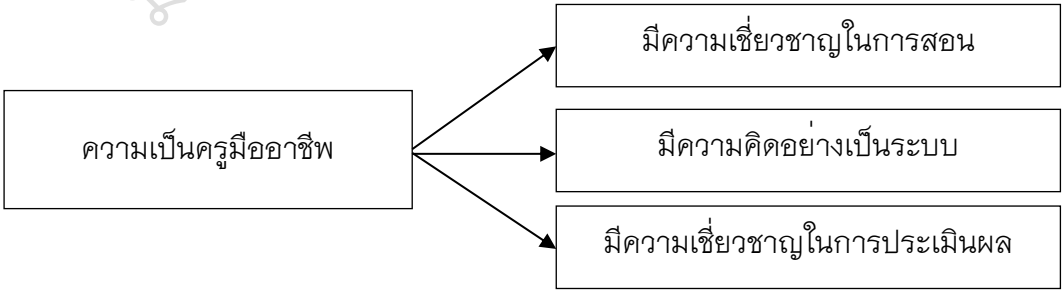
นักวิชาการ / องค์ประกอบย่อย ความเป็นครูมืออาชีพ	1. วนิดา ภูชำนิ (2564)	2. ลูปีย์ นารี (2561)	3. คักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2559)	4. Sadker & Sadker (2010)	5. Green (2012)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
1. มีความเชี่ยวชาญในการสอน	✓	✓		✓		3	60.00	*
2. มีการประยุกต์ความรู้ใช้จนมีความเชี่ยวชาญพิเศษ	✓	✓				2	40.00	
3. เป็นผู้ประสานสัมพันธ์ที่ดี	✓				✓	2	40.00	
4. คิดสร้างสรรค์และเข้าใจงาน		✓	✓			2	40.00	
5. มีความอดทน อดกลั้นในการทำงาน	✓		✓			2	40.00	
4. ตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่	✓			✓		2	40.00	
5. มีความคิดอย่างเป็นระบบ		✓	✓	✓	✓	4	80.00	*
6. มีจรรยาบรรณและจิตวิญญาณของความเป็นครู			✓			1	20.00	
7. มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ			✓			1	20.00	
8. ค้นคว้าด้วยตนเองและเพื่อการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง					✓	1	20.00	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย / ความเป็นครูมืออาชีพ \ นักวิชาการ	1. วนิดา ภูชำนิ (2564)	2. ฐปนีย์ นารี (2561)	3. ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2559)	4. Sadker & Sadker (2010)	5. Green (2012)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
9. มีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานและชุมชน				✓	✓	2	20.00	
10. ครูที่มีความพร้อมทุก ๆ ด้าน		✓			✓	2	20.00	
11. มีความเชี่ยวชาญในการประเมินผล	✓	✓	✓	✓		4	80.00	*

จากตาราง 4 พบว่า เมื่อนำแนวคิดของนักวิชาการ จำนวน 5 คน มาสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยจากองค์ประกอบหลักที่ 3 ความเป็นครูมืออาชีพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูโรงเรียนสงฆ์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้จำนวน 11 องค์ประกอบ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ได้คัดสรรและเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ปรากฏว่าได้องค์ประกอบย่อย จำนวน 3 องค์ประกอบ คือ 1) มีความเชี่ยวชาญในการสอน 2) มีความคิดอย่างเป็นระบบ และ 3) มีความเชี่ยวชาญในการประเมินผล สามารถเขียนเป็นโมเดลได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 โมเดลองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักการความเป็นครูมืออาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบย่อยที่ 1) มีความเชี่ยวชาญในการสอน 2) มีความคิดอย่างเป็นระบบ และ 3) มีความเชี่ยวชาญในการประเมินผล 4) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มาสังเคราะห์หาตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. มีความเชี่ยวชาญในการสอน

มีหน่วยงานและนักวิชาการกล่าวถึงความเชี่ยวชาญในการสอนของครูไว้ดังนี้

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2558 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562, หน้า 58) ได้กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานวิชาชีพในมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพเกี่ยวกับสาระความรู้และสมรรถนะของครูมาตรฐานความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน ดังนี้ 1) ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 2) เลือกใช้ พัฒนา สร้างสื่อ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

ศิริพร กุลสานต์ (2560, หน้า 128) ที่ได้สรุปองค์ประกอบในการจัดการเรียนรู้ว่า ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ 3) การวัดและประเมินผล 4) ทักษะกระบวนการคิด และมีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะและกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอดหลักการและความสัมพันธ์รวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล เป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน 3) ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมองเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย 4) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย 5) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกทักษะการคิดและกระบวนการคิดต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับผู้เรียน 6) มีความรู้เกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ 7) จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม ตลอดจนนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้ 8) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำและใช้สื่อที่พัฒนาขึ้นเอง 9) ใช้สื่อที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตรงกับประสบการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความคิดเชื่อมโยง 10) ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ

อย่างหลากหลาย มุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการ 11) ครูวิเคราะห์ผลการประเมินและนำผลการประเมินมาใช้ ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ 12) ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 13) ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาผู้เรียน 14) ครูศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ 15) ครูใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

กุลิสรา จิตรชญาวณิช (2562, หน้า 10) ได้สรุปแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ดีในสถานศึกษาทุกระดับได้ดังนี้ 1) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มองเห็นได้ (Visible Learning) โดยผู้สอนอาจใช้วิธีการหรือมาตรการต่าง ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพที่สูง เช่น การให้ผู้เรียนบอกความคาดหวัง และให้เกรดตนเอง การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย การอภิปรายในชั้นเรียน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน การฝึกคิดเกี่ยวกับการใช้ความคิดของตนเอง (Think about Thinking) การจัดการห้องเรียนและการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครอง 2) ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ กล่าวคือการจัดการเรียนรู้ที่ดีต้องคำนึงถึงหลักจิตวิทยา และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ผู้เรียนและผู้สอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ เช่น วัยวุฒิ ภาวะของผู้เรียน ความยากง่ายของเนื้อหาที่เรียน การใช้แรงเสริม การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน 3) จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้ที่ดีจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วน ร่วมในการจัดการเรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือฝึกปฏิบัติค้นพบความรู้ด้วยตนเอง และจะต้องส่งเสริม พัฒนาการผู้เรียนทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา 4) ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายทันสมัย การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีความสุขสนุกในการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องพยายามใช้เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายมีความน่าสนใจและทันสมัยมาใช้พัฒนาผู้เรียนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้ 5) มีการวัดผลและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ที่ดีจะต้องสามารถบรรลุผลตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งปัจจุบันการวัดผลประเมินผลสามารถใช้วิธีการได้หลายรูปแบบ เช่น การวัดผลตามสภาพจริง ทั้งนี้การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจะต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐานสองประการ คือ การ วัดผลและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน การวัดผลและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน

สรุปได้ว่า ความเชี่ยวชาญในการสอน หมายถึง จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพใช้วิธีการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม บูรณาการ เชื่อมโยงเรื่องราวและแนวคิดของสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนกับวิถีชีวิต ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมองให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ความคิดด้วยการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม ตลอดจนนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย มุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน

2. มีความคิดอย่างเป็นระบบ

The Institute for Systemic Leadership (2013, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ (2561, หน้า 48 – 65) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงระบบว่า เป็นตัวแบบที่มุ่งทำความเข้าใจองค์กรอย่างเป็นระบบหนึ่ง (a system) เป็นตัวแบบที่นำแนวคิด (Organizational Development) มาใช้เพื่อปรับปรุงทั้งผู้นำและองค์กร และเห็นว่าโลกปัจจุบันการพัฒนาภาวะผู้นำขององค์กรจะเน้นพัฒนารายบุคคลแบบเดิมไม่ได้อีกแล้ว จะต้องคำนึงถึงแนวคิดการพัฒนาแนวใหม่ ดังนี้ ตระหนักว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรต่างมีความสนใจในการเป็นผู้นำ คำนึงถึงปัจจัยภายในมีผลต่อการปฏิบัติและการสืบทอดตำแหน่งผู้นำด้วย มุ่งเน้นผลลัพธ์ (การปรับปรุงขององค์กร) และผลผลิตที่เกิดจากกระบวนการ (ปฏิบัติการภาวะผู้นำ) ไม่เน้น แต่ปัจจัยป้อนเข้า (พัฒนาความเป็นผู้นำ) ตระหนักว่าการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในการปรับปรุงผู้นำขององค์กร โดยคิดเชิงระบบ ผู้คนในองค์กรจะแสดงภาวะผู้นำส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นขององค์กร แล้วองค์กรจะมีการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดเป็นจริงขึ้นได้ การพัฒนาภาวะผู้นำในลักษณะดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในองค์กรยุคใหม่ โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบ ดังนี้

1. เริ่มจากมีจุดหมายที่ชัดเจน (Clear aim) ว่าเพื่อให้ผู้นำได้รับการพัฒนาที่จะส่งผลให้องค์กรมีการนำที่ดี

2. องค์กรมีความชัดเจนเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของผู้นำที่ต้องการแล้วจัดให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

3. ยึดถือผู้นำเป็นทรัพยากรสำคัญจำเป็นต้องมีการจัดการ

4. การจัดการความเป็นผู้นำต้องอาศัยปัจจัยที่มีอยู่อย่างหลากหลายในองค์กร

5. องค์กรต้องเป็นระบบที่สามารถเข้าใจได้ ให้เป็นพังขับและเป็นตัวช่วยเหลือสนับสนุนที่ทรงพลังต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

การคิดเชิงระบบ หรือการคิดอย่างมีระบบ (System Thinking) มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลายที่ใกล้เคียงกันดังนี้

ทิศนา แขมมณี (2560, หน้า 115) และสถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา (2561, ออนไลน์) สรุปได้ว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง การคิดเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล ทำให้ผลของการคิดหรือผลของการแก้ปัญหาที่ได้นั้นมีความถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็ว วิธีการคิดอย่างมีระบบ จะเป็นหนทางไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ถ้าองค์กรนั้น ๆ นำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้ที่ใฝ่รู้หมั่นศึกษาหาความรู้และ แก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลด้วย เพราะการได้เผชิญและแก้ปัญหาบ่อย ๆ จัดเป็นการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่จะปรึกษาหารือผู้อื่นในการแก้ปัญหาซึ่งเป็นหนทางนำไปสู่การทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีมและเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นทีม (Team Learning) ด้วยวิธีการเชิงระบบ (Systems Approach) สามารถประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ได้ดังนี้ 1) กำหนดประเด็นปัญหาให้ถูกต้องโดยจะกำหนดเป็นปัญหาหลักหรือปัญหารองก็ได้ 2) ระบุตัวแปรทั้งหมด ที่ก่อให้เกิดเป็นปัญหา 3) กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา หรือพิจารณาทางเลือกที่เป็นไปได้โดยกำหนดไว้หลาย ๆ วิธี 4) เปรียบเทียบวิธีการแก้ไขแต่ละวิธีและทำการประเมินวิธีที่สามารถนำไปใช้ได้จริง อย่างเหมาะสมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 5) การเลือกวิธีการแก้ปัญหาให้เลือกวิธีที่ดีที่สุด 6) นำวิธีการแก้ปัญหาที่คิดขึ้นไปทดลองปฏิบัติตามระยะเวลาที่เหมาะสม 7) ติดตามผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาแทรกซ้อนอื่น 8) แก้ไขและปรับเปลี่ยนจุดบกพร่องที่เกิดขึ้นในวิธีการปฏิบัติงานที่เลือกใช้ 9) กำหนดมาตรฐานที่ใช้ในวิธีปฏิบัติงาน และ 10) ให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

การคิดเชิงระบบมีความสำคัญดังนี้ (Checkland, 2019, p. 35)

1. ช่วยให้เกิดความคิดเพื่อพัฒนาองค์กรในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประสานงานร่วมกับบุคคลอื่นให้เป็นไปตามกระบวนการและระบบการบริหารงานภายใน

3. สามารถแก้ปัญหา ตัดสินใจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เพื่อมองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับระบบภายในองค์กรอย่างเป็นระบบเชื่อมโยงติดต่อกัน และสามารถแก้ไขสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ

การประยุกต์การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) และวิธีการเชิงระบบ (Systems approach) มาใช้ เกิดขึ้นเนื่องจากในปัจจุบันความคิดเชิงระบบนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของมนุษย์ทุกด้าน และมีความสำคัญในการช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย จึงมีการนำวิธีการเชิงระบบไปใช้ในหลายวงการ เช่น วงการศึกษา การบริหารโดยรูปแบบที่นำมาประยุกต์ใช้มีขั้นตอนแตกต่างกัน เช่น ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (ทิศนา แขมมณี, 2560, หน้า 196) ได้ประยุกต์วิธีการเชิงระบบมาสร้างเป็นตัวแบบระบบการสอน ซึ่งมี 4 ขั้นตอนสรุปได้ดังนี้ 1) ขั้นการวิเคราะห์ระบบ (Analysis) ขั้นนี้จะนำระบบเดิมที่ใช้อยู่มาวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัญหาความต้องการและจุดบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งการสำรวจทรัพยากรที่มีอยู่และที่ต้องการ 2) ขั้นการสังเคราะห์ระบบ (Synthesis) เป็นขั้นของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จาก การวิเคราะห์ระบบเดิม เพื่อนำมาใช้ในการสร้างระบบใหม่ 3) ขั้นสร้างตัวแบบระบบการสอน (Construct of system model) เป็นการนำขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในขั้นสังเคราะห์ระบบมาใส่ตัวแบบเพื่อแสดงลำดับขั้นเพื่อสะท้อนให้เห็นองค์ประกอบทั้ง 4 ของตัวแบบระบบ คือ ตัวป้อน กระบวนการ กลไกควบคุม และผลผลิต 4) ขั้นการทดลองใช้ระบบในสถานการณ์จำลอง (System simulation) เป็นขั้นของการพิสูจน์ทดสอบว่าระบบที่สร้างขึ้นนี้สามารถใช้ได้ผลตามที่คาดหวังหรือไม่ จากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นเมื่อนำมาการสร้างระบบหรือจัดระบบจะมีขั้นตอนย่อย ๆ หลายขั้นตอนดังนี้ 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของระบบ ซึ่งต้องกำหนดให้ชัดเจน 2) การศึกษาหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ระบบมีพื้นฐานที่มั่นคง 3) การศึกษาสภาพการณ์ปัญหาที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันปัญหาที่จะทำให้ระบบนั้นขาดประสิทธิภาพ 4) การกำหนดองค์ประกอบของระบบ ขั้นนี้อาจใช้วิธีการทดสอบทางสถิติเข้ามาช่วยคัดสรรหาองค์ประกอบที่สำคัญก็ได้ 5) การจัดกลุ่มองค์ประกอบ

เป็นการจัดหมวดหมู่ เพื่อความสะดวกในการคิดและ ดำเนินการในขั้นต่อไป 6) การจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ สามารถใช้หลักตรรกะและวิธีการทางสถิติเข้ามาช่วยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหลายได้ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์กันโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม 7) การจัด ผังระบบ ผู้จัดระบบสามารถนำเสนอความคิดของตนเองได้ในขั้นนี้ 8) การทดลองใช้ระบบเพื่อศึกษาผลที่เกิดจากระบบที่สร้างขึ้น 9) การประเมินผลระบบ ขั้นนี้จะพิจารณาว่า ผลที่ได้เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพหรือไม่ และ 10) การปรับปรุงระบบเป็นการนำผลจากการทดลองใช้มาปรับปรุงระบบนั้นให้ดีขึ้น

ประเภทของการคิดเชิงระบบ การคิดเชิงระบบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ (2563, หน้า 56) ดังนี้

1. การคิดระบบโดยทางตรง มุ่งกระทำโดยตรงมีเป้าหมายกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่จำแนกรูปแบบการคิดตามพื้นฐานของมนุษย์ แต่แยกรูปแบบการคิดโดยมุ่งที่เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ โดยจำแนกออกเป็น 3 แบบ

1.1 การคิดเพื่อรู้เข้าใจหน่วยระบบ

1.2 การคิดเพื่อวิเคราะห์และประเมินหน่วยของระบบ

1.3 การคิดเพื่อออกแบบ และก่อตั้งหน่วยระบบ

2. การคิดระบบโดยทางอ้อม คือ การคิดเชิงระบบโดยอาศัยพื้นฐานแห่งการคิด เช่น การวิเคราะห์ การอุปมาอุปมัย การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การประเมินค่า ฯลฯ การคิดเชิงระบบโดยทางอ้อม การคิดเป็นพฤติกรรมทางสมองที่สมองกระทำกับวัตถุความคิด (Object of thinking) ซึ่งเรียกว่า มโนมติ (Concept) มโนมติของคนเราอาจมีหลายมติ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ และการคิดขึ้นเองจากโลกแห่งความเป็นจริง หรือจินตนาการจากโลกมายาก็ได้

การคิดที่เป็นประโยชน์ต่อชีวิตมนุษย์มีหลายรูปแบบการคิดเชิงระบบเป็นวิธีการคิดเชิงบูรณาการเป็นการขยายขอบเขตการคิดของเราที่มีต่อเรื่องนั้น ๆ ออกไปโดยไม่ด่วนสรุปหรือตัดสินใจ แต่พิจารณาเรื่องนั้นอย่างละเอียดถี่ถ้วนทุกมุมมอง เปิดโอกาสให้ความคิดของคนเราได้มีการเชื่อมโยง เพื่อหาความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ได้มุมมองใหม่ ๆ เห็นแนวทางแก้ปัญหาที่ดีกว่าสร้างสรรค์ รวมทั้งให้เห็นความสัมพันธ์แบบเชื่อมโยงระหว่างเรื่องนั้น กับปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ความคิดเชิงระบบ การคิดเชิงระบบจะต้องมีคุณสมบัติ (สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์, 2563, หน้า 65) ดังนี้

1. การคิดแบบมีความเป็นองค์รวม (Holistic) หรือ Wholeness เป็นการประเมินองค์ประกอบของสถานการณ์หรือสภาพปัญหาของหน่วยงาน ในภาพรวมทั้งหมด

2. การคิดเป็นเครือข่าย (Networks) เป็นการคิดเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์ของระบบต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นมา เป็นเครือข่ายของระบบ

3. คิดเป็นลำดับชั้น (Hierarchy) ระบบหนึ่ง ๆ อาจจะมาจากระบบย่อย ๆ หลายระบบที่ประกอบกันขึ้นมา และในระบบย่อยเองก็มีความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของระบบ

4. คิดแบบมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interaction) ระหว่างระบบด้วยกัน ทั้งระบบย่อยกับระบบย่อยด้วยกัน ระบบใหญ่กับสภาพแวดล้อม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของระบบย่อยจะมีผลต่อ ระบบใหญ่ด้วย

5. คิดอย่างมีขอบเขต (Boundary) ระบบหนึ่ง ๆ มาจากระบบย่อยหลายระบบ และระหว่างระบบย่อย และระบบใหญ่ต่างมีขอบเขตที่แสดงให้เห็นว่าระบบนั้น ๆ ครอบคลุมอะไรบ้าง และอะไรบ้างที่อยู่นอกเขตแดน ซึ่งในความเป็นจริงระบบก็ไม่ได้แยกเขตแดนกันอย่างเด็ดขาด แต่มีการทับซ้อน (Overlap) กันอยู่

6. คิดอย่างมีแบบแผน (Pattern) ระบบจะต้องมีความคงที่แน่นอนเพื่อเป็นหลักประกันว่ากระบวนการทำงานทุกอย่างในทุก ๆ ขั้นตอน จะไม่เบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายโดยรวมของระบบ

7. คิดอย่างมีโครงสร้าง (System Structure) แต่ละส่วนที่ประกอบเป็นระบบมีความเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ แต่ก็มีความเชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสมทำหน้าที่อย่างสัมพันธ์กัน ทำงานเสริมประสานกันกับส่วนอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของระบบโดยรวม

8. คิดอย่างมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptation) ระบบต่าง ๆ จะมีการปรับตัว และพยายาม สร้างสภาวะสมดุล และคงความสมดุลนั้นไว้ด้วยการจัดระบบภายในตนเอง (Self – Organize)

9. คิดเป็นวงจรป้อนกลับ (Feedback – Loops) เป็นการคิดในลักษณะเป็นวง (Loops) มากกว่าจะเป็นเส้นตรง ทุกส่วนต่างมีการเชื่อมต่อทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

เทคนิคการคิดเชิงระบบ

1. ยอมรับตนเองและเปลี่ยนใจตนเองให้ได้ว่าตนคือส่วนประกอบที่สำคัญที่เชื่อมโยงกับสิ่งต่าง ๆ

2. ฝึกการมองภาพรวมแทนสิ่งเล็ก ๆ แล้วค่อยมองย้อยกลับ

3. เข้าใจธรรมชาติของระบบ และทุกสรรพสิ่งในโลกล้วนเป็นระบบสัมพันธ์กัน

4. มองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อระบบ

5. มองเห็นวัฏจักรของเหตุปัจจัย (Circles of Causality) และการส่งผลย้อนกลับ

6. เปิดอิสระในเรื่องการคิด ไม่ตีกรอบ ครอบงำความคิดคนอื่น

7. ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนเกิดแรงร่วมในการสร้างความสัมพันธ์

8. ฝึกการแก้ปัญหาที่เป็นสาเหตุแท้ โดยแก้ที่อาการที่ทำให้เกิดปัญหา

9. ยึดหลักการเรียนรู้ในองค์กรเป็นส่วนประกอบ คือ การเป็นนายตนเอง ลบความเชื่อฝังใจแต่อดีต สร้างความใฝ่ฝันถึงอนาคตร่วมกัน (Shared Vision) และฝึกการเรียนรู้ของทีม

ประโยชน์ของการคิดเชิงระบบ

1. ช่วยให้เกิดความคิดเพื่อพัฒนาองค์กรในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประสานงานร่วมกับบุคคลอื่นให้เป็นไปตามกระบวนการและระบบการบริหารงานภายใน

3. สามารถแก้ปัญหา ตัดสินใจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เพื่อให้มองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับระบบภายในองค์กร ซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบโดยการเชื่อมโยงติดต่อกัน และสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. ความเชี่ยวชาญในการวัดประเมินผล

แนวคิดของการวัดและประเมินการเรียนรู้

แนวคิดที่สำคัญของการวัดและประเมินการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการศึกษาให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้ก้าวหน้าสูงสุดเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขได้เต็มตามศักยภาพ ดังนั้น การวัดและประเมินผลจึงมีจุดเน้นที่เปลี่ยนไปจากเดิม พอสรุปได้ดังนี้

1. จากรูปแบบการวัดและประเมินผลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกคน เป็นการวัดและประเมินผลตามศักยภาพของแต่ละคน

2. จากการใช้แบบทดสอบอย่างเดียว เป็นการใช้เครื่องมือการวัดที่หลากหลาย

3. จากการวัดและการประเมินผลที่แยกจากหลักสูตรที่มีการวัดและประเมินผลหลังสิ้นสุดการเรียนการสอน เป็นกลมกลืนกับหลักสูตรและการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผลระหว่างที่มีการเรียนการสอน

4. จากการวัดและประเมินผลโดยครู เป็นการวัดและประเมินผลที่เปิดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมามีส่วนร่วม

5. จากการวัดที่เน้นคำตอบที่ถูกเพียงคำตอบเดียว เป็นเน้นวิธีการเรียนรู้ วิธีการคิด และคำตอบที่ถูกต้องอาจมีความหลากหลาย

6. จากการวัดที่เน้นเครื่องมือที่สะดวก และง่ายในการให้คะแนนและการสอน เป็นการวัดที่เน้นประโยชน์ที่เกิดกับตัวผู้เรียน และช่วยพัฒนาผู้เรียน

7. จากการประเมินผลที่มุงบอกใครตก มีการเปรียบเทียบ เป็นเน้นการเพิ่มและเสริมกำลังใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ถ่ายโยงการเรียนรู้สู่ชีวิตจริง

8. จากการวัดและประเมินผลที่มุ่งแข่งขัน ปกปิด และเป็นความลับเป็นมุ่งพัฒนา และปรับปรุงกิจกรรมที่ใช้ในการวัดและประเมิน

9. จากการเน้นการเรียนการสอนในเนื้อหา เป็นการเน้นสติปัญญากระบวนการสาระของหลักสูตรและข้อมูลเรียนรู้ พัฒนาการทักษะความคิด

10. จากการบรรลุผลสำเร็จตามแบบสอบ เป็นการถ่ายโยงความรู้ไปสู่ชีวิตประจำวัน (วิชาชีพ)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (2559, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2565, หน้า 227) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้า และความสำเร็จของผู้เรียนตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ และการประเมินผลเป็นกระบวนการจัดกระทำข้อมูลที่ต้องการแล้วทำการศึกษารวบรวมข้อมูลนั้นตลอดจนนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวตัดสินใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง เทคนิควิธีการที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ต้องดำเนินการด้วยวิธีที่หลากหลายและสามารถวัดและประเมินผู้เรียนได้อย่างครอบคลุมทุกด้านเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนรู้โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้าหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนนอกจากนี้ผลการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูด้วย

ศิริชัย กาญจนวสี (2560, หน้า 15 – 20) ได้ให้ความหมายของการวัดไว้ว่า คือกระบวนการกำหนดค่า เป็นตัวเลขให้แก่สิ่งต่าง ๆ อย่างมีกฎเกณฑ์ การวัดสิ่งใดก็ตามจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ เครื่องมือ หน่วยการวัดและมาตราเปรียบเทียบ และได้ให้ความหมายการประเมินไว้ว่า คือ กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐาน การประเมินจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับ “คุณค่า” ของสิ่งต่าง ๆ การประเมินสิ่งใดก็ตามจะต้องอาศัยองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการการวัด 2) เกณฑ์ที่ตั้งไว้ และ 3) การตัดสินคุณค่า

หน่วยงานและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ไว้หลายท่าน ดังนี้

1. แนวคิดในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวคิดของคณะอนุกรรมการปฏิรูปการศึกษา (2560, หน้า 112) มีดังนี้

1.1 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการประเมิน

1.2 พิจารณาขอบเขต หลักเกณฑ์ วิธีการและสิ่งที่จะประเมิน

1.3 พิจารณากำหนดองค์ประกอบและผู้ประเมินว่าใครเป็นผู้ประเมิน

1.4 เลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการประเมินหลากหลาย เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเกณฑ์ในการประเมิน

1.5 กำหนดเวลา และสถานที่ที่จะประเมิน

1.6 วิเคราะห์ผลและจัดการข้อมูลการประเมิน

1.7 สรุปผลการประเมินเพื่อพัฒนาและปรับปรุงข้อบกพร่องการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน

2. แนวคิดในการวัดและประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงของสำลี รักสุทธิ (2560, หน้า 54) มีดังนี้

2.1 เป็นกระบวนการที่ทำไปพร้อมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งสามารถทำได้ตลอดเวลา ทุกสถานการณ์ ทั้งที่โรงเรียน บ้านและชุมชน

2.2 เป็นการประเมินที่ยึดพฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงออกมา

2.3 เน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างเด่นชัดและให้ความสำคัญในการพัฒนาจุดเด่นของผู้เรียน

2.4 เน้นการประเมินตนเองของผู้เรียน

2.5 ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสถานการณ์ที่เป็นชีวิตจริง รวมทั้งการเชื่อมโยงการเรียนรู้ไปสู่ชีวิตจริง

2.6 ให้ข้อมูลที่หลากหลาย มีการเก็บข้อมูลระหว่างปฏิบัติในทุกด้านทั้งในโรงเรียน บ้านและชุมชนอย่างต่อเนื่อง

2.7 เน้นคุณภาพของผลงานที่ผู้เรียนสร้างขึ้น ซึ่งเป็นผลจากการบูรณาการความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้านของผู้เรียน

2.8 เน้นการวัดความสามารถในการคิดระดับสูง (ทักษะการคิดที่ซับซ้อน) เช่นการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ เป็นต้น

2.9 ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์เชิงบวก มีการชื่นชม ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข

2.10 เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง

3. แนวคิดในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2560, หน้า 75) มีดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6.1 การประเมินระดับชั้นเรียน

6.2 การประเมินระดับสถานศึกษา

6.3 การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา

6.4 การประเมินระดับชาติ

7. แนวคิดในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวคิดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (2561, หน้า 98 – 112) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มี 4 ระดับ ดังนี้

7.1 การประเมินระดับชั้นเรียน

7.2 การประเมินระดับสถานศึกษา

7.3 การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา

7.4 การประเมินระดับชาติ

8. การประเมินผลตามแนวคิดของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2560, หน้า 44 – 45) มีดังนี้

8.1 การวัดและประเมินผลเป็นเครื่องมือเพื่อการพัฒนาผู้เรียน

8.2 เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักในความรู้ความสามารถของตนเอง

8.3 เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงพฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน

8.4 เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนต่อไป

8. การประเมินตามสภาพจริง มีความสำคัญ 4 ประการ (Cardichon, J.& Darling – Hammond, L. (2020, p. 25) ดังนี้

8.1 การประเมินตามสภาพจริงสามารถช่วยในการจัดวางตำแหน่งผู้เรียน (Placement) เนื่องจากผลการประเมินตามสภาพจริงทำให้ครูได้ทราบระดับความสามารถและทักษะของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ดังนั้น หากใช้การประเมินตามสภาพจริงในการประเมินก่อนการจัดการเรียนการสอนจะสามารถช่วยในการจัดวางนักเรียนในการเข้าสู่โครงการพิเศษการส่งเสริม การซ่อมเสริม และการรับเข้านักศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

8.2 การประเมินตามสภาพจริงเป็นการประเมินที่สอดคล้องกับการประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for learning) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูเก็บ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อประมวลผลเป็นสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อประมวลผลเป็น สารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน ทั้งจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาผู้เรียน

8.3 การประเมินตามสภาพจริงสามารถใช้ในการกำกับติดตาม (Monitoring) ความก้าวหน้าของผู้เรียน ชั้นเรียนโรงเรียนเขตและประเทศ

8.4 ความมุ่งหมายในด้านความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (Accountability) เป็นความสามารถ ในการชี้แจงต่อสาธารณะได้ว่า งบประมาณที่ประชาชนใช้ในด้านการศึกษาคุ้มค่าหรือไม่

สรุปได้ว่า ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้า และความสำเร็จของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ ผลการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูด้วย

4. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

4.1 ความหมายของการบริหารหลักสูตร

การบริหารหลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียนมีการพัฒนาตน มีคุณธรรมจริยธรรม ความรับผิดชอบและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ต้องให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการดำเนินการทุกด้านจึงจะบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร นักการศึกษาได้กล่าวถึงการบริหารหลักสูตรไว้หลายทรรศนะ ดังนี้

ตุลยา ธีรวิโรจน์ (2562, หน้า 36) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการจัดการ ควบคุมดูแลส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานบันการศึกษาตอบสนองต่อวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยใช้ทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด ในสถาบันการศึกษานั้นให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

มารุต พัฒผล (2567, หน้า 16) กล่าวสรุปไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ทางการศึกษาทั้งหมดที่สถานศึกษา วางแผนและจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หลักสูตรมีความสำคัญ

หลายประการ เช่น มีอิทธิพลต่อความมั่นคงของ สังคมและประเทศชาติเป็นหลักหรือหัวใจของการจัดการศึกษาเป็นกรอบการกำหนดนโยบายทางการศึกษา เป็นเครื่องชี้แนะจุดมุ่งหมาย สาระ และแนวทางการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการวัดและประเมินผล ช่วยทำให้ผู้เรียนทราบเป้าหมาย และแนวทางการเรียน หลักการของไทเลอร์ เป็นหลักการพัฒนาหลักสูตรที่ช่วยทำให้นักพัฒนา หลักสูตรดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ การพัฒนาหลักสูตรเชิงระบบ คือ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็น ขั้นตอนที่มีความสัมพันธ์กัน และมีความเป็นพลวัต ประกอบด้วย ระบบหลัก 3 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบการร่างหลักสูตร 2) ระบบการบริหารหลักสูตร และ 3) ระบบการ ประเมินหลักสูตร การพัฒนานวัตกรรมหลักสูตร มีแนวคิดหลักการที่สำคัญคือ การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและความต้องการของสังคมได้มากที่สุด

Good, C. V. (2013, p. 157) ได้ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตร หมายถึง เนื้อหาวิชาที่จัดไว้เป็นระบบให้ผู้เรียนได้ศึกษา เพื่อสำเร็จหรือรับประกาศนียบัตรในสาขาวิชาหนึ่ง

Saylor et al (2020, p. 15) ได้กล่าวว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง การเตรียมมวลประสบการณ์ของการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดผลสัมฤทธิ์ไปตามจุดมุ่งหมาย ทางการศึกษาที่ได้วางไว้อย่างกว้าง ๆ และบรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะของโรงเรียน

Armstrong (2020, p. 18) ได้กล่าวว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง แผนงาน หรือโครงการที่จัดประสบการณ์ทั้งหมดให้แก่ผู้เรียนภายใต้การดำเนินงานของโรงเรียนและในทางปฏิบัติหลักสูตร ประกอบด้วย จำนวนของแผนการต่าง ๆ ที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และมีขอบเขตกว้างขวางและหลากหลายเป็นแนวทางของการจัดประสบการณ์ของการเรียนรู้ที่ต้องการ

หลักสูตรมีความสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาทุกระดับ เพราะเป็นกรอบกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่จะนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต รวมทั้งเป็นแนวทางในการให้การศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายทางการศึกษาที่กำหนด

4.2 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ในทัศนะที่แตกต่างกันสรุปได้ดังนี้

กรุณา วิทยารัตน์ (2559, หน้า 30) สรุปไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 3) การทดลองใช้ หลักสูตรฝึกอบรม 4) การประเมิน แก้ไข และปรับปรุงหลักสูตร

สายสุนีย์ กลางประพันธ์ (2560, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการดำเนินการจัดทำหลักสูตรขึ้น ซึ่งอาจจัดสร้างขึ้นใหม่ทั้งหมดหรือพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้สมบูรณ์ขึ้นก็ได้ ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีทักษะ มีพฤติกรรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดไว

Saylor & others (2011, p. 7) กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรว่ามีความหมาย 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก หมายถึงการทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือการทำให้สมบูรณ์ขึ้นอีกลักษณะหนึ่ง หมายถึง ทำให้เกิดมีขึ้นหรือกรณีที่ต้องสร้างหลักสูตรขึ้นใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลยและรวมไปถึงการผลิตเอกสารต่าง ๆ สำหรับผู้เรียนด้วย

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง แผนประสบการณ์หรือแผนการจัดการเรียนการสอนที่เกิดจากการตัดสินใจร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับสภาพและความต้องการของนักเรียน มีการวางแผน การนำไปใช้และมีการวัดและประเมินผลร่วมกัน

4.3 องค์ประกอบหลักสูตร

องค์ประกอบหลักสูตร มีผู้ให้แนวคิดไว้หลายลักษณะแตกต่างกัน นักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตร ไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2561, หน้า 24) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. การวัดและประเมินผลหลักสูตร
2. การนำหลักสูตรไปใช้
3. การจัดทำหลักสูตร

4. การวางแผนหลักสูตร

พัชรีภรณ์ บางเขียว (2564, หน้า 48) องค์ประกอบของหลักสูตร (Curriculum Component) หมายถึง การจัดระบบโครงสร้างภายในของหลักสูตรว่ามีส่วนประกอบสำคัญอะไรบ้าง ซึ่งหลักสูตรที่สมบูรณ์ต้องมีองค์ประกอบที่จำเป็นอย่างครบถ้วน ผู้สอนจึงจะสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายทางการศึกษา (Education Purpose) หมายถึง สิ่งที่โรงเรียนต้องการให้ผู้เรียนบรรลุผลคืออะไร 2) ประสบการณ์ทางการศึกษา (Education Experience) หมายถึง สิ่งที่โรงเรียนจะจัดให้กับผู้เรียนประสบการณ์อะไรบ้างที่จะทำให้ผู้เรียนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ 3) วิธีการจัดประสบการณ์ (Organizational of educational experience) โรงเรียนจะจัดประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร และ 4) วิธีการประเมินผล (Determination of what to evaluate) เพื่อเป็นการตรวจสอบการดำเนินการตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โรงเรียนมีวิธีการประเมินผลอย่างไร จึงจะทำให้ทราบว่าผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนดไว้แล้ว

โพยม จันทร์น้อย (2560, หน้า 1 – 5) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้เกิดนวัตกรรม ดังนี้

1. การวัดและประเมินผลหลักสูตร
2. การวิเคราะห์หลักสูตร
3. การร่างและสร้างหลักสูตร
4. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร
5. การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร

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

1. การวัดและประเมินผลหลักสูตร
2. การนำหลักสูตรไปใช้
3. การวิเคราะห์หลักสูตร
4. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Churches (2008, อ้างถึงใน วิโรจน์ สาระรัตนะ, 2560, หน้า 20) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. การวัดและประเมินผลหลักสูตร
2. การนำหลักสูตรไปใช้
3. การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร

Fansher (2021, p. 1) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. การวัดและประเมินผลหลักสูตร
2. การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร

จากแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักสูตร ผู้วิจัยพบว่า มีองค์ประกอบหลักสูตรย่อยที่สำคัญ 2 ประการคือ 1. โครงสร้างหลักสูตร และ 2. การพัฒนาหลักสูตร จึงสรุปรายละเอียดขององค์ประกอบหลักสูตรย่อย ดังนี้

1. โครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างของหลักสูตร หมายถึง การกำหนดรูปแบบของการจัดเนื้อหาสาระ การกำหนดขอบเขตหรือจำนวนความมากน้อยของสาระ รวมทั้งเวลาเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดโครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566, หน้า 13 – 25)

1. การแบ่งระดับการศึกษา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดระดับการศึกษาเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1.1 ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6) การศึกษาระดับนี้ เป็นช่วงแรกของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ทักษะการคิดพื้นฐาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการเรียนรู้ทางสังคมและพื้นฐานความเป็นมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์และสมดุล ทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และวัฒนธรรม โดยเน้นจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

1.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3) เป็นช่วงสุดท้ายของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้สำรวจความถนัด

และความสนใจของตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตน มีทักษะในการคิด วิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ และคิดแก้ปัญหา มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือ ในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความดีงาม และมีความภูมิใจในความเป็นไทย ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ

1.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6) การศึกษาระดับนี้ เน้นการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะเฉพาะด้าน สนองตอบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มีทักษะในการใช้วิทยาการและเทคโนโลยี ทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ มุ่งพัฒนาตนและประเทศตามบทบาทของตน สามารถเป็นผู้นำและผู้ให้บริการชุมชนในด้านต่าง ๆ

2. กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย 8 กลุ่มสาระ ดังนี้

2.1 ภาษาไทย

2.2 คณิตศาสตร์

2.3 วิทยาศาสตร์

2.4 สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2.5 สุขศึกษาและพลศึกษา

2.6 ศิลปะ

2.7 การงานอาชีพและเทคโนโลยี

2.8 ภาษาต่างประเทศ

3. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง ตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝัง และสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ซึ่งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

3.1 กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียน และอาชีพ สามารถปรับตนได้อย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครอง ในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

3.2 กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความมีระเบียบวินัย ความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบการทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจที่เหมาะสม ความมีเหตุผล การช่วยเหลือแบ่งปันกัน เอื้ออาทรและสมานฉันท์ โดยจัดให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนให้ได้ปฏิบัติด้วยตนเองในทุกขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์วางแผนปฏิบัติตามแผน ประเมินและปรับปรุง การทำงาน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้เรียน บริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น กิจกรรมนักเรียนประกอบด้วย

3.2.1 กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และนักศึกษาวิชาทหาร

3.2.2 กิจกรรมชุมนุม ชมรม

3.3 กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และท้องถิ่นตามความสนใจ ในลักษณะอาสาสมัคร เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบ ความดีงาม ความเสียสละต่อสังคม มีจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมอาสาพัฒนาต่าง ๆ กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม

4. มาตรฐานการเรียนรู้ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม เพื่อใช้เป็นจุดหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งกำหนดไว้ 2 ลักษณะ คือ

4.1 มาตรฐานการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระ การเรียนรู้เมื่อผู้เรียนเรียนจบในแต่ละช่วงชั้น

5. การจัดเวลาเรียน ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 992/2561 ลงวันที่ 3 พฤษภาคม 2561 ได้กำหนดกรอบโครงสร้างเวลาเรียนขั้นต่ำสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้ปรับโครงสร้างให้เวลาเรียนมีความยืดหยุ่น ดังนี้

5.1 ระดับชั้นประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6) การจัดเวลาเรียนรวมทั้งหมดให้เป็นไปตามความเหมาะสมของสถานศึกษา ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงศักยภาพและพัฒนาการตามช่วงวัยของผู้เรียนและเกณฑ์การจบหลักสูตร

5.2 ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3) การจัดเวลาเรียนรวมทั้งหมดให้เป็นไปตามความเหมาะสมของสถานศึกษา ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงศักยภาพและพัฒนาการตามช่วงวัยของผู้เรียนและเกณฑ์การจบหลักสูตร

5.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6) การจัดเวลาเรียนรวมทั้งหมดให้เป็นไปตามความเหมาะสมของสถานศึกษา ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงศักยภาพและพัฒนาการตามช่วงวัยของผู้เรียนและเกณฑ์การจบหลักสูตร

จากแนวคิด หลักการ ความสำคัญและองค์ประกอบของหลักสูตร ทำให้หลักสูตร เป็นแนวทางสำคัญในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนาและมีคุณลักษณะตามความมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ชี้ให้เห็นถึงแนวทางการจัดการศึกษาของประเทศหรือกล่าวอีกในหนึ่งได้ว่า หลักสูตรเป็นหัวใจของการจัดการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

2. การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นการวางแผนการประเมินผลให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน เพื่อผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะได้รู้และคิดเพื่อแก้ไขปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้ ได้มีผู้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

Good (2014, pp. 115 – 120) จากแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร พบว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขและจัดทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

การพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการสำคัญในการศึกษา ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรนั้นจะต้องมีการวางแผนเพื่อการพัฒนา นับแต่การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การศึกษาหลักเกณฑ์และขั้นตอนการเลือกรูปแบบที่เหมาะสม มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ต่อเนื่อง สามารถพัฒนาได้ทั้งกระบวนการครอบคลุมถึง

การกำหนดจุดมุ่งหมาย การจัดทำเนื้อหาของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลหลักสูตร และการปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรเฉพาะส่วนที่ต้องการการปรับปรุงแก้ไขไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาหลักสูตรรายวิชา หรือพัฒนาในส่วนของการนำหลักสูตรไปใช้ หรือการจัดการเรียนการสอนก็ตาม ทั้งนี้จุดประสงค์สำคัญก็คือการให้ได้มาซึ่งหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำมาจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สังคม และประเทศชาติ

5. บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู

คุณลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Characteristics)

คุณลักษณะบุคลิกภาพ เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลเกี่ยวกับอารมณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การแสดงออก ทัศนคติ การจูงใจ หรือพฤติกรรมของบุคคลแสดงออกในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป (McCrae & Costa, 2013) จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ บุคลิกภาพของบุคคลสามารถจำแนกออกเป็นประเภทหลัก (Ramatu, et al, 2010) ของ Costa and McCrae (2013) ที่นักวิจัยและนักวิชาการ ที่สนใจเกี่ยวกับบุคลิกภาพนำมาศึกษาในช่วงที่ผ่านมากันอย่างกว้างขวาง เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้การวิจัยยังพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพองค์ประกอบสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะกับผู้สมัครงานรายใหม่ (Costa McCrae, 2013, pp. 13 – 18) จึงกล่าวได้ว่าแนวคิดบุคลิกภาพมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อวงการอุตสาหกรรมในการนำมาใช้ในการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของลักษณะของคุณลักษณะบุคลิกภาพ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) เป็นบุคคลที่มีลักษณะชอบสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม โดยบุคคลที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวมีแนวโน้มที่จะชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นบุคคล ช่างพูด มีความกระตือรือร้น กล้าแสดงออก (Costa & McCrae, 2013, pp. 179 – 198) นอกจากนั้นยังรวมถึงเป็นบุคคลที่ง่าย ๆ และชอบเข้าสังคม (Yang, C. L., & Hwang, M. (2014, p. 152)

2. บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก (Conscientiousness) เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงออกซึ่งความสามัคคี ความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติงานต่อองค์กร ทุ่มเททำงานหนัก และมีความรอบคอบ (Barrick & Mount, 2013;

Hogan, R. (2017) ลักษณะของบุคคลที่มีมโนสำนึกยัง รวมถึงการแสดงออกถึงความน่าเชื่อถือและไว้ วางใจได้ (Costa & McCrae, 2013, pp. 179 – 198)

3. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความไว้วางใจผู้อื่น ความตรงไปตรงมาเป็นมิตรต่อบุคคลอื่น (Hogan, R. (2017) รวมถึงการมีแนวโน้มของการแสดงความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น (Costa & McCrae, 2013, pp. 179 – 198)

4. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) เป็นลักษณะบุคคลที่ให้ ความสนใจกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ได้แก่ การมีจินตนาการกว้างไกล ความมีสุนทรียภาพ การรับรู้ต่อความรู้ สึกของตนเอง (Barrick & Mount, 2013; Ramalu, et al, 2010)

5. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) เป็นลักษณะการตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบุคคลที่แสดงอารมณ์ทางด้านลบออกมา ได้ แก่ ความรู้สึกเป็นศัตรูอย่างโกรธเคือง ความซึมเศร้า การคำนึงถึงแต่ตนเอง ความหุนหันพลันแล่นและความมีอารมณ์เปราะบาง (Rusting & Larsen, 2013; Dalton & Wilson, 2018)

Magnuson (2017, pp. 78 – 91) ได้จำแนกคุณลักษณะที่ดีของครูและผู้บริหารโรงเรียนออกเป็น 2 ลักษณะ คือ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนตัว ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย ความสามารถในการติดต่อ และเข้าใจผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ให้ผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ความสนใจในบุคคลอื่น ๆ และรู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่

2. คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วย การมีวิจารณญาณและมีความยุติธรรมมีความซื่อสัตย์ และจงรักภักดี มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้ไม่ใช้อารมณ์ มีความจริงใจ มีความเป็นมิตร มีอารมณ์ขัน มีใจกว้าง และเปิดเผย มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความเมตตาปราณีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

วรรษา เฉลิมชัย และคณะ (2562, หน้า 16) ได้สรุปไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว อันประกอบไปด้วย บุคลิกภาพทางร่างกาย ความสามารถในการทำงานฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม ความรู้ความฉลาด และอุปนิสัยต่าง ๆ 2) ด้านเข้าใจผู้อื่น คือ การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเข้าใจ

เห็นใจ ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคล เหมาะสมกบกาละเทศะ และจริงใจ
3) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ การใช้ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับบุคคลในระดับต่าง ๆ ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่น นอกจากนี้รวมไปถึงการสร้างนิสัย และบรรยากาศที่ดีในการทำงานอีกด้วย

วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ (2566, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ทำให้ตนเองมีความสุข ผู้อื่นมีความสุข และสังคมมีประสิทธิภาพนอกจากจะประกอบไปด้วย การศึกษาและปรับปรุงตนเอง เข้าใจผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ยังรวมถึง “การให้ และการรับ” อย่างเหมาะสม หรือจะพูดให้เหมาะกับสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแลกเปลี่ยนแต่ไม่ได้ หมายถึง แลกเปลี่ยนวัตถุสิ่งของเพียงอย่างเดียว รวมถึงการให้ความช่วยเหลือ ความเอื้ออาทร การให้เกียรติ การให้โอกาส ให้อภัย ฯลฯ

จึงสรุปได้ว่า มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู หมายถึง ลักษณะของครูที่ดีหรือพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งด้านร่างกาย วาจาและจิตใจ ลักษณะที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายดี มีทักษะการพูดที่ดี มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนหรือปฏิบัติตนดี ปฏิบัติงานดี และมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี รักและศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข

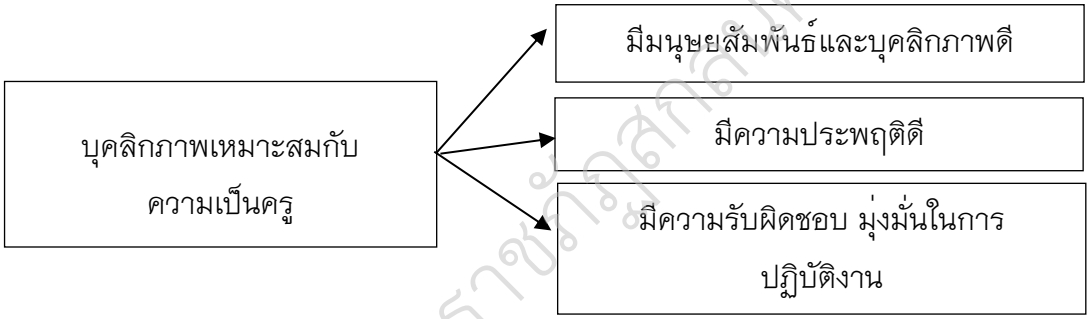
ผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์ประกอบที่ 5 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู มาสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อย ดังตาราง 5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่ 5 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครูของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

นักวิชาการ / องค์ประกอบย่อยบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู	1. พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์และพเยาว์ ยินดีสุข (2562)	2. วรรณา เฉลิมชัย และคณะ (2562)	3. ลัดดาพร ตำแสนพันธ์ (2566)	4. ไชยา ภาวะบุตร (2560)	5. Hessong & Weeks (2012)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
1. เป็นผู้นำที่ดี กล้าคิด กล้าตัดสินใจ เชื่อมั่นในตนเอง			✓	✓	✓	3	60.00	
2. มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี			✓	✓	✓	3	60.00	
3. รักและศรัทธาในวิชาชีพครู		✓		✓		2	40.00	
4. มนุษยสัมพันธ์และมีบุคลิกภาพดี	✓	✓	✓	✓	✓	5	100.00	*
5. มีความประพฤติดี	✓	✓	✓		√	4	80.00	*
6. บุคลิกภาพดี ยิ้มแย้มแจ่มใส		✓		✓		2	40.00	
7. พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์		✓			✓	2	40.00	
8. มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน		✓	✓	✓	✓	4	80.00	*
9. ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและเชื่อว่าเด็กทุกคนมีศักยภาพ		✓				1	20.00	
10. มีความรักและเมตตาต่อศิษย์หรือผู้เรียน		✓	✓			2	40.00	

จากตาราง 5 พบว่า เมื่อนำแนวคิดของนักวิชาการ จำนวน 5 คน มาสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยจากองค์ประกอบหลักที่ 4 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนสงฆ์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้จำนวน 11 องค์ประกอบ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ได้คัดสรรและเลือกองค์ประกอบย่อย ที่มีความถี่ตามแนวคิดของนักวิชาการตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ปรากฏว่าได้องค์ประกอบย่อย จำนวน 3 องค์ประกอบ คือ 1) มีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี 2) มีความประพฤติดี และ 3) มีความรับผิดชอบมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สามารถเขียนเป็นโมเดลได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 โมเดลองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบย่อยที่ 1) มีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี 2) มีความประพฤติดี และ 3) มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มาสังเคราะห์หาตัวบ่งชี้ดังนี้

1. มีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี

นักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความเห็นเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2560, หน้า 12) มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของมนุษย์ในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ปฏิบัติต่อกันในทางที่ดี การยอมรับ การให้ความร่วมมือกันและความสามารถปรับตัวเข้าหากัน ตั้งแต่ความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ เช่น ในสถาบันครอบครัว กลุ่มเพื่อนและความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ คือ ความสัมพันธ์กับบุคคลในสถานที่ทำงานองค์การต่าง ๆ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายและดำเนินชีวิตร่วมกันใน สังคมอย่างมีความสุข

Flippo (2017, p. 15) ได้เสนอความหมายไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ คือ การทำงานร่วมกันใน ลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือ สมานฉันท์ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย หรือเป็นความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในองค์การที่มุ่งหมายให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561, หน้า 24) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ" หมายถึง คุณลักษณะทางกาย ทางจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดที่สะท้อนออกมาให้ผู้อื่นเห็นและเกิดความประทับใจมากน้อยเพียงใดบุคลิกภาพภายนอก คือ สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนจากภายนอกของแต่ละคน สามารถที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ง่ายใช้เวลาไม่นาน แบ่งได้เป็น 4 หมวด คือ 1) รูปร่างหน้าตา 2) การแต่งกาย 3) กิริยาท่าทาง และ 4) การพูด บุคลิกภาพภายใน คือสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจ หรืออุปนิสัยใจคอที่มองไม่เห็น สัมผัสไม่ได้ แก้ไขได้ยาก เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์สุจริต ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ การพัฒนาบุคลิกภาพด้านความรู้สึกนึกคิด ความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคนย่อมไม่เหมือนกัน ถ้ามีความรู้สึกนึกคิดในด้านดี ไม่มองคนในแง่ร้าย จิตใจก็เป็นสุข ไม่มีความกังวล ดังนั้น ครูจึงควรพัฒนาบุคลิกภาพด้านความรู้สึกนึกคิดดังนี้ 1) มีความเชื่อมั่นในตนเองในการกระทำในสิ่งต่าง ๆ 2) มีความซื่อสัตย์กระทำตนให้ผู้อื่นเชื่อถือเราแล้วความไว้วางใจจะตามมา มีเรื่องสำคัญเขาก็จะให้เราทำ 3) มีความสามารถที่จะทำสิ่งเหล่านั้นให้เหมาะสมกับผู้ที่มอบหมายไว้วางใจให้เราทำ 4) มีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำ เตรียมตัวให้พร้อมอยู่เสมอ 5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักปรับปรุงงานอยู่เสมอ 6) มีความรับผิดชอบ ไม่ว่าจะทำอะไรก็ตามต้องมีความห่วงใยจะต้องทำให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา 7) มีความรอบรู้ 8) ห่วงตัวเองเติมชีวิตให้กับตัวเอง 9) มีความจำแม่น 10) วางตัวเหมาะสม

สรุปได้ว่า มีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี หมายถึง กระบวนการจูงใจเพื่อให้บุคคลเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การและความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างบุคคลในองค์การเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ลักษณะของครูที่มีมนุษยสัมพันธ์ คือ ทำตนให้มีชีวิตชีวา ยิ้มแย้มแจ่มใส รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนมีบุคลิกภาพที่ดี มีสัมมาคารวะ เป็นนักฟังที่ดี รู้จักใช้คำพูดหรือภาษาพูดให้เหมาะสม ไม่เป็นผู้เย่อหยิ่งถือตัว มีไมตรีจิตและมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รวมทั้งครูต้องมี

บุคลิกภาพดี แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกาลเทศะ สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ร่าเริงแจ่มใส มีสุขภาพจิตที่ดี มีอารมณ์ขัน มีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีความเข้าใจผู้อื่น มีความเป็นกันเอง มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม มีมนุษยสัมพันธ์ ทำตนเป็นประโยชน์ต่อสังคมเมื่อมีโอกาสพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ พูดเสียงดังชัดเจน สุภาพอ่อนโยน และมีความกล้าในการแสดงความคิด

ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

Smith (2014, p. 28) อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญคือ เพื่อให้การคบหา สมาคมเป็นไปด้วยความราบรื่น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในกิจการที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้มีความเข้าใจอันดีต่อมนุษย์ด้วยกัน และเพื่อให้เกิดความเชื่อถือรักใคร่ซึ่งกันและกัน

ซึ่งความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ ในเหตุผลอื่น ๆ อาจสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ความปลอดภัย มนุษย์ต้องการความปลอดภัย จึงต้องรวมกลุ่มกันสร้างสัมพันธภาพ เช่น บุคคล พยายามรู้จักกับเพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน ผู้มีอำนาจ หรือมีอิทธิพลต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยของตนเอง

2. เศรษฐกิจ มนุษยสัมพันธ์เพิ่มผลผลิตได้ เพราะมนุษย์มีจิตใจปกติ และเป็นสุข ย่อมสร้างงานอย่างมีประสิทธิผล นั่นคือ การมีมนุษยสัมพันธ์จะช่วยเหลือในด้านเศรษฐกิจได้

3. ความว้าเหว่ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจะอยู่คนเดียวในโลกไม่ได้ จะรู้สึกเหงา จึงต้องสร้างและใช้มนุษยสัมพันธ์โดยการคบเพื่อน เพื่อให้คลายเหงา

4. สังคม มนุษยสัมพันธ์ช่วยให้มนุษย์รักกัน ชอบกัน ยอมรับและคบหาสมาคมกันอันจะนำมาซึ่งความสงบสุขในสังคม

5. การปฏิบัติงาน มนุษย์ไม่อาจปฏิบัติงานโดยลำพังได้ ต้องอาศัย หรือเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับผู้อื่นเสมอ ดังนั้น มนุษย์จึงต้องมีเพื่อนร่วมงาน

6. การเมือง มนุษยสัมพันธ์ช่วยประสาน หรือแก้ปัญหาข้อขัดแย้งทางการเมืองได้ในลักษณะที่เรียกว่า “กาวใจ”

7. ความสำเร็จ มนุษย์ทั้งหลายต่างก็หวังจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารองค์การจะต้องคำนึงถึงมากกว่า

ใคร ๆ โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้สมาชิกในองค์การ รู้จักกัน และสามารถประสานงานให้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี

8.ความรัก มนุษย์ต้องการแสดงออกซึ่งความรัก คือ รักบุคคลที่เกี่ยวข้อง และต้องการให้เขารักตอบ ด้วยจะแสดงออกในรูปของการรักเพื่อนเพศเดียวกันและต่างเพศ ทั้งความรักอันบริสุทธิ์ และความรักด้วยเพศสัมพันธ์

องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2560, หน้า 35) มนุษยสัมพันธ์จะเกิดได้ต้องมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1. ต้องมีความเข้าใจตนเอง 2. ต้องมีความเข้าใจบุคคลอื่น 3. ต้องยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่น องค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การที่จะเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจถึงองค์ประกอบที่จะช่วย ส่งเสริมให้เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมของคน (Human Behavior) ในการอยู่ร่วมกันไม่ว่าจะเป็นเพื่อความสุขในการดำเนินชีวิตหรือเพื่อการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นในหน่วยงานเราทุกคนต้องเข้าใจพฤติกรรมของคน

2. การจูงใจ (Motivation) เป็นแรงกระตุ้น เป็นพลังให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่ออำนวยประโยชน์และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. กลุ่มพวกในการปฏิบัติงาน (Team work) ตามรูปแบบของปฏิกิริยาสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมนุษย์ที่ดำรงตนด้วยการเคารพนับถือซึ่งกันและกันหรือเคารพนับถือในความแตกต่างระหว่างบุคคล

4. การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อหน่วยงานหรือองค์การ มนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ๆ แบ่งแยกกลุ่มไปตามลักษณะของความต้องการ มีการต่อสู้แย่งชิงผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้แล้วองค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์มักจะเกี่ยวข้องกับเรื่องพฤติกรรมการจูงใจ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม เจตคติ นิสัย ระบบสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยผสมผสานกันอย่างเหมาะสม เกิดเป็นพฤติกรรมที่น่าพึงพอใจแก่บุคคลอื่น ๆ ที่เรียกว่า “มนุษยสัมพันธ์”

วาทิตยา ราชภักดี (2561, หน้า 58 – 63) ได้วิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการบริหารงานบุคคล พบว่ามี 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน มี 5 ตัวชี้วัด คือ (1) สร้างโอกาสให้ผู้เรียน

ได้พบปะสนทนาและปรึกษาหารือ (2) สร้างความไว้วางใจและความรู้สึกปลอดภัย แก่ผู้เรียน (3) ให้ความเชื่อมั่นในความคิดและการปฏิบัติที่ผู้เรียนตัดสินใจเลือกแล้ว (4) มอบหมายงานให้เหมาะสมกับวัยและความสามารถ และ (5) มีกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกันเพื่อ ให้เกิดการเรียนรู้ อุปนิสัยใจคอ และการปรับตัวเข้าหากัน 2) ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มี 8 ตัวชี้วัด คือ (1) เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง (2) ไม่มุ่งเอาชนะ หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อน รู้จักประนีประนอม (3) เปิดเผยตัวเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ (4) แสดงออกถึงความมีมิตรภาพเพื่อลดภาวะวิตกกังวลของเพื่อนร่วมงาน (5) ไม่นินทาเพื่อนร่วมงานแม้ว่าจะเป็นที่ถูกใจของคู่สนทนา (6) ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานในโอกาสอันควร มากกว่าติเตือน (7) ให้ความช่วยเหลือกิจการงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ (8) ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย 3) ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองและชุมชน มี 5 ตัวชี้วัด คือ 1) ให้เกียรติและความสำคัญกับผู้ปกครองและชุมชนอย่างเสมอภาค 2) รับฟังปัญหาและให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาอย่างใส่ใจ 3) สะท้อนความรู้สึกรับผิดชอบต่อความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน 4) อาสาสร้างงานที่มีคุณค่าและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและ 5) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้ร่วมกันวิพากษ์อย่างสร้างสรรค์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

ขุนทอง สุขทวี (2562, หน้า 12) ได้ทำการวิจัยเรื่อง มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียน 2) เพื่อเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ผลการวิจัย พบว่า 1. มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร 2. การเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.01 และขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร 1) ผู้บริหารต้องมีบุคลิกและคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถในการบริหารโดยเฉพาะผู้บริหารรุ่นใหม่ ๆ ยังขาดความน่าเคารพ และขาดวิสัยทัศน์ในด้านการบริหาร 2) ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานในองค์กรแสดงศักยภาพของตนเอง ควรรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานและนำมาวิเคราะห์ก่อนตัดสินใจ และท่านผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาที่ดีได้ ดูแล ทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน 3) ผู้บริหารควรมีกัลยาณมิตร มีการเสริมแรงให้รางวัลชมเชยต่อบุคลากรที่ทำความดีตามโอกาสอันควร และผู้บริหารที่ดีต้องเป็นผู้มีความเสียสละ มีน้ำใจ รักองค์กร มีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ปกครองเหมือนพ่อแม่ปกครองลูก

2. การมีความประพฤติดี

มีหน่วยงานและนักวิชาการกล่าวถึงความประพฤติดีของครูในจรรยาบรรณครูไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า 35) ได้สรุปจรรยาบรรณครู 5 หมวด 9 ข้อ โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านถือว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ และแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งมีทั้งหมด 5 หมวด 9 ข้อ ดังนี้

หมวด 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ 1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

หมวด 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

หมวด 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ 3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

ข้อ 4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ 5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

ข้อ 6 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

ข้อ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

หมวด 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

หมวด 5 จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อ 9 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี

ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษา อีกทั้งยังเป็นผู้ปฏิบัติการสอนให้แก่นักเรียนและนอกจากงานด้านการสอนแล้วครูมีภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เช่น ฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายงานบริหารงานทั่วไป ฝ่ายงานการเงิน งานด้านธุรการ งานด้านพัสดุ งานกิจกรรมนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานสัมพันธ์ชุมชน และตลอดจนการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้มีนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาและสรุปไว้ ดังนี้

Gikmer (2023, pp. 112 – 125) สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน 9 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความ เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความรู้ความสามารถย่อมทำให้เกิดความพอใจในงาน

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ชื่อเสียงและการดำเนินงาน

4. ค่าจ้าง (Wage)

5. ลักษณะของงาน (Work Itself) ที่ทำมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน หากตรงตามความต้องการและความสามารถก็จะมีความพึงพอใจมาก

6. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job)

7. การติดต่อสื่อสาร (Communication)

8. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง ความปลอดภัย เป็นต้น

9. สิ่งตอบแทนอื่น ๆ (Benefits) เช่น เงินบำนาญ สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจในองค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทุ่มเทแรงใจแรงกายในการทำงานความสัมพันธ์ ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจจะถูกเชื่อมโยงด้วยรางวัล ผลตอบแทน หรือคำชม อันเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเปูาหมายที่ต้องการ

3. มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ความรับผิดชอบ

นักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ให้ทัศนะเกี่ยวกับความรับผิดชอบมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2560, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า ให้ความสำคัญไว้หลายนัย นัยแรกอธิบายว่าเป็นหน้าที่ประจำของแต่ละบุคคลเมื่อได้รับมอบหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ส่วนอีกนัยหนึ่งให้ความหมายว่าเป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายโดยเฉพาะให้ดีที่สุดตามความสามารถของตน ดังนั้น หน้าที่และความรับผิดชอบของครูจึงหมายถึงกิจที่ครูต้องกระทำให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์โดยมิได้ละทิ้งหรือทอดทิ้ง ซึ่งการกระทำของครูอาจเป็นไปโดยอาศัยคุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย หรือโดยสำนึกในความถูกต้องและเหมาะสมความรับผิดชอบ พฤติกรรมหลักคือมุ่งมั่นในผลงานใช้เวลาอย่างมีคุณค่าและปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วน ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้คือมีวิธีการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์วางแผนการใช้เวลาอย่างเหมาะสมและปฏิบัติงานได้ทันเวลาใช้เวลาคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติงานตามแผนได้เสร็จและมีประสิทธิภาพ มีความรอบคอบระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ทุกด้าน ปฏิบัติภารกิจทุกด้านได้ครบตามความสามารถและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกจิตสำนัก ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ความเอาใจใส่ในการทำงานเป็นทีมร่วมกันจนสำเร็จ สามารถวัดความอดทนและความรับผิดชอบได้จากการเรียนรู้ ซึ่งมี 7 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) มีความขยันในการทำงาน 2) มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับงานที่ทำจนสำเร็จ ทำงานสำเร็จ จนปรากฏผลงานเด่นชัด 3) การทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ 4) การรู้จักปรับแก้ผลงานของตนให้ดีขึ้น 5) การรับรู้บทบาทหน้าที่ของตน 6) การวางแผนงานทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย และ 7) การติดตาม ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

มาโนชน์ จิตสำโรง (2560, หน้า 11 – 12) ได้สรุปไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่จดจ่อตั้งใจมุ่งมั่นต่อหน้าที่การงานศึกษา การเป็นอยู่ของตนเอง และผู้อยู่ในความดูแล ตลอดจนสังคมอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

Guider (2018, p. 18) สรุปไว้ว่าความรับผิดชอบ (responsibility) คือ ความสามารถในการกำกับตนเอง กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของตัวเองอย่างมีวิจารณญาณ เป็นทักษะส่วนบุคคลที่ทุกคนจำเป็นต้องมี และเป็นทักษะที่ถ่ายทอดกันได้ด้วยการเรียนรู้จากพ่อแม่ ครู หรือเพื่อน ๆ

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อตั้งใจมุ่งมั่นต่อหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย การเป็นอยู่ของตนเอง และผู้อยู่ในความดูแล ตลอดจนสังคมอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ความสำคัญของความรับผิดชอบ

กรมการศาสนา (2560, หน้า 45) กล่าวว่าประเทศชาติจะรุ่งเรืองได้ทุก ๆ ด้านอยู่ที่ตัวบุคคล ถ้าบุคคลมีความรู้ความสามารถและคุณธรรมสูงแล้ว ประเทศชาติจะเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วแต่ปัจจุบันมักได้ ยินเสมอว่า ศีลธรรมหรือคุณธรรมเสื่อม ความจริงคุณธรรมเป็นนามธรรมมีสภาพเป็นปกติไม่ดีขึ้นหรือเลวลง แต่บุคคลเห็นว่าเลวลงนั้นอยู่ที่คนส่วนหนึ่งไม่สนใจประพฤติตนให้มีคุณธรรมตามหลักของศาสนาและวัฒนธรรมอันดีงามจึงต้องเร่งปลุกฝังความดีและความดีประการหนึ่งก็คือให้รู้จักการมีความรับผิดชอบ

สถานการณ์ปัญหาเด็กในสังคมไทยนับวันจะรุนแรงมากขึ้น ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ที่แข่งขันกันอย่างเสรี ต่อสู่กันทางการตลาด กระตุ้นและเร่งเร้าให้ผู้คนนิยมการบริโภคผ่านสื่อ เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งวัฒนธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ทำให้โครงสร้างของสังคมไทยอ่อนแอ ต้นทุนทาง สังคม ศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมไทย ที่เป็นเอกลักษณ์แสดงให้เห็นความเป็นตัวตนของไทย ถูกละเลยและถูกปฏิเสธจากเด็กและเยาวชน เด็กและเยาวชนส่วนหนึ่งจึงได้รับการหล่อหลอมจากบรรยากาศและสภาพ แวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ส่งผลให้เยาวชนมีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน เสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมายและศีลธรรมอันดีงาม มีค่านิยมที่ไม่พึงประสงค์ขาดคุณธรรม จริยธรรม ในเรื่องความรับผิดชอบ ขาดระเบียบวินัย ความขยันหมั่นเพียรและความซื่อสัตย์ พ่อแม่ ผู้ปกครองไม่มีเวลาอบรมเลี้ยงดูบุตรหลาน สถาบันครอบครัวเปลี่ยนแปลงไปตามโลกาภิวัตน์ทำให้ความสัมพันธ์ของครอบครัวลดน้อยลง ขาดการเอาใจใส่และละเลยในการปลูกฝังเรื่องคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงามของสังคมไทยให้กับเยาวชนเหล่านี้เป็นสาเหตุทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็ก

การศึกษามีหน้าที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนคนในชาติปลูกฝังและสร้างความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นกับเยาวชนด้วยกระบวนการ

ทางการศึกษาเพื่อลดปัญหาและเพิ่มความสุขให้เกิดขึ้นในสังคม การศึกษามีบทบาทในการพัฒนาเด็กและเยาวชนอยู่ 6 บทบาทคือ

1. การบังคับ ควบคุม (Custodial Function) เพื่อให้เยาวชนรุ่นใหม่อยู่ในกรอบกฎเกณฑ์ของสังคมโดยใช้วิธีการที่แตกต่างกันไปตามความแตกต่างของวัย

2. การสร้างเอกลักษณ์ประจำชาติ (Creating a national identity Function) การศึกษาต้องพัฒนาให้เยาวชนเกิดความรู้สึกและประสบการณ์ร่วมเพื่อทำให้เกิดความผูกพัน ความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบต่อประเทศชาติ

3. การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิต (The shilling Function) ให้ความสำคัญกับทักษะการดำรงชีวิต การพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อการทำงานตามความต้องการของภาคเศรษฐกิจ

4. การสร้างและคัดสรรคุณภาพของคน (The credentialing Function) เพื่อตอบสนองต่อการเข้าสู่ตำแหน่งงานและสถานภาพทางสังคม

5. การคัดสรรความรู้ จัดระบบองค์ความรู้ (Knowledge Function) คือการพิจารณา คัดสรรความรู้ของสังคมมาสร้างเป็นหลักสูตร

6. การถ่ายทอดความรู้ของสังคม (The selecting organizing and transmitting of public)

ดังนั้น การศึกษามีพลังในตัวเองที่จะสร้างสรรค์และกำหนดบทบาทการพัฒนา เด็ก และเยาวชน ด้วยกระบวนการการบังคับควบคุม การสร้างเอกลักษณ์ประจำชาติ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิต การสร้างและคัดสรรคุณภาพของคน การจัดองค์ความรู้ และการถ่ายทอดทางสังคม เพื่อเด็กและเยาวชนคนในชาติให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามต้องการได้ ในการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเด็กนั้นต้องมุ่งให้เด็กสามารถควบคุมตนเองและรู้จักปกครองตนเองได้ โรงเรียนต้องมีกระบวนการในการสอนทักษะทางสังคมและพฤติกรรมให้แก่ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ต้องปลูกฝังแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องให้แก่นักเรียน ให้นักเรียนมีการปรับตัวที่ดี และต้องดูแล ป้องกัน ควบคุมและแก้ไข พฤติกรรมที่เป็นปัญหาของเด็กนักเรียนด้วยกฎ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีของนักเรียนให้ควบคุมตนเองและปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ กติกาของสังคมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้ลดปัญหาในด้านความประพฤติของเด็กนักเรียนได้

ตัวบ่งชี้คุณลักษณะความรับผิดชอบ (มาโนชน์ จิตสำโรง, 2560, หน้า 12 – 13) มีดังนี้

1. มีความพยายามปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงาน การศึกษา หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดย
   1.1 ไม่หลีกเลี่ยงงาน
   1.2 ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
   1.3 ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้จนสำเร็จ
2. ตรงต่อเวลา
   2.1 ทำงานเสร็จตามเวลาที่กาหนด
   2.2 ไม่มาเรียนสาย
   2.3 ส่งงานตามกำหนด
   2.4 ไม่ผิดเวลานัดหมาย
3. ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตนเอง
   3.1 ช่วยงานครอบครัว
   3.2 ช่วยกิจกรรมของโรงเรียนและมหาวิทยาลัย
   3.3 ช่วยกิจกรรมของชุมชน
   3.4 ดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง
   3.5 ปฏิบัติตามกฎของชุมชน
   3.6 ไม่ทำกิจกรรมอื่นในขณะที่อาจารย์สอน
   3.7 เตรียมอุปกรณ์พร้อมที่จะเรียน
4. ทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน
   4.1 มีขั้นตอนในการทำงาน
   4.2 ปฏิบัติงานตามขั้นตอน
   4.3 บอกจุดเด่น จุดด้อย ของงานที่ทำ
   4.4 เสนอแนะแนวทางแก้ไข ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
5. ดูแลรักษาสาธารณสมบัติ
   5.1 ไม่ขีดเขียนหรือทำลายทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยและชุมชน
   5.2 ตักเตือนหรือห้ามผู้อื่นไม่ให้ทำลายสาธารณสมบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ร่วมกิจกรรมดูแลรักษาสาธารณสมบัติ

6. ยอมรับการกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไข้

6.1 รับฟังคำติชมของผู้อื่น

6.2 รับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงาน

วิธีพัฒนาทักษะความรับผิดชอบ

ซึ่งในการศึกษาของ Guider (2018, p. 25) ได้สรุปวิธีพัฒนาทักษะความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ตั้งเป้าหมาย การบรรลุเป้าหมายจะทำให้เรามีแรงจูงใจที่จะทำมากขึ้น ดังนั้นการตั้งเป้าหมายและบรรลุผลในระยะยาวจะช่วยสร้างความมั่นใจในตัวเอง เริ่มต้นด้วยการเน้นหรือทำรายการวัตถุประสงค์ของแต่ละหัวข้อที่เรียน วิธีนี้จะช่วยให้เรียนจบหลักสูตรวิชานั้น ๆ ได้สำเร็จโดยไม่เสียความสนใจไปกลางทาง

2. เตรียมความพร้อมอยู่เสมอ คือ การมีเครื่องมือและข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ และมีแผนรองรับหากมีความผิดพลาดเกิดขึ้น

3. มีการจัดระเบียบ จะช่วยให้เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเราจัดระเบียบจะสามารถค้นหาสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดได้

4. สร้างความมั่นใจในตนเอง เราต้องใช้ความมั่นใจในตัวเองอย่างมากในการจัดการทุกสิ่งเพื่อความสำเร็จในชีวิต

5. ใช้แพลนเนอร์ ช่วยติดตามกำหนดเวลา การนัดหมาย ตารางการเรียน และการมอบหมายอื่น ๆ ได้ นอกจากนี้แพลนเนอร์ยังเป็นเครื่องมือช่วยในการตั้งเป้าหมายอีกด้วย

6. ทำรายการความรับผิดชอบ การทำลิสต์หรือรายการความรับผิดชอบจะช่วยให้เรามั่นใจได้ว่าจะไม่ลืมสิ่งใด และเป็นการจัดลำดับความสำคัญของความรับผิดชอบด้วย

7. ใช้เวลาทบทวนตัวเอง ในการรับผิดชอบเราต้องตระหนักรู้ตัวเอง การทบทวนตัวเองอยู่เสมอจะช่วยให้เรารู้จักตัวเองมากขึ้น

ความรับผิดชอบ เป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองที่ดีที่สำคัญอย่างหนึ่ง ความรู้สึกรับผิดชอบ เป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคลซึ่งเป็นเครื่องผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตามระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตนเอง และมีความซื่อสัตย์สุจริต การที่บุคคลมีลักษณะความผิดชอบ จะช่วยให้การอยู่ร่วมกัน

ในสังคมเป็นไปด้วยความราบรื่น สงบสุข นอกจากนี้ความรับผิดชอบยังเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ หากคนในชาติมีความรับผิดชอบจะเกิดผล ดังนี้

1. คนที่มีความรับผิดชอบย่อมทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายได้ทันเวลา

2. คนมีความรับผิดชอบย่อมเป็นที่นับถือ ได้รับการยกย่องสรรเสริญและเป็นประโยชน์ต่อตนเองและต่อสังคม

3. ความรับผิดชอบเป็นสิ่งเกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่มีการบังคับจากผู้อื่น

4. คนที่มีความรับผิดชอบ จะไม่นำความเสื่อมเสียและสร้างความเสียหายแก่ตนเองและสังคม

5. คนที่มีความรับผิดชอบจะทำให้เกิดความก้าวหน้าสงบสุขต่อตนเองและสังคม

6. คนที่ขาดความรับผิดชอบ ย่อมจะไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานสำคัญใด ๆ และมักจะได้รับคำตำหนิในการทำงาน

7. คนที่ขาดความรับผิดชอบ จะเป็นคนเฉื่อยชาไม่สามารถแก้ไขอุปสรรคใด ๆ ได้ ต้องพึ่งผู้อื่นอยู่เสมอ กลายเป็นคนไม่มีความสามารถ และไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

8. คนที่ขาดความรับผิดชอบ มักจะทำงานใด ๆ ไม่บรรลุจุดหมายไม่ทันเวลา

9. คนที่ขาดความรับผิดชอบ ไม่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในสังคมทำให้สังคมวุ่นวายไม่ เรียบร้อย ไม่มีระเบียบ

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อตนเอง

1. คนที่มีความรับผิดชอบ เป็นคนที่มีศักยภาพที่ดี

2. คนที่มีความรับผิดชอบ เป็นคนที่สมรรถนะที่ดี (Based Competency)

3. คนที่มีความรับผิดชอบ เป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ

4. คนที่มีความรับผิดชอบ เป็นคนที่มีการวางแผนที่ดี

5. คนที่มีความรับผิดชอบ เป็นคนที่ตรงต่อเวลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. คนที่มีความรับผิดชอบ เป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี

7. คนที่มีความรับผิดชอบ เป็นคนขยันหมั่นเพียร

8. คนที่มีความรับผิดชอบ เป็นคนมุ่งมั่นและมีเป้าหมายในการทำงาน

9. คนที่มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

11. คนที่มีความรับผิดชอบ จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

12. คนที่มีความรับผิดชอบเป็นคนน่าเชื่อและมีคุณค่าในสังคม

13. คนที่มีความรับผิดชอบจะได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น

14. คนที่มีความรับผิดชอบสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขตามหลักเศรษฐกิจ พอเพียง

15. คนที่มีความรับผิดชอบเป็นคนที่มีระเบียบวินัยต่อตนเองและสังคม

16. คนที่มีความรับผิดชอบเป็นคนซื่อสัตย์ ซื่อตรง ต่อตนเองและสังคม

17. คนที่มีความรับผิดชอบเป็นคนที่มีความยุติธรรม

18. คนที่มีความรับผิดชอบเป็นคนที่มีความเป็นประชาธิปไตย

19. คนที่มีความรับผิดชอบเป็นคนที่มนุษย์สัมพันธ์ดีกับทุกคน

20. คนที่มีความรับผิดชอบเป็นคนที่มีชีวิตที่สงบสุข

21. คนที่มีความรับผิดชอบเป็นคนที่พบความสำเร็จในชีวิต

จะเห็นได้ว่าความรับผิดชอบ มีความสำคัญมากเพราะจะทำให้มนุษย์อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขประเทศชาติเจริญก้าวหน้า และสังคมโลกเกิดความสันติสุขอย่างถ้วนหน้าดังนั้น โรงเรียน ครู และบุคลากรต่าง ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางการศึกษา จึงต้องแสดงบทบาทและความรับผิดชอบในการสร้างเด็ก เยาวชนและคนในชาติให้เป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคมส่วนรวมอย่างจริงจัง

ความมุ่งมั่นในการทำงาน

ความหมายของความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นพฤติกรรมหนึ่งในคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียนที่ควรมี และสำคัญ เนื่องจากการที่นักเรียนมีพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงาน จะนำไปสู่ความสำเร็จในด้านการเรียน

และการดำเนินชีวิตได้ ซึ่งพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงาน ได้มีนักวิชาการให้ความหมาย ไว้ดังนี้

นที ศิริจรรยาพงษ์ (2560, หน้า 9) กล่าวสรุปว่าพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การกระทำที่นักเรียนแสดงออกถึง ความตั้งใจและความรับผิดชอบในการทำหน้าที่หรือภาระงานที่ได้รับมอบหมายของนักเรียน ด้วยความเพียรพยายาม อดทน ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และกำลังสติปัญญา ไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมความมุ่งมั่นทางด้านการเรียน หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติตนของนักเรียนที่ตั้งใจ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อครู อาจารย์ และเพื่อน ในการเรียนมีความอดทน ทุ่มเท ไม่ย่อท้อในการเรียน พยายามแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและชื่นชมผลงานด้วยความภาคภูมิใจ

2. พฤติกรรมความมุ่งมั่นทางด้านการดำเนินชีวิต หมายถึง พฤติกรรม หรือการปฏิบัติตนของนักเรียนที่ตั้งใจรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากบิดา มารดา ผู้ปกครอง ญาติพี่น้อง หรือเพื่อน นอกเหนือจากการเรียน ความอดทน ทุ่มเท ไม่ย่อท้อ พยายามแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และชื่นชมผลงานด้วยความภาคภูมิใจ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่การงานด้วยความเพียรพยายามอดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีตัวชี้วัด สองข้อ คือ 1) ตั้งใจและรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และ 2) ทำงานด้วยความเพียรพยายามและอดทนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความหมายของพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานของนักเรียนหรือนักศึกษานั้น เนื่องจากนักเรียนหรือนักศึกษามีหน้าที่หลักที่สำคัญ คือ การศึกษาเล่าเรียน และอีกหน้าที่หนึ่งคือ การปฏิบัติตน นอกเหนือจากการเรียน ดังนั้น โดยสรุป ผู้วิจัยให้สามารถสรุปความหมายของพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานไว้ว่า การกระทำที่นักศึกษาแสดงออกถึงความตั้งใจและความรับผิดชอบในการทำหน้าที่หรือภาระงานที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาด้วยความเพียรพยายาม อดทน ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และกำลังสติปัญญา ไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

องค์ประกอบของพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงาน

องค์ประกอบของพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานนั้น คือ พฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่นำไปสู่การเป็นพฤติกรรมความมุ่งมั่นอย่างสมบูรณ์ ซึ่งได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานไว้ดังนี้

นที ศิริจรรยาพงษ์ (2560, หน้า 15 – 16) กล่าวสรุปว่า พฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมความมุ่งมั่นทางด้านการเรียน และ 2) พฤติกรรมความมุ่งมั่นทางด้านการดำเนินชีวิต

ศศิธร รณะบุตร (2560, หน้า 36) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงาน ไว้ว่า คุณลักษณะความมุ่งมั่นในการเรียนมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านเจตคติต่อการเรียน มีพฤติกรรมบ่งชี้ได้แก่ การคิดชิงบวก การเห็นคุณค่า การยอมรับ ความเชื่อมั่นและ ความรักและความศรัทธา (2) องค์ประกอบด้าน แรงจูงใจในการเรียน มีพฤติกรรมบ่งชี้ได้แก่ การตั้งเป้าหมาย ความพยายาม ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเอง และ (3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการเรียนมีพฤติกรรมบ่งชี้ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ การปรับตัว การวางแผน และการแก้ปัญหา

จากองค์ประกอบของพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงาน ที่กล่าวมาข้างต้นสามารถ สรุปได้ว่า พฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานของนักเรียนหรือนักศึกษานั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญใน 2 ด้าน คือ 1. พฤติกรรมความมุ่งมั่นทางด้านการเรียน หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติตนของนักศึกษาที่ตั้งใจรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่อครู อาจารย์และเพื่อน ในการเรียนมีความอดทน ทุ่มเท ไม่ย่อท้อในการเรียน พยายามแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและชื่นชม ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ 2. พฤติกรรมความมุ่งมั่นทางด้านการดำเนินชีวิต หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติตนของนักศึกษาที่ตั้งใจรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากบิดามารดา ผู้ปกครอง ญาติพี่น้อง หรือเพื่อน นอกเหนือจากการเรียน ความอดทน ทุ่มเท ไม่ย่อท้อ พยายามแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการ ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และชื่นชมผลงานด้วยความภาคภูมิใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงาน

พฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งต่อนักเรียนหรือนักศึกษา จึงได้มีผู้ศึกษาและตั้งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเอง (Self – determination) ของ Deci and Ryan (2022, pp. 138 – 215) เป็นทฤษฎีที่ได้ถูกนำไปใช้ และทดสอบอย่างแพร่หลาย และมีการวิจัยกว่า 800 เรื่อง ในวารสารวิชาการที่เป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และการขาดแรงจูงใจ ทฤษฎีนี้ถูกสร้างเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาทางจิตวิทยาสมัยใหม่ โดยอธิบายถึงการพัฒนาบุคลิกภาพและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ซึ่งสันนิษฐานว่า มนุษย์มีเรื่องของการเรียนรู้ ความสามารถ การพัฒนาตนเอง ประสบการณ์ และการมีสุขภาวะที่ดีมาตั้งแต่เกิด โดยมีลักษณะนิสัยที่จะไปสู่การเจริญเติบโต การเรียนรู้สิ่งที่ท้าทายจากสภาพแวดล้อมทางสังคม และการรวมองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน ที่มาจากประสบการณ์ใหม่ในการเรียนรู้ผ่านกระบวนการทางจิตวิทยาเพื่อนำไปสู่ความสอดคล้องที่ตรงกับความรู้สึกของตนเองและพัฒนาขึ้นจนกลายเป็นบุคลิกภาพของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกในการควบคุมพฤติกรรมตั้งแต่เริ่มต้นเข้าร่วมการคงอยู่ของพฤติกรรม และการเลิกทำกิจกรรมยังรวมไปถึงแรงจูงใจของบุคคลที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางสังคม เพื่อไปสู่การพัฒนาพฤติกรรม และการมีสุขภาวะที่ดีในตนเอง เช่น สุขภาพหรือคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งกายและใจเป็นต้น ดังนั้น ทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเองถือเป็นแนวทางหนึ่งของการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างการกระทำของบุคคลกับสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เป็นพื้นฐานในการทำนาย การกำหนดตนเองในการปฏิบัติพฤติกรรม เรียนรู้ประสบการณ์ และการพัฒนาตนเองให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเอง จึงประกอบไปด้วยทฤษฎีย่อย 5 ทฤษฎีที่อธิบายถึงความชัดเจนในกระบวนการทางจิตวิทยาสังคม ได้แก่

1. Cognitive evaluation theory (CET) เป็นทฤษฎีที่อธิบายแรงจูงใจภายใน ที่มีพื้นฐานมาจากความพึงพอใจที่เกิดจากพฤติกรรมของตนเอง เป็นการกระทำจากตนเองหรือตอบสนองความรู้สึกเพื่อตนเอง ได้แก่ความสนุกสนาน ความพึงพอใจและความสนใจ นอกจากนี้ยังอธิบายถึงลักษณะเฉพาะจากการประเมิน

ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีต่อการพัฒนาแรงจูงใจภายใน ซึ่งมีผลสัมพันธ์กับการรับรู้จากภายในตัวเอง เช่น ก่อให้เกิดความสนุกสนาน ความท้าทาย และความพึงพอใจ

จากทฤษฎีแรงจูงใจภายใน พบว่า แรงจูงใจสามารถเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ความมุ่งมั่นในการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลจะแสดงพฤติกรรมความมุ่งมั่นก็ต่อเมื่อเป็นความต้องการจากตนเองหรือความรู้สึกเพื่อตนเอง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ชัดเจนที่จะแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ที่เกิดจากแรงจูงใจภายในตนเอง

2. Organismic integration theory (OIT) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการมุ่งความสนใจ ตามความคิดที่มีอยู่ภายในตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่มุมจากปัจจัยที่พัฒนาความหลากหลายที่มีอิทธิพลต่อลักษณะของแรงจูงใจภายนอกลักษณะขององค์ประกอบที่อยู่ภายในตนเอง (Properties) การตัดสินใจ และผลลัพธ์

จากทฤษฎีที่อธิบายถึงการมุ่งสนใจ ตามความคิดที่มีอยู่ภายในตนเอง มีความเป็นไปได้ที่จะส่งผลถึงพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงาน เนื่องจากเป็นการแสดงพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายนอกที่นำไปสู่การตัดสินใจ และผลลัพธ์ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับพฤติกรรม ความมุ่งมั่นในการทำงาน ที่สิ่งสำคัญคือเป้าหมายหรือความสำเร็จ

3. Causality orientation theory (COT) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความแตกต่างของลักษณะนิสัยในการหล่อหลอมตนเองจากสิ่งแวดล้อมในการกำกับพฤติกรรมไปยังสิ่งที่ตั้งใจหรือต้องการ และจัดการกับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ โดยการสนับสนุนตนเองให้มีความมุ่งมั่นด้วยตนเอง ซึ่งมาจากการประเมิน 3 ลักษณะของการหล่อหลอมจากเหตุผลภายในตนเอง (Causality orientations) ได้แก่ ด้านการหล่อหลอมความมีอิสระ (Autonomy orientation) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้ปฏิบัติหรือแสดงความต้องการของตนเองมาเป็นพฤติกรรมจากสิ่งที่ตนเองสนใจ หรือเห็นคุณค่าจากสิ่งที่เกิดขึ้น ด้านการหล่อหลอมจากการถูกกำหนด (Control orientation) ได้แก่ พฤติกรรมที่บุคคลนั้นได้ปฏิบัติจากรางวัล สิ่งที่เป็นประโยชน์และการได้รับการยอมรับและสุดท้ายด้านการหล่อหลอมแบบไม่เกี่ยวกับบุคคลหรือขาดการจูงใจ (Impersonal or a motivated orientation) ที่แสดงลักษณะโดยความวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องของความสามารถ การรับรู้เหตุผลภายในตนเอง จึงมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ถึงพฤติกรรมการมีอิสระในตนเอง

จากทฤษฎีในความแตกต่างของลักษณะนิสัยในการหล่อหลอมตนเอง จากสิ่งแวดล้อมในการกำกับพฤติกรรมไปยังสิ่งที่ตั้งใจ ต้องการและจัดการกับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ โดยการสนับสนุนตนเองให้มีความมุ่งมั่นด้วยตนเอง ซึ่งตรงกับพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยตนเองเป็นคนกำหนดพฤติกรรมเป็นหลัก

4. Basic psychological needs (BPN) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงว่ามนุษย์ทุกคนมี ความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา และมีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกในการรับรู้ไปถึงจิตวิทยา สุขภาพ การเพิ่มขึ้นของการมีสุขภาวะที่ดีและส่งผลต่อความรู้สึกในความพึงพอใจต่อความต้องการขั้นพื้นฐานในความต้องการเป็นคนที่มีความสามารถรู้สึกถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางสังคม และปรารถนาถึงผลของความสำเร็จ ความรู้สึกของการรับรู้ว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถคือสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคลไปสู่ความท้าทายการเรียนรู้ และการพัฒนาความต้องการ ความมีอิสระในตนเอง หมายถึงการที่บุคคลได้เริ่มต้นในการปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งเป็นความรู้สึกจากการส่งเสริมถึงความจำเป็นสำหรับการจูงใจพฤติกรรมให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และความต้องการในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

จากทฤษฎีที่อธิบายถึงว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่คนจะรู้สึกถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม และความต้องการขั้นพื้นฐานก็จะเป็นตัวที่ทำให้บุคคลจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานออกมา

5. Goal content theory (GCT) เป็นทฤษฎีที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างที่เด่นชัด จากเป้าหมายของแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก รวมไปถึงสิ่งที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ และสุขภาพ ซึ่งความแตกต่างนั้นเป็นเหตุผลของการแสวงหาเป้าหมายจากสิ่งที่เกิดขึ้นจากเหตุผลของการจูงใจจากภายในและภายนอก โดยมีสิ่งที่อยู่ตรงกลางของเหตุผลนั่นคือสมมุติฐานตามทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเอง จึงมีขอบเขตของการศึกษา 2 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจที่สนใจถึงว่า ทำไมหรือเหตุผลอะไรที่อยู่ภายใต้การเพิ่มขึ้นของพฤติกรรม และเนื้อหาของเป้าหมายว่าอะไรหรือการรับรู้วัตถุประสงค์ของเป้าหมายว่าทำไมจึงทำให้เกิดความมุ่งมั่นการมีเป้าหมายทั้งสองลักษณะ จึงเป็นสิ่งที่ม

จากทฤษฎีที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างที่เด่นชัดจากเป้าหมายของแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเน้นไปในเรื่องของเป้าหมาย

และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กับพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานที่เน้นไปที่เป้าหมาย หรือความสำเร็จเป็นสำคัญ ซึ่งจากทฤษฎีที่กล่าวมาในภาพรวม พบว่า ทุกทฤษฎีล้วนแล้วเป็นส่วนประกอบที่นำไปสู่พฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจภายในตนเองที่คอยกำหนดพฤติกรรมของตนเอง แรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่มุ่งความสนใจ การกำกับพฤติกรรมที่เกิดจากการหล่อหลอม หรือสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล ความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาที่จะแสดงพฤติกรรมบางอย่าง และแรงจูงใจภายในและภายนอกที่กำหนดพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมาย

6. ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

ความหมายของศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีของครู

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2561, หน้า 4 – 10) ได้สรุปไว้ว่า ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy เป็นทักษะในการนำเครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็ปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสารการปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2561, ออนไลน์) กล่าวว่า ทักษะการรู้ดิจิทัล คือ ทักษะและความรู้พื้นฐาน

อมรรัตน์ ดอนพิลา (2566, หน้า 15) สรุปไว้ว่าทักษะการรู้ดิจิทัล (Digital literacy) คือ ความตระหนักรู้ ความเข้าใจ การเข้าถึง การใช้งานสามารถประเมินคุณค่าของสารสนเทศ ตลอดจนการมีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม และคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีวิจารณญาณ

สรุปได้ว่า ทักษะการรู้ดิจิทัล เป็นทักษะและความรู้พื้นฐานด้านไอซีที ซึ่งประกอบด้วยความตระหนักรู้ ความเข้าใจ การเข้าถึง การใช้งานสามารถประเมินคุณค่าของสารสนเทศ ตลอดจนการมีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม และคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีวิจารณญาณ

ความสำคัญศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีของครู

ครูผู้สอนเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารให้ไปสู่เป้าหมาย เป็นผู้ส่งผ่านความรู้ไปสู่ผู้เรียน ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง

อย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีนี้ ครูจำเป็นจะต้องมีบทบาทที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หรือที่พูดกันว่าครูมืออาชีพ ซึ่งครูที่มีคุณลักษณะที่มีคุณภาพที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 คือ เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้ มีความรู้ความสามารถสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ มีทักษะการสื่อสาร อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ตื่นรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสารความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้ สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม รู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทยที่หลากหลาย ภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ยอมรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมและรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน (ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ, 2560, หน้า 152 – 153)

กัลยา โสภณพนิช (2563, อ้างถึงใน กรุงเทพธุรกิจ, 2563) กล่าวว่า รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการศึกษาในทุกด้านเพื่อพัฒนาประเทศให้มีศักยภาพ และให้ความสำคัญกับครู เป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่าของชาติและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเด็กและเยาวชน เป็นคนเก่ง คนดีและมีคุณภาพ เติบโตเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพและมีศักยภาพเหมาะสมกับการดำเนินชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาเป็นของทุกคน ทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาชนต้องร่วมมือกันให้เกิดโรงเรียนคุณภาพ เกิดนักเรียนแห่งอนาคต ให้การศึกษาเป็นวาระแห่งชาติที่จะสร้างคนคุณภาพให้กับประเทศ และครู คือ กลไกสำคัญที่จะช่วยกันยกระดับการศึกษาไทย กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินโครงการที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะการปฏิรูปครู ให้ทันโลกยุคดิจิทัล สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และประชาคมอาเซียน แต่ในปัจจุบันพบว่าทักษะครูโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยียังอยู่ในระดับที่จำเป็นต้องพัฒนา

วรลักษณ์ คำหว่าง (2559, หน้า 102) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งผลการวิจัยพบว่าสภาพทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยต่ำ ดังนั้นควรมีการส่งเสริม จัดประสบการณ์ ฝึกฝนให้ครูได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างทักษะ และสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยี ให้มีคุณภาพมากขึ้น

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2561, ออนไลน์) ได้ระบุว่า การรู้ดิจิทัล มีความสำคัญต่อการเลือกและการใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองเป้าหมายของเราในฐานะพลเมือง ความรู้สำคัญด้านเทคโนโลยีที่พลเมืองดิจิทัลที่ควรรู้มี ดังนี้

1. เข้าใจแนวคิดและการทำงานพื้นฐานของเครื่องมือดิจิทัล เช่น เข้าใจคำศัพท์สำคัญ ของระบบคอมพิวเตอร์ เข้าใจการทำงานของฮาร์ดแวร์และซอฟท์แวร์ คุ้นเคยกับสัญลักษณ์และอินเทอร์เฟซของเครื่องมือดิจิทัล รู้จักระบบปฏิบัติการที่หลากหลายและสามารถเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียได้

2. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น ทำธุรกรรม ออนไลน์ ติดต่อประสานงานร่วมกับผู้อื่น สร้างสรรค์ผลงานและถ่ายทอดความคิดของตน

3. เลือกใช้เทคโนโลยีได้เหมาะกับวัตถุประสงค์ เข้าใจข้อดีข้อเสียของเทคโนโลยีที่มี อยู่ในตลาด เช่น เลือกใช้แอปพลิเคชันที่ช่วยให้การทำงานเกิดสัมฤทธิ์ผลสูงสุด หรือช่วยในการจัดการข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

4. เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรู้จักวิธีใช้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5. เข้าใจประเด็นทางจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและการใช้ไอซีที

อมรรัตน์ ดอนพิลา (2566, หน้า 18) สรุปไว้ว่า การรู้ดิจิทัล มีความสำคัญต่อการศึกษาการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งการรู้ดิจิทัลจะเกี่ยวข้องกับทักษะหรือความสามารถทั้ง 5 มิติได้แก่ การใช้ การเข้าใจ การสร้างการเข้าถึงสื่อหรือเทคโนโลยีดิจิทัลและจริยธรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบของทักษะการรู้ดิจิทัล

มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของการรู้ดิจิทัลไว้หลากหลาย ดังนี้

อรัญ ซุยกระเดื่อง (2561, หน้า 85) ได้กล่าวสรุปว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การรู้ดิจิทัลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การสร้าง (Creation) คือ การที่นักเรียนมีความสามารถสร้างผลงานทางดิจิทัล เช่น ภาพแอนิเมชั่นหรือกราฟิก Blog ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว QR Code เว็บเพจ Face Book บัญชีอีเมล์ของตนเองรวมทั้งอัลบั้มภาพบนสังคมออนไลน์

องค์ประกอบที่ 2 การใช้งาน (Usage) คือ การที่นักเรียนมีความสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่นสมาร์ตโฟน แท็บเล็ตหรือคอมพิวเตอร์ในการสืบค้นข้อมูลในอินเทอร์เน็ต ใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปในการทำรายงานและส่งการบ้านหรือส่งไฟล์งานทางสื่อสังคมรวมทั้งสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มสังคมออนไลน์ต่าง ๆ

องค์ประกอบที่ 3 การเข้าถึง (Accession) คือ การที่นักเรียนมีความสามารถชมทีวีออนไลน์ผ่านอินเทอร์เน็ตหรือชมทีวีย้อนหลังผ่านทางสตรีมมิ่งมีเดีย เช่น You Tube ดาวน์โหลดแอพพลิเคชันของสมาร์ตโฟน รวมทั้ง Live ผ่านทางสังคมออนไลน์

องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสาร (Communication) คือ การที่นักเรียนมีความสามารถทำธุรกรรมผ่านอินเทอร์เน็ต ใช้งานแอพพลิเคชันของสมาร์ตโฟนหรือแท็บเล็ตในการติดต่อสื่อสารด้วยข้อมูลที่เป็นข้อความ ภาพ เสียง วีดีทัศน์กับบุคคลอื่น

องค์ประกอบที่ 6 ทักษะการตระหนักรู้ (Awareness Skills) คือ การที่นักเรียนคิดว่าการใช้ สื่อดิจิทัลต้องคำนึงถึงความความถูกต้องและความเหมาะสม รวมทั้งรู้จักป้องกันตนเองและไม่ละเมิดสิทธิ์ส่วนบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562, หน้า 15) ให้ความหมายของการเข้าใจดิจิทัล (Digital Literacy) คือ “บุคคลมีสมรรถนะในการเข้าถึง ค้นหา คัดกรอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน จัดการ ประยุกต์ใช้ สื่อสาร สร้าง แบ่งปัน และติดตามข้อมูล (Data) สารสนเทศ (Information) และสาร (Content Media) ได้อย่างเหมาะสม ปลอดภัย มีความรับผิดชอบ มีมารยาท เคารพสิทธิและกฎหมาย ด้วยเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และหลากหลาย และได้จัดทำหลักสูตรการเข้าใจดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย (Digital literacy for Thai citizens) เพื่อสนับสนุนการเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21

หรือพลเมืองดิจิทัล โดยและกำหนดกรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การเข้าถึง (Assess) การประเมิน (Evaluation) การสร้าง (Creation) และการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี (Use) โดยที่การเข้าถึงการประเมิน และการสร้างข้อมูลและสารสนเทศจะเป็นกระบวนการทำงานหลัก และการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี จะเป็นส่วนประกอบสนับสนุนให้กระบวนการการเข้าถึง การประเมิน และการสร้างให้เกิดสารสนเทศ (Information) และสาร (Content Media) ได้อย่างเหมาะสม

ทิพยวิมล วังแก้วหิรัญ (2565, หน้า 8) สรุปไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ คือ 1) มีความรอบรูทันต่อเหตุการณและยอมรับการเปลี่ยนแปลง 2) มีความสามารถในการเลือกและการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู 3) สามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยี (โทรศัพทมือถือ คอมพิวเตอร์พกพา) แอพพลิเคชั่นและสื่อดิจิทัลมาใชในการจัดการเรียนรู้ภายใต้ข้อจำกัด เช่น ความพร้อม อุปกรณ์ เป็นต้น 4) ใช้เทคโนโลยีสร้างบทเรียนสำหรับจัดการเรียนการสอน 5) ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนากลักสูตร 6) ใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลด้านความรู้ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะ

Hauge, D. (2019, p. 25) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของทักษะการรู้ดิจิทัล มีดังนี้

1. ทักษะการทำงานในหน้าที่ (Functional skills) คือ ความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับ เทคโนโลยีสารสนเทศ และบูรณาการกับวิชาความรู้ต่าง ๆ

2. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความสามารถในการคิดผลงานและสร้าง ผลงานใหม่ได้ หรือการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ องค์ความรู้ใหม่ ๆ

3. การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการประเมินผล (Critical thinking & Evaluation) เป็นการคิดอย่างมีเหตุผล การตั้งคำถาม การวิเคราะห์ ไตร่ตรองพิจารณาสารสนเทศ แยกแยะข้อเท็จจริง สร้างข้อโต้แย้งเพื่อนำไปสู่การตัดสินคุณค่าของเรื่องที่พิจารณาและตัดสินใจ

4. ความเข้าใจทางสังคมและวัฒนธรรม (Cultural and Social Understanding) คือ ความสามารถในการรู้และเข้าใจลักษณะของสังคมและวัฒนธรรมผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้เข้าใจ และสามารถใช้ดิจิทัลได้อย่างชัดเจน

5. การร่วมมือ (Collaboration) คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถนำเสนอความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็น อภิปราย โต้แย้งอย่างมีเหตุผล ให้ความร่วมมือในการนำไปสู่เป้าหมายของกลุ่มได้

6. ความสามารถในการค้นหาและเลือกใช้ข้อมูล (The ability to find and select information) คือ การค้นหาสารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ สืบค้นและพิจารณาเลือกเนื้อหาที่น่าเชื่อถือ

7. การสื่อสารที่มีประสิทธิผล (Effective Communication) คือ การมีความสามารถในการแสดงความคิด ความเข้าใจผ่านเทคโนโลยีได้อย่างมีความรู้ เหมาะสมกับงานที่ต้องการตระหนักถึงความต้องการของผู้รับสาร สื่อสารด้วยความชัดเจนและมีประโยชน์

8. ความปลอดภัยทางอิเล็กทรอนิกส์ (E – Safety) เป็นความสามารถในการคิดอย่างไตร่ตรองเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้งานเว็บไซต์ดิจิทัล และป้องกันตนเองจากการคุกคามดิจิทัล

Eshet.Y. (2021, pp. 421 – 429) นำเสนอองค์ประกอบของการรู้ดิจิทัลใน 6 ทักษะการคิดตามกรอบเชิงทฤษฎี (Skill Based Theoretical Framework) มีดังต่อไปนี้

1. ทักษะการเห็นภาพ (Photo–visual skills) มีความเข้าใจข้อความจากภาพที่ปรากฏได้ เนื่องจากพัฒนาการของสภาพแวดล้อมดิจิทัลมาจากรูปแบบข้อความประโยค สู่รูปแบบของการแสดง ความหมายด้วยภาพ ซึ่งบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมดิจิทัลจำเป็นต้องใช้ทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) ในการใช้ภาพแสด

2. ทักษะการสร้าง (Reproduction skills) ความสามารถในการสร้างความหมายใหม่ หรือการตีความใหม่ โดยการผสมผสานสารสนเทศที่มีอยู่แล้วในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ข้อความ ภาพ เสียง ทำเป็นสิ่งใหม่ ซึ่งเป็นได้ 2 ส่วน คือ ส่วนการเขียนสามารถปรับโครงสร้างหรือจัดระเบียบสร้างความหมายใหม่ได้ และส่วนศิลปะเป็นการนำส่วนของภาพและเสียงมาปรับแต่งและจัดการเพื่อสร้างงาน

3. ทักษะการแตกแขนง (Branching skills) หรือทักษะไฮเปอร์มีเดีย (Hypermedia) หรือการเชื่อมโยงสารสนเทศ โดยการคลิกไปที่ไฮเปอร์ลิงก์ (Hyperlink) เป็นความสามารถในการท่องไปบนเว็บไซต์ เพื่อศึกษาหาความรู้ในรูปแบบ

ไม่ต่อเนื่อง (Nonlinear) การแตกแขนงของความรู้สามารถ ขยายกลยุทธ์การแสวงหาสารสนเทศและสร้างความรู้จากสารสนเทศแต่ละชิ้นที่เข้าถึงได้ ซึ่งตามทฤษฎีความยืดหยุ่นทางปัญญา (Cognitive Flexibility Theory) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการแตกแขนงในหลายมิติของทักษะการคิด เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างมีความหมายของปรากฏการณ์อันซับซ้อนได้ซึ่งดีต่อการคิดเชิงเปรียบเทียบการสร้างแบบจำลองในใจ การสร้างแผนที่ความคิดและรูปแบบอื่นในเชิงนามธรรมได้

4. ทักษะสารสนเทศ (Information skills) ความสามารถในการมีวิจารณญาณทางการประเมินคุณภาพและความถูกต้องในการบริโภคสารสนเทศ ซึ่งเป็นทักษะสารสนเทศกระทำการเหมือนตัวกรองที่จะช่วยระบุได้ว่า สารสนเทศใดถูกหรือผิดมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่กำหนดไว้หรือเป็นสารสนเทศที่บิดเบือน

5. ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Socio – Emotional Skills) มีความเข้าใจในกติกาที่อยู่บนโลกไซเบอร์สเปซ และการประยุกต์ความเข้าใจในการสื่อสารบนอินเทอร์เน็ต ความท้าทายในสภาพแวดล้อมดิจิทัลที่ไม่เพียงแต่จะใช้ทักษะความสามารถในการแบ่งปันความรู้แต่สามารถแบ่งปัน อารมณ์ในการสื่อสารดิจิทัลด้วย เช่น อาจมีการหลอกลวงในห้องสนทนาและหลีกเลี่ยงที่จะถูกดักโจมตีจากสิ่งหลอกลวงและไวรัสทางอินเทอร์เน็ต ทักษะนี้เป็นทักษะที่มีความซับซ้อนมากที่สุดผู้ใช้งาน จำเป็นต้องมีการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ มีวุฒิภาวะและมีทักษะสารสนเทศ และทักษะการเห็นภาพที่ดี

6. การคิดแบบเรียลไทม์ (RealTime Thinking) เป็นความสามารถในการประมวลผล ด้วยข้อมูลในปริมาณมากในเวลาเดียวกันหรือในเสี้ยวเวลาหนึ่ง ซึ่งผู้ใช้งานจะต้องแยกความตั้งใจ การตอบสนองและแรงกระตุ้นในรูปแบบอื่น ๆ ที่ปรากฏอย่างต่อเนื่องในสถานที่ต่าง ๆ บนหน้าจอให้ได้ มีความสามารถประมวลผลงานที่แตกต่างกันอย่างต่อเนื่อง (Multi – Tasking) และความสามารถเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติอย่างรวดเร็ว

การตอบสนองแบบเรียลไทม์ด้วย JISC (2014, ออนไลน์) หรือ Joint Information Systems Committee เป็นองค์การไม่แสวงหากำไรของสหราชอาณาจักร (United Kingdom) สนับสนุนการวิจัยและการศึกษาหลังอายุ 16 ปี และอุดมศึกษา

ได้กล่าวถึง การรู้ดิจิทัลในแง่มุมของทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นชุดของพฤติกรรมการใช้และเอกลักษณ์ของดิจิทัล โดยการรู้ดิจิทัลเป็นชุดการฝึกหัดด้านวิชาการและวิชาชีพที่สนับสนุนความหลากหลายของเทคโนโลยีดิจิทัล มีความสำคัญในบริบทของระดับ

1. การรู้ทันสื่อ (Medial Literacy) เป็นการอ่านอย่างมีวิจารณญาณและสร้างผลงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์และใช้สื่อต่าง ๆ สื่อสารอย่างมืออาชีพ

2. การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (Communications and Collaboration) มีส่วนร่วมในเครือข่ายดิจิทัลสำหรับการเรียนรู้และการวิจัย

3. การจัดการอาชีพและความเป็นเอกลักษณ์ (Career and Identity Management) การจัดการภาพลักษณ์ทางดิจิทัลและการแสดงเอกลักษณ์บนโลกออนไลน์

4. การรู้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือไอซีที (ICT Literacy) การยอมรับประยุกต์และใช้อุปกรณ์โปรแกรมประยุกต์และบริการดิจิทัล

5. ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) การศึกษาและเรียนรู้อย่างมีประสิทธิผลในสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยีทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ

6. ความเป็นวิชาการดิจิทัล (Digital Scholarship) การมีส่วนร่วมในทางวิชาการที่อุบัติใหม่ทางวิชาชีพและการดำเนินการวิจัยที่ขึ้นอยู่กับระบบดิจิทัล

7. การรู้สารสนเทศการสืบค้นตีความประเมินจัดการและแบ่งปันสารสนเทศ

Hoseyni Pakdehi, A., & Shobeyri, H. A. S. (2017, p. 14) อธิบายว่าการรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) และสร้าง (Create) ดังนี้

1. การใช้ (Use) หมายถึง ทักษะ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ครอบคลุมตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้นไปถึงขั้นสูงในการเข้าถึงและใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล (Search engine) ฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น Cloud computing เป็นต้น

2. การเข้าใจ (Understand) หมายถึง ชุดของทักษะช่วยให้เกิดการคิด วิเคราะห์ ประเมิน สังเคราะห์ เข้าใจสื่อดิจิทัล จนทำให้เข้าใจถึงบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหานั้น ๆ รวมถึงทักษะการจัดการสารสนเทศและการใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อติดต่อสื่อสารประสานงานร่วมมือ และแก้ไขปัญหา ความรับผิดชอบต่อสิทธิความเป็นเจ้าของการมีส่วนร่วมในสังคมดิจิทัล เพื่อให้สามารถตัดสินใจในการกระทำในโลกออนไลน์

3. การสร้างสรรค์ (Create) หมายถึง ความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย การสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลรวมถึงความสามารถในการดัดแปลงให้เหมาะสมกับบริบทและผู้ชมที่แตกต่าง

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์ประกอบที่ 6 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครู มาสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อย ดังตาราง 6

ตาราง 6 องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่ 6 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

นักวิชาการ / องค์ประกอบย่อย ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครู	1. อมรรัตน์ ดอนพิลา (2566)	2. อรัญ ชุยกระเต็อง (2561)	3. สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	4. Hauge, D. (2019)	5. Eshet, Y. (2021)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
1. ด้านการใช้ (USE)	✓	✓	✓	✓	✓	5	100.00	*
2. ด้านการเข้าใจ (UNDERSTAND)	✓	✓	✓	✓	✓	5	100.00	*
3. ด้านการสร้าง (CREATE)	✓	✓	✓	✓	✓	5	100.00	*
4. ด้านการเข้าถึง (ACCESS)	✓	✓	✓	✓		4	80.00	*
5. ด้านการประเมิน (Evaluation)		✓	✓			2	40.00	

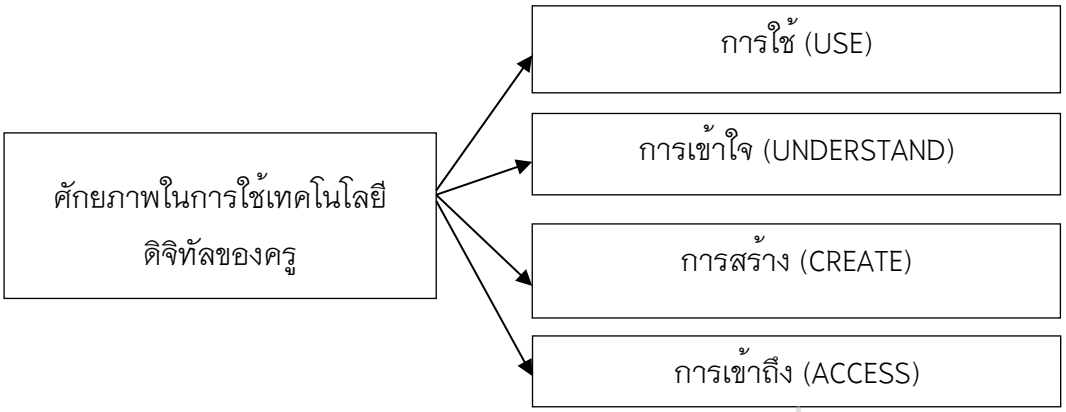
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 (ต่อ)

นักวิชาการ / องค์ประกอบย่อย ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครู	1. อมรรัตน์ ดอนพิลา (2566)	2. อรัญ ชุยกระโทก (2561)	3. สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	4. Hauge, D. (2019)	5. Eshet, Y. (2021)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
6. ด้านการสื่อสาร (Communication)		✓		✓		2	40.00	
7. ด้านการร่วมมือ (Collaboration)				✓		1	20.00	
8. ความเข้าใจทางสังคมและวัฒนธรรม (Cultural and Social Understanding)				✓	✓	2	40.00	
9. ความปลอดภัยทางอิเล็กทรอนิกส์ (E – Safety)				✓		1	20.00	
10. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	✓					1	20.00	

จากตาราง 6 พบว่า เมื่อนำแนวคิดของนักวิชาการ จำนวน 5 คน มาสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยจากองค์ประกอบหลักที่ 6 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครูในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนสงฆ์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้จำนวน 10 องค์ประกอบ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ได้คัดสรรและเลือกองค์ประกอบย่อย ที่มีความถี่ตามแนวคิดของนักวิชาการตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ปรากฏว่าได้องค์ประกอบย่อย จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การใช้ (USE) 2) การเข้าใจ (UNDERSTAND) 3) การสร้าง (CREATE) และ 4) การเข้าถึง (ACCESS) สามารถเขียนเป็นโมเดลได้ดังภาพประกอบ 7

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 7 โมเดลองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครู

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบย่อยที่ 1) การใช้ (USE) 2) การเข้าใจ (UNDERSTAND) 3) การสร้าง (CREATE) และ 4) การเข้าถึง (ACCESS) มาสังเคราะห์หาตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การใช้ดิจิทัล (USE)

ความหมายและความสำคัญของการใช้ดิจิทัล (USE)

ศักดิ์เดช ประกอบผล (2564, หน้า 3) สรุปความหมายของการใช้ดิจิทัล (USE) หมายถึง ความสามารถหรือทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว เช่น การใช้สมาร์ทโฟน คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต การใช้โปรแกรมประมวลคำ (Word Processor) เว็บเบาว์เซอร์ (Web Browser) อีเมล (E – mail) โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล (Search Engine) ฐานข้อมูลออนไลน์ ตลอดจนเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

Martin (2017, p. 135) อธิบายใน DigEuLit (European Framework for Digtial Literacy) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดการรู้ดิจิทัลของสหภาพยุโรปว่า การใช้ดิจิทัล (USE) เป็นความตระหนักทัศนคติ และความสามารถของแต่ละบุคคลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสมเพื่อระบุ เข้าถึง จัดการบูรณาการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ทรัพยากรดิจิทัล รวมถึงการสร้างความรู้ใหม่ สร้างสื่อเพื่อการสื่อสารและการสะท้อนความคิดไปยังผู้อื่นเพื่อให้เกิดกิจกรรมทางสังคมที่สร้างสรรค์ในบริบทของสถานการที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน

Bawden (2020, p. 15) ให้ความหมาย การใช้ดิจิทัล (USE) ว่าเป็นความสามารถในการใช้ชุดทักษะที่ประกอบด้วยทักษะทางด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร และทักษะการรู้สารสนเทศ การประเมินสารสนเทศ การรู้เท่าทันสื่อ และการรู้อินเทอร์เน็ตและเครือข่าย โดยเน้นทักษะและทัศนคติในการประเมินสารสนเทศและรวมถึงองค์ความรู้

สรุปได้ว่า การใช้ (USE) หมายถึง ความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ทักษะและความสามารถที่เกี่ยวข้องกับคำว่า “ใช้” ครอบคลุมตั้งแต่เทคนิคขั้นพื้นฐาน คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ (Word processor) เว็บเบราว์เซอร์ (Web browser) อีเมล์ และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ สู่เทคนิคขั้นสูงขึ้นสำหรับการเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล หรือเสิร์ชเอนจิน (Search engine) และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น Cloud computing เป็นต้น

การใช้ดิจิทัลจึงอยู่ในกิจกรรมทางวิชาชีพขอบเขตทางสังคมก่อให้เกิดชุมชนปฏิบัติ (Communities of practices) ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีการแบ่งปันปัญหาหรือเรื่องราวร่วมกัน และกลุ่มคนที่พยายามรู้อย่างลึกซึ้งและเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ จนทำให้เกิดการเรียนรู้และฝึกฝนทุกวันหรือเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of learning)

2. การเข้าใจดิจิทัล (UNDERSTAND)

ความหมายของการเข้าใจดิจิทัล มีหน่วยงานและองค์การต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 12) ให้ความหมายการเข้าใจดิจิทัล ว่าหมายถึง ความสามารถในการนำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562, หน้า 45) ให้ความหมายการเข้าใจดิจิทัล ว่าหมายถึง การมีสมรรถนะในการใช้ข้อมูลเพื่อสื่อสารในสังคมดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการเข้าใจดิจิทัล ที่ทำให้เกิดความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ความเข้าใจสารสนเทศและสามารถประเมินสื่อดิจิทัลเพื่อสามารถนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงสามารถผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือดิจิทัลได้

ศักดิ์คเรศ ประกอบผล (2564, หน้า 3) สรุปความหมายของการเข้าใจดิจิทัล (Understand) ว่าคือ ความสามารถหรือทักษะที่ทำให้เราเข้าใจบริบทของเทคโนโลยีดิจิทัลได้เป็นอย่างดี สามารถประเมินตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรอย่างไรบนสื่อสังคมออนไลน์ที่ได้พบเห็นอยู่เป็นประจำ มีความเข้าใจและตระหนักว่าเทคโนโลยีดิจิทัลประเภทเครือข่ายมีผลกระทบต่อพฤติกรรมความรู้สึก และความเชื่อต่อสังคมในโลกรอบตัวเรา ดังนั้นการเข้าใจจะทำให้สามารถจัดการสารสนเทศ เพื่อค้นหา ประเมิน และใช้สารสนเทศในการติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือ แก้ปัญหา และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

UNESCO (2018, p. 82) ได้ให้ความหมายการเข้าใจดิจิทัลไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการเข้าถึง จัดการเข้าใจ รวบรวม ประเมิน และสร้างสารสนเทศให้ปลอดภัยและเหมาะสม ตลอดจนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อประกอบอาชีพทำงาน ประกอบกิจการ และรวมถึงสมรรถนะต่าง ๆ เช่น การรู้คอมพิวเตอร์ (Computer literacy) การรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT literacy) การรู้สารสนเทศ (Information literacy) และการรู้สื่อ (Media literacy) เป็นต้น

สรุปได้ว่า การเข้าใจ (UNDERSTAND) คือ ชุดของทักษะที่จะช่วยผู้เรียนเข้าใจบริบทและประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับอะไรที่ทำและพบบนโลกออนไลน์ จัดว่าเป็นทักษะที่สำคัญและที่จำเป็นที่จะต้องเริ่มสอนเด็กให้เร็วที่สุดเท่าที่พวกเค้าเข้าสู่โลกออนไลน์ เข้าใจยังรวมถึงการตระหนักว่าเทคโนโลยีเครือข่ายมีผลกระทบต่อพฤติกรรมและมุมมองของผู้เรียนอย่างไร มีผลกระทบต่อความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวผู้เรียนอย่างไร เข้าใจยังช่วยเตรียมผู้เรียนสำหรับเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ผู้เรียนพัฒนาทักษะการจัดการสารสนเทศเพื่อค้นหา ประเมิน และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อติดต่อสื่อสาร ประสานงานร่วมมือ และแก้ไขปัญหา

3. การสร้างดิจิทัล (CREATE)

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความหมายและความสำคัญของการสร้างดิจิทัลไว้ดังนี้

ภาชญา เชี่ยวชาญ (2562, หน้า 5) สรุปไว้ว่าการสร้างดิจิทัลเป็นความสามารถที่จะสร้าดิจิทัลหรือนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงานได้ดีมากขึ้น ทั้งในรูปแบบของข้อความ รูปภาพ

หรือสารสนเทศรูปแบบอื่น ๆ ซอฟแวร์ หรือบริการต่าง ๆ แต่การที่จะเกิดการสสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ได้นั้น ผู้สร้างสรรค์ต้องมีทักษะในการสร้างเนื้อหาในรูปแบบดิจิทัลเหล่านี้ได้ เช่น ดิจิทัลอิมเมจ (Digital Images) การออกแบบกราฟิก (Graphics Design) หรือการเขียนโปรแกรม (Coding) ซึ่งอาจจะเป็นอีกทักษะหนึ่งที่คนในยุคดิจิทัลควรมี เพราะทักษะเหล่านี้เป็นทักษะที่สามารถช่วยในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ได้

ศักดิ์เดช ประกอบผล (2564, หน้า 4) สรุปความหมายของการสร้างดิจิทัล (CREATE) ว่าหมายถึง ความสามารถหรือทักษะในการผลิตเนื้อหาเพื่อการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลประเภทต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมสำหรับผู้ชมหรือผู้รับสารที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างและสื่อสารด้วยการใช้ สื่อมัลติมีเดีย (Multimedia) ซึ่งเป็นการนำสื่อหลายประเภท เช่น ตัวอักษร (Text) ภาพนิ่ง (Still Image) ภาพเคลื่อนไหว (Animation) เสียง (Sound) และวีดิทัศน์ (Video) มาผสมผสานกัน เพื่อนำเสนอข้อมูลข่าวสารให้กับผู้ใช้ โดยนำกระบวนการทางคอมพิวเตอร์ร่วมกับโปรแกรมซอฟแวร์เข้ามาช่วยในการใช้และเผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ในรูปแบบที่หลากหลาย

สรุปได้ว่า การสร้าง (CREATE) คือ ความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย การสร้างด้วยสื่อดิจิทัลเป็นมากกว่าแค่การรู้วิธีการใช้โปรแกรมประมวลผลคำหรือการเขียนอีเมล แต่มันยังรวมความสามารถในการดัดแปลงสิ่งที่ผู้เรียนสร้างสำหรับบริบทและผู้ชมที่แตกต่างและหลากหลาย ความสามารถในการสร้างและสื่อสารด้วยการใช้ RICH MEDIA เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง ตลอดจนความสามารถในการมีส่วนร่วมกับ WEB 2.0 อย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบ เช่น BLOG การแชร์ภาพและวิดีโอ และ SOCIAL MEDIA รูปแบบอื่น ๆ

4. การเข้าถึงดิจิทัล (ACCESS)

ความหมายและความสำคัญของการเข้าถึงดิจิทัล (ACCESS)

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2560, หน้า 11) ได้กล่าวถึงการเข้าถึงดิจิทัล (ACCESS) หมายถึง การเชื่อมต่อผู้ใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลหรือคอมพิวเตอร์ใด ๆ หรืออุปกรณ์มือถือ หรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์เข้ากับอินเตอร์เน็ตที่ช่วยให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงการบริการต่าง ๆ ในอินเตอร์เน็ตได้ เช่น เทคโนโลยีการเข้าถึงเครือข่ายพื้นที่ท้องถิ่น การเข้าถึงด้วยบรอดแบรนด์ เป็นต้น

ศักดิ์คเรศ ประกอบผล (2564, หน้า 4) สรุปความหมายของการเข้าถึงดิจิทัล (ACCESS) ว่าหมายถึง ความสามารถหรือทักษะในการระบุ / นิยาม (Definition) การค้นหา (Search / Find) การเข้าถึง (Access) และการค้นคืน / การอ้างอิง (Retrieve) กล่าวคือ ในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นตัวนำข้อมูลและสารสนเทศออกมานำเสนอเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ ผู้ที่ต้องการเข้าถึงแหล่งข้อมูลและสารสนเทศนั้นจะต้องสามารถระบุหรือนิยามสิ่งที่ต้องการเข้าถึงให้ได้ว่าคืออะไรซึ่งอาจจะเป็นคำสำคัญ (Keyword) เพื่อใช้ในการค้นหาจนสามารถเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศนั้นได้ที่สำคัญ การนำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้จะต้องตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลและสารสนเทศนั้นด้วยว่าน่าเชื่อถือเพียงใด และเมื่อนำไปใช้จะต้องอ้างอิงแหล่งที่มาใช้ถูกต้องชัดเจน

สรุปได้ว่า การเข้าถึง (ACCESS) คือ การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลข่าวสาร เป็นฐานรากในการพัฒนาการสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ผู้เรียนจำเป็นต้องเข้าใจอินเทอร์เน็ตและการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตด้วยช่องทางต่าง ๆ รวมถึง ข้อดีข้อเสียของแต่ละช่องทางได้ เพื่อให้สามารถใช้ SEARCH ENGINE ค้นหาข้อมูลที่ต้องการจาก อินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องเข้าใจสื่อทางดิจิทัลชนิดต่าง ๆ รวมถึง การนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบัน

นอกจากนี้จะได้กล่าวถึงศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครูในองค์ประกอบย่อยการใช้ (USE) การเข้าใจ (UNDERSTAND) การสร้าง (CREATE) และการเข้าถึง (ACCESS) ในประเทศต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังนี้

ครูยุคดิจิทัลในประเทศนิวซีแลนด์

ครูยุคดิจิทัลในประเทศนิวซีแลนด์มีองค์ประกอบที่จำเป็นในยุคดิจิทัลที่สามารถเข้าถึงและสามารถใช้อุปกรณ์ดิจิทัลและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้สามารถใช้สิ่งเหล่านี้ได้อย่างมั่นใจในชีวิตประจำวัน พบว่า มี 4 องค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับสังคมดิจิทัล ได้แก่

1. แรงบันดาลใจ (Motivation) หมายถึง ความเข้าใจถึงอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ดิจิทัล สามารถช่วยให้ติดต่อ เรียนรู้ และเข้าถึงโอกาสได้อย่างไรและมีเป้าหมายอย่างแท้จริงในการเข้าร่วมในโลกแห่งดิจิทัล

2. การเข้าถึง (Access) หมายถึง มีการเข้าถึงอุปกรณ์ดิจิทัล การบริการต่าง ๆ ซอฟแวร์ และเนื้อหาซึ่งมีความสามารถที่จะเข้าถึงได้ และมี

ความสามารถในการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตในที่อยู่อาศัย ทำงาน และทำกิจกรรม การเข้าถึงเป็นองคประกอบโดยกว้างที่สามารถทำให้ถูกทำลายได้ด้วย 3 สิ่ง ได้แก

2.1 การเชื่อมต่อ

2.2 ความสามรถในการใช้จ่าย

2.3 ความสามารถในการเข้าถึง

3. ทักษะ (Skills) หมายถึง มีความรู้ในวิธีการใชอินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีดิจิทัลในทางที่ถูกต้อง ซึ่งต้องเป็นประโยชนและเหมาะสมต่อสังคม และตัวเรา

4. ความเชื่อมั่น (Trust) หมายถึง เชื่อมั่นในระบบอิเทอรเน็ต และระบบบริการออนไลน์ โดยมีความรู้ความเข้าใจ Digital literacy เพื่อที่จะจัดการข้อมูลส่วนตัวและหลีกเลี่ยงการถูกหลอกลวง การติดตอสื่อสารที่มีความเสี่ยง และข้อมูลที่ทำให้ความเข้าใจคลาดเคลื่อน องค์ประกอบนี้ยังรวมถึงเชื่อมั่นความปลอดภัยบนโลกออนไลน์ ความเข้าใจดิจิทัล ความมั่นใจ และความยืดหยุ่น

ครูยุคดิจิทัลในประเทศสิงคโปร์

สิงคโปร์มีการจัดหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนให้ครูมีความรู้ลึกซึ้งในวิชาที่สอน วิธีการสอน (Pedagogy) และการฝึกสอน (Practicum) เน้นการเตรียมและพัฒนาการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 โดยมีลักษณะของครูที่ดี 3 ด้าน คือ ด้านเจตคติและค่านิยม ด้านทักษะ และด้านความรู้ ดังนี้

1. ด้านค่านิยม (Values) ประกอบด้วย

1.1 การสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ (Learner – Centered Value) ประกอบด้วยค่านิยมย่อย ๆ ดังนี้

1.1.1 ความเข้าใจผู้อื่น

1.1.2 มีความเชื่อว่าผู้เรียนมีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้

1.1.3 ตระหนักในหนาที่ที่ต้องพัฒนาให้สูงสุดตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน

1.1.4 เห็นคุณค่า ของความแตกต่างที่หลากหลาย

1.2 อัตลักษณ์ของครู (Teacher Identify) ประกอบด้วยค่านิยมย่อย ๆ ดังนี้

1.2.1 มุ่งมั่นเพื่อมาตรฐานที่สูงขึ้น

1.2.2 ชอบแสวงหา

1.2.3 ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่

1.2.4 หมั่นปรับปรุง และพัฒนา

1.2.5 มีความกระตือรือร้น

1.2.6 ปรับตัวได้ดีและยืดหยุ่น

1.2.7 มีคุณธรรม จริยธรรม

1.2.8 มีความเป็นอาชีพ

1.3 การบริการวิชาชีพและชุมชน (Service to the Profession and Community) ประกอบด้วยคานิยมย่อย ๆ ดังนี้

1.3.1 เรียนรู้แบบร่วมมือกันและปฏิบัติ

1.3.2 ให้การฝึกฝนผู้เรียนและเป็นที่ปรึกษา

1.3.3 มีส่วนร่วมและรับผิดชอบสังคม

1.3.4 มีจิตใจบริการ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น

2. ด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วยทักษะย่อย ๆ ดังนี้

2.1 ทักษะการสะทอนความคิดและทักษะการจัดการความคิด

2.2 ทักษะในศาสตร์การสอน

2.3 ทักษะการจัดการบุคคล

2.4 ทักษะการจัดการตนเอง

2.5 ทักษะการบริการและการจัดการ

2.6 ทักษะการติดต่อ สื่อสาร

2.7 ทักษะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก

2.8 ทักษะการใช้เทคโนโลยี

2.9 ทักษะเชิงนวัตกรรมและการประกอบการ

2.10 ความฉลาดทางสังคมและอารมณ์

3. ด้านความรู้ (Knowledge) ครูในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในด้านเนื้อหาที่เป็นทั้งความรู้รอบด้าน ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม ประกอบ ด้วยหน่วยย่อย ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3.1 รู้ในตนเอง

3.2 รู้ในเรียน

3.3 รู้ชุมชน

3.4 รู้ในเนื้อหาวิชา

3.5 รู้ในวิธีการสอน

3.6 รู้ในพื้นฐานการศึกษาและนโยบาย

3.7 รู้ในหลักสูตร

3.8 รู้ในความรู้และความเข้าใจในพหุวัฒนธรรม

3.9 รู้ในความตระหนักเกี่ยวกับโลก

3.10 รู้ในความตระหนักเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

ครูในยุคดิจิทัลในประเทศฟินแลนด์

Annuk Tapani & Arto O. Salonen (2019) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของครูในประเทศฟนแลนด์ พบว่า ครูในประเทศฟินแลนด์มีลักษณะที่แตกต่างกันในการทำงาน ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้ อาจจะเกิดจากความแตกต่างของครู ความแตกตางทางธรรมชาติ

1. สมรรถนะด้านศาสตร์การสอนและการเรียนรู้ หมายถึง ครูในยุคดิจิทัลตองเข้าใจในศาสตร์การสอน วิทยาการสอน และเนื้อหาวิชาการที่ตนสอนอย่างแท้จริง รวมถึงเป็นผู้เรียน เพื่อค้นหาและเก็บรวบรวมความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำไปพัฒนาวิชาชีพ

2. สมรรถนะด้านการแนะแนวและให้คำปรึกษา หมายถึง การแนะนำ ดูแล และช่วยเหลือผู้เรียนและเพื่อนร่วมวิชาชีพ และแบ่งปันความรูและทักษะใหม่ ๆ ให้กับผู้อื่น

3. สมรรถนะด้านการติดตอสื่อสาร หมายถึง มีความเข้าใจและสามารถประเมินผลในสิ่งที่ต้องการจะสื่อสาร การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมผู้เรียน รวมถึงการมีความรู้และส่งเสริมความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital natives) เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ตื่นรู้ และก้าวทันต่อโลกดิจิทัล

4. สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำทางศาสตร์การสอน หมายถึง มีความสามารถในการจัดการตนเองและผู้เรียนมีหลายบทบาทในอาชีพนอกจากการสอน

5. สมรรถนะด้านความร่วมมือ หมายถึง การมีส่วนร่วมดูแล รับผิดชอบและรู้บทบาท หนาที่ของตนเองในชุมชน สังคมและสิ่งแวดลอม รวมถึงร่วมมือกับเพื่อนร่วมวิชาชีพในการพัฒนาและฟื้นฟูองค์กรวิชาชีพ

6. สมรรถนะด้านนวัตกรรม หมายถึง มีความรู้ด้านอาชีพและการประกอบการในโลกปจจุบัน เพื่อสร้างนวัตกรรมที่จำเป็นและมีประโยชน์

7. สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง มีความรูและความสามารถในการสร้างวิธีวัดและประเมินผล การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างถูกต้องตามจุดประสงค์ ซึ่งจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่ออำนวยความสะดวก

ครูในยุคดิจิทัลในประเทศสหรัฐอเมริกา

วิชสุดา ปราบภัย (2560, หน้า 45) ได้กล่าวไว้ว่า ครูผู้สอนในยุคดิจิทัลต้องมีมาตรฐาน โดยองค์กรในสหรัฐอเมริกา International Society for Technology in Education (ISTE) ได้วางมาตรฐานของครูผู้สอน (ISTE.NETS.T advancing digital age teaching) ไว้ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานที่ 1 ครูต้องเป็นผู้แนะนำ ช่วยเหลือสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์งานให้เด็ก คุณครูจะตองใช้ความรู้ที่มีอยู่ในการสอน ในการพัฒนาเรียนรู้ และนำเทคโนโลยีมาช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ในระดับขั้นที่สูงขึ้น สร้างสรรค์ขึ้น รวมถึงการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ตามความสามารถในการเรียนรู้ของแต่ละคน ไม่ว่าจะเป็นแบบตัวตอตัวหรือแบบใช้สื่ออื่น ๆ

1.1 ครูต้องมีความสามารถในการสนับสนุน สงเสริมสร้างสรรค์ในการสร้างชิ้นงาน และพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ

1.2 ครูต้องกระตุ้นให้เด็กสำรวจในหัวข้อที่สำคัญและแก้ไขปัญหาโดยใช้เครื่องมือ และแหล่งข้อมูลในยุค Digital

1.3 ครูต้องแสดงให้เห็นถึงผลดีในการทำงานร่วมกันเป็นทีม และต้องพยายามอธิบายให้เด็ก ๆ เข้าใจถึงรูปแบบการคิด การวางแผนและการคิดเชิงสร้างสรรค์

1.4 ครูผู้สอนต้องกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันให้กับเด็กเพื่อนในชั้นเรียน รวมถึงบุคคลอื่น โดยการกระตุนเด็กแบบใกลชิด หรือว่าต้องใช้สถานการณ์จำลองขึ้น

2. มาตรฐานที่ 2 ครูต้องพัฒนาและออกแบบ กระบวนการการเรียนรู้และการประเมินผล ครูผู้สอนต้องออกแบบและพัฒนา และการประเมินผลประสบการณ์การเรียนรู้อย่างตรงไปตรงมาและตองประเมินผลที่ใชเครื่องมือหลากหลายรูปแบบรวมถึงการเพิ่มเนื้อหาในกระบวนการเรียนรูและพัฒนาองคความรูใหม่ ๆ รวมถึงทักษะ เพื่อให้เด็กมีคุณลักษณะตรงกับมาตรฐาน NETS.S

3. มาตรฐานที่ 3 ครูต้องส่งเสริมต้นแบบการเป็นพลเมืองทางดิจิทัล รวมถึงความรับผิดชอบด้วย ครูต้องเข้าใจถึงสังคมที่อยู่และสังคมโลกที่ต้องรับผิดชอบต่อวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปทางเทคโนโลยีและต้องแสดงเป็นตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติอย่างเป็นมืออาชีพในเรื่องของกฎหมายลิขสิทธิ์เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งจะสนับสนุนให้ครูเกิดความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีในการศึกษา ในปัจจุบันครูส่วนมากยังใช้คอมพิวเตอร์ไม่คล่อง จึงต้องมีคนช่วยเหลือไม่ใช่เพียงปัญหาการจัดการระบบซึ่งเกิดปัญหาได้ทุกเมื่อ แต่ยังปัญหาการเลือกซอฟตแวร์การออกแบบโครงงานที่ใช้ประโยชนจากเทคโนโลยี และเรียนรูวิธีแนะนำนักเรียนในการใช้ข้อมูล

ครูในยุคดิจิทัลในประเทศอังกฤษ

ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับครูและผู้ให้การศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของเทคโนโลยีดิจิทัลในประเทศสาธารณรัฐราชอาณาจักร (NMC, 2016) ที่ต้องการในอาชีพการสอน ได้แก่

1. การพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในสายงานที่เฉพาะเจาะจงและมีโอกาสในการใช้ทักษะด้านดิจิทัลที่มากขึ้นในทุก ๆ ส่วนของหลักสูตร

2. การวางแผนและการจัดการการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเรียนรู้แบบผสมผสาน

3. การใชเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนผู้เรียนในชั้นเรียน โรงเรียน มหาวิทยาลัย บ้าน และในสถานที่ทำงาน

4. การใชเทคโนโลยีควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อมสำหรับผู้เรียน

5. การส่งเสริมการออกแบบการเรียนการสอนเกี่ยวกับนวัตกรรมที่ปรับเปลี่ยนได้

ทิพยวิมล วังแก้วหิรัญ (2565, หน้า 262 – 288) ได้สังเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้ทั้ง 6 ทักษะ ที่มาจากการศึกษาเอกสารและกฎหมายที่เกี่ยวของ และผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา สามารถสรุปทักษะครูไทยในยุคดิจิทัลทั้ง 6 ทักษะ ดังนี้

1. การบูรณาการ สร้างองค์ความรูเพื่อการเรียนด้วยดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ คือ

1.1 สามารถประเมินความเหมาะสมของสื่อดิจิทัลที่นำมาใชกับผู้เรียน

1.2 มีความรู้เกี่ยวกับบริบทสังคม การศึกษา และเป้าหมายทางการศึกษา

1.3 สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ด้วยวิธีการสื่อสารที่หลาหลายผ่านสื่อดิจิทัล เช่น การพูด การเขียน เป็นต้น

1.4 มีความรู้ความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของผู้เรียน

1.5 สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

1.6 มีความรูด้านการสอน วิธีสอน เนื้อหา และทักษะทางภาษา

1.7 มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ และการสะท้อนคิด

2. การแสวงหาข้อมูลและการนำข้อมูลมาใช้งาน หมายถึง พฤติกรรมที่ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ คือ

2.1 สามารถใชเครื่องมือต่าง ๆ ในการสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่สอน เช่น โทรศัพทมือถือ คอมพิวเตอร์พกพา เป็นต้น

2.2 สามารถใชวิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล

2.3 สามารถคัดเลือกเนื้อหาที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การใชเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ประกอบด้วยพฤติกรรมบงชี้ คือ

3.1 มีความรอบรู้ทันตอเหตุการณ์และยอมรับการเปลี่ยนแปลง

3.2 มีความสามารถในการเลือกและการใชสื่อดิจิทัลเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 สามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยี (โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์พกพา) แอพพลิเคชั่นและสื่อดิจิทัลมาใชในการจัดการเรียนรูภายใต้ข้อจำกัด เชน ความพร้อม อุปกรณ์ เป็นต้น

3.4 ใชเทคโนโลยีสร้างบทเรียนสำหรับจัดการเรียนการสอน

3.5 ใชเทคโนโลยีในการพัฒนาหลักสูตร

3.6 ใชเทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลดานความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะ

4. การสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ คือ

4.1 สามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเพื่อการเรียนรูโดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ของครูผู้สอน

4.2 สามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรมด้วยการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุมีผลเป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอน

4.3 สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ โดยเน้นการสร้างสรรค์ และมีนวัตกรรม

5. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ คือ

5.1 สามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยี (โทรศัพทมือถือ คอมพิวเตอร์พกพา) แอพพลิเคชั่นเพื่อการสื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่น

5.2 สามารถใชเทคโนโลยีติดตามความก้าวหน้า (ผลการเรียนรู้) ของผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 มีวิธีการจัดการพฤติกรรมผู้เรียนโดยใชเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

5.4 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างครูผู้เรียนและชุมชน

5.5 มีความพร้อมในการทำงานเชิงเครือข่าย สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายในการพัฒนาผู้เรียนผ่านกระบวนการ PLC

6. มีจริยธรรมในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ คือ

6.1 ตระหนักถึงเรื่องลิขสิทธิ์ การคัดลอกผลงาน กฎหมายเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา และความปลอดภัยของข้อมูล

6.2 รู้และเข้าใจเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศดิจิทัล

6.3 มีการประเมินผลชิ้นงาน ภาระงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างยุติธรรม

6.4 มีมารยาทและความรับผิดชอบต่อการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล

2.4 บริบทโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

การศึกษาในประเทศลาวนั้นจัดระบบการศึกษาเริ่มตั้งแต่ระดับอนุบาลและก่อนวัยเรียน โดยโรงเรียนในประเทศลาวมีทั้งโรงเรียนของรัฐบาลและเอกชน เปิดรับนักเรียนเมื่ออายุ 3 ถึง 6 ปี ใช้เวลาเรียน 3 ปี มีระดับชั้นอนุบาล 1 ถึง ระดับชั้นอนุบาล 3 เมื่อจบจากระดับชั้นอนุบาลก็เลื่อนชั้นไปเรียนระดับชั้นประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาในประเทศลาวใช้เวลาเรียน 5 ปี เด็กจะเริ่มเข้าเรียนเมื่ออายุ 6 ปี การศึกษาในระดับนี้ คือ เป็นการศึกษาภาคบังคับมัธยมศึกษาตอนต้น ใช้เวลาในการศึกษา 4 ปี และมัธยมศึกษาตอนปลาย ใช้เวลาในการศึกษา 3 ปี ซึ่งในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีโรงเรียนสงฆ์ที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 5 โรงเรียน คือ

1. โรงเรียนปริยัติธรรมอบมา
2. โรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์เชโน
3. โรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์ดงเห็น

4. โรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์แก้งกอก

5. โรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์ปากช่อง

ในการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในครั้งนี้มีกลุ่มเป้ามาย คือ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดังตาราง 7

ตาราง 7 โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

โรงเรียน	ผู้บริหาร (รูป)	ครูพระสงฆ์ (รูป)	ครูคฤหัสถ์ (คน)	รวม (รูป / คน)
1. ปริยัติธรรมอบมา	2	5	4	11
2. มัธยมต้นสงฆ์เชโน	2	8	1	11
3. มัธยมต้นสงฆ์ดงเห็น	2	5	3	10
4. มัธยมต้นสงฆ์แก้งกอก	2	4	4	10
5. มัธยมต้นสงฆ์ปากช่อง	2	7	3	12
6. มัธยมต้นสงฆ์อาดสะพร	2	2	4	8
รวม	12	31	19	62

การบริหารโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น

1. กรรมาธิการศึกษาสงฆ์

ในการบริหารโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นเป็นอำนาจและหน้าที่ของกรรมาธิการศึกษาสงฆ์ แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งมีภาระบทบาทเกี่ยวกับการศึกษาของพระภิกษุสามเณร อุบาสก อุบาสิกาในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1. รับผิดชอบบริหารรวมในทุกบทบาทหน้าที่ทำงานของกรรมาธิการศึกษาสงฆ์

2. ค้นคว้าและปรับปรุงการศึกษาสงฆ์ โดยให้มีการศึกษาธรรมวินัย ภาษาบาลี สันสกฤต อักษรธรรม วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ วิทยาศาสตร์สังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และภาษา ต่างประเทศในการศึกษาสายปริยัติธรรม สายสามัญศึกษาสงฆ์และบัณฑิตวิทยา

3. ค้นคว้าและสนับสนุนบุคลากรสงฆ์ในด้านวิชาการ ค้นคว้าและสร้างหลักสูตร ตำลา ภาษาบาลี สันสกฤต อักษรธรรม แบบเรียนรู้ได้ง่าย รวมทั้งหนังสือเรียนวิชาอื่นที่รับรู้ได้เร็วและนำไปใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกลับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลก

4. จัดตั้งห้องสมุด หอไตรในแต่ละวัด ตำบล อำเภอ จังหวัด องค์การพุทธศาสนาสัมพันธ์ลาวแขวง รวมทั้งสถาบันการศึกษาของแขวง เพื่อเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าความรู้ของพระภิกษุสามเณร

5. จัดตั้งโรงเรียนพุทธเยาวชนขึ้นในแต่ละวัดที่มีเงื่อนไข โดยมีการกำหนด วัน เวลา และวิชาทางพระพุทธศาสนา ประกอบกับวิชาทางโลกหรือการรับใช้สังคม และภาษาต่างประเทศในการเรียนการสอน

6. สร้างบุคลากรสงฆ์ให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อสนับสนุนการทำงานในการศึกษาสงฆ์

7. คุ้มครอง ติดตาม นักเรียน นักศึกษาสงฆ์ ที่ศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ พร้อมทั้งรับผิดชอบคัดเลือกพระสงฆ์ที่จะไปศึกษาต่อต่างประเทศ

8. ค้นคว้า ส่งเสริมและจัดส่งพระภิกษุสามเณรที่เรียนจบวิทยาลัยสงฆ์ไปประจำอยู่แขวง ตำบล อำเภอ

2. บทบาทและหน้าที่ของหัวหน้า รองหัวหน้า และคณะกรรมาธิการศึกษาสงฆ์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.1 บทบาทและหน้าที่ของหัวหน้ากรรมาธิการศึกษาสงฆ์

2.1.1 รับผิดชอบและให้คำชี้แนะการทำงานของกรรมาธิการศึกษาสงฆ์

2.1.2 รับผิดชอบต่อเจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด คณะบริหารงานประจำการ เกี่ยวกับการศึกษาของพระภิกษุสามเณรในทั่วจังหวัด

2.1.3 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่เจ้าคณะจังหวัดมอบหมาย

2.2 บทบาทและหน้าที่ของรองหัวหน้ากรรมาธิการศึกษาสงฆ์ (1 ตำแหน่ง) มีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

2.2.1 รับผิดชอบการทำงานสายปริยัติธรรมและบัณฑิตวิทยา

2.2.2 รับผิดชอบการทำงานห้องการกรรมาธิการศึกษาสงฆ์

2.2.3 รับผิดชอบการทำงานด้านการบริหาร ค้นคว้า และสังเคราะห์การทำงานเกี่ยวกับการศึกษาสงฆ์

2.3 บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมาธิการศึกษาสงฆ์ (1 ตำแหน่ง) มีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

2.3.1 รับผิดชอบด้านการประเมินการทำงานเกี่ยวกับการศึกษาสงฆ์

2.3.2 สนับสนุนการทำงานของหัวหน้า และรองหัวหน้ากรรมาธิการศึกษาสงฆ์ (สังคะบัญญัติว่าด้วยการจัดตั้งและการเคลื่อนไหว ขององค์การพุทธศาสนาสัมพันธ์ลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว, 2566, หน้า 7 – 8)

รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีนโยบายด้านการศึกษาสงฆ์ กำหนดหลักการ ระเบียบการเกี่ยวกับการคุ้มครอง การติดตามและตรวจสอบการทำงานของการศึกษาสงฆ์ให้มีคุณภาพและก้าวหน้า เพื่อพัฒนาพระสงฆ์สามเณรและอุบาสก อุบาสิกา ให้มีความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาทางพระพุทธศาสนา วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ วิทยาศาสตร์สังคม ให้กลายเป็นพลเมืองดีมีศิลธรรม จริยธรรม และคุณธรรม รวมทั้งปกป้อง รักษาและการพัฒนาประเทศชาติ

การศึกษาสงฆ์ เป็นขบวนการสอน และการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนา วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ วิทยาศาสตร์สังคม พฤติกรรมศาสตร์ ภาษาและอักษรศาสตร์ หลักการ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษาสงฆ์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ต้องปฏิบัติตามหลักการพื้นฐาน (ธรรนูญสงฆ์ลาว องค์การพุทธศาสนาสัมพันธ์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ว่าด้วย ภาระงาน บทบาท สิทธิ์ และหน้าที่ของกรรมาธิการศึกษาสงฆ์, 2561, หน้า 29 – 30) ดังนี้

1. ปฏิบัติตามแนวทางนโยบายของพรรค กฎหมายของรัฐและแผนนโยบายขององค์การพุทธศาสนาสัมพันธ์ลาว

2. ยึดหลักธรรมวินัยของพระพุทธศาสนาที่มีลักษณะชาติวิทยาศาสตร์ มหาชน

3. ตอบสนองตามความต้องการของการพัฒนาพุทธศาสนาและประกอบส่วนอย่างตั้งหน้าเข้าในการพัฒนาประเทศชาติ การประกันคุณภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

3. โครงสร้าง อำนาจหน้าที่และระบบการศึกษาสงฆ์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

โครงสร้างระบบการศึกษาสงฆ์ของการศึกษาสงฆ์ แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (ทองลุน สีสุลิด, 2560, หน้า 139) ดังนี้

1. การศึกษาสายปริยัติธรรม หมายถึง การเรียนการสอนเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาเป็นหลัก

2. การศึกษาสายสามัญศึกษาสงฆ์ หมายถึง การเรียนการสอนที่ผสมผสานระหว่างพระพุทธศาสนาสกับสายสามัญทางโลก

3. การศึกษาบัณฑิตวิทยา หมายถึง การศึกษาภายหลังเรียนจบสายปริยัติธรรม และสายสามัญศึกษาสงฆ์

โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ของกรรมาธิการศึกษาสงฆ์ แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญ ดังนี้

1. องค์การคุ้มครองการศึกษาสงฆ์ รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นผู้คุ้มครองการศึกษาสงฆ์อย่างรวมศูนย์ และเป็นเอกภาพในขอบเขตทั่วประเทศ โดยมอบให้องค์การพุทธศาสนาสัมพันธ์ลาว ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง และเป็นองค์การหลักที่ประสานความร่วมมือกับองค์การการศึกษาสงฆ์ขั้นแขวง องค์การจัดตั้งขั้นศูนย์กลาง และองค์การท้องถิ่นเกี่ยวกับการบริหาร คุ้มครอง พัฒนา และส่งเสริมการทำงานเกี่ยวกับการศึกษาสงฆ์

2. สภาที่ปรึกษาการศึกษาสงฆ์ เป็นการจัดตั้งหนึ่งประกอบด้วย

2.1 รองประธาน ศูนย์กลางองค์การพุทธศาสนาสัมพันธ์ลาว เป็นประธาน

2.2 รองรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา เป็นรองประธาน

2.3 หัวหน้ากรรมธิการศึกษาสงฆ์ เป็นรองประธาน

2.4 หัวหน้าห้องการ กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา เป็นกรรมการ

2.5 ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์แต่ละแห่ง

2.6 ประธาน องค์การพุทธศาสนาสัมพันธ์ลาวแขวงและเมือง

2.7 หัวหน้ากรรมาธิการศึกษาสงฆ์แขวงและเมือง

2.8 หัวหน้าห้องการกรรมธิการศึกษาสงฆ์ศูนย์กลาง

เป็นกรรมการและหัวหน้ากองเลขา มีบทบาทและหน้าที่ ขอบเขต สิทธิ และการทำงานของสภาที่ปรึกษาการศึกษาสงฆ์ได้กำหนดไว้ในระเบียบแยกเป็นการเฉพาะ

4. บริบทเกี่ยวกับภาวะผู้ครูในยุคปกติใหม่

ภาวะผู้นำครูในยุคปกติใหม่ ถือว่าครูต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการปรับตัว โดยเฉพาะการปรับตัวเกี่ยวกับการเรียนการสอน สำหรับ สปป.ลาว มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคปกติใหม่ ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่ทำการพัฒนาโรงเรียนใหมีประสิทธิผลบทบาทของผู้นำในอนาคตและทฤษฎีภาวะผู้นำภาวะผู้นำที่เนนการเรียนรู้เป็นสำคัญเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนามาจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำกระจายอำนาจและภาวะผู้นำทางวิชาการภาวะผู้นำทางวิชาการมุ่งเน้นงานด้านวิชาการขององค์การหลักสูตรการเรียนการสอน แต่ภาวะผู้นำที่เน้นการเรียนรู้เป็นสำคัญจะจำกัดวงเข้ามาที่ด้านการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยมุงเน้นไปที่ผลการเรียนรูของนักเรียนเป็นการเพิ่มพูนการเรียนรูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (คูณศรีสุวงศ์, 2560, หน้า 1 – 9)

3. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

3.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

ได้มีนักการศึกษาได้นิยามความหมายของความต้องการจำเป็นไว้หลายท่าน ดังนี้

สุพัชรกานต์ หมายกล้า (2557, หน้า 11 – 12) ได้สรุปความหมายของความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เป็นจริงในสภาพปัจจุบัน เมื่อพบความแตกต่างแล้วผลลัพธ์ที่ได้จะนำมาเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างแล้วเลือกความต้องการที่จำเป็นมีความสำคัญจริง ๆ มาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 33 – 38) ได้ให้ความหมายของคำว่าความต้องการจำเป็น ไว้หลากหลายและได้สังเคราะห์และจัดประเภทของความหมายเป็นหมวดหมู่ในมุมมองทางจิตวิทยาว่า ในมุมมองทางจิตวิทยานั้น เจ้าของทฤษฎี

ความต้องการจำเป็น (Needs) ที่รู้จักกันทั่วไปคือ Abraham Maslow ได้แบ่งระดับความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์มี 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (Physiological needs) ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security/safety needs) ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (Love and belonging needs) ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (Esteem needs) ความต้องการจำเป็นในการบรรลุสัจการแห่งตน (Self – actualization needs)

พัชนี บุญคง (2560, หน้า 56 อ้างถึงใน McKillip, 1987, อ้างถึงใน ก้องเกียรติ รักษ์ธรรม, 2555, หน้า 14) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง การตัดสินคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบและพยายามหาหนทางในการแก้ไขปัญหา ความหมายดังกล่าวจะเกี่ยวข้องใน 4 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่า ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

2. ความต้องจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

3. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ

4. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหาข้อมูลสารสนเทศที่มีให้ไปในแนวทางหรือทิศทางที่ต้องการ

พัชนี บุญคง (2560, หน้า 58) ได้ให้นิยามความหมายของความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความ เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใด และมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการตอบสนอง

จันทิมา จันทรประสาท (2560, หน้า 27) ได้สรุปความหมายของความต้องการจำเป็นว่า สภาพของปัญหาหรือความขัดแย้งในสิ่งเกิดขึ้นนอยู่ในปัจจุบันต้องได้รับการแก้ไขเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หรือหน่วยงาน องค์การโดยวัดจากสภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็น

เอกพจน์ สิงห์คำ (2562, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น ไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่จำเป็นที่ต้องได้รับการ

ตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ก้องเกียรติ รักษ์ธรรม (2555, หน้า 14 อ้างถึงใน พัชนี บุญคง, 2560, หน้า 56) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง การตัดสินคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบและพยายามหาหนทางในการแก้ไขปัญหา ความหมายดังกล่าวจะเกี่ยวข้องใน 4 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

2. ความต้องจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

3. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ

4. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหาข้อมูลสารสนเทศที่มีให้ไปในแนวทางหรือทิศทางที่ต้องการ

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2560, หน้า 88) กล่าวสรุปว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการ ที่เป็นระบบที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาจากสภาพที่เป็นจริงไปยังสภาพที่พึงประสงค์ โดยมีการกำหนดความแตกต่างของสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นจริงแล้วทำการจัดเรียงลำดับ ความสำคัญของความแตกต่าง และเลือกสิ่งที่ต้องการจำเป็นมากที่สุดมาแก้ไข

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 62) กล่าวสรุปว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการ ประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็นจริง โดยระบุสิ่งที่ต้องการ ให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้ มาวิเคราะห์ประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดปลายทางการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการ จำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงทางบวก

ธันยาภรณ์ สังข์เมือง (2565, หน้า 17) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินเพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาอย่างแท้จริง ระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยมีการกำหนดความแตกต่าง ที่ได้จากการประเมินมาจัดเรียงลำดับความสำคัญและเลือกสิ่งที่ต้องการจำเป็นมากที่สุดมาแก้ไข เพื่อแก้ไขและพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

พจนานุกรมของ Webster (Nufeldt & Guralnik, 2004) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นประ โยชน์ซึ่งขาดแคลนและเป็นที่ต้องการหรือปรารถนาจะได้

Witkin & Altschuld (2022, p. 4) ได้ให้คำนิยามความต้องการจำเป็นไว้ว่า ความแตกต่างหรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่/สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (What is) กับสิ่งที่ควรจะเป็น / สภาพที่พึงปรารถนา (What should be)

สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่พึงปรารถนาว่าเกิดช่องว่างและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหาข้อมูลสารสนเทศที่มีให้ไปในแนวทางหรือทิศทางที่ต้องการ

3.2 ประเภทของความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็นแบ่งได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ในการจัดประเภท (สุวิมล ว่องวาณิชย์, 2558, หน้า 47 – 58) ดังต่อไปนี้

ความต้องการจำเป็นตามวิธีการประเมิน (Moroney as cited in Witkin, 1984) แบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ (1) ความต้องการจำเป็นปทัสถาน (Normative needs) (2) ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (Perceived needs) (3) ความต้องการจำเป็นที่แสดง (Expressed needs) (4) ความต้องการจำเป็นเชิงสัมพัทธ์ (Relative needs)

ความต้องการจำเป็นที่เกิดเชิงเหตุและผลของ Scriven (2004) ได้แก่ ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับผลงาน หรือความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance needs) และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสิ่งทดลอง (Treatment need) ความต้องการจำเป็นตามผลลัพธ์ของการดำเนินงานสิ่งที่ถูกประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัย (Input needs) ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ (Process needs)ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome needs) ความต้องการจำเป็นด้านการแก้ปัญหา (Solution needs) ตามความคิดของ Kaufiman, Rojas & Mayer (2003) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์

ซถือเป็นความต้องการจำเป็นที่แท้จริง (Needs) ส่วนความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและด้านกระบวนการถือเป็น “ความต้องการจำเป็นเทียม” (Quasi – needs)

3.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 275) ได้กล่าวสรุปว่า เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูล แบบการตอบสนองคู่ รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual – response format) ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตรประมาณค่า โดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นรูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้ ดังนี้

กลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (I = Importance) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should Be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนอง หรือระดับสัมฤทธิผล (D = Degree of Success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับ ของ “What is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า rank order of difference scores

$$MDF = I - D$$

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ Lane, Crofton และ Hall (2003, อ้างถึงใน Witkin, 2004) ได้สร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (Mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I - D)x\ I$$

3. วิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) เป็นสูตร

ที่ปรับปรุงจากสูตร PNI โดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 276) เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I – D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบเมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$PNImodifie = \frac{I - D}{D}$$

$PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (Importance)

D หมายถึง สภาพปัจจุบันในปัจจุบัน (Degree of success)

โดยข้อที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นระดับสูงมากกว่าข้อรายการที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็น อยู่ในระดับสูงต้องให้ความสำคัญและต้องได้รับการแก้ไขก่อนตามลำดับซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Dual response)

4. การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ซ ที่เน้นการเสนอ ผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวังหรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็นและสภาพที่เกิดขึ้นจริง จุดที่ใช้แบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง – ต่ำที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (Cut – Off Score)

1 หมายถึง เกณฑ์ที่ควรจะเป็นมีระดับต่ำ แต่ผลการดำเนินงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดหมายความว่า ผลการดำเนินงานมีคุณภาพเกินเกณฑ์ที่กำหนด

2 หมายถึง เกณฑ์ที่ควรจะเป็นมีระดับสูง และผลการดำเนินงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดหมายความว่า ผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จในระดับดี

3 หมายถึง เกณฑ์ที่ควรจะเป็นมีระดับสูง แต่ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดหมายความว่า ผลการดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จ ต้องทำการแก้ไขปรับปรุงอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เกณฑ์ที่ควรจะเป็นมีระดับต่ำ และผลการดำเนินงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดหมายความว่า ผลการดำเนินงานยังอยู่ในสภาพที่ไม่ดีนัก แต่ยังไม่น่าวิตกมาก เนื่องจากหน่วยงานให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้นั้นไม่สูงมาก

ทั้งนี้ การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่ามากแสดงว่ามีความต้องการจำเป็นมากควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน และข้อที่มีค่าน้อยแสดงให้เห็นความมีความต้องการจำเป็นน้อย

3.4 งานวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นไว้หลายท่าน ดังนี้

พระวิรัช เอี่ยมศรีดี (2556, หน้า 85) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นด้านสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครปฐม รวมทุกด้าน พบว่า มีค่าเท่ากับ 18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก (.22) รองลงมาคือ ด้านหลักความคุ้มค่า (.20) และด้านหลักความโปร่งใส (.19) ตามลำดับ

นงนุช เอกตระกูล (2558, หน้า 58) ได้ศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ STEM เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Cps) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ STEM Education สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาประกอบด้วยการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการใน 4 กลุ่มสาระ ได้แก่กลุ่มสาระวิชาวิทยาศาสตร์ (Science) เทคโนโลยี (Technology) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) และคณิตศาสตร์ (Mathematics) มาผสมผสานกันอย่างลงตัว เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเชื่อมโยงความรู้ของตนไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหาโดยมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ STEM Education

อนุพงษ์ คล้องการ และคณะ (2563, หน้า 114) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา

เพื่อการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษามุ่งสู่การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม จำแนกตามการบริหารวิชาการในภาพรวม พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified}$ = 0.286) รองลงมา คือ การจัดการเรียนการสอน ($PNI_{modified}$ = 0.276) และด้านการวัดและประเมิน ($PNI_{modified}$ = 0.270) ตามลำดับ

จีรวัฒน์ ภูอาบทอง และคณะ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า 1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2. คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก 3. การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา (X_6) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (X_2) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X_4) และด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_1) ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้เท่ากับ ร้อยละ 57.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรประภา ศิลารักษ์ และสถิรพร เชาวน์ชัย (2564, หน้า 63) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านการเขียนของผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านการเขียนของผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ในภาพรวมเท่ากับ 0.261 โดยด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.293) และแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านการเขียนของผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ประกอบด้วย 6 ด้าน 29 แนวทาง

มนต์รัตน์ แก้วเกิด และคณะ (2564, หน้า 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียมัธยมศึกษาตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การวัดและประเมินผล รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีความจำเป็นสูงสุด 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การกำหนดมาตารฐานการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยดิจิทัล ในเรื่องสุขภาพและความผาสุกดิจิทัล และการจัดการกับการกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ต 2. ด้านการจัดการเรียนรู้ลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยดิจิทัล ในเรื่องสุขภาพและความผาสุกดิจิทัล 3. ด้านการวัดผลประเมินผล คือ การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงด้านความปลอดภัยดิจิทัลในเรื่องสุขภาพและความผาสุกดิจิทัล

ศิริวัฒน์ บุญโตนด และคณะ (2565, หน้า 126) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมเท่ากับ 0.399 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ ด้านการบริหารและการพัฒนาหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านการจัดและพัฒนาการเรียนรู้และด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ

มารุต ทรรศนากรกุล (2567, หน้า 33 – 34) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยสรุปดังนี้1)ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 องค์ประกอบคือ 1. ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพหลักสูตรและการสอน 2. ความสามารถในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้วยการกำกับติดตามหลักสูตรและการสอนและ 3. ความสามารถในการกระจายภาวะผู้นำ สร้างภาวะผู้นำร่วมในการพัฒนา

การเรียนการสอน 2) ลำดับตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 2 ($PNI_{modified}$ = 0.40) ตามด้วย องค์ประกอบที่ 3 ($PNI_{modified}$ = 0.36) และองค์ประกอบที่ 1($PNI_{modified}$ = 0.30)ตามลำดับโดยปรากฏว่าองค์ประกอบที่ 2 ด้านความสามารถในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้วยการกำกับติดตามหลักสูตรและการสอน มีความจำเป็นในการพัฒนามากที่สุดซึ่งควรจะอยู่ในรูปแบบของหลักสูตรหรือกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่เป็นรูปธรรม

Hernandaz Tutop & Jeanne Elizabeth (2009, p. 43) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สามารถค้นพบการสอนในชั้นเรียน คือ ความตระหนักในวิธีการสอน ความรู้สึกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู การวิเคราะห์การปรับปรุงวิธีการสอน เพื่อใช้พัฒนาครูสู่มืออาชีพที่ยกระดับคุณภาพการศึกษา

Kenneth (2010, pp. 309 – 330) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อเพิ่มคะแนนผลสมฤทธิ์ของนักเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การออกแบบการพัฒนาวิชาการที่เป็นระบบและการดำเนินตามและการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเป็นประจำอยู่เสมอย่อมส่งผลต่อคะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นเป็นลำดับ

ตอนที่ 2 รูปแบบและรูปแบบการพัฒนา

1. ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

วิชนีย์ ทศศะ (2561, หน้า 140) ได้ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง หลักการ แนวคิด กระบวนการดำเนินงาน องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นแบบอย่าง หรือแนวทางในการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จรัญ น่วมมะโน (2562, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ (Model) ไว้ว่า รูปแบบ หมายถึงโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ได้รับการพัฒนาขึ้น มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจองค์ประกอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สำคัญ ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ง่ายขึ้น สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียน

ทิศนา แขมมณี (2563, หน้า 220) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง รูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

Steiner (2016, p. 32) ได้กล่าวถึงความหมายของรูปแบบว่า รูปแบบ คือ สิ่งของสิ่งหนึ่งที่คล้ายคลึงกับของอีกสิ่งหนึ่ง

Good (2016, p. 76) ได้สรุปความหมายของรูปแบบได้ 4 ประการดังนี้

1. รูปแบบ คือ แบบอย่างของสิ่งหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ

2. รูปแบบ คือ ตัวอย่างที่ทำให้เกิดการเลียนแบบ

3. รูปแบบ คือ แผนภูมิที่ใช้เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ใช้เป็นหลักการหรือแนวคิด

4. รูปแบบ คือ ชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือเป็นองค์ประกอบที่สามารถรวมตัวกันและเขียนเป็นหลักการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แผนภาพหรือโครงสร้างแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้น เพื่ออธิบายถึงปรากฏการณ์ให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น

2. การพัฒนารูปแบบ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอการพัฒนารูปแบบไว้ดังนี้

ภัทริยากุล แก่นแก้ว (2561, หน้า 19) กล่าวสรุปไว้ว่า โดยสรุปแล้ว การพัฒนารูปแบบเพื่อการศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะอยู่ในศาสตร์หรือวิชาอื่นใด จะเป็นประโยชน์มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของเรื่องที่จะศึกษาและวิธีการใช้ให้สอดคล้องกับหลักเหตุและผลและสมมติฐานเบื้องตนของการศึกษา การพัฒนารูปแบบที่มีคุณภาพต้องทำความเข้าใจถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนตั้งแต่เรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ ลักษณะที่ดีของรูปแบบ มีคุณภาพ การจะนำไปสู่สภาวการณ์

ที่ดีในการศึกษาวิจัย โดยใช้รูปแบบนั้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้จริง ตลอดจนความชำนาญและความเชี่ยวชาญพิเศษที่จะทำการศึกษา จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยใช้รูปแบบและรูปแบบที่จากการศึกษาก็จะเกิดผลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารหรือองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องต่อไป

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ (2557, หน้า 73 – 84 อ้างถึงใน พระปลัดณรงค์ธรรม กตธมฺโม (หงษ์สิบสอง), 2561, หน้า 39) ได้สรุปถึงเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบ กระจายอำนาจสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ” โดยแบ่งการ ออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารและแนวคิดทฤษฎีและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. การศึกษาสภาพและปัญหาของการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. การสร้างรูปแบบของการจัดการศึกษาแบบ กระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4. การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยการ สัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ 5. การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบของการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2558, หน้า 92 – 93 อ้างถึงในพระปลัดณรงค์ธรรม กตธมฺโม (หงษ์สิบสอง), 2561, หน้า 41) ได้กล่าวสรุปถึงการพัฒนารูปแบบอีกวิธีหนึ่งตามแนวทางการศึกษา ได้ พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งศึกษาการพัฒนารูปแบบ การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ เหมาะสม การศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลัก การบริหาร คุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่องการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการศึกษาสภาพจริงจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างเป็นรูปแบบจำลอง ระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแบบ เลือกตอบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ ขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์กรโดยใช้

เทคนิคเดล ฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการใช้รูปแบบจำลองจาก ขั้นตอนที่ 2 นำมาศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วย เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้ง องค์การ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาคือผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร และจัดทำเป็น รายงานผลการวิจัยต่อไป

Keeves (2019, p. 560 อ้างถึงใน ภัทริยากุล แก่นแก้ว, 2561, หน้า 19) กล่าวสรุปถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ ในการกำกับการสร้างรูปแบบไว้ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้

4. นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เรากำลังศึกษา

Willer (2022, p. 15) กล่าวสรุปไว้ว่าการพัฒนารูปแบบโดยทั่วไปแบ่งออก เป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

1. การสร้าง (Construct) รูปแบบ

2. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ จะไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษา องค์ความรู้ (Intensive Knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่ เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน การพัฒนารูปแบบนั้น อาจจะมีขั้นตอน

ในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะ แบ่งออกเป็นสองตอนใหญ่ ๆ คือ การสร้าง (Construct) รูปแบบและการหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวของ พบวา มีนักวิชาการได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ ดังนี้

สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2556, หน้า 16) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่า ควรมีองค์ประกอบหลัก คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) แนวการประเมินรูปแบบ โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้การจัดทำคู่มือการใช้ รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำรูปแบบไปใช้

ทิศนา แขมณี และคณะ (2563, หน้า 97 – 131) ได้สังเคราะห์รูปแบบงานวิจัยการปฏิรูปทั้งโรงเรียน พบว่า รูปแบบมี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) ความหมายและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) ยุทธศาสตร์ของรูปแบบ 5) บริบทและตัวป้อนของรูปแบบ 6) กระบวนการ ของรูปแบบ 7) ผลที่จะได้รับจากการใช้รูปแบบ 8) ประสิทธิผล ประสิทธิภาพและคุณภาพของรูปแบบ และ 9) การนำรูปแบบไปใช้

ชนกนารถ ชื่นเชย (2560, หน้า 179 – 180) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบมี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 7) การสื่อสารศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง 8) การติดตามและประเมินผลการศึกษาต่อเนื่อง และ 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2560, หน้า 274 – 275) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่า รูปแบบ มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้และ

ประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา 6) การบริหารและการจัดการศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

รัตติยา พร้อมสิ้น (2559, หน้า 155 – 167) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู สำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11 มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

นัยนา ฉายวงศ์ (2560, หน้า 38) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการ และ 5) การวัดผลประเมินผล

Bardo & Hartman (2016, pp. 115 – 253) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบไม่มีข้อกำหนดแน่นอนขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ เช่น รูปแบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลผลิต (Output) และ 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม (Feedback)

Joyce & Harvey (2020, p. 79) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบร่วมที่สำคัญของรูปแบบการเรียนการสอนโดยทั่วไป ซึ่งผู้พัฒนารูปแบบการสอนควรคำนึงดังต่อไปนี้

1. หลักการของรูปแบบการสอนเป็นส่วนที่กล่าวถึงความเชื่อและแนวคิดของทฤษฎีที่รองรับรูปแบบการสอน หลักการของรูปแบบการสอนจะต้องเป็นตัวชี้นำการกำหนด จุดประสงค์เนื้อหาและขั้นตอนการดำเนินการในรูปแบบการสอน

2. จุดประสงค์ของรูปแบบการสอน เป็นส่วนที่ระบุถึงความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการสอน

3. กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินการเป็นส่วนที่ระบุถึงวิธีการปฏิบัติในขั้นตอนหนึ่ง ๆ เมื่อนำรูปแบบไปใช้

4. การวัดและประเมินผล เป็นส่วนที่ประเมินถึงประสิทธิผลของรูปแบบการสอน

จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบย่อยรูปแบบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ดังตาราง 8

ตาราง 8 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

นักวิชาการ / องค์ประกอบย่อยของรูปแบบ	1. สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2556)	2. อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2560)	3. ทิศนา แขมมณี และคณะ (2563)	4. รัตติยา พร้อมสิ้น (2559)	5. น้ำนา ฉายางศ์ (2560)	6. Bardo & Hartman (2016)	7. Joyce & Harvey (2020)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
1. หลักการ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	6	85.71	*
2. วัตถุประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓		✓	6	85.71	*
3. เนื้อหา	✓	✓	✓	✓	✓			5	71.43	*
4. กระบวนการพัฒนา	✓		✓	✓	✓	✓		5	71.43	*
5. กลุ่มเป้าหมายและผลผลิต		✓				✓		2	28.57	
6. การวัดและประเมินผล	✓			✓	✓	✓	✓	5	71.43	*
7. กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินการ						✓	✓	2	28.57	
8. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ	✓							1	14.29	
9. คู่มือการใช้รูปแบบ	✓							1	14.29	
10. เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้	✓		✓					2	28.57	

จากตาราง 8 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาต่าง ๆ พบว่า มีองค์ประกอบของรูปแบบ จำนวน 10 วิธี แต่จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดสรรองค์ประกอบของรูปแบบโดยใช้เกณฑ์ความถี่ของแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป สรุปได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ประกอบด้วย 1) หลักการ

2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักการ หมายถึง ส่วนสำคัญที่แสดงถึงปัญหาความจำเป็นหรือความต้องการที่ต้องมี และเป็นการเขียนแสดงให้เห็นถึงปัญหาหรือความต้องการพร้อมทั้งระบุเหตุผลและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการเพื่อสนับสนุนการจัดทำโครงการอย่างชัดเจน และเชื่อมโยงให้เห็นว่าโครงการที่เสนอสอดคล้องกับการวางรากฐานไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตของภาวะผู้นำครูในยุคปกติใหม่โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น

2. วัตถุประสงค์ หมายถึง เครื่องชี้แนวทางในการดำเนินงานของโครงการ โดยวัตถุประสงค์จะเป็นข้อความที่แสดงถึงความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ภายในโครงการให้ปรากฏผลเป็นรูปธรรม ซึ่งข้อความที่ใช้เขียนวัตถุประสงค์จะต้องชัดเจน ไม่คลุมเครือ สามารถวัดและ ประเมิน ผลได้ และแต่ละโครงการสามารถมีวัตถุประสงค์ได้มากกว่า 1 ข้อ โดยปกติการเขียนวัตถุประสงค์โครงการจะเขียนเป็นวัตถุประสงค์เชิงปฏิบัติการที่สามารถแสดงให้เห็นถึงแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย

3. เนื้อหา หมายถึงเนื้อหาการพัฒนา ในที่นี้คือภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น สปป.ลาว ตามองค์ประกอบที่ต้องการพัฒนา

4. กระบวนการพัฒนา หมายถึง วิธีการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ให้มีระดับภาวะผู้นำครูที่สูงขึ้นกว่าสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

5. สื่อและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง สิ่งที่ใช้เป็นสื่อกลางให้ผู้สอนหรือผู้อบรมสามารถถ่ายทอดความรู้ เจตคติ และทักษะไปยังผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการอบรมให้สามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมทำให้ผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือทำให้เนื้อหาที่เรียนหรือเนื้อหาที่อบรมง่ายขึ้น จนผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ในที่นี้คือสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

6. การวัดและประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่าโดยใช้ตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับสิ่งที่ถูกวัดตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือเปรียบเทียบกับข้อมูลอื่น ๆ หรือเกณฑ์

ที่ตั้งไว้ในที่นี้หมายถึงการใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท วัดภาวะผู้นำครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่เกิดขึ้นกับกลุ่มครูผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการจำนวน 33 รูป ทั้งในช่วงเวลาก่อนการเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลังเข้ารับการอบเชิงปฏิบัติการ และการปฏิบัติจริง โดยการประเมินตนเองของกลุ่มครูผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการและผู้บริหารโรงเรียน

4. ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ

มีผู้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบแตกต่างกันไป ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 100 – 101) ได้นำเสนอการสร้างหรือการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

1. สร้างหรือพัฒนารูปแบบตามสมมติฐานโดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบและผลการศึกษาหรือวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบรวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้นหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบการพัฒนารูปแบบนั้นจะต้องใช้หลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญและการศึกษา ค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจคิดโครงร่างของรูปแบบขึ้นมาก่อนแล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อสนเทศจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวคิดหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือมีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ ช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยอาจปรับปรุงใหม่โดยตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบของตน ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

Keeves & Westphal (2018, pp. 405 – 439) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบมี 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างรูปแบบ (Construct) และ 2) การหาความเที่ยงตรงของรูปแบบ (Validity)

Meason & Khedouri (2019, p. 128) ได้เสนอขั้นตอนการสร้างรูปแบบไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหา

2. ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) การสร้างรูปแบบต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการสร้างและลักษณะที่ต้องการของผลผลิต ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น คำนึงถึงค่าใช้จ่าย และควรทำตามหลักวิชาการอย่างเคร่งครัด

3. การทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) โดยพิจารณาถึง

3.1 มีความตรงตามสถานการณ์ (Valid) รูปแบบที่สร้างหากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะดีมาก เพราะจะช่วยในการตัดสินใจได้ดีขึ้น ไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้ และควรพิจารณาถึงความสำเร็จในการแก้ปัญหา

3.2 มีการนำไปทดลองเพื่อเปรียบเทียบผลว่าผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการทำงานอย่างไร การทดลองใช้มี 2 ลักษณะ คือทดลองย้อนหลัง (Retrospective Evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีต และการทดลองใช้ปฏิบัติจริงในปัจจุบัน (Pretest)

4. การนำไปใช้ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วรูปแบบควรสามารถนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ

5. การพัฒนารูปแบบให้ทันสมัย (Model Updating) ควรมีการพัฒนารูปแบบให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและสถานการณ์ที่มากระทบ

จากข้อมูลดังกล่าว สรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบนั้นอาจจะมีขั้นตอนแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเรื่องที่จะศึกษาและการออกแบบของผู้วิจัย โดยส่วนมากจะประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ (Construct) และ 2) การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ (Validity)

5. การทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบ

ในการสร้างรูปแบบจะต้องมีการทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบว่ารูปแบบนั้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการดำเนินงานหรือไม่ เพียงใด มีนักวิชาการกล่าวถึงการทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบไว้ดังนี้

นัยนา ฉายวงศ์ (2560, หน้า 25) ได้นำเสนอมาตรฐานการตรวจสอบรูปแบบ ดังนี้

1. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

2. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสม ทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

4. มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามกรอบต้องการอย่างแท้จริง

Eisner (2017, p. 198 – 225) ได้เสนอแนวคิดการทดสอบรูปแบบโดยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่ได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal – Based Model) การตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making Model) แต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวโยงกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำในการประเมิน

2. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และจะต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ ผู้ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้นผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นรูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การ

กำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

สรุปได้ว่า ก่อนที่จะนำรูปแบบไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ควรมีการทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบ โดยทั่วไปนิยมใช้ 4 ลักษณะ คือ 1) การทดสอบโดยการประเมินตามมาตรฐาน 2) การทดสอบโดยการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ 3) การประเมินโดยสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ 4) การประเมินโดยการนำไปทดลองใช้

6. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคปกติใหม่

การพัฒนาภาวะระดับบุคคล (Individual) ในรูปแบบดั้งเดิมเน้นการพัฒนาความสามารถ (Abilities) และทัศนคติ (Attitudes) ของตัวบุคคล โดยถือว่าทุกคนไม่ได้เกิดมาจากความสามารถในการเป็นผู้นำ แต่ทุกคนก็สามารถพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ Wikipedia (2012, ออนไลน์) กล่าวถึงการพัฒนาภาวะผู้นำ (leadership development) ว่าหมายถึง การกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่จะเสริมสร้างคุณภาพภาวะผู้นำในระดับบุคคลหรือระดับกลุ่มกิจกรรมใด ๆ เหล่านั้น เช่นเดียวกับ McCauley (2016, pp. 24 – 35) ได้กล่าวถึง การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มความสามารถของบุคคล ซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารงานทั้งในส่วนที่เป็นบทบาทของภาวะผู้นำและกระบวนการนำ จึงได้เสนอหลักฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นลักษณะการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล ถึงแม้จะมีลักษณะเป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมหรือองค์การ แต่เป้าหมายอันดับแรกคือการพัฒนาความสามารถของบุคคล

2. การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นลักษณะการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิผลในบทบาทของผู้นำและกระบวนการนำ ซึ่งจะมีทั้งบทบาทที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แต่อย่างไรก็ตามบุคคลก็สามารถเรียนรู้และเจริญก้าวหน้านำไปสู่แนวทางที่เกิดประสิทธิผลได้

3. การพัฒนาภาวะผู้นำ เชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาความสามารถเป็นผู้นำได้ โดยมีสมมุติฐานว่าบุคคลสามารถเรียนรู้ เติบโตและเปลี่ยนได้ แม้ว่าความสามารถของการเป็นผู้นำบางส่วนมาจากพันธุกรรมแต่ก็เป็นที่ยอมรับว่าความสามารถของการเป็นผู้นำบางส่วนมาจากการพัฒนาในวัยเด็กและบางส่วนมาจากประสบการณ์ในวัยผู้ใหญ่ และสิ่งสำคัญคือในวัยผู้ใหญ่สามารถพัฒนาความสามารถที่สำคัญซึ่งเอื้อต่อการเกิดประสิทธิผลของผู้นำได้

Dubrin (2012, p. 212) ได้นำเสนอแนวคิดการพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทัศนคติ เจตคติและพฤติกรรม ดังนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการสร้างการรับรู้ด้วยตนเอง (Leadership Development through Self – awareness) การรับรู้หรือการรู้จักเป็นการหยั่งลึกหรือเข้าใจข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง

2. การพัฒนาภาวะผู้นำด้วย การสร้างวินัยในตนเอง (Leadership Development through Self – discipline) การสร้างวินัยในตนเอง เป็นการปฏิบัติตนด้วยการควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2561, หน้า 219 – 220) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติในสถานการณ์จริงด้วย นั่นคือ ให้มีการทำในสิ่งที่รู้ (Do what you know) ต่อเนื่องจากการรู้ว่าจำทำอะไร (Know what to you) ด้วย ทั้งนี้การพัฒนาภาวะผู้นำระดับบุคคล (Individual) ที่ประสบผลสำเร็จเกี่ยวข้องกับตัวแปร 3 ประการ คือ

1. ลักษณะเฉพาะของผู้เรียนรู้ของบุคคล (Individual learner characteristics) เช่น การจูงใจเพื่อการเรียนรู้ แรงขับเพื่อความสำเร็จอยู่ในระดับสูง และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal traits) คือ การเปิดกว้างต่อประสบการณ์ (Openness to experience) การควบคุมอำนาจในตน (Internal focus of control) และการกำกับตนเอง (self–monitoring)

2. คุณธรรมและธรรมชาติของโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ (leadership development program)

3. คุณภาพในการติดตาม การให้คำปรึกษา การนิเทศ และการสอนงานจากผู้บริหาร

จากการศึกษาทัศนะการพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น บุคคลสามารถพัฒนาความสามารถเป็นผู้นำได้ ผู้นำบางส่วนมาจากการพัฒนาในวัยเด็กและบางส่วนมาจากประสบการณ์ในวัยผู้ใหญ่ และสิ่งสำคัญ คือ ในวัยผู้ใหญ่สามารถพัฒนาความสามารถที่สำคัญ ซึ่งเอื้อต่อการเกิดประสิทธิผลของผู้นำได้ ผู้นำจะต้องสร้างคุณสมบัติที่ดีให้เกิดขึ้นในตนเองและการพัฒนาภาวะผู้นำจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจึงจะสร้างผลงานได้อย่างมีคุณภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด

7. วิธีสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคปกติใหม่

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และวิเคราะห์หาวิธีการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำครู จากแนวคิดนักวิชาการ ดังนี้

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, หน้า 65 – 125) ได้สรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนด้วยเทคนิคการต่าง ๆ จนกระทั่งสามารถพัฒนาความเป็นผู้นำในทุก ๆ องค์ประกอบ โดยสรุปมี 24 วิธีดังนี้

1. การสัมมนา หมายถึง การให้สมาชิกร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา หรือเสนอแนวทางการดำเนินงานในขอบข่ายเนื้อหาสาระที่กำหนด

2. การประชุมทางวิชาการ หมายถึง การประชุมที่มีวัตถุประสงค์มุ่งให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นบรรยากาศที่เป็นกันเอง โดยสมาชิกมีความรู้ ความสนใจ หรือประสบการณ์พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่ประชุมพอสมควร

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมเพื่อถกปัญหาหรือประเด็นที่น่าสนใจเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่มีการเตรียมการอย่างรอบคอบ โดยจะต้อง 1) กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ 2) กำหนดหัวข้อให้กระชับรัดกุม และชัดเจน 3) จัดสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ให้มีสิ่งรบกวน 4) ผู้นำการประชุมต้องควบคุมการประชุมให้ราบรื่น ไม่มีการแสดงความคิดเห็นที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น 5) จดบันทึกการประชุมให้ครบถ้วน 6) สรุปผลการประชุมตามหัวข้อการประชุม

4. การระดมความคิด หมายถึง การคิดอย่างสร้างสรรค์ ต่อปัญหาใด ๆ อย่างเสรีหลากหลาย ไม่วิจารณ์ความคิดผู้อื่น ระดมให้คิดให้มากที่สุดแล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่ เพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสมและเป็นไปได้

5. การศึกษาดูงาน หมายถึง การนำผู้เรียนไปเรียนรู้นอกสถานที่เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับงาน เพื่อให้ทราบว่าสภาพการทำงานจริงมีลักษณะอย่างไร ให้ผู้เรียนมีโอกาสเผชิญกับบุคคล สถานที่และสิ่งของต่าง ๆ ด้วยตนเอง การศึกษาดูงานประกอบด้วย การดู การฟัง การสัมภาษณ์ การสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม

6. การอภิปรายเป็นคณะ เป็นการอภิปรายร่วมกันโดยกลุ่มทรงคุณวุฒิประมาณ 3 – 5 คน มีพิธีการดำเนินการอภิปราย

7. การบรรยายเป็นคณะ การที่ผู้พูดหรือวิทยากรได้รับมอบหมายให้พูดบรรยายเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นคณะ บรรยายเสร็จแล้วจะกลับหรืออยู่ต่อก็ได้ ไม่มีการให้อภิปรายหัวข้อของคนอื่น ๆ เหมือนการอภิปรายเป็นคณะ

8. การฝึกงาน หมายถึง การฝึกปฏิบัติงานตามที่สถาบันหรือองค์การต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้ จากการทำงานจริงภายใต้การแนะนำของผู้ร่วมงานในองค์การ

9. การสอนงาน หมายถึง การแนะนำให้ปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในเรื่องนั้นอย่างแท้จริง

10. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน เป็นการพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่ง ดำเนินงานใน 6 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การพิจารณาผู้หมุนเวียนงาน 3) การพิจารณาตำแหน่งงาน 4) การสอบถามความสมัครใจ 5) การหมุนเวียนงาน 6) การประเมินและติดตามผล

11. การเรียนรู้ทางไกล หมายถึง ระบบการพัฒนาบุคคลที่ออกแบบให้สามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระ ทักษะ เจตคติ โดยใช้ระบบสื่อประสม ซึ่งประกอบด้วย 1) สื่อวัสดุ 2) สื่ออุปกรณ์ 3) วิธีการ 4) สื่อบุคคล ในลักษณะต่าง ๆ โดยผู้เรียนเป็นวิทยากร มีการเผชิญหน้ากันน้อยที่สุด ในการสอนทางไกลอาจใช้บทเรียนสำเร็จรูปสั้น ๆ ที่สามารถทำความเข้าใจด้วยตนเองโดยผู้เรียนศึกษาและหาข้อมูลต่าง ๆ ประกอบตามที่กำหนดในบทเรียน

12. การแสดงบทบาทสมมติ หมายถึง การทดลองสวมบทบาทที่สมมติขึ้นมา โดยเปิดโอกาสให้ผู้แสดงได้พูดก่อน แล้วนำไปเป็นประเด็นที่วิเคราะห์ปัญหาแล้วให้ผู้แสดงและกลุ่มชี้ประเด็นว่าได้เรียนรู้อะไรจากพฤติกรรมของตัวละคร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

13. การใช้บทเรียนแบบโปรแกรม หมายถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองรูปแบบหนึ่งที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามลำดับขั้นความสามารถของตนเอง และแก้ไขปฏิกิริยาการตอบสนองด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมที่ออกแบบไว้ ทำแบบฝึกหัด และได้รับผลย้อนกลับเป็นการเสริมแรง

14. เกมการบริหาร หมายถึง การจำลองสภาพการณ์จริงขึ้นมา เพื่อให้ผู้เรียนได้ทดลองเผชิญเหตุการณ์ ผู้เรียนจะมีโอกาสฝึกวินิจฉัย และคัดเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

15. กรณีศึกษา หมายถึง การให้รายละเอียดของสถานการณ์ข้อเท็จจริงเพื่อเป็นฐานการอภิปรายและแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบแนวคิดของตนกับแนวคิดของผู้อื่น ทั้งนี้ต้องสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง มีอิสระ และเป็นกันเอง ในขั้นการวิเคราะห์กรณี ต้องพิจารณาที่บุคคล สถานการณ์ วิธีการ ขั้นตอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ว่า สิ่งใดที่กระทบต่อองค์การ จะแก้ไขหรือพัฒนาอย่างไร

16. การใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองรูปแบบหนึ่ง ที่อาศัยบทเรียนซึ่งถูกออกแบบมาให้ผู้เรียนเรียนจากคอมพิวเตอร์ โดยมีเนื้อหาสาระตามที่ผู้ออกแบบกำหนด ผู้เรียนสามารถทำการโต้ตอบกับเครื่อง ทราบผลการปฏิบัติ และได้รับการเสริมแรง การเรียนรู้จะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียน

17.การเรียนรู้แบบออนไลน์ หมายถึง การเรียนรู้ที่อาศัยคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายโทรคมนาคม โดยผู้เรียนเรียนจากคอมพิวเตอร์ลูกข่ายที่เชื่อมกับระบบเครือข่าย สามารถโต้ตอบกับแม่ข่ายซึ่งอยู่ไกลออกไปได้ทันที

18. การฝึกประสาทสัมผัส หมายถึง การฝึกให้ผู้เรียนระมัดระวังผลของพฤติกรรม และทัศนคติของตนที่มีต่อผู้อื่น ช่วยให้เข้าใจตนเองและผู้ร่วมงาน

และสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก เน้นการแก้ปัญหาโดยการทดลอง โดยให้ผู้เรียนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้เรียนจะคิดค้นหาคำตอบและประเมินผลย้อนกลับที่เป็นปฏิกิริยาโต้ตอบจากผู้อื่นและสรุปสิ่งที่ตนเรียนรู้จากการทำปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

19. กิจกรรมพัฒนาจิต หมายถึง การฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ และความมีพลังของจิต ให้มีความสงบเยือกเย็น เช่น การฝึกสมาธิ เพื่อให้จิตใจเหมาะแก่การใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์สภาพการและปัญหาในการทำงาน และดำเนินชีวิต

20. กิจกรรมนันทนาการ เป็นการร่วมทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การร้องเพลง การปรบมือเป็นจังหวะพร้อมกัน การร้องเพลงประกอบท่าทาง การเล่นเกมสั้น ๆ เป็นต้น โดยเน้นการทำกิจกรมเป็นกลุ่ม เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนะคติและสร้างความสัมพันธ์ตลอดจนสร้างความสนุกสนานให้กับผู้เรียน

21. กลุ่มทำงาน เป็นการฝึกการทำงานร่วมกันโดยฝึกภาวะความเป็นผู้นำ ผู้ตาม การร่วมกันในการวางแผน และเป็นการฝึกการตัดสินใจร่วมกันในระดับกลุ่ม

22. การสนทนากลุ่ม เป็นการจัดให้ผู้เข้าร่วมสนทนานั่งเป็นวงกลม เพื่อแสดงทัศนะ ความรู้สึก ความคิดเห็นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยวิทยากรเปิดประเด็นก่อน แล้วกระตุ้นให้แต่ละคนมีส่วนร่วมในการสนทนา

23. เทคนิค เอไอซี หมายถึง การทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นกำหนดความต้องการ 2) ขั้นอภิปรายและแสดงความคิดเห็น 3) ขั้นแก้ปัญหาและควบคุมการบวนการให้บรรลุเป้าหมาย

24. เกมการศึกษา หมายถึง กิจกรรมกลุ่มที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในบรรยากาศที่ตื่นเต้น สนุกสนาน ไม่เบื่อ เพื่อช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการเป็นผู้นำ ผู้ตัดสินใจ พัฒนาไหวพริบ ความคล่องตัวและประสาทสัมผัสต่าง ๆ

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับวิธีการหรือกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดังตาราง 9

ตาราง 9 สังเคราะห์กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำครูภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

นักวิชาการ / กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำครู	1. ลี โรจน์ สารรัตนะ (2561)	2. รังอรุณ หงส์เรียงจันทร์ (2560)	3. น้ำผึ้ง ดายงค์ (2560)	4. จรัญ น่วมมะโน (2562)	5.ทิศนา แขมมณี และคณะ (2563)	6. Keeves & Westphal (2018)	7. Bardo & Hartman (2016)	8. Eisner (2017)	9. Joyce & Harvey (2020)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
1. การปฐมนิเทศ	✓									1	11.11	
2. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	✓		✓			✓	✓		✓	5	55.56	*
3. การฝึกปฏิบัติจริง	✓	✓		✓			✓		✓	5	55.56	*
4. การพัฒนาตนเอง					✓					1	11.11	
5. การให้การศึกษา		✓								1	11.11	

ตาราง 9 (ต่อ)

นักวิชาการ / กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำครู	1. กิโรจน์ สารรัตนะ (2561)	2. รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560)	3. นัยนา ฉายางศ์ (2560)	4. จุรีญ นวมมะโน (2562)	5. ทิศนา แขมมณี และคณะ (2563)	6. Keeves & Westphal (2018)	7.Bardo & Hartman (2016)	8. Eisner (2017)	9. Joyce & Harvey (2020)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
6. การสัมมนา		✓	✓							2	22.22	
7. การประชุมทางวิชาการ		✓							✓	2	22.22	
8. การประชุมเชิงปฏิบัติการ		✓	✓	✓				✓	✓	5	55.56	
9. การระดมความคิด		✓						✓		2	22.22	
10. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC		✓		✓	✓		✓		✓	5	55.56	*
11. การอภิปรายเป็นหมู่คณะ		✓								1	11.11	
12. การฝึกงาน		✓			✓					2	22.22	
13. การสอนงาน		✓								1		
14. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน		✓			✓					2	22.22	
15. การเรียนรู้ทางไกล		✓								1		
16. การแสดงบทบาทสมมติ		✓			✓					2	22.22	
17. การใช้บทเรียนโปรแกรม		✓								1		
18. กรณีศึกษา		✓								1		
19. การใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน		✓								1		

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 (ต่อ)

นักวิชาการ / กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำครู	1. ลิไรจัน สารรัตนะ (2561)	2. รุ่งอรุณ หงส์เรียงจันทร์ (2560)	3. น้ยนา ฉายางค์ (2560)	4. จุรัญ นวมมะโน (2562)	5.ทิศนา แขมมณี และคณะ (2563)	6. Keeves & Westphal (2018)	7. Bardo & Hartman (2016)	8. Eisner (2017)	9. Joyce & Harvey (2020)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
20. การเรียนรู้แบบออนไลน์		✓	✓							2	22.22	
21. กิจกรรมนันทนาการ		✓								1		
22. กลุ่มทำงาน		✓								1		
23. การสนทนากลุ่ม	✓		✓			✓	✓		✓	5	55.56	*
24. การติดตามประเมินผล	✓		✓			✓	✓		✓	5	55.56	*
25. การจับคู่พัฒนา			✓							1		
26. การฝึกวิเคราะห์งานแบบ SWOT ANALYSIS					✓					1		
27. การฝึกกิจกรรมพัฒนา								✓		1		
28. การใช้คู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนา			✓					✓		2	22.22	

จากตาราง 9 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาต่าง ๆ พบว่า มีรูปแบบหรือวิธีการพัฒนา จำนวน 28 วิธี แต่จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดสรรกระบวนการภาวะผู้นำครูโดยใช้เกณฑ์ความถี่ของแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้ภาวะผู้นำครู มี 4 วิธี ได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกปฏิบัติจริง 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ (PLC) 4) การสนทนากลุ่ม และ 5) การติดตามและประเมินผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา

สีริศักดิ์ อำไพวงษ์ (2562, ออนไลน์) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในทศวรรษหน้า ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน ความรู้ของผู้บริหารในทศวรรษหน้า พบว่า มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ คือ ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน ต้องการมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการและ ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพด้านการบริหารงานบุคคล ต้องมีการสรรหา บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทั่วไป ต้องมีการเข้าใจวิธีการปฏิบัติการในการทำงานแบบใหม่ ๆ และวางแผนการปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ต้องมีการวัดการประเมินผล ด้านการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ ต้องมีการเน้นความสำคัญ ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการและความคาดหวังสูงในการทำงาน

รัตติยา พร้อมสิ้น (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 23 องค์ประกอบย่อย และ 104 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความเป็นครูมี 3 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ 2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้ 3) ความเชี่ยวชาญด้านการสอน มี 5 องค์ประกอบย่อย 22 ตัวบ่งชี้ 4) การพัฒนาตนเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ 5) การทำงานเป็นทีม มี 4 องค์ประกอบย่อย 21 ตัวบ่งชี้และ 6) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11 มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล 3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 11 พบว่า รูปแบบการพัฒนา มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ครูที่ได้รับการพัฒนามีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 72.97

สุภาพรรณ ธะยะธง (2562, หน้า 89 – 93) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 คู่ 7) การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 8) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน การสร้างขวัญและกำลังใจแก่คณะครูในกลุ่มที่ปฏิบัติงานดีด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม การวางแผนการทำงานร่วมกัน และด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายในการตรวจสอบการประเมินให้เกียรติแก่ผู้อื่น

สุวรรณี ยหะกร (2562, หน้า 89 – 104) ได้ศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูภาษาไทยในโรงเรียน

ประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีน การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้ มีครูผู้สอนวิชาภาษาไทยระดับประถมศึกษาจำนวน 5 คน จากโรงเรียนประถมศึกษา 2 โรงเรียน ในจังหวัดนนทบุรีได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ผู้วิจัยเป็นบุคคลภายนอกและครูเป็นผู้ปฏิบัติงาน การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ก่อนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และระยะที่ 2ระหว่างการดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ในระยะที่ 2 นั้นแบ่งออกเป็น 3 ขั้นคือ 1) วางแผน 2) สอนและสังเกต และ 3) สะท้อนผล เครื่องมือที่ใช่ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบและแบบสังเกตการสอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูภาษาไทยทุกคน มีระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ระดับ และ 2) แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ได้แก่ (1) เครื่องมือผู้ร่วมทีมมีเวลาในกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันการวางแผน การสังเกต และการสะท้อน (2) มีเครื่องมือช่วยในการสังเกต คือแบบสังเกตพฤติกรรมและมีการสะท้อนผลโดยใช้แบบบันทึกการสะท้อน (3) การได้รับการนิเทศ แนะนำช่วยเหลือด้านกระบวนการพัฒนาบทเรียนจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก และ (4) กระบวนการสะท้อนที่เน้นให้ครูวิเคราะห์ตนเองและแสวงหาแนวทางพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบงาน การที่ผลเป็นเช่นนี้ สรุปได้ว่า การที่ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ที่สมัครใจและมีการส่งเสริมให้ทำงานพัฒนาบทเรียนเป็นทีมตั้งแต่ให้มีการวางเผนร่วมกันนำแผนการจัดการเรียนรู้จริงขณะจัดการเรียนรู้ได้ให้ทีมมาสังเกตการจัดการเรียนรู้

Anderson (2018, p. 225) ทำการศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพครู เนื้อหาสรุปว่าการพัฒนาการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาจากความต้องการของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษามาเป็นการพัฒนาครูที่ฐานโรงเรียน ให้เป็นผู้ที่สามารถวิเคราะห์หลักสูตรและสามารถวางแผนการสอนได้ด้วยอาศัยองค์ประกอบเกี่ยวกับบริบทของโรงเรียนเป็นหลัก

Eleonora, Villegas & Reimers (2019, p. 1458) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาครูสู่มืออาชีพ เป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูสู่มืออาชีพของครูภาคพื้นอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูในยุคปัจจุบันต้องเริ่มต้นจากความต้องการในการพัฒนาของครูสู่การพัฒนาการเรียนการสอน โดยประยุกต์ให้เข้ากับการทำงานประจำที่ครูปฏิบัติอยู่ นอกจากนี้ยังต้องได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้ปกครองในการให้ข้อมูลส่วนตัวของผู้เรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนควบคู่กับการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ

Lauridsen (2020, pp. 78 – 79) ได้ทำการวิจัยความตระหนักของครูเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรคืออะไร ผลการวิจัยพบว่า ความตระหนักของครู เกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร คือ การที่มีมุมมองเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรใน 2 แง่มุม คือ แง่มุมในเชิงเทคนิคและแง่มุมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด แง่มุมในเชิงเทคนิคนั้นมี 4 ประการ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรนั้นมีอิทธิพลมาจากปัจจัยภายนอก 2) การพัฒนาหลักสูตรมาจากปัจจัยภายใน 3) การพัฒนาหลักสูตรเกี่ยวข้องกับหลักการเจรจาและความมีเหตุผลและเป็นกระบวนการที่มีปัจจัยอื่น แทรกซ้อนอยู่ตลอดเวลา และ 4) การพัฒนาหลักสูตรจะต้องมีขั้นตอนในการดำเนินการ ส่วนแง่มุมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดนั้นมี 4 ประการเช่นกัน คือ 1) อิทธิพลที่ส่งผลต่อขนาดของกลุ่มคนที่เข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร 2) ครูตระหนักในตนเองว่าตนคือสะพานเชื่อมโยงระหว่างครูคนอื่น ๆ กับมาตรฐานหลักสูตรของมลรัฐเข้าด้วยกัน 3) ครูตระหนักว่ากระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร คือ กระบวนการที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จลุล่วงได้ หากไม่มีความเคลื่อนไหวของกลุ่ม 4) การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร คือ การเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าของและการลงทุนเพื่อพัฒนาหลักสูตร

ตอนที่ 3 เทคนิคสำคัญที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีเทคนิคสำคัญที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิจัยและพัฒนา เทคนิคการสนทนากลุ่มและการศึกษาพหุกรณี มีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D)

1.1 ความหมายของการวิจัยและพัฒนา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนาไว้หลายท่าน ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2560, หน้า 12) สรุปไว้ว่าการวิจัยและพัฒนาเป็นลักษณะการวิจัยแบบหนึ่ง ที่ผสานกระบวนการวิจัยกับกระบวนการพัฒนาเข้าด้วยกัน มีเป้าหมายเพื่อนำองค์ความรู้ใหม่มาใช้สำหรับการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง วิธีการหรือผลผลิตที่สร้างขึ้นใหม่ จนมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อบุคคล

หน่วยงาน องค์กร สถาบัน หรือสังคม โดยมีกลยุทธ์ในการตรวจสอบยืนยันความถูกต้องและน่าเชื่อถือของวิธีการ หรือผลผลิตใหม่ หรือแสวงหาวิธี การหรือผลผลิตใหม่ หรือสร้างนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่

วิโรจน์ สารรัตนะ (2561, หน้า 120) กล่าวว่า เป็นการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผลผลิต (Product) ซึ่งผลผลิตนี้ในทางธุรกิจอาจเรียกว่า “ผลิตภัณฑ์” ที่เป็นตัวสินค้า ในทางการศึกษาอาจเรียกว่า “นวัตกรรม” ที่อาจเป็นวัตถุ (Material) หรืออาจเป็นหลักการ (Principle) แนวคิด (Concept) หรือทฤษฎี (Theory) ที่สะท้อนให้เห็นถึงเทคนิคหรือวิธีการเพื่อการปฏิบัติด้วย

ทิศนา แขมมณี (2563, หน้า 5) การวิจัยแลพัฒนา เป็นการวิจัยที่มุ่งนำเอาความรู้จากการวิจัยบริสุทธิ์ไปวิจัยต่อโดยพัฒนาเป็นเทคนิค หรือวิธีการที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหา และทดลองใช้จนได้ผลเป็นที่น่าพอใจ แล้วจึงนำไปเผยแพร่ใช้ในวงกว้างเพื่อ พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวิจัยและพัฒนา เป็นการวิจัยเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ นวัตกรรมใหม่ พัฒนากระบวนการ พัฒนาระบบและวิธีทำงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยใช้การวิจัยเป็นฐานสำหรับการพัฒนาสิ่งที่ต้องการ

1.2 จุดมุ่งหมายของการวิจัยและพัฒนา (R&D)

สุพักตร์ พิบูลย์ (2559, หน้า 48) กล่าวสรุปว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นทางเลือกสำคัญที่จะมีผลต่อการยกระดับคุณภาพงานในองค์กร รวมทั้งการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคคล หากองค์กร / หน่วยงาน / กลุ่มนักวิชาชีพใด ๆ มีการพัฒนาสื่อ คู่มือ อุปกรณ์ สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการทำงานใหม่ แล้วนำมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้องค์กรหรือนักวิชาชีพกลุ่มนั้น ๆ สามารถยกระดับคุณภาพงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ บุคลากรหรือคนในรุ่นหลังจะมีนวัตกรรมหรือทางเลือกเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตที่หลากหลาย ช่วยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ธเนศ ขำเกิด (2559, หน้า 3 – 4) กล่าวว่า การบริหารหรือการทำงานใดใดที่มุ่งแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้เกิดคุณภาพนั้น เมื่อผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานค้นพบปัญหา และเกิดความตระหนักในปัญหา ก็จะคิดค้นรูปแบบสื่อ หรือรูปแบบการพัฒนา ที่มักเรียกว่า “นวัตกรรม” เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานดังกล่าว โดยที่รูปแบบสื่อหรือรูปแบบการพัฒนาที่คิดขึ้น จะต้องมีเหตุผล หลักการ หรือทฤษฎี

รองรับ ทั้งนี้อาจเลือกใช้วิธีการปรับปรุงในสิ่งที่มีผู้อื่นให้ศึกษาหรือเคยใช้ได้ผล ในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาเช่นเดียวกันมาก่อน หรืออาจเกิดคิดขึ้นใหม่ก็ได้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2561, หน้า 123) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพของงาน ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่ามีปัญหา (Problem) หรือมีความต้องการจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงาน จากกระบวนทัศน์เก่าสู่กระบวนทัศน์ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังมาอย่างยืดเยื้อยาวนาว หรืออื่น ๆ แล้วแต่กรณีมีกระบวนการพัฒนานวัตกรรมในรูปแบบของ R1D1, R2D2, R3D3,..., RiDi มีขั้นตอนสุดท้ายใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi – experimental Design) ในภาคสนามจริง มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อทดสอบคุณภาพของนวัตกรรมในลักษณะ If X...then Y และเพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของนวัตกรรมนั้นด้วย จากนั้นจึงมีการเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ในวงกว้างต่อไป

กล่าวโดยสรุป การวิจัยและพัฒนา (R&D) มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทาง การแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพของงาน เป็นทางเลือกสำคัญที่จะมีผลต่อการยกระดับคุณภาพงานในองค์กร รวมทั้งการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคคล หากองค์กร/หน่วยงาน/กลุ่มนักวิชาชีพใด ๆ มีการพัฒนาสื่อ คู่มือ อุปกรณ์ สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการทำงานใหม่ แล้วนำมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและเผยแพร่อย่างกว้างขวาง

1.3 กระบวนการวิจัยและพัฒนา

กระบวนการวิจัยและพัฒนาตามแนวคิดของทิศนา แขมมณี (2563, หน้า 18) คือ การวิจัยและพัฒนาเป็นการพัฒนาแบบหนึ่งที่ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือหรือเป็นยุทธวิธีในการดำเนินงาน เป็นการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในทิศทางหรือลักษณะที่ต้องการ โดยใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนางาน ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพของงานและมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบระเบียบ มีการศึกษาทดลองเพื่อให้เห็นผลเชิงประจักษ์ มีการตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีการปรับปรุงพัฒนาไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งการพัฒนาบรรลุเป้าหมาย ที่ต้องการ โดยขั้นตอนหลักในการดำเนินการวิจัยละพัฒนา มี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการวิจัย (R) และขั้นการพัฒนา (D)

ซึ่งอาจเริ่มต้นจาก R1 เพื่อแสวงหาความรู้และแนวทางการพัฒนานวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ และต่อด้วย D1 คือ การพัฒนานวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ตามทางนั้น ต่อไปคือขั้นการวิจัย R2 เพื่อตรวจสอบและประเมินคุณภาพของนวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้น หาข้อบกพร่องและวิธีการปรับปรุงแก้ไข และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง D1 ให้เป็นนวัตกรรม D2 ที่ดีขึ้น ทั้งนี้อาจดำเนินการตามขั้นดังกล่าวซ้ำหลาย ๆ รอบ จนกว่าจะได้นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

ธเนศ ขำเกิด (2559, หน้า 3) ได้ระบุขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาว่า เริ่มต้นจากขั้นตอนแรกคือวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาให้รู้ว่างานในหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นมีปัญหาที่แท้จริงคืออะไร การสืบค้นหรือวิธีการหาปัญหาอย่างมีระบบก็คือการวิจัยเชิงสำรวจนั่นเอง และเมื่อได้ทราบปัญหาแล้ว ถ้าหยุดนิ่งไม่แก้ปัญหาหรือพัฒนาให้ดีขึ้นก็ย่อมไม่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น จึงต้องคิดค้นรูปแบบหรือนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา นั่นคือ การพัฒนา และเมื่อพัฒนารูปแบบการแก้ปัญหาหรือนวัตกรรมแล้ว เพื่อให้รู้ว่ารูปแบบหรือนวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ต้องนำไปทดลองใช้ นั่นคือ การวิจัยเชิงทดลอง หากแก้ปัญหาไม่สำเร็จก็กลับไปวิเคราะห์ปัญหาและปรับปรุงรูปแบบหรือนวัตกรรม แล้วนำมาทดลองใช้ใหม่ จนสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ หากแก้ปัญหาได้สำเร็จแล้วก็เขียนรายงานการวิจัย และเผยแพร่รูปแบบหรือนวัตกรรมนั้น ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วิโรจน์ สารรัตนะ (2561, หน้า 115) กล่าวสรุปว่า การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการวิจัยและพัฒนา (R&D) เพราะจะทำให้ได้โปรแกรมพัฒนาที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยว่ามีจุดมุ่งหมายเพื่ออะไร มีรูปร่างหน้าตาเป็นอย่างไร และจะพัฒนาอย่างไร ดังนั้น วิธีดำเนินการวิจัยในบทที่ 3 จึงจะเริ่มต้นด้วยการนำเอาโปรแกรมพัฒนาที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยนั้นเป็นตัวตั้งต้นในขั้นตอนที่ 1 และการออกแบบวิจัยภาคสนามจะให้มีอย่างน้อย 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาความรู้ให้กลุ่มทดลอง และโครงการกลุ่มทดลองนำความรู้สู่การปฏิบัติ ดังนั้น ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา (R&D) ควรประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การตรวจสอบโปรแกรมพัฒนา 2) การจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรม 3) การตรวจสอบคุณภาพคู่มือประกอบโปรแกรม 4) การสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองโปรแกรมในภาคสนาม 5) การทดลองโปรแกรมในภาคสนาม และ 6) การเขียนรายงานการวิจัยและการเผยแพร่ผลการวิจัย

กล่าวโดยสรุป กระบวนการวิจัยและพัฒนา เป็นการพัฒนาแบบหนึ่งที่ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือหรือเป็นยุทธวิธีในการดำเนินงาน เป็นการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในทิศทางหรือลักษณะที่ต้องการ โดยใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนางาน ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพของงานและมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบระเบียบ มีการศึกษาทดลองเพื่อให้เห็นผลเชิงประจักษ์ มีการตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ และมีการปรับปรุงพัฒนาไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งการพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยรวมแล้วการวิจัยและพัฒนา มีขั้นตอนหลักในการดำเนินงาน 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวิจัย (R) และขั้นตอนการพัฒนา (D) ซึ่งมีกระบวนการในการพัฒนาผลผลิตหรือนวัตกรรมในรูปแบบ R1D1...R2D2...R3D3.....RiDi มีขั้นตอนสุดท้ายใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Design) ที่มีจุดหมายหลักเพื่อทดสอบคุณภาพของผลผลิตในลักษณะ If X...then Y และเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของผลผลิตหรือนวัตกรรมนั้นด้วยจากนั้นจึงมีการเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ในวงกว้างต่อไป

2. เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) เป็นเทคนิคการแสวงหาความรู้โดยอาศัยรูปแบบวิจัยในทางสังคมศาสตร์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การที่นักวิชาการได้แบ่งลักษณะของการวิจัยออกเป็น 2 แนวทางดังกล่าว เป็นการแบ่งตามลักษณะของข้อมูล ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภทคือข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ข้อมูลที่อธิบายความหมายด้วยจำนวนตัวเลข เช่น มีหนังสือจำนวน 400 เล่ม มีโรงเรียนจำนวน 1,000 แห่ง เป็นต้น ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ คือข้อมูลที่อธิบายความหมายด้วยการบอกลักษณะของสิ่งนั้น ๆ เช่น คนไทยส่วนใหญ่มีรูปร่างผอม ประชาชนคนไทยบางส่วนมีนิสัยที่ขาดระเบียบวินัย เป็นต้น

วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์ (2560, หน้า 55) กล่าวสรุปว่า การวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพไม่ได้แตกต่างกันที่วิธีการรวบรวมข้อมูล ประเภทของข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเท่านั้น แต่ประเด็นสำคัญอยู่ที่การตั้งสมมติฐานหลัก หรือแนวคิดที่มาของความรู้ และหลักการเหตุผลที่แสดงจุดยืนแตกต่างกัน สำหรับข้อมูลเชิงคุณลักษณะแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ ชนิดที่ใช้สำหรับการอธิบายสภาพการณ์ ลักษณะความรู้สึก ความรู้ ความสามารถของคน สัตว์ สิ่งของ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

กับอีกชนิดหนึ่งคือ ชนิดที่อธิบายความด้วยตัวเลข เช่น คะแนนที่ได้จากการทดสอบนักเรียน ระดับความสูงของต้นไม้ ความยาวของระยะทาง เป็นต้น

อุทุมพร ทองอุไทย จามรมาน (2559, หน้า ก) กล่าวสรุปไว้ว่า การวิเคราะห์ข้อมูลและการได้มาของข้อมูลจะมีความแตกต่างกัน เช่น การสังเกต การทดสอบ การสัมภาษณ์ การสอบถาม การจดบันทึกจากแหล่งข้อมูล การตรวจสอบจากรายการ และการใช้ตัวอย่างของประชากร ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพอาจทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ 1) การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ และ 2) การปรับข้อมูลให้เป็นเชิงปริมาณก่อน โดยการแจงนับจำนวนการจำแนกตามบุคคล พฤติกรรม เหตุการณ์ การจัดจำแนกตามตัวแปร หรือความสัมพันธ์และการประเมิน

1. ความหมายของการวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นเทคนิคหนึ่งที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย อุทุมพร ทองอุไทย จามรมาน (2559, หน้า ข) กล่าวสรุปไว้ว่า การวิเคราะห์เนื้อหา หมายถึง การสรุปผลตามเกณฑ์ของผู้อ่าน ผลการวิเคราะห์จึงแตกต่างกันตามผู้วิเคราะห์ ซึ่งลักษณะของการวิเคราะห์จะมีผลของการวิเคราะห์เป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะภาวะวิสัย (Objective) คือ ไม่ว่าผู้ใดจะทำการวิเคราะห์ ผลออก มาย่อมไม่แตกต่างกัน 2) มีลักษณะเป็นระบบ (Systematic) และ 3) มีลักษณะเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative) ซึ่งการวิเคราะห์เนื้อหามีความหมายใกล้เคียงกับการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงบรรยายชนิดหนึ่ง เป็นการเอาเอกสารที่ได้จากหน่วยงานของรัฐและเอกชนมาวิเคราะห์ บรรยายสถานภาพและคุณภาพของเอกสารเหล่านั้น การวิเคราะห์เอกสารคล้ายการวิจัยเชิงประวัติศาสตร์แตกต่างกันตรงที่อายุของเอกสารที่ใช้ในการวิจัยเท่านั้นการวิเคราะห์เนื้อหา มีความเหมือนกันกับการสังเคราะห์งานวิจัย ซึ่งมีอยู่ 4 ประเภท ได้แก่ 1) การวิเคราะห์เนื้อหา 2) การนับคะแนนเสียง 3) การวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อสรุปผลการวิจัย และ 4) การวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อบอกขนาดของผล

โดยสรุป การวิเคราะห์เนื้อหา หมายถึง เทคนิคหนึ่งในการสังเคราะห์งานวิจัย เป็นการรวบรวมข้อมูลเนื้อหาที่มีลักษณะเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันเข้าไว้ด้วยกันเพื่อจัดกลุ่ม หารูปแบบ และหาความสัมพันธ์ของเรื่องที่ต้องการวิเคราะห์

2. ประเภทของการวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์เนื้อหามีหลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของนักวิจัยที่จะตั้งขึ้น ดังนั้น จึงมีนักวิจัยและนักวิชาการ

แยกประเภทของการวิเคราะห์เนื้อหาดังเช่น Holsti (2009, อ้างถึงใน อุทุมพร ทองอุไทย จามรมาน, 2559, หน้า ก) จำแนกการวิเคราะห์เนื้อหาตามลักษณะของการสื่อความหมาย และการวิเคราะห์เชิงเหตุผล

3. องค์ประกอบของการวิเคราะห์เนื้อหา ในการวิเคราะห์เนื้อหาถ้าจะให้ได้ผลการวิเคราะห์แม่นยำ ผู้วิเคราะห์จะต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ โดยจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่วิเคราะห์เป็น อย่างดีในทุกด้าน

อุทุมพร ทองอุไทย จามรมาน (2559, หน้า ก) กล่าวว่า การวิเคราะห์เนื้อหามีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. เนื้อหาการวิเคราะห์ ถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการวิเคราะห์ซึ่งเนื้อหาดังกล่าวอาจจะอยู่ในรูปของเอกสาร รูปภาพ เพลง ฟิล์ม คำพูด หรืออื่น ๆ

2. วัตถุประสงค์การวิเคราะห์ โดยทั่วไปการกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์เนื้อหาจะเป็นไปใน 3 ลักษณะ คือ เพื่อสรุปข้อมูล เพื่อหารูปแบบหรือหาความสัมพันธ์ภายใน และเพื่อหารูปแบบหรือหาความสัมพันธ์ภายนอก

3. หน่วยการวิเคราะห์ โดยปกติจะมีหน่วยในการวิเคราะห์เนื้อหาจาก 3 หน่วย คือ หน่วยจากการสุ่ม หน่วยจากการบันทึก หน่วยจากเนื้อหา

4. การสุ่มตัวอย่างและประชากร การสุ่มตัวอย่างจากเอกสารหรือจากสิ่งที่ต้องนำมาวิเคราะห์ นักวิจัยควรกำหนดให้เหมาะสมกับระยะเวลาและงบประมาณ

5. ขั้นตอนของการวิเคราะห์เนื้อหา จะเริ่มต้นขึ้นหลังจากที่นักวิจัยได้ทำความเข้าใจกับปัญหาการวิจัย กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยและตั้งสมมติฐานการวิจัยเรียบร้อยแล้วซึ่งมีรูปแบบของการวิเคราะห์ ดังนี้ ศึกษางานที่ต้องการวิเคราะห์เนื้อหาให้เข้าใจ กำหนดกลุ่มที่จะใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ กำหนดดัชนีชี้วัดในแต่ละกลุ่ม กำหนดหน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ และลงมือวิเคราะห์เนื้อหา โดยเปรียบเทียบหน่วยการวิเคราะห์ให้ตรงกับดัชนีกลุ่มเนื้อหาที่กำหนดไว้

อุทุมพร ทองอุไร จามรมาน (2559, หน้า ก) กล่าวว่า การวิเคราะห์เนื้อหา มี 2 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตอนการแปลภาษาเป็นข้อมูล เป็นขั้นตอนของการอ่านเนื้อหาเพื่อจับประเด็นสำคัญ โดยอาจจะจับกลุ่มตามเนื้อหา แยกเป็นสาย หรือแยกเป็นมิติเป็นต้น

2. ขั้นตอนการแปลข้อมูลเป็นตัวเลข เป็นขั้นตอนที่ทำต่อจากขั้นตอนที่ 1 ซึ่งในตอนนี้สามารถแปลข้อมูลออกมาเป็นตัวเลขใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะของจำนวนหรือความถี่ และลักษณะของการแปลเป็นค่าหรือคะแนน

5. ความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์เนื้อหา นักวิจัยควรให้ความสำคัญกับประเด็นนี้เป็นพิเศษ และในการสังเคราะห์เนื้อหาจะสร้างความน่าเชื่อถือได้หรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับจำนวนงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ซึ่งไม่ควรจะน้อยกว่า 5 เรื่อง (อุทุมพร ทองอุไทย จามรมาน, 2559, หน้า ข) สำหรับความน่าเชื่อถือจำแนกออกเป็น 2 ประการ คือ ความเที่ยง (Reliability) และความตรง (Validity) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 ความเที่ยงในการวิเคราะห์เนื้อหา หมายถึง ผลการวิเคราะห์ที่ได้ออกมาจะมีลักษณะ 2 ประการ ได้แก่ 1) ความคงที่ คือ ความไม่แปรเปลี่ยนของผลการวิเคราะห์ ถึงแม้จะมีการวิเคราะห์ซ้ำกี่ครั้งผลก็ยังเหมือนเดิม
2) ความเหมือนเดิม คือ ถึงแม้จะมีการวิเคราะห์โดยบุคคลหลาย ๆ คน ผลก็ยังเหมือนเดิมและแม่นยำ

5.2 ความตรง หมายถึง ผลการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับความเป็นจริง ซึ่งมีความตรงใน 5 ประการ คือ 1) ตรงตามเนื้อหา 2) ตรงตามความหมาย 3) ตรงตามการสุ่ม 4) ตรงตามวิธีการ และ 5) ตรงตามทฤษฎี

3. การอบรมเชิงปฏิบัติการ

3.1 ความหมายการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

หัทยา อินทร์เชิง (2559, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า เป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรม ที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิ์ภาพ เพราะการฝึกอบรมนี้เน้นทั้งด้านวิชาการ หรือทฤษฎี และด้านปฏิบัติ โดยคำนึงถึงการเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรมนำสิ่งที่ตนเรียนรู้นั้นมาปฏิบัติในสถานการณ์การทำงานอันแท้จริงของเขาได้

โดยการฝึกอบรมเป็นกระบวนการอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ มีทัศคติอันเหมาะสมและเกิดความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนกระทั่งเข้ารับการฝึกอบรมเกิดการ เรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอันจะยังให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และมีลักษณะดังนี้

1. เป็นกระบวนการ (Process) อย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์การ โดยอาศัยการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มีการวางแผนที่ดีและเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องกันไปโดยไม่หยุดยั้ง

2. การกระทำทั้งหมดก็มุ่งที่จะเปลี่ยนพฤติกรรม 3 ด้าน คือ 1) เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของวิทยาการในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความจำเป็นที่ทุกคนต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้บังเกิดประสิทธิผลขึ้น 2) เพิ่มพูนทักษะ (Skills) หรือความชำนาญเพื่อบรรเทาการสูญเสียอันเกิดจากการทำงานโดยขาดทักษะและประสบการณ์ 3) เปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitudes) เพื่อให้เกิดความคิดอ่านใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงความเชื่อเก่า ๆ ที่ล้าสมัยและเสื่อมถอย เพื่อให้เกิดทัศนคติใหม่ที่มีประโยชน์ตามความประสงค์ของหน่วยงานตลอดจนพัฒนานิสัยหรือพฤติกรรมให้มีการกระทำ ที่เหมาะสมถูกแบบแผนยิ่งขึ้น

3. เป็นกระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความสามารถ (Ability) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ของบุคคลอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ต่อหน่วยงานเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งในด้านความรู้ทักษะและทัศนคติของบุคคลเกี่ยวกับการทำงาน

3.2 เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง รูปแบบวิธีการสอน การอบรมที่สนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบร เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้เสนอไว้

เครือวัลย์ ลิ่มอภิชาต (2558, หน้า 15) ได้เสนอวิธีการเลือกใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรมว่าควรคำนึงถึงปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ดังนี้

1. พิจารณาความเหมาะสมของเทคนิคที่จะนำมาใช้ คือ ต้องให้เหมาะสมกับลักษณะของหัวข้อวิชาและสอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนา

2. พิจารณาขนาดของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า มีมากน้อยเพียงใด ลักษณะของการฝึกอบรมนั้นเป็นประการใด ควรจะแบ่งเป็นกลุ่มย่อยหรือไม่ กลุ่มละเท่าใด แล้วเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมให้เหมาะสม

3. พิจารณาถึงลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า มีพื้นฐานความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์แตกต่างหรือสอดคล้องกัน ควรเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบใดจึงจะเหมาะสม และอำนวยประโยชน์สูงสุด

4. พิจารณาถึงความสามารถความคุ้นเคยต่อเทคนิคการฝึกอบรมที่จะนำ ไปใช้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคุ้นเคยต่อวิธีการนั้น ๆ หรือไม่

5. พิจารณาถึงเวลา และอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ว่า มีเวลาเพียงพอ และสะดวกต่อการจัดหาหรือไม่

6. พิจารณาถึงงบประมาณที่มีอยู่กับค่าใช้จ่ายที่จะต้องจัดทำเพียงพอหรือไม่

7. พิจารณาและประเมินทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเป็นอย่างไร ปฏิกิริยาไปในทางต่อต้าน ขัดขืน เฉื่อยชา หรือขวนขวายใคร่รู้ในวิชาการ ทั้งนี้ทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการเลือกสรรเทคนิคการฝึกอบรมมาก

อาชัญญา รัตนอุบล (2560, หน้า 85) แบ่งประเภทของเทคนิคการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภท โดยยึดหลักบทบาทสำคัญของผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

1. เทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญต่อบทบาทของผู้ให้การฝึกอบรมหรือวิทยากรได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การประชุมแบบซิมโปเซียม

2. เทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญต่อบทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นวิธีการฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจุดศูนย์กลางและการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดประสบการณ์การเรียนรู้โดยมุ่งสร้างพลังกลุ่มเป็นการพัฒนากลุ่มภายใต้หลักการของกระบวนการกลุ่ม ทั้งนี้พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมให้ต่อเนื่อง เพื่อเป็นการแสดงออกถึงค่านิยม และคุณค่าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.3 ขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการ มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนจัดอบรมเชิงปฏิบัติการประกอบไปด้วย

1. สำรวจหัวข้อและประเด็นปัญหา

2. เขียนโครงการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ

3. ตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการ

4. ขั้นตอนการเตรียมการดำเนินการ

5. ประชุมสรุปผลก่อนการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการระหว่างการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. ลงทะเบียน

2. พิธีเปิด

3. แบ่งกลุ่มย่อยจัดการอบรม (ภาคปฏิบัติ) ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้เข้าอบรม

4. สรุปผลการอบรมของผู้เข้าอบรมในแต่ละวัน (ทบทวนปัญหา)

5. พิธีปิดการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการหลังการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. รายงานผู้บังคับบัญชา

2. รายงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่นงานคลัง และงานพัสดุ

Nadler (2021, pp. 11 – 13) สร้างรูปแบบระบบการฝึกอบรมที่เรียกว่า The Critical Events Model โดยกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางการฝึกอบรม 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์การ

2. กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ

3. กำหนดความต้องการความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในองค์การ

4. พิจารณาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

5. สร้างหลักสูตร

6. เลือกเทคนิคการฝึกอบรม

7. เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม

8. ดำเนินการฝึกอบรม

9. ประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม ตลอดจนการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อย่างไรก็ตามมีนักการวิชาการศึกษาให้ความหมายเพิ่มเติมไว้ว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมอีกแบบหนึ่ง ที่ใช้กันมากในบริษัทในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม และในองค์การต่าง ๆ เนื่องจากการประชุมแบบนี้ จะต้องมีการฝึกปฏิบัติสำหรับผู้เข้าร่วมเป็นหลักสำคัญ การอบรมแบบนี้ปกติแล้วจะมีสมาชิกที่ร่วมประชุมจำนวนไม่มากนัก คือ มักจะมีจำนวนแต่เพียงพอเหมาะกับอุปกรณ์ และเครื่องมือและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการ ในเรื่องที่จัดอบรมนั้น ๆ เนื่องจากเน้นการฝึกปฏิบัติเป็นส่วนสำคัญ

ในการอบรมเชิงปฏิบัติการนี้ สมาชิกในการอบรมจะต้องร่วมกันศึกษา รับฟังการบรรยาย หรือศึกษาค้นคว้า ทำความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติ เพิ่มเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง ตามหัวข้อของการอบรมปฏิบัติการนั้น ๆ หลักสำคัญของการประชุมแบบนี้ คือ การเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติ แล้วนำไปปฏิบัติในการปฏิบัติงานจริง ตัวอย่าง การอบรมเชิงปฏิบัติการ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการสร้างแบบทดสอบ แบบวัดความพึงพอใจของผู้บริหาร การอบรมเชิงปฏิบัติการซ่อมบำรุง การจัดการอบรมแบบนี้ จะต้องมีเอกสาร มีหนังสือ มีรายละเอียดและข้อมูล ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ เพื่อประกอบการศึกษาและเพื่อการฝึกปฏิบัติ ซึ่งจะต้องเตรียมไว้ล่วงหน้าให้พร้อม เพื่อผู้เข้าร่วมอบรมใช้ประโยชน์ได้ทันทีในการฝึกปฏิบัติตามกำหนดการหรือตามตารางการปฏิบัติ ตามที่ได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ จุดเน้นจะอยู่ที่การปฏิบัติได้เป็นการแก้ปัญหาด้วยภาคปฏิบัติ เน้นการปฏิบัติมากกว่าการบรรยายหรือการอภิปราย มุ่งปรับปรุงความสามารถและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคน ส่วนใหญ่มักจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการงานหรือวิชาชีพ

3.4 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การ เพราะการฝึกอบรมช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้คุณค่าของการฝึกอบรม สรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. ช่วยให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้มากขึ้นโดยใช้เวลาน้อยลง เนื่องจากวิทยากรส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเป็นอย่างดีในเรื่องที่ให้การฝึกอบรม

2. ช่วยให้ผลผลิตมีคุณภาพสูงขึ้น เนื่องจากการฝึกอบรมแต่ละครั้งจะมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จะต้องปฏิบัติการที่บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

3. ช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ทำให้บุคลกรมีความรู้ความสามารถมากขึ้นช่วยให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนเอง ในขณะเดียวกันหน่วยงานก็เห็นคุณค่าของบุคลากรจึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. ตอบสนองความต้องการด้านแรงงานของหน่วยงานได้เป็นอย่างดีการพัฒนาด้านต่าง ๆ ในสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ ส่งผลกระทบไปยังผลผลิตทางการศึกษา ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาบางส่วนว่างงาน เนื่องจากสิ่งที่ศึกษา ไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และในขณะเดียวกันหน่วยงานบางแห่งก็ไม่สามารถหาผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่หน่วยงานต้องการ บางหน่วยงานจึงรับสมัครบุคลากรโดยกำหนดคุณสมบัติไว้กว้าง ๆ เมื่อได้บุคคลที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับที่หนดแล้ว ก่อนที่จะปฏิบัติงานจริงจะต้องผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่จะปฏิบัติ

5. ช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน องค์การและเพื่อนร่วมงาน กระบวนการฝึกอบรมจะ ช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับงานที่ทำ ช่วยให้เกิดความรักสามัคคีในหน่วยงาน ช่วยลดความเครียดในการทำงาน ให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ (PLC)

3.4.1 ความหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ (PLC)

มีนักวิจัย นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ (PLC) ไว้หลากหลาย ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2556, หน้า 21 – 84) ได้ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า เป็นการรวมตัวของครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการการจัดการเรียนรู้ โดยครูทุกคนมีโอกาสเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายหลักคือผลการเรียนรู้ของนักเรียนและผลลัพธ์ที่การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ทั้งวิธีการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมองค์กร

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, หน้า 95) ได้ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมกันเรียนรู้ระหว่างครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมแบบ

กัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน เป็นทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของนักเรียนเป็นสำคัญและความสุขในการทำงานร่วมกันของสมาชิก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า เป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของนักเรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562, หน้า 11) ได้ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า การรวมกลุ่มทางวิชาการของบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและคุณภาพของนักเรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (Collaborative learning) การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ (Lesson learned) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing learning) อย่างต่อเนื่อง

Hord (2013, p. 11) ได้ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า เป็นกลุ่มสมาชิกภายในโรงเรียนศึกษา ทำงาน วางแผนร่วมกันโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนและปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของสมาชิก

Newmann (2020, p. 1) ได้ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า เป็นทีมของโรงเรียน ร่วมกันทำงาน รับผิดชอบ แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านการศึกษาชุมชนภายในโรงเรียนมีความจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของนักเรียน

สรุปได้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ (PLC) เป็นการรวมกลุ่มของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา เช่น ครู บุคลากรทางการศึกษา ได้ร่วมกันวางแผน ทำงานร่วมกัน สนับสนุน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการสนทนาสะท้อนผล เรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติ โดยทำเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการมุ่งเน้นพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและพัฒนาวิชาชีพของครู

3.4.2 วัตถุประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 7) ได้กล่าวสรุปถึงวัตถุประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

1. เพื่อสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

2. เพื่อสร้างการทำงานร่วมกันของครู เกิดการร่วมมือรวมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของนักเรียน ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาวิธีการทำงานของครู

3. เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนานักเรียน

Great Schools Partnership (2014, p. 15) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 2 วัตถุประสงค์ หลัก คือ

1. เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ของนักการศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบร่วมมือ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการสนทนาทางวิชาชีพ

2. เพื่อสร้างความสำเร็จทางการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสำเร็จของนักเรียนด้วยภาวะผู้นำทางการสอน

สรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือเพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องโดยมีเป้าหมายในการพัฒนานักเรียน

3.4.3 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นมีความสำคัญ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดผลดีทั้งต่อ ครูและนักเรียน มี 2 ประเด็น (อนุสสรา เฉลิมศรี, 2563, หน้า 54) ดังนี้

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลดีต่อครู คือ 1) ช่วยลดการทำงานอย่างโดดเดี่ยวของครู 2) เพิ่มความผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมาย 3) มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อพัฒนาการโดยรวมและความสำเร็จของนักเรียน 4) เพิ่มพลังในการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองของครู เพื่อให้การสอนและการปฏิบัติงานในชั้นเรียนมีผลดียิ่งขึ้น 5) รู้ความหมายและเข้าใจเนื้อหาสาระที่จัดการเรียนการสอน ตระหนักถึงบทบาทของตนที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ 6) ทำให้ครูได้รับข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อวิชาชีพและสร้างแรงบันดาลใจด้านการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน 7) สร้างความพึงพอใจและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลดอัตราการหยุดงาน 8) พัฒนาการจัดการ

เรียนรู้ให้สอดคล้องและปรับเปลี่ยนให้เหมาะกับลักษณะของนักเรียนอย่างชัดเจนและรวดเร็ว 9) มีข้อผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างชัดเจนและยั่งยืน 10) มีการดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูและนักการศึกษาประเมินสถานการณ์ที่แท้จริงภายในโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาของตน

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลดีต่อนักเรียน กล่าวคือ 1) ลดอัตราการหยุดเรียนกลางคัน และการลดจำนวนชั้นเรียน 2) ลดอัตราการขาดเรียน 3) มีผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก 4) มีผลสัมฤทธิ์ในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านเพิ่มสูงขึ้น เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบดั้งเดิม 5) ลดความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ระหว่างนักเรียนที่ภูมิหลังแตกต่างกัน

คุรุสภา (2561, หน้า 11 – 15) กรรมการเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพได้วางคุณลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 5 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่คุรุสภาเห็นว่าควรจะมีในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรูทางวิชาชีพ ดังนี้

1. การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน เพื่อสร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คุณค่า อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติที่ดีร่วมกันอย่างมีมาตรฐาน

2. การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกมีจุดมุ่งเน้นร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การร่วมมือรวมพลังของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมด้วยช่วยสอน

4. การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน การเปิดรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และศึกษา สังเกตจากการปฏิบัติงานจริง การเยี่ยมชมในห้องเรียนเพื่อนสมาชิก

5. การสนทนาที่ทุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การพูดคุยแลกเปลี่ยนเพื่อสะท้อนคิดถึงผลการปฏิบัติงาน สะท้อนสิ่งที่เราได้จากการวางแผนร่วมกันและเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ใช่การบอกให้คนอื่นหรือสอน

Hord (2020, pp. 6 – 17) กล่าวสรุปลักษณะองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม เป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูในชุมชนทำงานร่วมกันและร่วมกันตัดสินใจ

2. การรวบรวมความคิด การสนทนาสะท้อนคิดร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกี่ยวกับนักเรียน การสอนและการเรียนรู้ ค้นหาความสัมพันธ์ของประเด็นและปัญหา

3. การกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วม เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สมาชิกมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการทำงานร่วมกัน โดยเน้นที่พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

4. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย เป็นการกำหนดเวลา สถานที่และวิธีการที่สมาชิกมาเรียนรู้ ตัดสินใจ แก้ปัญหาและสร้างงานร่วมกัน สิ่งที่ช่วยเอื้อต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) สภาพทางกายภาพและ 2) ความสามารถของสมาชิกที่เข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ สภาพทางกายภาพ เช่น เวลาในการประชุม สนทนาบทบาทหน้าที่ของสมาชิก การสื่อสาร สภาพโรงเรียน พลังความสามารถของครูในส่วนความสามารถของสมาชิก ทั้งการเปิดใจรับฟังข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของตนเอง นอกจากนี้ยังมีลักษณะที่จำเป็น คือ ความเคารพ ความเชื่อมั่นในตัวสมาชิกด้วยกันเอง สิ่งเหล่านี้เป็นทักษะพื้นฐานที่จะช่วยให้การสอนและการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

5. การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล เป็นการสังเกตพฤติกรรมของโดยสมาชิกในชุมชน การสังเกตไม่ใช่เพื่อการประเมินเป็นส่วนหนึ่งในของเพื่อช่วยเพื่อนในการสังเกตอาจจะทำโดยวิธีการสังเกต จดบันทึก และอภิปรายผลจากการสังเกตกับเพื่อนคนอื่น กระบวนการอยู่บนฐานเพื่อพัฒนารายบุคคลาหรือพัฒนาทั้งชุมชนและต้องอยู่ภายใต้ความเคารพและความเชื่อใจกันของสมาชิก

3.4.4 กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หน่วยงาน นักวิจัยและนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้การดำเนินงานเกี่ยวกับวิธีการทำงานของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเริ่มโดยจาก

1. การรวมกลุ่ม PLC จากกลุ่มครูที่มีปัญหาหรือความต้องการเดียวกัน โดยการจัดกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มครูที่สอนในกลุ่มสาระเดียวกัน สอนระดับชั้นเดียวกัน กลุ่มครูตามลักษณะงาน กลุ่ม PLC มีจำนวนสมาชิก 6 – 8 คน ใช้ระยะเวลา 2 – 3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตลอดหนึ่งปีการศึกษา จัดชั่วโมงอยู่ในภาระงานของครูเพื่อไม่ให้เป็นภาระเพิ่มขึ้น การใช้ไอซีทีในการเข้ากลุ่มระหว่างการดำเนินกระบวนการ

2. กำหนดบทบาทของบุคคลในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ผู้อำนวยความสะดวก สมาชิก ผู้บันทึกสรุป ซึ่งแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน

3. ค้นหาปัญหาหรือความต้องการ โดยสมาชิก PLC ร่วมกันเสนอปัญหาและความต้องการ เพื่อนำมาจัดกลุ่มปัญหา จัดลำดับสำคัญความจำเป็นเร่งด่วนเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนที่ต้องการแก้ไข

4. ค้นหาสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาและร่วมกันอภิปรายหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหานั้น ๆ

5. หาแนวทางแก้ไข ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนที่สำคัญสาเหตุของปัญหาแนวทางแก้ปัญหา โดยใช้ประสบการณ์ของครูที่ทำให้เกิดความสำเร็จแนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ งานวิจัย หรือแหล่งอื่น ๆ ที่มีการเสนอแนวทางไว้แล้วและสรุปแนวทางการแก้ปัญหาตามสภาพบริบทของโรงเรียน

6. นำแนวทางที่สรุปไปสู่การปฏิบัติแก้ไขปัญหา โดยสมาชิก PLC ช่วยกันสร้างงาน สร้างแผนงาน เลือกการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยมีสิ่งที่ต้องทำต่อ คือ ทำอย่างไร ทำเมื่อไร ใช้อย่างไร และตรวจสอบการทำงานอย่างไรจะเสนอผลระหว่างทำงานและสรุปผลเมื่อไร

7. นำแผนที่ร่วมกันคิดไปใช้ตามกำหนดการทำงาน สมาชิก PLC กล้านำเสนอผลการปฏิบัติ ถึงแม้ว่าจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จก็ตามและพร้อมจะนำไปปรับปรุง ต้องนำผลมาเสนอตามช่วงเวลาที่กำหนด ช่องทางในการนำเสนอผลอาจใช้ช่องทาง Line หรือ Facebook หรือรูปแบบอื่น ๆ

8. สรุปผลการนำรูปแบบ/วิธีการในการนำไปใช้ ร่วมกันสะท้อนผลและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น หากผลการทดลองเป็นตามวัตถุประสงค์ ก็เผยแพร่หรือ

ปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ถ้าผลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ก็ให้ปรับปรุงทดลองใหม่ สิ่งสำเร็จคือ นวัตกรรมที่คิดค้นมาแก้ปัญหา

Bonces (2014, pp. 307 – 319) ได้เสนอแนวทางการดำเนินกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. จัดตั้งกลุ่มสมาชิกเข้ามาร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อธิบายโครงสร้างของชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป้าหมาย บรรทัดฐาน หลักการและความคาดหวัง การจัดกลุ่มตามงานวิจัยที่สมาชิกสนใจ แต่งตั้งผู้ประสานงานและกระจายความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำสมาชิกแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้อำนวย

2. กำหนดประเด็นปัญหาหรือหัวข้อที่สนใจ พิจารณาความต้องการในการปรับปรุงจากปัญหาหรือประเด็นที่พบบ่อยสำหรับชุมชนวิชาการแต่ละแห่ง

3. วางแผนสร้างนวัตกรรม กำหนดตารางกิจกรรม และ / หรือการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ จัดตารางการประชุมเพื่อรายงานความก้าวหน้าและปฏิทินกิจกรรม พึงระลึกถึงความร่วมมือของผู้เข้าร่วม เนื่องจากนโยบายสถาบันอาจก่อให้เกิดอคติ

4. แลกเปลี่ยนผลการค้นพบความก้าวหน้าร่วมกัน และการปรับปรุงผลกระทบเป็นสิ่งสำคัญในขั้นตอนนี้ การประเมินผลกระทบต่อการพัฒนาวิชาชีพของสมาชิกและการเรียนรู้ของนักเรียนในชั้นนี้อาจต้องรายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับวงจรที่มีอิทธิพลต่อผู้เข้าร่วมแผนถูกนำไปใช้ตามระยะเวลาที่กำหนด

5. นำเสนอผล ให้คำแนะนำจัดกระทำข้อมูลที่รวบรวมและนำเผยแพร่ ค้นหาวิธีที่จะส่งผลต่อนโยบาย

6. ปรับเปลี่ยนกลวิธี เริ่มกระบวนการสืบเสาะใหม่เพื่อพิสูจน์ผลร่วมกับสมาชิกใหม่ในชุมชน

5. การฝึกปฏิบัติจริง

5.1 ความหมายของการฝึกปฏิบัติจริง

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 751,647) อธิบายความหมายของคำว่า “ฝึก” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 หมายถึง ทำ (เช่น บอก แสดง หรือปฏิบัติ เป็นต้น) เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจจนเป็นหรือมีความชำนาญ ส่วนคำว่า “ปฏิบัติ” หมายถึง ดำเนินการตามระเบียบแบบแผน และคำว่า “ปฏิบัติการ” หรือ “การฝึกปฏิบัติจริง” หมายถึง ฝึกงานเพื่อให้เกิดความชำนาญ

วีระ ไทยพานิช (2559, หน้า 15) กล่าวว่า การฝึก (Drill) หมายถึง การกระทำซ้ำหรือการทำแบบฝึกหัดเพื่อพัฒนาทักษะ (Skill) และการปฏิบัติ (Practice) คือ การปฏิบัติจริงในสิ่งที่เรียนมาซึ่งการปฏิบัติย่อย ๆ ก็จะเป็นการกระทำซ้ำ ๆ จุดมุ่งหมายสำคัญของการฝึกปฏิบัติซ้ำ ๆ เพื่อลงมือกระทำจริงและเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

สรุปได้ว่า เทคนิคการฝึกปฏิบัติจริง หมายถึง กลวิธีที่ครูหรือผู้ฝึกสอนใช้ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมได้ทำแสดงหรือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความชำนาญในสิ่งที่ได้ฝึกนั้น

5.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกปฏิบัติจริง

วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติมีหลายประการ ที่สำคัญ ได้แก่

1. เพื่อให้ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมได้มีประสบการณ์ตรง ทำให้เข้าใจในสิ่งที่เรียนได้ดีขึ้น

2. เพื่อให้ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมเกิดทักษะและเกิดการเรียนรู้ที่คงทนมากยิ่งขึ้น

3. เพื่อลดความเบื่อหน่ายและสร้างความตื่นตัวให้กับผู้เรียนหรือผู้รับการอบรม

4. เพื่อให้ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมได้มีโอกาสได้ประเมินตนเองว่าทำสิ่งที่ได้รับมอบหมายได้หรือไม่

5. เพื่อให้ครูสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมจากการสังเกตผลงานของผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมที่ได้จากการฝึกปฏิบัติ

6. เพื่อให้ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมมีทักษะและเกิดความชำนาญในสิ่งที่ได้ฝึกปฏิบัติซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ในสิ่งที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

7. เพื่อเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมและระหว่างผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมด้วยกันเอง เช่น ในกรณี “เพื่อนสอนเพื่อน” เป็นต้น และก่อให้เกิดความสามัคคีมากยิ่งขึ้น

5.3 ประโยชน์ของเทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยใช้การฝึกและปฏิบัติจริง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อครูให้ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมได้ฝึกและปฏิบัติกิจกรรมในชั้นเรียนจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการดังนี้

1. ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมได้มีประสบการณ์ตรง ทำให้เข้าใจในสิ่งที่เรียนได้ดีขึ้น

2. ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมเกิดทักษะและเกิดการเรียนรู้ที่คงทนมากยิ่งขึ้น

3. เนื่องจากผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งอาจทำให้ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมมีความกระตือรือร้น

4. เมื่อได้ปฏิบัติผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมจะทราบว่าตัวเองมีความเข้าใจในบทเรียนมากน้อยเพียงใดและทราบว่าจะพัฒนาตนเองอย่างไร

5. ครูสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมจากการสังเกตผลงานของผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมที่ได้จากการฝึกปฏิบัติ

6. ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมมีทักษะและเกิดความชำนาญในสิ่งที่ได้ฝึกปฏิบัติซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ในสิ่งที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

7. ทำให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างภายในชั้นเรียนมากยิ่งขึ้น เช่น ในกรณี “เพื่อนสอนเพื่อน” เป็นต้น และก่อให้เกิดความสามัคคีมากยิ่งขึ้น เทคนิคการสอนโดยใช้การฝึกและปฏิบัติ

Ornstein and Lasley II (2008, p. 190) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกและปฏิบัติ ได้ข้อสรุปเป็นคำแนะนำในการปรับปรุงการใช้การฝึกและปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้นดังนี้

1. ต้องมีกฎระเบียบที่ชัดเจนสำหรับพฤติกรรมทั่ว ๆ ไปของผู้เรียนหรือผู้รับการอบรม กฎระเบียบเหล่านี้ ช่วยให้ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมจัดการกับความต้องการของตนเองได้ เช่น การขออนุญาตไปห้องน้ำ หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ต้องทำเป็นประจำโดยที่ไม่รบกวนเพื่อนร่วมชั้น เช่น การเหลาดินสอ เป็นต้น

2. ครูควรเดินไปรอบ ๆ ห้องเพื่อดูแลและให้คำปรึกษาผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมขณะที่ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมกำลังทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมรู้สึกว่าครูกำลังสังเกตพฤติกรรมของตนอยู่และในขณะเดียวกันครูก็พร้อมที่ช่วยเหลือผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมหากมีปัญหาเกิดขึ้น

3. ให้คำแนะนำ คำอธิบายและผลป้อนกลับแก่ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรม ยิ่งครูให้ความสนใจผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมมากเท่าไร ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมก็ยิ่งสนใจในการทำงานที่ครูมอบหมาย และครูต้องคอยสังเกตผู้เรียนหรือผู้รับการอบรม หากผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมเกิดความไม่เข้าใจหรือสับสนเกี่ยวกับงานที่ทำให้ครูดำเนินการช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว

4. ใช้เวลาสำหรับการสอนและการสอนซ้ำเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมในระดับประถมศึกษาและผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำควรได้รับการฝึกฝนเกี่ยวกับทักษะการเรียนอย่างเต็มที่

5. ให้ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมได้ฝึกและปฏิบัติทั้งในช่วงระหว่างและหลังจากเกิดการเรียนรู้แล้ว

6. จัดให้มีการฝึกและการปฏิบัติที่มีความท้าทายและหลากหลาย การฝึก ปฏิบัติอาจเป็นเรื่องที่ทำให้ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมเป็นทุกข์หรือเกิดการเบื่อหน่ายได้ ถ้าการฝึกปฏิบัตินั้นง่ายหรือยากเกินไปหรือให้ทำสิ่งเดียวตลอด

7. ให้ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมตื่นตัวตลอดเวลาและมีใจจดจ่ออยู่กับงาน ครูต้องถามคำถามผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมเป็นครั้งคราวโดยเรียกทั้งผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมที่อาสาและไม่อาสาที่จะตอบ และครูต้องอธิบายเพิ่มให้แก่ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมในข้อที่ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมตอบผิด

8. ครูต้องใช้กิริยาท่าทางที่มีความตื่นตัวตลอดเวลาเพื่อการจัดการชั้นที่ดีขณะที่ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมฝึกและปฏิบัติ

วีระ ไทยพานิช (2557, หน้า 15 – 16) แนะนำเกี่ยวกับการฝึกและปฏิบัติ ดังนี้

1. ครูต้องให้คำแนะนำ นำเสนอข้อมูลและวัสดุเท่าที่ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมต้องการอย่างชัดเจน

2. การฝึกควรเว้นระยะเวลา ไม่ทำซ้ำ ๆ มากจนผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมเกิดการเบื่อ

3. การนำเกมหรือสถานการณ์จำลองมาใช้เป็นเครื่องช่วยสร้างแรงจูงใจอย่างดีในการฝึก

4. บอกให้ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมรู้ถึงความก้าวหน้าของเขา

สุปราณี จิราณรงค์ (2557, หน้า 103 – 104) กล่าวสรุปว่า หลังจากสอนจบผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมจะต้องมีงานทำ เช่น แบบฝึกหัด ใบงาน การบ้าน รายงานเดี่ยว กลุ่ม โครงงาน เป็นต้น ซึ่งครูจะต้องอธิบายให้ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมเข้าใจตรงกันทั้งห้องในสิ่งที่ครูมอบหมายให้ทำ ดังนี้

1. แบบฝึกหัด เป็นงานที่ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมต้องรับผิดชอบทำหลังจากจบบทเรียนที่ ในระดับชั้นเล็ก ๆ เช่น ระดับอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษาช่วงชั้นที่ 1 ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมยังเล็กบางคนไม่สามารถทำงานด้วยตนเองจนสำเร็จได้ ครูควรให้ความช่วยเหลือโดยการทำแบบฝึกหัดไปพร้อม ๆ กันทั้งห้อง โดยครูให้ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมทั้งห้องช่วยกันคิด ช่วยกันตอบ ทำไปพร้อม ๆ กัน แล้วครูเขียนสรุปเป็นคำตอบบนกระดานซึ่งจะเป็นผลดีที่ช่วยให้ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังสรุปบทเรียนแล้ว

2. การให้ทำงานกลุ่ม และโครงงานต่าง ๆ ครูควรให้เวลาที่พอเหมาะและมีการติดตาม การทำงานของผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ พร้อมให้ความช่วยเหลือในเรื่องคำแนะนำ การแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นต้น ปัญหานั้น ๆ อาจเกิดจากการหาแหล่งข้อมูลไม่ได้ ไม่รู้วิธีการทำ ซึ่งครูจะต้องเป็นผู้แนะนำชี้ทางให้ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง

สรุปได้ว่า ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมได้ฝึกและปฏิบัตินั้น ครูต้องใช้กลวิธีต่าง ๆ เพื่อให้การฝึกและปฏิบัติเกิดผลมากที่สุด เทคนิคที่สำคัญ ได้แก่ ครูต้องคอยให้สังเกตการฝึกและปฏิบัติของผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมและพร้อมที่จะช่วยเหลือทันทีที่ผู้เรียนหรือผู้รับการอบรมมีปัญหาหรือเกิดข้อสงสัย รวมทั้งให้คำแนะนำ คำอธิบายหรือผลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการฝึกและปฏิบัติของผู้เรียนหรือผู้รับการอบรม นอกจากนี้ กิจกรรมที่ครูฝึกต้องเป็นกิจกรรมที่ท้าทายและหลากหลาย และครูต้องใช้คำถามกระตุ้นอย่างสม่ำเสมอ

6 การติดตามและประเมินผล

6.1 ความหมายของการติดตามและประเมินผล

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล (2558, ออนไลน์) ได้สรุปการติดตามผล จะเรียกว่า ระบบการติดตามและประเมินผล นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผู้ดำเนินโครงการทราบว่าโครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการ

มากน้อยเพียงใด ดำเนินการประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพหรือไม่ ผลจากการติดตามและประเมินผล จะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารแผนงานและโครงการมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น ระบบการติดตามและประเมินผลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริการแผนงานและโครงการ เพราะในวงจรบริหารแผนงานและโครงการประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) การควบคุม (Control) และการประเมินผล (Evaluation) ถ้าขาดส่วนหนึ่งส่วนใด หรือส่วนหนึ่งส่วนใดขาดประสิทธิภาพก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารแผนงานและโครงการทั้งหมด

การติดตามผล คือ การติดตามความคืบหน้าของการนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติจริง ซึ่งเราสามารถแบ่งการติดตามผลได้เป็น 3 แบบ คือ

1. ติดตามการเรียนรู้ (Follow Up Learning: FL) หากเราต้องการทราบว่าผู้เข้าอบรมมีความรู้ ทักษะ เพิ่มขึ้นมากน้อยแค่ไหน และรับรู้ถึงทิศนคติสำคัญที่ควรตระหนักแล้วหรือไม่ กระบวนการติดตามการเรียนรู้คือขั้นตอนที่ขาดไม่ได้เพื่อการประเมินความสำเร็จในด้านการเรียนรู้ เช่น การสอบวัดความรู้ การสัมภาษณ์ การสร้างสถานการณ์จำลอง (Role Play/Simulation Workshop) การทำ Checklist การต่อยอดความคิด (Idea Generation) ฯลฯ

2. ติดตามกระบวนการ (Follow Up Process: FP) หลายครั้งที่เราต้องการทราบว่าผู้เข้าอบรมได้นำความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติที่ได้เรียนมาไปใช้ในการทำงานหรือไม่ และใช้ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่ การติดตามการเรียนรู้ จึงเป็นกระบวนการที่จะช่วยติดตาม เพื่อการเก็บข้อมูลว่าผู้เข้าอบรมมีการนำการเรียนรู้ที่ได้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสมแค่ไหน อย่างไร เช่น การสัมภาษณ์ 360 องศา Group Coaching การมอบหมายโครงการ ฯลฯ

3. ติดตามผลลัพธ์ (Follow Up Result: FR) หากเราต้องการทราบว่าการพัฒนาบุคลากรจะส่งผลต่อการเติบโตขององค์กรอย่างไร เราจำเป็นที่จะต้องมีการมอบหมายภารกิจ และติดตามผลลัพธ์ของภารกิจที่มอบหมาย เพื่อการรับทราบถึงผลลัพธ์ที่ได้ให้ชัดเจน เช่น โครงการพัฒนาระบบการทำงานให้ใช้เวลาน้อยลง โครงการพัฒนากระบวนการให้บริการเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจของลูกค้า เป็นต้น

เมื่อเรากำหนดระดับการวัดผล ตัววัดผล วิธีการวัด และกระบวนการติดตามผลได้แล้ว ก็เท่ากับว่าเราจะสามารถบอกได้ว่า ผู้เข้าอบรมสามารถใช้ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และแสดงพฤติกรรมตามความรู้ที่ได้เรียนมาได้มากน้อยเพียงใดแล้ว หากแต่ก็ยังไม่สามารถบอกได้ว่า ระดับคะแนนที่ได้มานั้น อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจหรือไม่ จึงต้องมีกระบวนการประเมินผล เพื่อเป็นการสรุปผลการพัฒนาอีกครั้ง

สมพิศ สุขแสน (2557, หน้า 2) ได้กล่าวสรุปถึงการติดตามและประเมินผลโครงการ เป็นขั้นตอน สุดท้ายเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการนำโครงการไปปฏิบัติ ซึ่งควรประเมินทุกขั้นตอน

ความหมายการประเมินผล

การประเมินผล หมายถึงการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมายหลังสิ้นสุด การปฏิบัติงานแล้วเพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการ ดังนั้น การประเมินผลจึงคล้ายกับการหาใครสักคนเอากระจกมาส่องให้เราได้เห็นหน้าตัวเองว่ามีข้อบกพร่องอะไรบ้าง หรือสวยงามดีแล้ว แต่ที่สำคัญกระจกนั้นจะต้องมีมาตรฐานหรือมีคุณภาพ มิเช่นนั้นกระจกจะหลอกหน้าเราทำให้ส่องแล้วหน้าตาดูดีกว่าตัวจริง นั่นก็คือ การประเมินผลโครงการต้องมีเครื่องมือที่แม่นตรง (Validity) และเชื่อถือได้ (Reliability)

องค์ประกอบของการประเมินผล

จากความหมายของการประเมินผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการประเมินผลจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้ ปรากฏการณ์ งาน หรือกิจกรรม หรือสิ่งที่ต้องการจะวัด วัตถุประสงค์ของสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานของการวัดและการประเมิน การวัด / เครื่องมือ / การประเมินการเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์และการสังเคราะห์หลักฐานหรือข้อมูลที่เป็นผลจากกระบวนการประเมิน ไปสู่การตัดสินใจขั้นสุดท้าย

จุดมุ่งหมายของการประเมินผล

การประเมินผลเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก ซึ่งจุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการมีดังนี้

1. เพื่อสนับสนุนหรือยกเลิกการประเมินผลจะเป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจว่า ควรจะยกเลิกโครงการหรือสนับสนุนให้มีการขยายผลต่อไป ผลที่ได้จากการ

ดำเนินโครงการได้รับผลตอบแทน คุ้มค่ากับเงินทุนที่สูญเสียไปมากน้อยเพียงใด และโครงการที่ดำเนินไปนั้นก่อให้เกิดผลข้างเคียง (Side Effects) ทั้งทางบวกและลบหรือไม่

2. เพื่อทราบถึงความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามโครงการว่าเป็นไปตามที่กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด ถ้าโครงการที่ดำเนินไปแล้วไม่ เป็นไปตามกำหนดการหรือก้าวหน้าช้า ผู้บริหารโครงการจะได้ปรับปรุงแก้ไขวิธีดำเนินการในช่วงต่อไป หรือปีต่อไป

3. เพื่อปรับปรุงงาน ถ้าเราบริหารโครงการไประยะหนึ่งแล้วพบว่า บางโครงการไม่ได้เสียทั้งหมดแต่ก็ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทุกข้อ เราควรนำโครงการนั้นมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น โดยพิจารณาว่าโครงการนั้นบกพร่องในเรื่องใด เช่น วิธีดำเนินโครงการการขาดความร่วมมือของ ประชาชนขัดต่อค่านิยมของประชาชน หรือสมรรถนะขององค์กรที่รับผิดชอบต่ำ เมื่อเราทราบผลของการประเมินผล เราก็จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ตรงประเด็น

4. เพื่อศึกษาทางเลือก (Alternative) ที่เหมาะสม โดยปกติในการบริหารโครงการนั้น ผู้บริหารโครงการจะพยายามแสวงหาทางเลือกที่ดีที่สุด จากทางเลือกอย่างน้อย 2 ทางเลือก ดังนั้น การประเมินผลจะเป็นการเปรียบเทียบทางเลือก ก่อนที่จะตัดสินใจเลือกทางเลือกใดปฏิบัติทั้งนี้ เพื่อลดความเสี่ยงให้น้อยลง

3.6.2 แนวคิด / หลักการการประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 (Assessment of 21st Century Skills) จุดเน้น คือ

1. สร้างความสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ โดยการใช้แบบทดสอบ มาตรฐาน สำหรับการทดสอบย่อยและทดสอบรวมให้ใช้ในการประเมินผลในชั้นเรียน ส่วนแบบทดสอบ มาตรฐานนั้น จุดมุ่งหมายในการใช้ประโยชน์ จำแนกได้ 3 ประเภท คือ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ (Achievement Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดปริมาตรความรู้ความสามารถ ทักษะเกี่ยวกับด้านวิชาการที่ได้เรียนรู้มาว่ารับรู้ไว้ได้มากน้อยเพียงไร แบบทดสอบความถนัด (Aptitude Test) เป็นแบบทดสอบที่ใชวัดความสามารถที่เกิดจากการสะสมประสบการณที่ได้เรียนรู้มาในอดีต ส่วนมากใช้ในการทำนายสมรรถภาพของบุคคลว่าสามารถเรียนไปได้ไกลเพียงไร โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพยากรณ์อนาคตขอเท็จจริงทั้งในปัจจุบัน และประสบการณในอดีต นำมาเป็นรากฐานการทำนาย ใน 2 ลักษณะ คือ แบบทดสอบวัดความถนัดทางการเรียน (Scholastic Aptitude Test) ใช้วัดเพื่อทำนายว่า เด็กแต่ละคน จะสามารถเรียนต่อไปในแขนงใดจึงจะดีและจะเรียน

ไปได้มากเพียงใด และแบบทดสอบความถนัดเฉพาะอย่างหรือความถนัดพิเศษ (Specific Aptitude Test) หมายถึง แบบทดสอบวัดความถนัดที่เกี่ยวกับอาชีพหรือความสามารถพิเศษที่นอกเหนือ จากความสามารถด้านวิชาการ เช่น ความถนัดเชิงกล ความถนัดทางด้านดนตรีศิลปะ การแกะสลัก กีฬา เป็นต้น ซึ่งความถนัดประเภทนี้มีความสัมพันธ์กับความถนัดทางการเรียน ส่วนจุดมุ่งหมายการใช้ประโยชน์ของแบบทดสอบมาตรฐาน ประเภทที่ 3 คือ แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ (Personal Social Test) มีหลายประเภท คือ แบบทดสอบ วัดทัศนคติ (Attitude Test) ใช้วัดทัศนคติของบุคคล ที่มีต่อบุคลสิ่งของการกระทำ สังคม ประเทศ ศาสนา แบบทดสอบวัดความสนใจ อาชีพ และแบบทดสอบวัดการปรับตัว ความมั่นใจ

2. เน้นการนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงการแก้ไขงาน ผลลัพธ์ที่เกิดจากการออกแบบกิจกรรมการเรียนรูแบบ Project – Based Learning: PBL จำเป็นต้องมีการติดตามความก้าวหน้าของระดับคุณภาพการปฏิบัติตามขั้นตอนในแต่ละกระบวนการ และวัดระดับคุณภาพของผลงาน หรือผลิตภัณฑ์เพื่อตรวจสอบการติดขัด หรือความก้าวหน้าตามทฤษฎีการรับรู และทฤษฎีการปฏิบัติ ซึ่งเป็นจุดสำคัญของครูในศตวรรษที่ 21 ต้องมีเครื่องมือวัดผล และจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล นำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบ และแยกแยะ จัดกลุ่มคุณภาพ นำไปออกแบบการปรับปรุงแก้ไข หรือสนับสนุนต่อยอดความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นกลุ่มหรือรายบุคคลต่อไป

3. ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การติดตามความก้าวหน้าของทฤษฎีการรับรูและทฤษฎีการปฏิบัติ รวมถึงความรู้ความสามารถในศตวรรษที่ 21 เน้นการวัดผลประเมินผลพฤติกรรมการปฏิบัติและเจตคติในการปฏิบัติกิจกรรมตามการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูมีการออกแบบไว้อย่างเข้าถึงข้อมูลพฤติกรรมที่รวดเร็ว และกว้างขวาง ทั้งเรื่องสถานที่ และเวลา เครื่องมือการวัดผล และเทคโนโลยีเชิงระบบที่นำมาใช้สนับสนุนการติดตาม ความก้าวหน้าและวิเคราะห์ผล เก็บรวบรวมผล จึงต้องเหมาะสมและใช้ได้ตรงลักษณะของการใช้งานที่สามารถให้นักเรียนรายงานผลการรับรูสภาพของปัญหา ผลข้อสรุปการอภิปรายสมมติฐานคำตอบของคำถามอยากรู้ผลข้อสรุปของผังมโนทัศน์การได้มา ซึ่งการค้นหาคำตอบ ผลข้อค้นพบเชิงคุณภาพของนักเรียนเป็นรายกลุม และรายบุคคล มีการบันทึกผลงาน ภาพ เสียง หรือวิดีโอ และอื่น ๆ ได้อย่างดี เครื่องมือเชิงระบบอีกอย่างคือ

คลังข้อสอบที่สามารถจัดเก็บ วิเคราะห์ผลความรู้ความสามารถของนักเรียน ตามตัวชี้วัดมาตรฐานรายวิชา สามารถชี้จุดอ่อนของการเรียนรูได้รายตัวชี้วัดมาตรฐานรายวิชาทั้งภาพรวมทุกคน และรายบุคคล ที่นำไปแก้ไขกระบวนการเรียนรูทั้งรูปแบบกิจกรรมเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้ข้อบกพรองของนักเรียน หรือแม้กระทั่งของครูและระดับความยากง่ายของข้อสอบ และถ้าเป็นระบบที่ลดงานครูเชิงเอกสารได้แล้วครูจะมีเวลาไปเตรียมการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู และติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนได้มากขึ้น โดยเฉพาะการลดการกรอกข้อมูลแบบรายงานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ปพ.5)

4. สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ ผลจากการใชเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการติดตามวิเคราะห์จัดเก็บสารสนเทศเชิงคุณภาพของนักเรียนเป็นรายกลุม และรายบุคคล รวมถึงการเก็บผลสัมฤทธิ์ภาพรวมทุกวิชา และภาพรวมเฉพาะทางความสามารถตามโปรแกรมการเรียนของนักเรียนรายบุคคล เก็บผลการวัดความถนัดทางการเรียนของโปรแกรมการเรียน และความถนัดเฉพาะทางด้านอาชีพ เก็บผลการวัดบุคลิกภาพที่มีตอการทำงานที่ถูกออกแบบกิจกรรมการทำงานในหน่วยบูรณาการเฉพาะทางสำหรับโปรแกรมการเรียนหรือกิจกรรม บริการสาธารณประโยชนในวันสำคัญของชาติและของทุกศาสนา เก็บชิ้นงานผลงานของนักเรียน รายบุคคล ที่ถูกสร้างและพัฒนาเป็นระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) มีการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุน การวิเคราะห์จัดเก็บ และนำเสนอรายงาน ที่นำไปสู่การมองเห็นภาพความสามารถ ความถนัด และบุคลิกภาพของนักเรียนทั้งตัว อันจะเป็นประโยชน์ของแก่การตัดสินใจในการวางเส้นทางการศึกษาต่อ สู่การประกอบอาชีพของนักเรียน เป็นขอมูลประกอบการพิจารณาของผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวของได้อย่างแมนยำ ไม่เกิดการหลงทางกับนักเรียน

3.6.3 แนวทางการประเมินทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

Rother ham and Willingham (2019, p. 112) ได้สรุปความสำเร็จของการพัฒนาทักษะแหงศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนขึ้นอยู่กับการลงทุนใน 3 ด้าน คือ หลักสูตร ทรัพยากรมนุษย์ และการประเมิน โดยหากขาดการเอาใจใสในสามด้านดังกล่าวก็ทำให้ความสำเร็จของการประเมินทักษะแหงศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนเป็นได้เพียงผิวเผิน สำหรับความท้าทายของการประเมินทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ก็คือ ค่าใชจ่าย เพราะเครื่องมือวัดทักษะแหงศตวรรษที่ 21 เชนทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะการคิดวิพากษ ไม่สามารถวัดด้วยแบบทดสอบแบบหลายตัวเลือกที่สร้างขึ้นมาเป็นอย่างดีได้แต่เพียง

อย่างเดียว แต่ต้องการเครื่องมือที่ซับซอนมากขึ้น ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนมากขึ้น เช่น หากจะวัดความคิดสร้างสรรค ก็ตองแสดงวานักเรียนได้คำตอบนั้นมาอย่างไร และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้เรียนเอง

Reeves (2019, p. 25) ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับการประเมินทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ไว้เพิ่มเติมว่า ในขณะที่เรายอมรับวาทักษะแหงศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งสำคัญ แต่การประเมินที่ใชกันอยู่ ณ ปจจุบันกลับล้าหลังและบอนทำลายความสำคัญของทักษะดังกล่าวภายใต้เงื่อนไข 3 ประการ คือ “เงื่อนไขความเป็นมาตรฐานเดียวกัน เงื่อนไขความลับ และเงื่อนไขผลการประเมินระดับบุคคล” ในการนี้ Reeves ได้เรียกร้องให้ปรับการประเมินทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อใหหลุดพ้นเงื่อนไขทั้งสามดังกล่าวด้วย ลักษณะสำคัญของการประเมิน 3 ประการ คือ 1. ประเมินตามเงื่อนไขที่แปรเปลี่ยนได้ ไม่ใชตามเงื่อนไขมาตรฐานเดียวกันหมด 2. ประเมินแบบเปิดเผย ไม่ใชเป็นความลับ 3. ประเมินเป็นทีมไม่ใช่รายบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอน ซึ่งจะได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสารภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เพื่อหาองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 4 การร่างและพัฒนารูปแบบ

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบรูปแบบ

ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 6 การทดลองใช้รูปแบบ

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบที่นำไปทดลองใช้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครู ในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

การวิจัยในระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสารภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เพื่อหาองค์ประกอบ

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาที่สำคัญคือ การหาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) เกี่ยวกับเนื้อหาดังนี้

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา/วิธีการพัฒนา

1.3 การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น

2. นำผลจากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบ

จากการศึกษา วิเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยยืนยันองค์ประกอบโดยการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งมีประเด็นหลักในการตรวจสอบและยืนยัน ดังนี้

1. ประเด็นหลักในการตรวจสอบและยืนยัน ประกอบด้วย

1.1 ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และข้อเสนอแนะขององค์ประกอบ ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยรวม

1.2 ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และข้อเสนอแนะในรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์สำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 7 คน ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย

2.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนระดับปริญญาตรีไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน คือ

2.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.คูน สักบัววง รักษาการอธิการบดีมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต

2.2.2 อาจารย์ปริญญาเอกวิไลสะหวัน เรืองลิด รองหัวหน้าแผนกวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต

2.3 ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในประเทศไทย จำนวน 1 คน คือ พระครูพนมปรีชากร ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดพระธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

2.4 ผู้อำนวยการโรงเรียนสงฆ์ แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 1 คน คือ ท่านพิดสะหมัย เทพนุสอน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย (เปิดสอนในระดับมัธยมต้นและมัธยมปลาย) แขวงสะหวันนะเขต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.5 ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในประเทศไทย จำนวน 1 คน คือ นางสาวเครือวัลย์ พลเชียงขวาง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดพระธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

2.6 ครูผู้สอน โรงเรียนสงฆ์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 1 คน คือ พระสรสิน ใสสะหวัน ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย วัดไชยะพูม แขวงสะหวันนะเขต

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ยุคปกติใหม่ รวมถึงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ยุคปกติใหม่โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 6 องค์ประกอบคือ 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 3) ความเป็นครูมืออาชีพ 4) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 5) บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู และ 6) ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

ส่วนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ยุคปกติใหม่

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 6 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละและการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบการพิจารณา

2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในส่วนที่ 3 การพิจารณารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ยุคปกติใหม่ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบการพิจารณา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

การวิจัยในขั้นนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการยืนยันองค์ประกอบของผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ดังนี้

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2567 (มกราคม 2568) จำนวน 62 คน/รูป จาก 6 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 12 คน ครูผู้สอน จำนวน 50 คน / รูป แบ่งเป็นครูพระสงฆ์ จำนวน 31 รูป ครูคฤหัสถ์จำนวน 19 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในการวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2567 (มกราคม 2568) ใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 54 คน / รูป จาก 6 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 12 คน / รูป และครูผู้สอน จำนวน 42 คน / รูป แบ่งเป็น ครูพระสงฆ์ จำนวน 26 รูป ครูคฤหัสถ์ จำนวน 16 คน และใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยผู้บริหารในแต่ละโรงเรียนวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) ผู้บริหารทุกคนทุกโรงเรียน ส่วนครูผู้สอนโดยใช้สัดส่วน 0.84 ในการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นทุกโรงเรียน และใช้การสุ่มครูผู้สอนโดยใช้การแบบแบบง่ายโดยวิธีการจับฉลากครูที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่างออกกลุ่มโรงเรียนละ 1 – 2 คน รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

โรงเรียน	ผู้บริหาร (รูป)		ครูพระสงฆ์ (รูป)		ครูคฤหัสถ์ (คน)		รวม (รูป / คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ปริยัติธรรมอบมา	2	2	5	4	4	3	11	9
2. มัธยมต้นสงฆ์เชโน	2	2	8	7	1	1	11	10
3. มัธยมต้นสงฆ์ดงเห็น	2	2	5	4	3	3	10	9
4. มัธยมต้นสงฆ์แก้งกอก	2	2	4	3	4	3	10	8
5. มัธยมต้นสงฆ์ปากช่อง	2	2	7	6	3	3	12	11
6. มัธยมต้นสงฆ์อาดสะพร	2	2	2	2	4	3	8	7
รวม	12	12	31	26	19	16	62	54

3.3 การสร้างเครื่องมือ

3.3.1 แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และสภาพของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ยุคปกติใหม่ที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในโรงเรียนสงฆ์ แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ดังนี้

3.3.1.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารตำราของบุญชม ศรีสะอาด (2561, หน้า 90 – 93)

3.3.1.2 สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลในการศึกษาในระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

3.3.1.4 นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ภาษาที่ใช้ และความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาเป็นรายข้อคำถามว่าสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) กับกรอบแนวคิดของการวิจัยหรือไม่ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนนี้มีดังนี้

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนระดับปริญญาตรีไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน คือ

2.1) รองศาสตราจารย์ ดร. คูน สักบัววง รักษาการอธิการบดีมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต

2.2) อาจารย์ปริญญาเอกวิไลสะหวัน เรืองลิด รองหัวหน้าแผนกวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต

3) ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในประเทศไทย จำนวน 1 คน คือ พระครูพนมปรีชากร ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดพระธาตุพนมวรมหาวิหาร อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

4) ผู้อำนวยการโรงเรียนสงฆ์ แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 1 คน คือ ท่านพิดสะหมัย เทพนุสอน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย (เปิดสอนในระดับมัธยมต้นและมัธยมปลาย) แขวงสะหวันนะเขต

5) ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในประเทศไทย จำนวน 1 คน คือ นางสาวเครือวัลย์ พลเชียงขวาง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดพระธาตุพนมวรมหาวิหาร อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

6) ครูผู้สอน โรงเรียนสงฆ์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 1 คน คือ พระสรสิน ใสสะหวัน ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย วัดไชยะพูม แขวงสะหวันนะเขต

3.3.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่สอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือในขั้นตอนที่ 3.3 ไปปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น เมืองจำพอน แขวงคำม่วน โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น รวม 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพ ดังนี้

3.3.2.1 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรายรวมในแต่ละด้าน (Item total Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไว้ใช้ คือ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.296 ขึ้นไปไว้ใช้

3.3.2.2 นำข้อคำถามทุกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

3.4 แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบไม่มีโครงสร้างเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่และรูปแบบกาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว ซึ่งแนวคำถามของแบบสัมภาษณ์ได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ผู้ให้สัมภาษณ์ 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และ 3) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติพื้นฐานที่ใช้คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6.1 ผู้วิจัยนำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจาก สำนักบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 54 คน จาก 6 โรงเรียน

3.6.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

3.7.1 สถิติเบื้องต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้น เพื่อให้รู้ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง และสภาพของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$

3.7.2 การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยในการตอบแบบสอบถาม ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้น อยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.7.3 การแปลผลคะแนน สำหรับการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ยุคปกติใหม่ ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การดำเนินการในขั้นนี้ ผู้วิจัยนำการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ยุคปกติใหม่ มาดำเนินการดังนี้

1. คำนวณค่าความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ใน 6 องค์ประกอบคือ 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 3) ความเป็นครูมืออาชีพ 4) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 5) บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู และ 6) ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ว่าควรให้น้ำหนักในการพัฒนาให้ครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ยุคปกติใหม่ ในแต่ละองค์ประกอบมากน้อยเพียงใด (โดยใช้เกณฑ์ $PNI_{Modified}$ มากกว่า .35 ขึ้นไป ถือว่ามีความต้องการจำเป็นอย่างเร่งด่วน)

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขั้นตอนที่ 4 การร่างและพัฒนารูปแบบการพัฒนา

ในขั้นตอนการร่างรูปแบบการพัฒนา ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{(Modified)}$) มาพิจารณาจำนวนชั่วโมงในการอบรม ในภาพรวม และพิจารณา

จำนวนชั่วโมงในการพัฒนาองค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบจากการนำเสนอสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

ในขั้นตอนการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้จากการแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิในข้อ 1 มาพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

โดยผู้วิจัยนำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวพิจารณา

1. รูปแบบการพัฒนาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) เนื้อหา (4) กระบวนการพัฒนา (5) สื่อและแหล่งเรียนรู้และ (6) การวัดและประเมินผล โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน ประเมินในลักษณะการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องประเมิน ดังนี้

ตาราง 11 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (มี 6 องค์ประกอบ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	**การแสดงความคิดเห็น**		
	ควรมีองค์ประกอบนี้	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่ควรมีองค์ประกอบนี้**
1. หลักการ			
2. วัตถุประสงค์			
3. เนื้อหา			
4. กระบวนการพัฒนา			
5. สื่อและแหล่งเรียนรู้			
6. การวัดและประเมินผล			
7. อื่น ๆ (เพิ่มเติมให้ระบุ)			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัยนำผลการประเมินมาหาค่าความถี่ของหัวข้อองค์ประกอบของรูปแบบ โดยใช้ความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไป มาใช้เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้

2. การประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนา

ซึ่งกระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย (1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ (3) การฝึกปฏิบัติจริง และ (4) การติดตามและประเมินผล

โดยแบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

ตาราง 12 แบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (มี 4 วิธี)

กระบวนการพัฒนา	**การแสดงความคิดเห็น**		
	ควรใช้วิธีการนี้	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่ควรใช้วิธีการนี้**
1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ			
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ			
3. การฝึกปฏิบัติจริง			
4. การติดตามและประเมินผล			
5. อื่น ๆ (เพิ่มเติมให้ระบุ)			

ผู้วิจัยนำผลการประเมินมาหาค่าความถี่ของวิธีการที่นำมาใช้ในกระบวนการพัฒนาที่ใช้ในรูปแบบการพัฒนา โดยใช้ความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไป มาใช้เป็นวิธีการที่ใช้ในกระบวนการพัฒนาของรูปแบบการพัฒนา ในการวิจัยครั้งนี้

3. ทำการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ที่ประกอบไปด้วย 1) คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ยุคปกติใหม่ และ 2) ชุดฝึกอบรมในการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ยุคปกติใหม่ ทั้ง 6 ชุด ที่ได้จากการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไขปรับปรุง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบรูปแบบ

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ในขั้นนี้มีจุดประสงค์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและรูปแบบที่นำเสนอในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งมีวิธีการ ดังนี้

การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาในส่วนของความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ ดำเนินการโดย

1. การสร้างและการหาประสิทธิผลของเครื่องมือในการวิจัย ดำเนินการสร้างแบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ ตามขั้นตอนดังนี้

1.1 นำร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ที่ประกอบไปด้วย 1) คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 2) ชุดฝึกอบรมในการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ทั้ง 6 ชุด คือ ชุดที่ 1 ชุดการพัฒนาการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ชุดที่ 2 ชุดการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ชุดที่ 3 ชุดการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ชุดที่ 4 ชุดการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ชุดที่ 5 ชุดการพัฒนาบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู และชุดที่ 6 ชุดการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน รูปแบบการพัฒนาในส่วนของความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ แล้วนำมาวิเคราะห์ โดยขั้นตอนนี้กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย

1.1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1.1.1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ในประเทศไทย มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.1.2 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนระดับปริญญาตรีไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน คือ 1) รองศาสตราจารย์ ดร.คูน สักบัววง รักษาการอธิการบดีมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขตและ 2) อาจารย์ปริญญาเอกวิไลสะหวัน เรืองลิด รองหัวหน้าแผนกวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต

1.1.2 กลุ่มนักปฏิบัติการ ที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนสำหรับพระสงฆ์ในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำนวน 4 คน ประกอบด้วย

1.1.2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในประเทศไทย จำนวน 1 คน คือ พระครูพนมปรีชากร ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุพนม โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุพนม อ.ธาตุพนม จ.นครพนม

1.1.2.2 พระอาจารย์อินทะปันยา สิดทิเดด หัวหน้าห้องกรรมธิการศึกษาสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.1.2.3 ท่านปริญญาเอกวินัย สุกขะราด ผู้ทรงคุณวุฒิกรรมาธิการศึกษา แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.1.2.4 พระอาจารย์ ดร. จันดา เคนสักดา รองเจ้าคณะแขวงสะหวันนะเขต กรรมการศูนย์กลางองค์การพุทศาสนาสัมพันธ์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบประเมินให้ผู้คุณวุฒิล่วงหน้าและนัดหมายเวลาการเก็บแบบประเมินคืน แล้วนำมารวบรวมอย่างเป็นระบบ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์แล้วนำผลที่ได้มาดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาตรวจสอบยืนยันรูปแบบการพัฒนาในส่วนของความถูกต้อง / ความเหมาะสม / ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ดังนี้

รูปแบบการพัฒนา มีความถูกต้อง / ความเหมาะสม / ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์มากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

รูปแบบการพัฒนา มีความถูกต้อง / ความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ / ความเป็นประโยชน์มาก ให้คะแนน 4 คะแนน

รูปแบบการพัฒนา มีความถูกต้อง / ความเหมาะสม / ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน

รูปแบบการพัฒนา มีความถูกต้อง / ความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ / ความเป็นประโยชน์น้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

รูปแบบการพัฒนา มีความถูกต้อง / ความเหมาะสม / ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

3.2 เกณฑ์การแปลผลให้คะแนนรูปแบบการพัฒนา (บุญชม ศรีสะอาด, 2561, หน้า 103)

4.51 – 5.00 รูปแบบการพัฒนา มีความถูกต้อง / ความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ / ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 รูปแบบการพัฒนา มีความถูกต้อง / ความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ / ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 รูปแบบการพัฒนา มีความถูกต้อง / ความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ / ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 รูปแบบการพัฒนา มีความถูกต้อง / ความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ / ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 รูปแบบการพัฒนา มีความถูกต้อง / ความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ / ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 6 การทดลองใช้รูปแบบ

ผู้วิจัยจะนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบการพัฒนาที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมและคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้กับโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย ครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประจำปีการศึกษา 2567 (มิถุนายน 2568) ซึ่งเป็นพระสงฆ์ทั้งหมด จำนวน 33 รูป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบการทดลองการทดลองใช้ การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนหลัง (One group Pretest Posttest Design)

2. กลุ่มทดลอง ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประจำปีการศึกษา 2567 (มิถุนายน 2568) ซึ่งเป็นพระสงฆ์ทั้งหมด จำนวน 33 รูป จาก 6 โรงเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวอาสาเข้าเป็นกลุ่มทดลอง เพื่อพัฒนาตนเองในด้านภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ดังตาราง 13

ตาราง 13 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบที่ใช้ในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

โรงเรียน	ครูพระสงฆ์ (รูป)
1. ปริยัติธรรมอบมา	5
2. มัธยมต้นสงฆ์เชโน	8
3. มัธยมต้นสงฆ์ดงเห็น	5
4. มัธยมต้นสงฆ์แก้งกอก	5

ตาราง 13 (ต่อ)

โรงเรียน	ครูพระสงฆ์ (รูป)
5. มัธยมต้นสงฆ์ปากช่อง	7
6. มัธยมต้นสงฆ์อาดสะพร	3
รวม	33

3. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

3.1 เอกสารประกอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

3.2 แบบประเมินการบริหารงานโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยในระหว่างเดือนสิงหาคม 2567 ถึงเดือนมิถุนายน 2568

5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลการให้คะแนนการประเมินดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2561, หน้า 103)

4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบที่นำไปทดลองใช้

ผู้วิจัยจะสรุปและเขียนรายงานการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่เข้าร่วมทดลอง โดยใช้สถิติพื้นฐานและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนน รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในลักษณะดำเนินการก่อนพัฒนาและหลังพัฒนา

2. วิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในขั้นติดตามผลการพัฒนาหลังปฏิบัติการในสถานศึกษาโดย สถิติที่ใช้ในการพิจารณาความก้าวหน้าของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยใช้ค่าร้อยละความก้าวหน้าจากสูตร (เผชิญ กิจระการและสมนึก ภัททิยธนี, 2545)

$$\text{ค่าร้อยละความก้าวหน้า} = \frac{(\text{คะแนนหลัง} - \text{คะแนนก่อน}}{(\text{คะแนนเต็ม} - \text{คะแนนก่อน})} \times 100$$

3. สรุปและเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นระยะของการวิจัยได้ภาพประกอบ 8

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 8 ระยะของการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1. ศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2. สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และ 3. ศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) แบ่งออกเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอน คือ ระยะที่ 1 การหาข้อมูลพื้นฐานของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และระยะที่ 3การศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอผลการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสารภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบ ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 4 ร่างและพัฒนารูปแบบ ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบรูปแบบ

ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 6 การทดลองใช้รูปแบบ และขั้นตอนที่ 7 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบที่นำไปทดลองใช้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสารภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่เพื่อหาองค์ประกอบ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ดังตาราง 14

ตาราง 14 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบรองของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น		
องค์ประกอบหลัก	**นิยามศัพท์เฉพาะ**	**องค์ประกอบรอง**
1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การแสดงออกของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว ที่มีการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลง แสดงพฤติกรรมการแสดงออกถึงความมุ่งมั่น สนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน และมีการกระตุ้น	1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างแรงจูงใจ 3) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น		
องค์ประกอบหลัก	**นิยามศัพท์เฉพาะ**	**องค์ประกอบรอง**
	การทำงานเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งส่วนตนและส่วนรวม	
2. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	พฤติกรรมที่แสดงออกของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นที่มีภาวะผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อนครูและผู้อื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้น และเป็นบุคคลที่จะเรียนรู้และรับสิ่งแปลกใหม่ และชักจูงโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นในองค์กรโรงเรียน มีการคิดเชิงระบบในองค์ความรู้ใหม่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างผลงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน	1) ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง
3. ความเป็นครูมืออาชีพ	คุณลักษณะของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นที่มีภาวะผู้นำเกี่ยวกับการมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ รักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถจัดการเรียนรู้และปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรทางวิชาชีพกำหนด อีกทั้งมุ่งมั่นพัฒนาความสามารถของตนและอาชีพเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน	1) ความเชี่ยวชาญในการสอน 2) การคิดเชิงระบบ 3) ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล
4. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	การวิเคราะห์หลักสูตรสามัญศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ศึกษาแหล่งเรียนรู้ในและนอกโรงเรียน วิเคราะห์ความต้องการของชุมชน วิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน กำหนดโครงสร้างเวลาเรียน คำอธิบายรายวิชา แนวการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัด	1) โครงสร้างของหลักสูตร 2) การพัฒนาหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น		
องค์ประกอบหลัก	**นิยามศัพท์เฉพาะ**	**องค์ประกอบรอง**
	และประเมินผลการเรียนรู้ กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร	
5. บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู	ลักษณะของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว ที่ดีหรือพฤติกรรมที่ครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นแสดงออกทั้งด้านร่างกาย วาจาและจิตใจ ลักษณะที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายดี มีทักษะการพูดที่ดี มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนหรือปฏิบัติตนดี ปฏิบัติงานดี และมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รักและศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข	1) การมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี 2) การมีความประพฤติดี 3) ความรับผิดชอบ
6. ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี	ทักษะและความรู้พื้นฐานด้านไอซีทีของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว ซึ่งประกอบด้วยความตระหนักรู้ ความเข้าใจ การเข้าถึง การใช้งานสามารถประเมินคุณค่าของสารสนเทศ ตลอดจนการมีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม และคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีวิจารณญาณ	1) ด้านการใช้ (USE) 2) ด้านการเข้าใจ (UNDERSTAND) 3) ด้านการสร้าง (CREATE) 4) ด้านการเข้าถึง (ACCESS)

จากตาราง 14 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบรองของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก และ 18 องค์ประกอบรอง

ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบ

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งประกอบ

ไปด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบรองที่ผู้วิจัยได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 7 คน เห็นด้วยกับองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบภาวะผู้นำของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ และมีข้อเสนอแนะให้ปรับ แก้ไขภาษาและเพิ่มเติมองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยนำเสนอรายละเอียดบางตอนของการสัมภาษณ์ ไว้ดังนี้

“...เห็นด้วยกับองค์ประกอบทั้งหมด ซึ่งในส่วนของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรเน้นขยายความในตัวชี้วัดขององค์ประกอบรอง คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างแรงจูงใจ และ 3) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้มีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน และมีการกระตุ้นการทำงานเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งส่วนตนและส่วนรวม เพื่อให้เกิดการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลง แสดงพฤติกรรมการแสดงออกถึงความมุ่งมั่น สนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2568)

“...เห็นด้วยกับองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบที่ได้มา ซึ่งประกอบไปด้วยหลักใหญ่ ๆ ในการจัดการศึกษาของ สปป.ลาว โดยเฉพาะแขวงสะหวันนะเขตควรมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มรายละเอียดองค์ประกอบย่อยของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องพัฒนาลำดับต้น ๆ ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเองเพื่อการเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อนครูและผู้อื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้น และเป็นบุคคลที่จะเรียนรู้และรับสิ่งแปลกใหม่ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นในองค์กรโรงเรียน

มีการคิดเชิงระบบในองค์ความรู้ใหม่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างผลงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ในฐานะที่ผมเป็นอาจารย์สอนในระดับบัณฑิตศึกษามาเป็นเวลานานพอสมควร องค์ประกอบที่ได้มาถือว่ามีความเหมาะสม ทั้ง 6 องค์ประกอบ แต่ต้องเพิ่มบางองค์ประกอบเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ควรเพิ่มองค์ประกอบย่อยใหม่หรือตัวชี้วัด เช่น การวัดและประเมินผลหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นต้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“...เห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์มา โดยเฉพาะความเป็นครูมืออาชีพ เป็นครูที่มีภาวะผู้นำเกี่ยวกับการมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะรักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถจัดการเรียนรู้และปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างมีคุณภาพ ได้แก่ 1) ความเชี่ยวชาญในการสอน 2) การคิดเชิงระบบ และ 3) ความเชี่ยวชาญในการประเมินผลซึ่งต้องเพิ่มรายละเอียดในตัวชี้วัดให้มากขึ้น และองค์ประกอบบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู ควรมีการปรับองค์ประกอบย่อยเพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2568)

“...ทั้ง 6 องค์ประกอบมีความเหมาะสม แต่ต้องมีการเพิ่มเติมในส่วนขององค์ประกอบย่อย ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ควรมีขั้นตอนหรือองค์ประกอบการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เพื่อให้เกิดนวัตกรรมภายใต้ข้อจำกัดของการจัดการเรียนรู้ใน สปป.ลาว ที่มีการใช้หลักสูตรเพียงหลักสูตรเดียวที่บังคับใช้ในการจัดการเรียนรู้ทั่วประเทศ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 15 มีนาคม 2568)

“...เห็นด้วยกับองค์ประกอบที่วิเคราะห์มา มีความเหมาะสม ซึ่งเพื่อความสมบูรณ์โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาวนั้นควรได้รับการพัฒนาในองค์ประกอบดังกล่าว
อย่างจริงจัง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 16 มีนาคม 2568)

“...องค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว คือ การมีความเข้าใจทั้งทางโลกและทางธรรมเป็นอย่างดี การเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตจึงมีความสำคัญ ส่วนองค์ประกอบทั้ง 6 ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์มานั้น เห็นด้วยและมีความเหมาะสมดี...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 19 มีนาคม 2568)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบรอง 68 ตัวบ่งชี้ ดังตาราง 15

ตาราง 15 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ปรับปรุงเพิ่มเติม จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบรอง	องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม
1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1.1 การมีวิสัยทัศน์ 1.2 การสร้างแรงจูงใจ 1.3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	1.1 การมีวิสัยทัศน์ 1) ครูเชิญชวนและกระตุ้นให้เพื่อนครูและผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและการพัฒนาให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันขึ้น 2) ครูมีการสร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborative) 3) ครูมีการสร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการ (Collegial relationship) 4) ผู้บริหารครูและนักเรียนมีการรับทราบถึงทิศทางของโรงเรียนที่ชัดเจนร่วมกัน

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบรอง	องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม
		1.2 การสร้างแรงจูงใจ 6) ครูสร้างแรงผลักดันให้กับตนเองและเพื่อนครูให้เกิดความสนใจ และแสดงพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน 7) ครูมีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จในงานของตนเอง เพื่อนครูหรือโรงเรียน 8) ครูสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมายทั้งส่วนตนและส่วนรวม 1.3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 9) ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และแสดงออกถึงความใฝ่รู้ใฝ่เรียนและแสวงหาความรู้อยู่เสมอ 10) ครูมีส่วนร่วมในองค์กรโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต 11) ครูมีทักษะด้านการอ่าน เขียน คิดวิเคราะห์ไตร่ตรองก่อนตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด 12) ครูมีการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง เพื่อนครูหรือโรงเรียน 13) ครูมีการพัฒนา ปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ
2. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	2.1 ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง 2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2.3 ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง	2.1 ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง 14) ครูมีการค้นพบตนเอง รู้จักยอมรับตนเองแล้วหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ 15) ครูมีการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามวิธีการ กระบวนการ และขั้นตอนต่าง ๆ โดยมีการพัฒนาทั้งจากภายในและภายนอก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบรอง	องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม
		16) ครูมีการกำหนดเป้าหมาย แรงจูงใจการพัฒนาตนเองตลอดจนสร้างเครือข่ายสู่ความสำเร็จในการทำงาน 17) ครูมีการประเมินผลงานตนเอง ว่าต้องบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดเพื่อส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของตน เพื่อนครูและองค์กรโรงเรียนอย่างมีประสิทธิผล 2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 18) ครูแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำในการศึกษาหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ 19) ครูมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 20) ครูมีการให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ สร้างแรงจูงใจและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 21) ครูมีการขยายผลในการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 22) ครูมีการกำหนดเป้าหมาย แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ กับผู้อื่นให้เกิดความชัดเจนสัมพันธ์กับเป้าหมาย 23) ครูมีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กรโรงเรียน 2.3 ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง 24) ครูที่เป็นแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำในด้านการจัดการเรียนรู้ คู่คุณธรรม โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและทันสมัย 25) ครูมีการออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีสื่อนวัตกรรม กิจกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลายตามมาตรฐานสากล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบรอง	องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม
		26) ครูเน้นบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุก เร้าใจ น่าสนใจ และเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้เต็มตามศักยภาพของตนเอง 27) ครูจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข เจริญเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และเป็นพลโลกที่มีคุณภาพ
3. ความเป็นครูมืออาชีพ	3.1 ความเชี่ยวชาญในการสอน 3.2 การคิดเชิงระบบ 3.3 ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล	3.1 ความเชี่ยวชาญในการสอน 28) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ใช้วิธีสอนที่เน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม บูรณาการ เชื่อมโยงเรื่องราวและแนวคิดของสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนกับวิถีชีวิต 29) ครูมีการออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง ให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง 30) ครูมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้ ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลายและเหมาะสม 31) ครูมุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน 3.2 การคิดเชิงระบบ 32) ครูมีกระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล 33) ครูคิดหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม แม่นยำ และรวดเร็ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบรอง	องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม
		34) โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 35) โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นแห่งอื่น ๆ มีวิธีการคิดเชิงระบบและสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3.3 ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล 36) ครูมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการของความก้าวหน้า และความสำเร็จของผู้เรียน 37) ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ 38) ครูมีผลการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนที่เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครู
4. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.1 โครงสร้างของหลักสูตร 4.2 การพัฒนาหลักสูตร	4.1 โครงสร้างของหลักสูตร 39) ครูมีการกำหนดรูปแบบของการจัดเนื้อหาสาระและกำหนดขอบเขตหรือจำนวนความมากน้อยของสาระรวมทั้งเวลาเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร 40) ครูมีการศึกษาแหล่งเรียนรู้ในและนอกโรงเรียน วิเคราะห์ความต้องการของชุมชน และวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน 41) ครูมีการกำหนดคุณลักษณะสำคัญของผู้เรียนให้มีการพัฒนาตนเอง มีสุขภาพที่สมบูรณ์ เป็นคนที่มีคุณสมบัติ และศีลธรรม กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4.2 การพัฒนาหลักสูตร 42) ครูมีกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบรอง	องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม
		43) ครูมีการวางแผนการประเมินผลให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน เพื่อผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะได้รู้และคิดเพื่อแก้ไขปรับปรุงต่อไป 44) ครูมีการประเมินคุณภาพหลักสูตรและความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร
5. บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู	5.1 การมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี 5.2 การมีความประพฤติดี 5.3 ความรับผิดชอบ	5.1 การมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี 45) ครูแสดงออกถึงการมีบุคลิกภาพทางกาย ทางอารมณ์ และสังคมที่ดี เป็นที่ชื่นชอบแก่นักเรียนและคนทั่วไป 46) ครูมีกระบวนกการจูงใจเพื่อให้เพื่อนครู และบุคคลอื่น มีความเต็มใจในการให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรโรงเรียน 47) ครูมีการส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างเพื่อนครูและบุคลากรในองค์กรโรงเรียนเพื่อให้การทำงานในด้านต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย 5.2 การมีความประพฤติดี 48) ครูประพฤติปฏิบัติตนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี 49) ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจและมีความสุข 50) ครูประพฤติตนให้สอดคล้องกับแนวทางนโยบายรัฐธรรมนูญ กฎหมายของ สปป.ลาว 5.3 ความรับผิดชอบ 51) ครูแสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย 52) ครูดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของตนเองและผู้อยู่ในความดูแล ตลอดจนสังคมอย่างเต็มตามศักยภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบรอง	องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม
		53) ครูยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
6. ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี	6.1 ด้านการใช้ (USE) 6.2 ด้านการเข้าใจ (UNDERSTAND) 6.3 ด้านการสร้าง (CREATE) 6.4 ด้านการเข้าถึง (ACCESS)	6.1 ด้านการใช้ (USE) 54) ครูมีความรู้ความชำนาญในด้านเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต 55) ครูมีเทคนิคขั้นพื้นฐานในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ (WORD PROCESSOR) เว็บเบราว์เซอร์ (WEB BROWSER) อีเมล์ และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ 56) ครูมีเทคนิคขั้นสูงสำหรับการเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูลหรือเสิร์ชเอนจิน (SEARCH ENGINE) และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น CLOUD COMPUTING เป็นต้น 6.2 ด้านการเข้าใจ (UNDERSTAND) 57) ครูมีทักษะที่จะช่วยผู้เรียนเข้าใจบริบทและประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ทำและพบบนโลกออนไลน์ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญและที่จำเป็นที่จะต้องเริ่มสอนให้ผู้เรียนให้เร็วที่สุดสำหรับการเข้าสู่โลกออนไลน์ของผู้เรียน 58) ครูตระหนักว่าเทคโนโลยีเครือข่ายมีผลกระทบต่อพฤติกรรม มุมมอง ความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวผู้เรียน 59) ครูช่วยเตรียมผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจของประเทศ 60) ครูพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการจัดการสารสนเทศเพื่อค้นหา ประเมิน และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อติดต่อสื่อสาร ประสานงานร่วมมือและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบรอง	องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม
		6.3 ด้านการสร้าง (CREATE) 61) ครูมีความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย
		62) ครูมีความสามารถในการดัดแปลงสิ่งที่ผู้เรียนสร้างเพื่อให้เข้ากับบริบทและผู้ชมที่มีความแตกต่างและหลากหลาย 63) ครูมีความสามารถและมีความรับผิดชอบในการสร้างและสื่อสารด้วยการใช้ RICH MEDIA เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง ตลอดจนความสามารถในการมีส่วนร่วมกับ WEB 2.0 เช่น BLOG การแชร์ภาพและวิดีโอ และ SOCIAL MEDIA รูปแบบอื่น ๆ 6.4 ด้านการเข้าถึง (ACCESS) 64) ครูมีความตระหนักรู้ ความเข้าใจ การเข้าถึงการใช้งานและสามารถประเมินคุณค่าของสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ 65) ครูสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลข่าวสาร เพราะเป็นฐานรากในการพัฒนา การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของ สปป.ลาว 66) ครูสร้างความตระหนักรู้ให้ผู้เรียนถึงความจำเป็นที่ต้องเข้าใจอินเทอร์เน็ตและการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตด้วยช่องทางต่าง ๆ 67) ครูทำให้นักเรียนตระหนักถึงข้อดีข้อเสียของการใช้อินเตอร์เน็ตแต่ละช่องทางเพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้ SEARCH ENGINE ค้นหาข้อมูลที่ต้องการจากอินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ 68) ครูมีความรู้ความเป็นอย่างดีเกี่ยวกับสื่อดิจิทัลชนิดต่าง ๆ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 15 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เอกสารที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นทั้ง 6 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบรองและ 68 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 3 องค์ประกอบรอง 13 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบรอง 1.1 การมีวิสัยทัศน์ มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ครูเชิญชวนและกระตุ้นให้เพื่อนครูและผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและการพัฒนาให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันขึ้น 2) ครูมีการสร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborative) 3) ครูมีการสร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการ (Collegial relationship) 4) ผู้บริหารครูและนักเรียนมีการรับทราบถึงทิศทางของโรงเรียนที่ชัดเจนร่วมกัน และ 5) ครูมีแผนงาน (Plan) ซึ่งบอกถึงเส้นทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานตามที่ต้องการ องค์ประกอบรอง 1.2 การสร้างแรงจูงใจ มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 6) ครูสร้างแรงผลักดันให้กับตนเองและเพื่อนครูให้เกิดความสนใจ และแสดงพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน 7) ครูมีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จในงานของตนเอง เพื่อนครูหรือโรงเรียน และ 8) ครูสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมายทั้งส่วนตนและส่วนรวมและองค์ประกอบรอง 1.3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้ได้แก่ 9) ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และแสดงออกถึงความใฝ่รู้ใฝ่เรียนและแสวงหาความรู้อยู่เสมอ 10) ครูมีส่วนร่วมในองค์กรโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต 11) ครูมีทักษะด้านการอ่าน เขียน คิดวิเคราะห์ ไตร่ตรองก่อนตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด 12) ครูมีการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง เพื่อนครูหรือโรงเรียน และ 13) ครูมีการพัฒนา ปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

2. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มี 3 องค์ประกอบรอง 14 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบรอง 2.1 ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 14) ครูมีการค้นพบตนเอง รู้จักยอมรับตนเองแล้วหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ 15) ครูมีการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามวิธีการ กระบวนการ และขั้นตอนต่าง ๆ โดยมีการพัฒนาทั้งจากภายในและภายนอก 16) ครูมีการกำหนดเป้าหมาย แรงจูงใจการพัฒนาตนเองตลอดจนสร้างเครือข่ายสู่ความสำเร็จในการทำงาน และ 17) ครูมีการประเมินผลงานตนเอง ว่าต้องบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดเพื่อส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของตน เพื่อนครูและองค์กรโรงเรียนอย่างมีประสิทธิผล องค์ประกอบรอง 2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 18) ครูแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมี

ภาวะผู้นำในการศึกษาหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ 19) ครูมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 20) ครูมีการให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ สร้างแรงจูงใจและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 21) ครูมีการขยายผลในการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 22) ครูมีการกำหนดเป้าหมายแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ กับผู้อื่นให้เกิดความชัดเจนสัมพันธ์กับเป้าหมายและ 23) ครูมีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กรโรงเรียนและองค์ประกอบรอง 2.3 ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 24) ครูที่เป็นแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำในด้านการจัดการเรียนรู้ คู่คุณธรรม โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและทันสมัย 25) ครูมีการออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีสื่อ นวัตกรรม กิจกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลายตามมาตรฐานสากล 26) ครูเน้นบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุก เร้าใจ น่าสนใจและเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้เต็มตามศักยภาพของตนเองและ 27) ครูจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข เจริญเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และเป็นพลโลกที่มีคุณภาพ

3. ความเป็นครูมืออาชีพ มี 3 องค์ประกอบรอง 11 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบรอง 3.1 ความเชี่ยวชาญในการสอน มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 28) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ใช้วิธีสอนที่เน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม บูรณาการ เชื่อมโยงเรื่องราวและแนวคิดของสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนกับวิถีชีวิต 29) ครูมีการออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง ให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง 30) ครูมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้ ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลายและเหมาะสม และ 31) ครูมุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน องค์ประกอบรอง 3.2 การคิดเชิงระบบ มีตัวบ่งชี้ได้แก่ 32) ครูมีกระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบมีเหตุผล 33) ครูคิดหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม แม่นยำ และรวดเร็ว 34) โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขตเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

และ 35) โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นแห่งอื่น ๆ มีวิธีการคิดเชิงระบบและสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และองค์ประกอบรอง 3.3 ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 36) ครูมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการของความก้าวหน้า และความสำเร็จของผู้เรียน 37) ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพและ 38) ครูมีผลการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนที่เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครู

4. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มี 2 องค์ประกอบรอง 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบรอง 4.1 โครงสร้างของหลักสูตร มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 39) ครูมีการกำหนดรูปแบบของการจัดเนื้อหาสาระ และกำหนดขอบเขตหรือจำนวนความมากน้อยของสาระ รวมทั้งเวลาเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร 40) ครูมีการศึกษาแหล่งเรียนรู้ในและนอกโรงเรียน วิเคราะห์ความต้องการของชุมชนและวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน และ 41) ครูมีการกำหนดคุณลักษณะสำคัญของผู้เรียนให้มีการพัฒนาตนเอง มีสุขภาพที่สมบูรณ์ เป็นคนที่มีคุณสมบัติ และศีลธรรม กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และองค์ประกอบรอง 4.2 การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 42) ครูมีกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ 43) ครูมีการวางแผนการประเมินผลให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน เพื่อผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะได้รู้และคิดเพื่อแก้ไขปรับปรุงต่อไป และ 44) ครูมีการประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร

5. บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู มี 3 องค์ประกอบรอง 9 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบรอง 5.1 การมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี มีตัวชี้วัด ได้แก่ 45) ครูแสดงออกถึงการมีบุคลิกภาพทางกาย ทางอารมณ์ และสังคมที่ดี เป็นที่ชื่นชอบแก่นักเรียนและคนทั่วไป 46) ครูมีกระบวนกการจูงใจเพื่อให้เพื่อนครู และบุคคลอื่น มีความเต็มใจในการให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรโรงเรียน และ 47) ครูมีการส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างเพื่อนครูและบุคลากรในองค์กรโรงเรียนเพื่อให้การทำงานในด้านต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย องค์ประกอบรอง 5.2 การมีความประพฤติดี มีตัวชี้วัด ได้แก่ 48) ครูประพฤติปฏิบัติตนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็น

แบบอย่างที่ดี 49) ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ และมีความสุข และ 50) ครูประพฤติตนให้สอดคล้องกับแนวทางนโยบาย รัฐธรรมนูญ กฎหมายของสปป.ลาว และองค์ประกอบรอง 5.3 ความรับผิดชอบ มีตัวชี้วัด ได้แก่ 51) ครูแสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย 52) ครูดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของตนเอง และผู้อยู่ในความดูแล ตลอดจนสังคมอย่างเต็มตามศักยภาพ และ 53) ครูยอมรับผล การกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

6. ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี มี 4 องค์ประกอบรอง 15 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบรอง 6.1 ด้านการใช้ (USE) มีตัวชี้วัด ได้แก่ 54) ครูมีความรู้ความชำนาญในด้านเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต 55) ครูมีเทคนิคขั้นพื้นฐานในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ (WORD PROCESSOR) เว็บเบราว์เซอร์ (WEB BROWSER) อีเมล และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ และ 56) ครูมีเทคนิคขั้นสูงสำหรับการเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล หรือเสิร์ชเอนจิน (SEARCH ENGINE) และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น CLOUD COMPUTING เป็นต้น องค์ประกอบรอง 6.2 ด้านการเข้าใจ (UNDERSTAND) มีตัวชี้วัดได้แก่ 57) ครูมีทักษะที่จะช่วยผู้เรียนเข้าใจบริบทและประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ทำและพบบนโลกออนไลน์ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญและที่จำเป็นที่จะต้องเริ่มสอนให้ผู้เรียนให้เร็วที่สุดสำหรับการเข้าสู่โลกออนไลน์ของผู้เรียน 58) ครูตระหนักว่าเทคโนโลยีเครือข่ายมีผลกระทบต่อพฤติกรรม มุมมอง ความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวผู้เรียน 59) ครูช่วยเตรียมผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจของประเทศ และ 60) ครูพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการจัดการสารสนเทศเพื่อค้นหา ประเมิน และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อติดต่อสื่อสาร ประสานงานร่วมมือ และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และองค์ประกอบรอง 6.3 ด้านการสร้าง (CREATE) มีตัวชี้วัด ได้แก่ 61) ครูมีความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย 62) ครูมีความสามารถในการดัดแปลงสิ่งที่ผู้เรียนสร้างเพื่อให้เข้ากับบริบทและผู้ชมที่มีความแตกต่างและหลากหลาย และ 63) ครูมีความสามารถและมีความรับผิดชอบในการสร้างและสื่อสารด้วยการใช้ RICH MEDIA เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง ตลอดจนความสามารถในการมีส่วนร่วมกับ WEB 2.0 เช่น BLOG การแชร์ภาพและวิดีโอ และ SOCIAL MEDIA

รูปแบบอื่น ๆ ส่วนองค์ประกอบรอง 6.4 ด้านการเข้าถึง (ACCESS) มีตัวชี้วัด ได้แก่ 64) ครูมีความตระหนักรู้ ความเข้าใจ การเข้าถึงการใช้งานและสามารถประเมินคุณค่าของสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ 65) ครูสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลข่าวสาร เพราะเป็นฐานรากในการพัฒนา การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของ สปป.ลาว 66) ครูสร้างความตระหนักรู้ให้ผู้เรียนถึงความจำเป็นที่ต้องเข้าใจอินเทอร์เน็ตและการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตด้วยช่องทางต่าง ๆ 67) ครูทำให้นักเรียนตระหนักถึงข้อดีข้อเสียของการใช้อินเตอร์เน็ตแต่ละช่องทางเพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้ SEARCH ENGINE ค้นหาข้อมูลที่ต้องการจากอินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 68) ครูมีความรู้ความเป็นอย่างดีเกี่ยวกับสื่อดิจิทัลชนิดต่าง ๆ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลภูมิหลังกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้วยการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 54 คน/รูป เมื่อตรวจสอบแบบสอบถามพบว่า แบบสอบถามที่ได้รับคืนมีความสมบูรณ์ ครบตามจำนวน สามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้ทั้งหมด

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

2.1 ข้อมูลพื้นฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ข้อมูลจำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา ดังตาราง 16

ตาราง 16 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน / รูป)	ร้อยละ
สถานภาพ		
1. พระภิกษุ	31	57.41
2. คฤหัสถ์	23	42.59
รวม	**54**	**100**
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหาร	12	22.22
2. ครูผู้สอน	42	77.78
รวม	**54**	**100**
อายุ		
1. ต่ำกว่า 35 ปี	16	29.63
2. 36 – 40 ปี	14	25.93
3. 41 – 45 ปี	11	20.37
4. 46 – 50 ปี	7	12.96
3. 51 ปีขึ้นไป	6	11.11
รวม	**54**	**100**
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	18	33.33
2. 6 – 10 ปี	17	31.48
3. 11 –15 ปี	7	12.96
4. 16 – 20 ปี	6	11.11
5. 21 ปีขึ้นไป	6	11.11
รวม	**54**	**100**
วุฒิการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	37.04
2. ปริญญาตรี	26	48.15
3. ปริญญาโท	5	9.26
4. ปริญญาเอก	3	5.55
รวม	**54**	**100**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามสถานภาพ พบว่าเป็นพระภิกษุ จำนวน 31 รูป คิดเป็นร้อยละ 57.41 เป็นคฤหัสถ์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 42.59

จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าเป็นผู้บริหาร จำนวน 12 คน / รูป คิดเป็นร้อยละ 22.22 ครูผู้สอน จำนวน 42 คน / รูป คิดเป็นร้อยละ 77.78

จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 16 คน/รูป คิดเป็นร้อยละ 29.63 ผู้ที่มีอายุ 36 – 40 ปี จำนวน 14 คน / รูป คิดเป็นร้อยละ 25.93 ผู้ที่มีอายุ 41 – 45 ปี จำนวน 11 คน / รูป คิดเป็นร้อยละ 20.37 ผู้ที่มีอายุ 46 – 50 ปี จำนวน 7 คน / รูป คิดเป็นร้อยละ 12.96 ผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน / รูป คิดเป็นร้อยละ 11.11

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 18 คน/รูป คิดเป็นร้อยละ 33.33 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น 6 – 10 ปี จำนวน 17 คน / รูป คิดเป็นร้อยละ 31.48 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น 11 – 15 ปี จำนวน 7 คน / รูป คิดเป็นร้อยละ 12.96 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น 16 – 20 ปี จำนวน 6 คน / รูป คิดเป็นร้อยละ 11.11 และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น 21 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน /รูป คิดเป็นร้อยละ 11.11

จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน/รูป คิดเป็นร้อยละ 37.04 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 26 คน / รูป คิดเป็นร้อยละ 48.15 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 5 คน / รูป คิดเป็นร้อยละ 9.26 และผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 3 คน / รูป คิดเป็นร้อยละ 5.55

2.2 ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีระดับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์		การแปลค่า
		ระดับปฏิบัติ			ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	2.67	0.76	ปานกลาง	4.54	0.50	มากที่สุด
	1.1 การมีวิสัยทัศน์	2.72	0.83	ปานกลาง	4.53	0.50	มากที่สุด
	1.2 การสร้างแรงจูงใจ	2.69	0.72	ปานกลาง	4.60	0.49	มากที่สุด
	1.3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	2.61	0.70	ปานกลาง	4.51	0.51	มากที่สุด
2	การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	2.63	0.83	ปานกลาง	4.57	0.50	มากที่สุด
	2.1 ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง	2.63	0.87	ปานกลาง	4.59	0.48	มากที่สุด
	2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	2.63	0.81	ปานกลาง	4.55	0.49	มากที่สุด
	2.3 ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง	2.64	0.82	ปานกลาง	4.57	0.52	มากที่สุด
3	ความเป็นครูมืออาชีพ	2.69	0.84	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก
	3.1 ความเชี่ยวชาญในการสอน	2.67	0.84	ปานกลาง	4.50	0.52	มาก
	3.2 การคิดเชิงระบบ	2.70	0.81	ปานกลาง	4.50	0.54	มาก
	3.3 ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล	2.72	0.89	ปานกลาง	4.50	0.54	มาก
4	การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	2.71	0.86	ปานกลาง	4.57	0.50	มากที่สุด
	4.1 โครงสร้างของหลักสูตร	2.74	0.91	ปานกลาง	4.57	0.49	มากที่สุด
	4.2 การพัฒนาหลักสูตร	2.68	0.81	ปานกลาง	4.57	0.51	มากที่สุด
5	บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู	2.68	0.74	ปานกลาง	4.55	0.50	มากที่สุด
	5.1 การมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี	2.67	0.69	ปานกลาง	4.54	0.52	มากที่สุด
	5.2 การมีความประพฤติดี	2.67	0.82	ปานกลาง	4.61	0.49	มากที่สุด
	5.3 ความรับผิดชอบ	2.68	0.71	ปานกลาง	4.48	0.50	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์		การแปลค่า
		ระดับปฏิบัติ			ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
6	ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี	2.67	0.68	ปานกลาง	4.52	0.49	มากที่สุด
	6.1 ด้านการใช้ (USE)	2.66	0.63	ปานกลาง	4.48	0.49	มาก
	6.2 ด้านการเข้าใจ (UNDERSTAND)	2.69	0.66	ปานกลาง	4.53	0.50	มากที่สุด
	6.3 ด้านการสร้าง (CREATE)	2.64	0.71	ปานกลาง	4.50	0.51	มาก
	6.4 ด้านการเข้าถึง (ACCESS)	2.66	0.70	ปานกลาง	4.56	0.49	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**2.67**	**0.77**	**ปานกลาง**	**4.54**	**0.50**	**มากที่สุด**

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันของระดับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ` พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 2.71) รองลงมาคือ องค์ประกอบความเป็นครูมืออาชีพ ($\bar{X}$ = 2.69) องค์ประกอบบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู ($\bar{X}$ = 2.68) องค์ประกอบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}$ = 2.67) และองค์ประกอบการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ($\bar{X}$ = 2.63) ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของระดับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน คือ องค์ประกอบการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูและองค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.57) รองลงมาคือ องค์ประกอบบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู ($\bar{X}$ = 4.55)

องค์ประกอบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.54) องค์ประกอบศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X}$ = 4.52) และองค์ประกอบความเป็นครูมืออาชีพ ($\bar{X}$ = 4.50) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ขององค์ประกอบที่ 1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง							
1.1 การมีวิสัยทัศน์		2.72	0.83	ปานกลาง	4.53	0.50	มากที่สุด
1	ครูเชิญชวนและกระตุ้นให้เพื่อนครูและผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและการพัฒนาให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันขึ้น	2.75	0.80	ปานกลาง	4.35	0.52	มาก
2	ครูมีการสร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมใจ	2.68	0.72	ปานกลาง	4.64	0.48	มากที่สุด
3	ครูมีการสร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการ	2.66	0.89	ปานกลาง	4.58	0.49	มากที่สุด
4	ผู้บริหารครูและนักเรียนมีการรับทราบถึงทิศทางของโรงเรียนที่ชัดเจนร่วมกัน	2.77	0.82	ปานกลาง	4.52	0.50	มากที่สุด
5	ครูมีแผนงาน (Plan) ซึ่งบอกถึงเส้นทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานตามที่ต้องการ	2.74	0.94	ปานกลาง	4.55	0.53	มากที่สุด
1.2 การสร้างแรงจูงใจ		2.69	0.672	ปานกลาง	4.60	0.49	มากที่สุด
6	ครูสร้างแรงผลักดันให้กับตนเองและเพื่อนครูให้เกิดความสนใจ และแสดงพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน	2.68	0.72	ปานกลาง	4.60	0.49	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
7	ครูมีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จในงานของตนเอง เพื่อนครูหรือโรงเรียน	2.70	0.60	ปานกลาง	4.64	0.48	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง							
8	ครูสามารถปฏิบัติงานต่างๆ จนบรรลุเป้าหมายทั้งส่วนตนและส่วนรวม	2.68	0.82	ปานกลาง	4.57	0.50	มากที่สุด
1.3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้		2.61	0.70	ปานกลาง	4.51	0.51	มากที่สุด
9	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และแสดงออกถึงความใฝ่รู้ใฝ่เรียนและแสวงหาความรู้อยู่เสมอ	2.60	0.66	ปานกลาง	4.37	0.48	มาก
10	ครูมีส่วนร่วมในองค์กรโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต	2.38	0.79	น้อย	4.60	0.53	มากที่สุด
11	ครูมีทักษะด้านการอ่าน เขียน คิดวิเคราะห์ไตร่ตรองก่อนตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด	2.72	0.89	ปานกลาง	4.45	0.50	มาก
12	ครูมีการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง เพื่อนครูหรือโรงเรียน	2.72	0.63	ปานกลาง	4.55	0.53	มากที่สุด
13	ครูมีการพัฒนา ปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ	2.64	0.76	ปานกลาง	4.55	0.53	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**2.67**	**0.76**	**ปานกลาง**	**4.54**	**0.50**	**มากที่สุด**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 18 พบว่า สภาพที่ปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว องค์ประกอบที่ 1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.67) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 องค์ประกอบรอง ซึ่งองค์ประกอบรอง 1.1 การมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.72) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารครูและนักเรียนมีการรับทราบถึงทิศทางของโรงเรียนที่ชัดเจนร่วมกัน ($\overline{X}$ = 2.77) และองค์ประกอบรอง 1.2 การสร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.69) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จในงานของตนเอง เพื่อนครูหรือโรงเรียน ($\overline{X}$ = 2.70) ส่วนองค์ประกอบรอง 1.3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.61) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีทักษะด้านการอ่าน เขียน คิดวิเคราะห์ ไตร่ตรองก่อนตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดและครูมีการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง เพื่อนครูหรือโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 2.72)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว องค์ประกอบที่ 1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบรอง ซึ่งองค์ประกอบรอง 1.1 การมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการสร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมใจ ($\overline{X}$ = 4.64) และองค์ประกอบรอง 1.2 การสร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จในงานของตนเอง เพื่อนครูหรือโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.64) ส่วนองค์ประกอบรอง 1.3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในองค์กรโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\overline{X}$ = 4.60)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู							
2.1 ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง		2.63	0.87	ปานกลาง	4.59	0.48	มากที่สุด
1	ครูมีการค้นพบตนเอง รู้จักยอมรับตนเอง แล้วหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่	2.75	0.80	ปานกลาง	4.75	0.43	มากที่สุด
2	ครูมีการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามวิธีการ กระบวนการ และขั้นตอนต่างๆ โดยมีการพัฒนาทั้งจากภายในและภายนอก	2.66	0.83	ปานกลาง	4.60	0.49	มากที่สุด
3	ครูมีการกำหนดเป้าหมาย แรงจูงใจการพัฒนาตนเองตลอดจนสร้างเครือข่ายสู่ความสำเร็จในการทำงาน	2.64	0.90	ปานกลาง	4.53	0.50	มากที่สุด
4	ครูมีการประเมินผลงานตนเอง ว่าต้องบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดเพื่อส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของตน เพื่อนครูและองค์กรโรงเรียนอย่างมีประสิทธิผล	2.47	0.95	น้อย	4.49	0.50	มาก
2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้		2.63	0.81	ปานกลาง	4.55	0.49	มากที่สุด
5	ครูแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำในการศึกษาหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้	2.75	0.73	ปานกลาง	4.70	0.46	มากที่สุด
6	ครูมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	2.58	0.81	ปานกลาง	4.45	0.50	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
7	ครูมีการให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ สร้างแรงจูงใจ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ แก่ผู้อื่น	2.43	0.90	น้อย	4.55	0.50	มากที่สุด
8	ครูมีการขยายผลในการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้	2.57	0.63	ปานกลาง	4.34	0.51	มาก
องค์ประกอบที่ 1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง							
9	ครูมีการกำหนดเป้าหมาย แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ กับผู้อื่น ให้เกิดความชัดเจนสัมพันธ์กับเป้าหมาย	2.74	0.88	ปานกลาง	4.60	0.49	มากที่สุด
10	ครูมีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กรโรงเรียน	2.68	0.91	ปานกลาง	4.64	0.48	มากที่สุด
2.3 ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง		2.64	0.82	ปานกลาง	4.57	0.52	มากที่สุด
11	ครูที่เป็นแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำในด้านการจัดการเรียนรู้ คู่คุณธรรม โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและทันสมัย	2.72	0.81	ปานกลาง	4.64	0.48	มากที่สุด
12	ครูมีการออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีสื่อ นวัตกรรม กิจกรรม และเทคโนโลยีที่หลากหลาย ตามมาตรฐานสากล	2.62	0.90	ปานกลาง	4.47	0.57	มาก
13	ครูเน้นบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุก เร้าใจ น่าสนใจและเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้เต็มตามศักยภาพของตนเอง	2.47	0.82	ปานกลาง	4.57	0.50	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
14	ครูจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข เจริญเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และเป็นพลโลกที่มีคุณภาพ	2.74	0.76	ปานกลาง	4.60	0.53	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**2.63**	**0.83**	**ปานกลาง**	**4.57**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตาราง 19 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.63) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 องค์ประกอบรอง ซึ่งองค์ประกอบรอง 2.1 ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.63) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการค้นพบตนเอง รู้จักยอมรับตนเองแล้วหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ($\bar{X}$ = 2.75) และองค์ประกอบรอง 2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.63) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำในการศึกษาหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้การเข้าถึงความรู้ ($\bar{X}$ = 2.75) ส่วนองค์ประกอบรอง 2.3 ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.64) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข เจริญเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และเป็นพลโลกที่มีคุณภาพ ($\bar{X}$ = 2.74)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบรอง

ซึ่งองค์ประกอบรอง 2.1 ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการค้นพบตนเอง รู้จักยอมรับตนเอง แล้วหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ($\overline{X}$ = 4.75) และองค์ประกอบรอง 2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำในการศึกษาหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ ($\overline{X}$ = 4.70) ส่วนองค์ประกอบรอง 2.3 ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูที่เป็นแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำในด้านการจัดการเรียนรู้คู่คุณธรรม โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและทันสมัย ($\overline{X}$ = 4.64)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบที่ 3 ความเป็นครูมืออาชีพ

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นครูมืออาชีพ							
3.1 ความเชี่ยวชาญในการสอน		2.67	0.84	ปานกลาง	4.50	0.52	มาก
1	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ใช้วิธีสอนที่เน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม บูรณาการ เชื่อมโยงเรื่องราวและแนวคิดของสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนกับวิถีชีวิต	2.66	0.73	ปานกลาง	4.57	0.53	มากที่สุด
2	ครูมีการออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง ให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง	2.60	0.86	ปานกลาง	4.57	0.50	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
3	ครูมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้ ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลายและเหมาะสม	2.57	0.93	ปานกลาง	4.42	0.49	มาก
4	ครูมุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน	2.83	0.87	ปานกลาง	4.43	0.57	มากที่สุด
3.2 การคิดเชิงระบบ		2.70	0.81	ปานกลาง	4.50	0.54	มาก
5	ครูมีกระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล	2.74	0.83	ปานกลาง	4.54	0.50	มากที่สุด
6	ครูคิดหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม แม่นยำ และรวดเร็ว	2.64	0.78	ปานกลาง	4.47	0.57	มาก
7	โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นแขวงสะหวันนะเขตเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	2.77	0.77	ปานกลาง	4.49	0.54	มาก
8	โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นแห่งอื่น ๆ มีวิธีการคิดเชิงระบบและสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.66	0.87	ปานกลาง	4.51	0.57	มากที่สุด
3.3 ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล		2.72	0.89	ปานกลาง	4.50	0.54	มาก
9	ครูมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้า และความสำเร็จของผู้เรียน	2.74	0.94	ปานกลาง	4.49	0.54	มาก
10	ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ	2.54	0.79	ปานกลาง	4.62	0.48	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 20 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
11	ครูมีผลการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนที่เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครู	2.89	0.93	ปานกลาง	4.40	0.59	มาก
ค่าเฉลี่ย		**2.69**	**0.84**	**ปานกลาง**	**4.50**	**0.53**	**มาก**

จากตาราง 20 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นครูมืออาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.69) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 องค์ประกอบรอง ซึ่งองค์ประกอบรอง 3.1 ความเชี่ยวชาญในการสอน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.67) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน ($\bar{X}$ = 2.83) องค์ประกอบรอง 3.2 การคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.70) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นแขวงสะหวันนะเขตเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ($\bar{X}$= 2.77) และองค์ประกอบรอง 3.3 ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.72) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีผลการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนที่เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครู ($\bar{X}$ = 2.89)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นครูมืออาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 องค์ประกอบรอง ซึ่งองค์ประกอบรอง 3.1 ความเชี่ยวชาญในการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ใช้วิธีสอน

ที่เน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม บูรณาการ เชื่อมโยงเรื่องราวและแนวคิดของสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนกับวิถีชีวิต และครูมีการออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสมอง ให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 4.57) องค์ประกอบรอง 3.2 การคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีกระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งใดสิงหนึ่งอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล ($\overline{X}$ = 4.54) และองค์ประกอบรอง 3.3 ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ ($\overline{X}$ = 4.62)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์		การแปลค่า
		ระดับปฏิบัติ			ระดับปฏิบัติ		
		$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้							
4.1 โครงสร้างของหลักสูตร		2.74	0.91	ปานกลาง	4.57	0.49	มากที่สุด
1	ครูมีการกำหนดรูปแบบของการจัดเนื้อหาสาระ และกำหนดขอบเขตหรือจำนวนความมากน้อยของสาระรวมทั้งเวลาเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร	2.77	0.89	น้อย	4.57	0.50	มากที่สุด
2	ครูมีการศึกษาแหล่งเรียนรู้ในและนอกโรงเรียน วิเคราะห์ความต้องการของชุมชน และวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน	2.55	0.91	ปานกลาง	4.53	0.50	มากที่สุด

ตาราง 21 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
3	ครูมีการกำหนดคุณลักษณะสำคัญของผู้เรียนให้มีการพัฒนาตนเอง มีสุขภาพที่สมบูรณ์ เป็นคนที่มีคุณสมบัติและศีลธรรม กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	2.91	0.94	ปานกลาง	4.60	0.49	มากที่สุด
4.2 การพัฒนาหลักสูตร		2.68	0.81	ปานกลาง	4.57	0.51	มากที่สุด
4	ครูมีกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้	2.70	0.74	ปานกลาง	4.59	0.53	มากที่สุด
5	ครูมีการวางแผนการประเมินผลให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนเพื่อผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะได้รู้และคิดเพื่อแก้ไขปรับปรุงต่อไป	2.60	0.88	ปานกลาง	4.53	0.50	มากที่สุด
6	ครูมีการประเมินคุณภาพหลักสูตรและความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร	2.74	0.81	ปานกลาง	4.60	0.49	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**2.71**	**0.86**	**ปานกลาง**	**4.57**	**0.50**	**มากที่สุด**

จากตาราง 21 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.71) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 องค์ประกอบรอง ซึ่งองค์ประกอบรอง 4.1 โครงสร้างของหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.74) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการกำหนดคุณลักษณะสำคัญของผู้เรียนให้มีการพัฒนาตนเอง มีสุขภาพที่สมบูรณ์ เป็นคนที่มีคุณสมบัติ และศีลธรรม กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 2.91) และองค์ประกอบรอง 4.2 การพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.68) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร ($\overline{X}$ = 2.74)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 2 องค์ประกอบรอง ซึ่งองค์ประกอบรอง 4.1 โครงสร้างของหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการกำหนดคุณลักษณะสำคัญของผู้เรียนให้มีการพัฒนาตนเอง มีสุขภาพที่สมบูรณ์ เป็นคนที่มีคุณสมบัติ และศีลธรรม กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.60) และองค์ประกอบรอง 4.2 การพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร ($\overline{X}$ = 4.60)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบที่ 5 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 5 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู							
5.1 การมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี		2.67	0.69	ปานกลาง	4.54	0.52	มากที่สุด
1	ครูแสดงออกถึงการมีบุคลิกภาพทางกาย ทางอารมณ์ และสังคมที่ดี เป็นที่ชื่นชอบแก่นักเรียนและคนทั่วไป	2.68	0.67	ปานกลาง	4.55	0.53	มากที่สุด
2	ครูมีกระบวนการจูงใจเพื่อให้เพื่อนครูและบุคคลอื่น มีความเต็มใจในการให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรโรงเรียน	2.74	0.68	ปานกลาง	4.60	0.53	มากที่สุด
3	ครูมีการส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างเพื่อนครูและบุคลากรในองค์กรโรงเรียนเพื่อให้การทำงานในด้านต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย	2.60	0.71	ปานกลาง	4.47	0.50	มาก
5.2 การมีความประพฤติดี		2.67	0.82	ปานกลาง	4.61	0.49	มากที่สุด
4	ครูประพฤติปฏิบัติตนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี	2.70	0.86	ปานกลาง	4.66	0.47	มากที่สุด
5	ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจและมีความสุข	2.64	0.81	ปานกลาง	4.58	0.49	มากที่สุด
6	ครูประพฤติตนให้สอดคล้องกับแนวทางนโยบาย รัฐธรรมนูญ กฎหมายของ สปป.ลาว	2.68	0.80	ปานกลาง	4.58	0.49	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 22 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
5.3 ความรับผิดชอบ		2.68	0.71	ปานกลาง	4.48	0.50	มาก
7	ครูแสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	2.60	0.83	ปานกลาง	4.57	0.50	มากที่สุด
8	ครูดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของตนเอง และผู้อยู่ในความดูแล ตลอดจนสังคมอย่างเต็มตามศักยภาพ	2.72	0.68	ปานกลาง	4.45	0.50	มาก
9	ครูยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	2.72	0.60	ปานกลาง	4.43	0.50	มาก
	ค่าเฉลี่ย	**2.68**	**0.74**	**ปานกลาง**	**4.54**	**0.50**	**มากที่สุด**

จากตาราง 22 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว องค์ประกอบที่ 5 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.68) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่าออยู่ในระดับปานกลางทั้งสามองค์ประกอบรอง ซึ่งองค์ประกอบรอง 5.1 การมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.67) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีกระบวนการจูงใจเพื่อให้เพื่อนครู และบุคคลอื่น มีความเต็มใจในการให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรโรงเรียน ($\bar{X}$ = 2.74) องค์ประกอบรอง 5.2 การมีความประพฤติดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.67) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูประพฤติปฏิบัติตนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}$ = 2.70) และองค์ประกอบรอง 5.3 ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.68) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของตนเอง และผู้อยู่ในความดูแล ตลอดจนสังคมอย่างเต็มตามศักยภาพและครูดูแลเอาใจใส่

เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของตนเอง และผู้อยู่ในความดูแล ตลอดจนสังคมอย่างเต็มตามศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 2.72)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว องค์ประกอบที่ 5 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยองค์ประกอบรอง ซึ่งองค์ประกอบรอง 5.1 การมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีกระบวนการจูงใจเพื่อให้เพื่อนครู และบุคคลอื่น มีความเต็มใจในการให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.60) องค์ประกอบรอง 5.2 การมีความประพฤติดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูประพฤติปฏิบัติตนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี ($\overline{X}$ = 4.66) และองค์ประกอบรอง 5.3 ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจมุ่งมั่นต่อหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 4.57)

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบที่ 6 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 6 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี							
6.1 ด้านการใช้ (USE)		2.66	0.63	ปานกลาง	4.48	0.49	มาก
1	ครูมีความรู้ความชำนาญในด้านเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต	2.62	0.68	ปานกลาง	4.50	0.50	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
2	ครูมีเทคนิคขั้นพื้นฐานในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ เว็บเบราว์เซอร์ อีเมล และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ	2.68	0.64	ปานกลาง	4.57	0.50	มากที่สุด
3	ครูมีเทคนิคขั้นสูงสำหรับการเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล หรือเสิร์ชเอนจิน และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น CLOUD COMPUTING เป็นต้น	2.68	0.58	ปานกลาง	4.38	0.48	มาก
6.2 ด้านการเข้าใจ (UNDERSTAND)		2.69	0.66	ปานกลาง	4.52	0.49	มากที่สุด
4	ครูมีทักษะที่จะช่วยผู้เรียนเข้าใจบริบทและประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ทำและพบบนโลกออนไลน์ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญและที่จำเป็นที่จะต้องเริ่มสอนให้ผู้เรียนให้เร็วที่สุดสำหรับการเข้าสู่โลกออนไลน์ของผู้เรียน	2.68	0.64	ปานกลาง	4.62	0.48	มากที่สุด
5	ครูตระหนักว่าเทคโนโลยีเครือข่ายมีผลกระทบต่อพฤติกรรม มุมมอง ความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวผู้เรียน	2.68	0.75	ปานกลาง	4.45	0.50	มาก
6	ครูช่วยเตรียมผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจ	2.62	0.71	ปานกลาง	4.49	0.50	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
7	ครูพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการจัดการสารสนเทศเพื่อค้นหา ประเมิน และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อติดต่อสื่อสาร ประสานงานร่วมมือ และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น	2.77	0.54	ปานกลาง	4.54	0.50	มากที่สุด
6.3 ด้านการสร้าง (CREATE)		2.64	0.71	ปานกลาง	4.50	0.51	มาก
8	ครูมีความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย	2.64	0.68	ปานกลาง	4.57	0.50	มากที่สุด
9	ครูมีความสามารถในการดัดแปลงสิ่งที่ผู้เรียนสร้างเพื่อให้เข้ากับบริบทและผู้ชมที่แตกต่างและหลากหลาย	2.74	0.68	ปานกลาง	4.54	0.50	มากที่สุด
10	ครูมีความสามารถและมีความรับผิดชอบในการสร้างและสื่อสารด้วยการใช้ RICH MEDIA เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง ตลอดจนความสามารถในการมีส่วนร่วมกับ WEB 2.0 เช่น การแชร์ภาพและวิดีโอ และรูปแบบอื่น ๆ	2.55	0.77	ปานกลาง	4.38	0.52	มาก
6.4 ด้านการเข้าถึง (ACCESS)		2.66	0.70	ปานกลาง	4.56	0.49	มากที่สุด
11	ครูมีความตระหนักรู้ ความเข้าใจการเข้าถึงการใช้งานและสามารถประเมินคุณค่าของสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.55	0.69	ปานกลาง	4.42	0.49	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
12	ครูสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลข่าวสาร เพราะเป็นฐานรากในการพัฒนาการสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของ สปป.ลาว	2.75	0.67	ปานกลาง	4.62	0.48	มากที่สุด
13	ครูสร้างความตระหนักรู้ให้ผู้เรียนถึงความจำเป็นที่ต้องเข้าใจอินเทอร์เน็ตและการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตด้วยช่องทางต่าง ๆ	2.64	0.81	ปานกลาง	4.58	0.49	มากที่สุด
14	ครูทำให้นักเรียนตระหนักถึงข้อดีข้อเสียของการใช้อินเตอร์เน็ตแต่ละช่องทาง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้ SEARCH ENGINE ค้นหาข้อมูลที่ต้องการจากอินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.70	0.60	ปานกลาง	4.54	0.50	มากที่สุด
15	ครูมีความรู้ความเป็นอย่างดีเกี่ยวกับสื่อดิจิทัลชนิดต่าง ๆ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบัน	2.68	0.72	ปานกลาง	4.64	0.48	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**2.66**	**0.68**	**ปานกลาง**	**4.52**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตาราง 23 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว องค์ประกอบที่ 6 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.66) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 องค์ประกอบรอง ซึ่งองค์ประกอบรอง 6.1 ด้านการใช้ (USE) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.66) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีเทคนิคขั้นพื้นฐานในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ (WORD PROCESSOR)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เว็บเบราว์เซอร์ (WEB BROWSER) อีเมล และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ และครู มีเทคนิคขั้นสูง สำหรับการเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล หรือเสิร์ชเอนจิน (SEARCH ENGINE) และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น CLOUD COMPUTING เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 2.68) องค์ประกอบรอง 6.2 ด้านการเข้าใจ (UNDERSTAND) อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.69) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการจัดการสารสนเทศเพื่อค้นหา ประเมิน และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อติดต่อสื่อสาร ประสานงานร่วมมือ และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ($\overline{X}$ = 2.77) และองค์ประกอบรอง 6.3 ด้านการสร้าง (CREATE) อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.64) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความสามารถในการดัดแปลงสิ่งที่ผู้เรียนสร้างเพื่อให้เข้ากับบริบทและผู้ชมที่มีความแตกต่างและหลากหลาย ($\overline{X}$ = 2.74) ส่วนองค์ประกอบรอง 6.4 ด้านการเข้าถึง (ACCESS) อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.66) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลข่าวสาร เพราะเป็นฐานรากในการพัฒนา การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของ สปป.ลาว ($\overline{X}$= 2.75)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว องค์ประกอบที่ 6 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ซึ่งองค์ประกอบรอง 6.1 ด้านการใช้ (USE) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีเทคนิคขั้นพื้นฐานในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ (WORD PROCESSOR) เว็บเบราว์เซอร์ (WEB BROWSER) อีเมลและเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ ($\overline{X}$ = 4.57) องค์ประกอบรอง 6.2 ด้านการเข้าใจ (UNDERSTAND) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูตระหนักว่าเทคโนโลยีเครือข่าย มีผลกระทบต่อพฤติกรรม มุมมอง ความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.62) และองค์ประกอบรอง 6.3 ด้านการสร้าง (CREATE) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย ($\overline{X}$ = 4.57) ส่วนองค์ประกอบรอง 6.4 ด้านการเข้าถึง (ACCESS)

อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความรู้ความเป็นอย่างดีเกี่ยวกับสื่อดิจิทัลชนิดต่าง ๆ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 4.64)

ตาราง 24 การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	$PNI_{(Modified)}$	ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
1	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	2.67	4.54	0.700	2
	1.1 การมีวิสัยทัศน์	2.72	4.53	0.665	
	1.2 การสร้างแรงจูงใจ	2.69	4.60	0.710	
	1.3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	2.61	4.51	0.728	
2	การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	2.63	4.57	0.738	1
	2.1 ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง	2.63	4.59	0.745	
	2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	2.63	4.55	0.730	
	2.3 ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง	2.64	4.57	0.731	
3	ความเป็นครูมืออาชีพ	2.69	4.50	0.673	6
	3.1 ความเชี่ยวชาญในการสอน	2.67	4.50	0.685	
	3.2 การคิดเชิงระบบ	2.70	4.50	0.667	
	3.3 ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล	2.72	4.50	0.654	
4	การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	2.71	4.57	0.686	5
	4.1 โครงสร้างของหลักสูตร	2.74	4.57	0.668	
	4.2 การพัฒนาหลักสูตร	2.68	4.57	0.705	

สถาบันวิทยบริการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 24 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	$PNI_{(Modified)}$	ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
5	บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู	2.68	4.55	0.698	
	5.1 การมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี	2.67	4.54	0.700	3
	5.2 การมีความประพฤติดี	2.67	4.61	0.727	
	5.3 ความรับผิดชอบ	2.68	4.48	0.672	
6	ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี	2.67	4.52	0.693	
	6.1 ด้านการใช้ (USE)	2.66	4.48	0.684	
	6.2 ด้านการเข้าใจ (UNDERSTAND)	2.69	4.53	0.684	4
	6.3 ด้านการสร้าง (CREATE)	2.64	4.50	0.705	
	6.4 ด้านการเข้าถึง (ACCESS)	2.66	4.56	0.714	

จากตาราง 24 พบว่า ค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{(Modified)}$) ของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ องค์ประกอบการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ($PNI_{(Modified)}$ = 0.738) รองลงมาคือ องค์ประกอบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{(Modified)}$ = 0.700) องค์ประกอบบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู ($PNI_{(Modified)}$ = 0.698) องค์ประกอบศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ($PNI_{(Modified)}$ = 0.693) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{(Modified)}$ = 0.686) และองค์ประกอบความเป็นครูมืออาชีพ ($PNI_{(Modified)}$ = 0.673) ตามลำดับ

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขั้นตอนที่ 4 การร่างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1. การร่างรูปแบบ

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{(Modified)}$) ของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ องค์ประกอบการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ($PNI_{(Modified)}$ = 0.738) รองลงมาคือ องค์ประกอบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{(Modified)}$ = 0.700) องค์ประกอบบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู ($PNI_{(Modified)}$ = 0.698) องค์ประกอบศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ($PNI_{(Modified)}$ = 0.693) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{(Modified)}$ = 0.686) และองค์ประกอบความเป็นครูมืออาชีพ ($PNI_{(Modified)}$ = 0.673) ตามลำดับ ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาสรุปเรียงลำดับความสำคัญการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มาพิจารณาการจัดอบรม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1.1 การพิจารณาจำนวนชั่วโมงในการอบรม ในภาพรวม

1.2 การพิจารณาจำนวนชั่วโมงในการพัฒนาองค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบจากการนำเสนอสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สามารถนำเสนอสรุปการเรียงลำดับความสำคัญเพื่อภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ดังตาราง 25

ตาราง 25 สรุปการเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ค่าสถิติ (N = 54)

ที่	องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบรอง ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ค่า $PNI_{Modified}$	อันดับ	จำนวนตัวบ่งชี้	จำนวนชั่วโมงในการพัฒนา (56 ชั่วโมง)
1	**การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง**	**0.700**	**2**	**13**	**11 ชั่วโมง**
	1.1 การมีวิสัยทัศน์	0.665	(3)	(5)	
	1.2 การสร้างแรงจูงใจ	0.710	(2)	(3)	
	1.3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	0.728	(1)	(5)	
2	**การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู**	**0.738**	**1**	**14**	**12 ชั่วโมง**
	2.1 ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง	0.745	(1)	(4)	
	2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	0.730	(3)	(6)	
	2.3 ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง	0.731	(2)	(4)	
3	**ความเป็นครูมืออาชีพ**	**0.673**	**6**	**11**	**7 ชั่วโมง**
	3.1 ความเชี่ยวชาญในการสอน	0.685	(1)	(4)	
	3.2 การคิดเชิงระบบ	0.667	(2)	(4)	
	3.3 ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล	0.654	(3)	(3)	
4	**การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้**	**0.686**	**5**	**6**	**6 ชั่วโมง**
	4.1 โครงสร้างของหลักสูตร	0.668	(2)	(3)	
	4.2 การพัฒนาหลักสูตร	0.705	(1)	(3)	
5	**บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู**	**0.698**	**3**	**9**	**10 ชั่วโมง**
	5.1 การมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี	0.700	(2)	(3)	
	5.2 การมีความประพฤติดี	0.727	(1)	(3)	
	5.3 ความรับผิดชอบ	0.672	(3)	(3)	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบรองภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ค่า $PNI_{Modified}$	อันดับ	จำนวนตัวบ่งชี้	จำนวนชั่วโมงในการพัฒนา (56 ชั่วโมง)
6	**ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี**	0.693	**4**	**15**	**10 ชั่วโมง**
	6.1 ด้านการใช้ (USE)	0.684	(3)	(3)	
	6.2 ด้านการเข้าใจ (UNDERSTAND)	0.684	(3)	(4)	
	6.3 ด้านการสร้าง (CREATE)	0.705	(1)	(3)	
	6.4 ด้านการเข้าถึง (ACCESS)	0.714	(2)	(5)	
ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยรวม		**0.698**			

จากตาราง 25 การพิจารณาจำนวนชั่วโมงในการพัฒนารูปแบบความต้องการจำเป็น ($PNI_{(Modified)}$) ของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยพิจารณาค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ องค์ประกอบการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ($PNI_{(Modified)}$ = 0.738) รองลงมาคือ องค์ประกอบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{(Modified)}$ = 0.700) องค์ประกอบบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู ($PNI_{(Modified)}$ = 0.698) องค์ประกอบศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ($PNI_{(Modified)}$ = 0.693) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{(Modified)}$ = 0.686) และองค์ประกอบความเป็นครูมืออาชีพ ($PNI_{(Modified)}$ = 0.673) ตามลำดับ

จากการสรุปการเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวนำไปสู่การสรุปจำนวนชั่วโมงการพัฒนาตามทฤษฎี Learning System (70: 20: 10) (การพัฒนาทักษะ: กระบวนการติดตาม วัดผลประเมินผล ให้คำแนะนำ: การอบรม) เพื่อกำหนดชั่วโมงการพัฒนาให้มีความเหมาะสม ดังตาราง 26

ตาราง 26 การกำหนดจำนวนชั่วโมงตามลำดับความสำคัญของวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครู ในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ค่าสถิติ (N = 54)

วิธีที่	วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	จำนวนชั่วโมง		เวลาในการพัฒนา (ชั่วโมง)
1	**ศึกษาชุดฝึกด้วยตนเอง**	8		8
2	**การอบรมเชิงปฏิบัติการ**	8		8
	การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	1 ชั่วโมง 20 นาที		
	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1 ชั่วโมง 20 นาที		
	บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู	1 ชั่วโมง 20 นาที		
	ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี	1 ชั่วโมง 20 นาที		
	การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	1 ชั่วโมง 15 นาที		
	ความเป็นครูมืออาชีพ	1 ชั่วโมง 25 นาที		
3	**การเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**	**ฝึกปฏิบัติจริง (49 ชั่วโมง)**	**การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (7 ชั่วโมง)**	56
	1. การพัฒนาตนเอง 2. และเพื่อนครู	12	การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในวันพฤหัสบดี เวลา 15.00 – 16.00 น. สัปดาห์ละ	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 26 (ต่อ)

วิธีที่	วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	จำนวนชั่วโมง		เวลาในการพัฒนา (ชั่วโมง)
	2. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	11	1 ครั้ง รวม 7 สัปดาห์ ใช้เวลาทั้งสิ้น 7 ชั่วโมง	
	3. บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู	10		
	4. ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี	10		
	5. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	6		
	6. ความเป็นครูมืออาชีพ	7		
4	**การติดตามและประเมินผล**	**14**		**14**
	1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู			ติดตามและประเมินผล จำนวน 7 ครั้ง ทุกวันศุกร์ เวลา 15.00 – 17.00 น. รวม 14 ชั่วโมง
	2. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
	3. บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู			
	4. ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี			
	5. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้			
	6. ความเป็นครูมืออาชีพ			

หมายเหตุ รวมชั่วโมงการพัฒนาทั้งหมด 86 ชั่วโมง

ผู้วิจัยนำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดียวกับผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อยืนยันองค์ประกอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน ทำการประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาในส่วนองค์ประกอบของรูปแบบและกระบวนการพัฒนาของรูปแบบ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน ได้ทำการประเมินองค์ประกอบของรูปแบบและกระบวนการพัฒนาของรูปแบบในที่สุดจะได้องค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล และกระบวนการพัฒนาประกอบด้วย 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ (PLC) 3) การฝึกปฏิบัติจริง และ 4) การติดตามและประเมินผล

2. การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้จากการแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิในข้อ 1 มาพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดประเมินผล ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คนได้เห็นด้วยกับองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ และเห็นด้วยกับการใช้กระบวนการในการพัฒนา 4 กระบวนการ คือ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ 3) การฝึกปฏิบัติจริงและ 4) การติดตามและประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 หลักการของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีหลักการดังนี้

2.1.1 เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยยึดแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.1.2 เป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ มุ่งให้ครูมีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาหลักสูตร และมีความเป็นครูมืออาชีพ

2.1.3 มีวิธีการพัฒนาที่เน้นกระบวนถอดบทเรียน ใช้กระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community = PLC) รวมถึงการนิเทศ ติดตาม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู จนกระทั่งมีและสามารถใช้ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิผล

2.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.2.1 เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาหลักสูตรและมีความเป็นครูมืออาชีพของครู โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2.2 เพื่อสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2.3 เพื่อพัฒนาทักษะในการใช้ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในการปฏิบัติภารกิจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.3 เนื้อหาของรูปแบบ

เนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีจำนวน 6 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

ชุดที่ 2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ชุดที่ 3 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู

ชุดที่ 4 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

ชุดที่ 5 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ชุดที่ 6 ความเป็นครูมืออาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.4 สื่อและแหล่งเรียนรู้

สื่อและแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. คู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ชุดนำเสนอ โดยระบบดิจิทัล

3. โสตทัศนอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องเสียง เครื่องฉาย โทรทัศน์ เป็นต้น

2.5 กระบวนการพัฒนา

กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามกระบวนการพัฒนา ทฤษฎี Learning System (70: 20: 10) ประกอบด้วย รายละเอียดของกิจกรรมตามระยะต่าง ๆ ดังนี้

ระยะที่ 1 การอบรมให้ความรู้ ใช้ระยะเวลา 4 วัน โดยกำหนดกิจกรรม ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาและทำใบงานในคู่มือเอกสารประกอบการพัฒนาด้วยตนเอง จำนวน 2 วัน (8 ชั่วโมง) ซึ่งในทางปฏิบัติผู้ที่จะเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองต้องศึกษาเนื้อหาให้ครบ ดังนี้

ชุดที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ใช้เวลาศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 1 ชั่วโมง 30 นาที

ชุดที่ 2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้เวลาศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 1 ชั่วโมง 30 นาที

ชุดที่ 3 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู ใช้เวลาศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 1 ชั่วโมง 20 นาที

ชุดที่ 4 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ใช้เวลาศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 1 ชั่วโมง 20 นาที

ชุดที่ 5 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ใช้เวลาศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 1 ชั่วโมง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ชุดที่ 6 ความเป็นครูมืออาชีพ ใช้เวลาศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 1 ชั่วโมง 20 นาที

2. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ใช้ระยะเวลา 2 วัน รวม 8 ชั่วโมง โดยกำหนดกิจกรรม ดังนี้

2.1 กิจกรรมการสร้างเครือข่ายการแนะนำตัวเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทุกคนทำความรู้จักซึ่งกันและกัน เป็นการละลายพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนากล้าที่จะแลกเปลี่ยนและนำเสนอความคิดเห็น ประกอบด้วย ครู โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 33 คน ประกอบด้วยครูทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์ จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนปริยัติธรรมอบมา โรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์เชโน โรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์ดงเห็น โรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์แก้งกอก โรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์ปากช่อง และโรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์อาดสะพร

2.2 ประเมินก่อนการอบรมพัฒนา ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินเพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ก่อนการพัฒนา โดยผู้จัดการอบรมเตรียมแบบประเมินที่ได้รับการพัฒนาตามกระบวนการ

2.3 การฝึกอบรมโดยวิทยากรผู้มีความรู้ในด้านภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

ครูทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการและร่วมกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เป็นเวลา 2 วัน (8 ชั่วโมง) โดยมีลำดับขั้นตอนในการจัดกิจกรรม ดังนี้

2.3.1 ขั้นให้ความรู้ เป็นขั้นตอนที่วิทยากรให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความสำคัญ แนวคิด หลักการ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้วิธีการบรรยาย อภิปราย การศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนา จัดกิจกรรมระดมสมองแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.3.2 ขั้นนำเสนอ หลักการ แนวคิด และผลการฝึกปฏิบัติกิจกรรม เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้ารับการพัฒนา นำเสนอผลงานที่ได้จากการระดมความคิดเห็นจากการศึกษาองค์ความรู้ และการศึกษาจากสถานการณ์ต่าง ๆ จากเอกสารประกอบการพัฒนา แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อภิปราย และถอดบทเรียน

2.3.3 ขั้นสรุปองค์ความรู้จากการนำเสนอผลการปฏิบัติกิจกรรม เป็นขั้นตอนที่วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันสรุปแนวคิดหลักการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับพฤติกรรมภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น

2.4 การประเมินหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบประเมินเพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ หลังการอบรมพัฒนาจากวิทยากร โดยผู้จัดการอบรมเตรียมแบบประเมิน ซึ่งเป็นแบบประเมินคู่ขนานกับแบบประเมินก่อนการอบรม

3. การเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้เข้ารับการพัฒนาปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรมในเอกสาร ชุดที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ชุดที่ 2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ชุดที่ 3 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู ชุดที่ 4 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ชุดที่ 5 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และชุดที่ 6 ความเป็นครูมืออาชีพ และบันทึกผลการปฏิบัติลงในใบกิจกรรม โดยใช้ระยะฝึกการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเวลา 7 สัปดาห์ (35 วัน) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ระหว่าง วันจันทร์ – พุธ ระหว่างเวลา 15.00 – 17.20 น. (7 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 2 ชั่วโมง 20 นาที) รวม 49 ชั่วโมง

3.2 การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในวันพฤหัสบดี เวลา 15.00 – 16.00 น. สัปดาห์ละ 1 ครั้ง รวม 7 สัปดาห์ ใช้เวลาทั้งสิ้น 7 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียดของแต่ละกิจกรรม ดังนี้

ครั้งที่ 1 กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

ผู้เข้ารับการพัฒนาซึ่งเป็นครูผู้สอนทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์ฝึกปฏิบัติการ วิเคราะห์การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น เพื่อให้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาเพื่อนครู โดยครูที่เข้าร่วมการพัฒนาทั้งหมดร่วมกันตอบคำถามในใบกิจกรรมของเอกสารคู่มือการพัฒนาชุดที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ตามองค์ประกอบ จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง ใช้ระยะเวลาพัฒนาตนเอง จำนวน 12 ชั่วโมง

ครั้งที่ 2 กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้เข้ารับการพัฒนาซึ่งเป็นครูผู้สอนทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์ฝึกปฏิบัติการ วิเคราะห์การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น เพื่อให้มีการพัฒนาตนเองให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยครูที่เข้าร่วมการพัฒนาทั้งหมดร่วมกันตอบคำถามในใบกิจกรรมของเอกสารคู่มือการพัฒนาชุดที่ 2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามองค์ประกอบ จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างแรงจูงใจ 3) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ใช้ระยะเวลาพัฒนาตนเอง จำนวน 11 ชั่วโมง

ครั้งที่ 3 กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู

ผู้เข้ารับการพัฒนาซึ่งเป็นครูผู้สอนทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์ฝึกปฏิบัติการ วิเคราะห์การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น เพื่อให้มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู โดยครูที่เข้าร่วมการพัฒนาทั้งหมดร่วมกันตอบคำถามในใบกิจกรรมของเอกสารคู่มือการพัฒนาชุดที่ 3 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู ตามองค์ประกอบ จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีมนุษยสัมพันธ์

และบุคลิกภาพดี 2) การมีความประพฤติดี 3) ความรับผิดชอบ ใช้ระยะเวลาพัฒนาตนเอง จำนวน 10 ชั่วโมง

ครั้งที่ 4 กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

ผู้เข้ารับการพัฒนาซึ่งเป็นครูผู้สอนทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์ฝึกปฏิบัติการ วิเคราะห์การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูที่เข้าร่วมการพัฒนาทั้งหมดร่วมกันตอบคำถามในใบกิจกรรมของเอกสารคู่มือการพัฒนาชุดที่ 4 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ตามองค์ประกอบ จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการใช้ (USE) 2) ด้านการเข้าใจ (UNDERSTAND) 3) ด้านการสร้าง (CREATE) 4) ด้านการเข้าถึง (ACCESS) ใช้ระยะเวลาพัฒนาตนเอง จำนวน 10 ชั่วโมง

ครั้งที่ 5 กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ผู้เข้ารับการพัฒนาซึ่งเป็นครูผู้สอนทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์ฝึกปฏิบัติการ วิเคราะห์การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยครูที่เข้าร่วมการพัฒนาทั้งหมดร่วมกันตอบคำถามในใบกิจกรรมของเอกสารคู่มือการพัฒนาชุดที่ 5 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ตามองค์ประกอบ จำนวน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างของหลักสูตร 2) การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ใช้ระยะเวลาพัฒนาตนเอง จำนวน 6 ชั่วโมง

ครั้งที่ 6 กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความเป็นครูมืออาชีพ

ผู้เข้ารับการพัฒนาซึ่งเป็นครูผู้สอนทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์ ฝึกปฏิบัติการ วิเคราะห์การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น เพื่อให้มีความเป็นครูมืออาชีพ โดยครูที่เข้าร่วมการพัฒนาทั้งหมดร่วมกัน

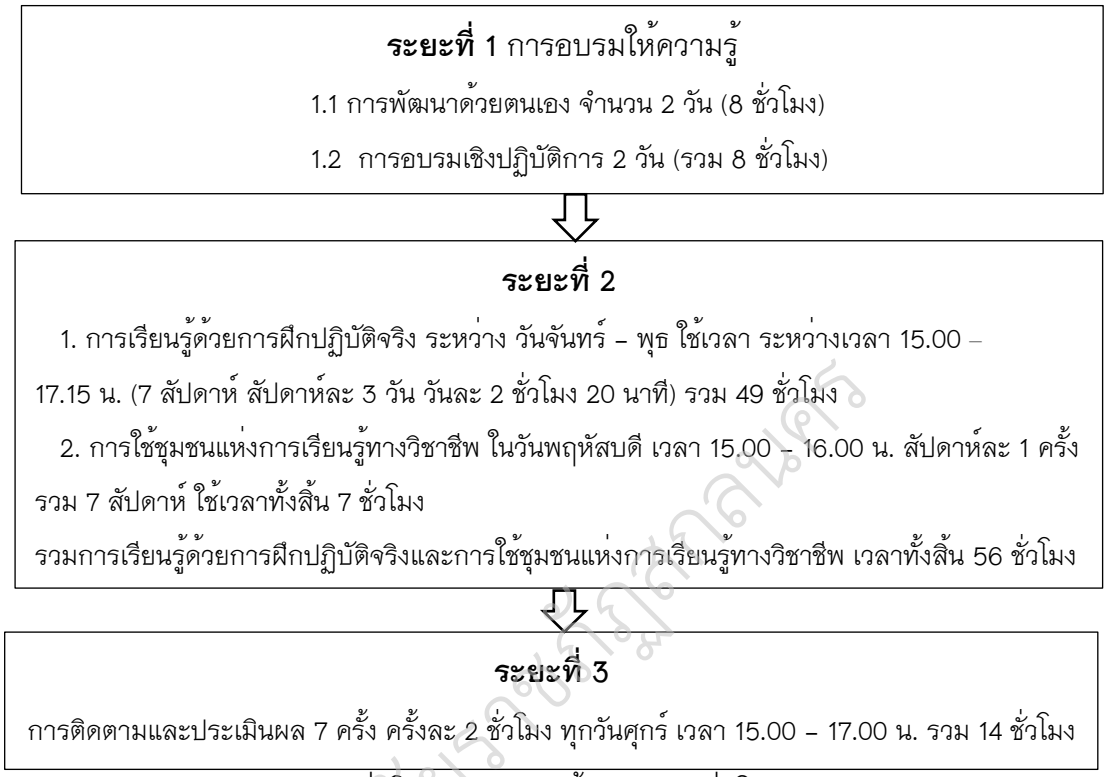
ตอบคำถามในใบกิจกรรมของเอกสารคู่มือการพัฒนาชุดที่ 6 ความเป็นครูมืออาชีพ ตามองค์ประกอบ จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเชี่ยวชาญในการสอน 2) การคิดเชิงระบบ 3) ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล ใช้ระยะเวลาพัฒนาตนเอง จำนวน 7 ชั่วโมง

ครั้งที่ 7 กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในภาพรวม

โดยผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการที่พัฒนาตนเองโดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับเพื่อนครูอีก 7 คน จะต้องบันทึกว่าในแต่ละสัปดาห์การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะช่วยพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ได้อย่างไร

รวมการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เวลาทั้งสิ้น 56 ชั่วโมง

2.6 การติดตาม ประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการและการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาของครูทั้ง 8 คน จำนวน 7 ครั้ง สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ในวันศุกร์ เวลา 15.00 – 17.00 น. รวมเวลาทั้งสิ้น 14 ชั่วโมง โดยรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ จะเป็นผู้ประเมินภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และผู้วิจัยนำผลการประเมินดังกล่าวมาสรุปเป็นผลการพัฒนากระบวนการของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดำเนินการเป็น 3 ระยะ แสดงเป็นแผนภาพ ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 9 กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว

2.7 รายละเอียดของกิจกรรม

กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยรายละเอียดของกิจกรรม ตามระยะต่าง ๆ ดังนี้

ระยะที่ 1 การอบรมให้ความรู้ ใช้ระยะเวลา 4 วัน (16 ชั่วโมง) โดยกำหนดกิจกรรม ดังนี้

1.1 ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาและทำใบงานในคู่มือเอกสารประกอบการพัฒนาด้วยตนเอง จำนวน 2 วัน (8 ชั่วโมง) ซึ่งในทางปฏิบัติผู้ที่จะเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองต้องศึกษาเนื้อหาให้ครบก่อนเข้ารับการอบรม

1.2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วัน (8 ชั่วโมง)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.1 กิจกรรมการสร้างเครือข่ายการแนะนำตัวเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนทำความรู้จักซึ่งกันและกันเป็นการละลายพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนากล้าที่จะแลกเปลี่ยนและนำเสนอความคิดเห็น ประกอบด้วย จำนวน 33 คน ประกอบด้วยครูทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์ จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนปริยัติธรรมอบมา โรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์เชโน โรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์ดงเห็น โรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์แก้งกอก โรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์ปากช่อง และโรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์อาดสะพร โดยมีเนื้อหาการอบรม ดังนี้

ชุดที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ใช้เวลาศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 1 ชั่วโมง 30 นาที

ชุดที่ 2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้เวลาศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 1 ชั่วโมง 30 นาที

ชุดที่ 3 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู ใช้เวลาศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 1 ชั่วโมง 20 นาที

ชุดที่ 4 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ใช้เวลาศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 1 ชั่วโมง 20 นาที

ชุดที่ 5 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ใช้เวลาศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 1 ชั่วโมง

ชุดที่ 6 ความเป็นครูมืออาชีพ ใช้เวลาศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 1 ชั่วโมง 20 นาที

1.2.2 ประเมินก่อนการอบรมพัฒนา ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินเพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ก่อนการพัฒนา โดยผู้จัดการอบรมเตรียมแบบประเมินที่ได้รับการพัฒนาตามกระบวนการ

1.2.3 การฝึกอบรมโดยวิทยากรผู้มีความรู้ในด้านภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

ครูทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการและร่วมกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นเวลา 2 วัน (8 ชั่วโมง) โดยมีลำดับขั้นตอนในการจัดกิจกรรม ดังนี้

1.2.3.1 ขั้นให้ความรู้ เป็นขั้นตอนที่วิทยากรให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความสำคัญ แนวคิด หลักการ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้วิธีการบรรยาย อภิปราย การศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนา จัดกิจกรรมระดมสมองแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.2.3.2 ขั้นนำเสนอ หลักการ แนวคิด และผลการฝึกปฏิบัติกิจกรรมเป็นขั้นตอนที่ผู้เข้ารับการพัฒนา นำเสนอผลงานที่ได้จากการระดมความคิดเห็นจากการศึกษาองค์ความรู้ และการศึกษาจากสถานการณ์ต่าง ๆ จากเอกสารประกอบการพัฒนา แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อภิปรายและถอดบทเรียน

1.2.3.3 ขั้นสรุปองค์ความรู้จากการนำเสนอผลการปฏิบัติกิจกรรม เป็นขั้นตอนที่วิทยาการและผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันสรุปแนวคิดหลักการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับพฤติกรรมภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น

1.2.4. การประเมินหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบประเมินเพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว หลังการอบรมพัฒนาจากวิทยากร โดยผู้จัดการอบรมเตรียมแบบประเมินซึ่งเป็นแบบประเมินคู่ขนานกับแบบประเมินก่อนการอบรม

ระยะที่ 2 การเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 56 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียดของกิจกรรม ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. การเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ระหว่าง วันจันทร์ – พุธ ระหว่างเวลา 15.00 – 17.20 น. (7 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 2 ชั่วโมง 20 นาที) รวม 49 ชั่วโมง

2. การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในวันพฤหัสบดี เวลา 15.00 – 16.00 น. สัปดาห์ละ 1 ครั้ง รวม 7 สัปดาห์ ใช้เวลาทั้งสิ้น 7 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียดของแต่ละกิจกรรม ดังนี้

ครั้งที่ 1 กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

ผู้เข้ารับการพัฒนาซึ่งเป็นครูผู้สอนทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์ฝึกปฏิบัติการ วิเคราะห์การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น เพื่อให้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาเพื่อนครู โดยครูที่เข้าร่วมการพัฒนาทั้งหมดร่วมกันตอบคำถามในใบกิจกรรมของเอกสารคู่มือการพัฒนาชุดที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ตามองค์ประกอบ จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง ใช้ระยะเวลาพัฒนาตนเอง จำนวน 12 ชั่วโมง

ครั้งที่ 2 กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้เข้ารับการพัฒนาซึ่งเป็นครูผู้สอนทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์ฝึกปฏิบัติการ วิเคราะห์การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น เพื่อให้มีการพัฒนาตนเองให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยครูที่เข้าร่วมการพัฒนาทั้งหมดร่วมกันตอบคำถามในใบกิจกรรมของเอกสารคู่มือการพัฒนาชุดที่ 2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามองค์ประกอบ จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างแรงจูงใจ 3) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ใช้ระยะเวลาพัฒนาตนเอง จำนวน 11 ชั่วโมง

ครั้งที่ 3 กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู

ผู้เข้ารับการพัฒนาซึ่งเป็นครูผู้สอนทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์ฝึกปฏิบัติการ วิเคราะห์การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น เพื่อให้มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู โดยครูที่เข้าร่วมการพัฒนาทั้งหมดร่วมกันตอบคำถามในใบกิจกรรมของเอกสารคู่มือการพัฒนาชุดที่ 3 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู ตามองค์ประกอบ จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี 2) การมีความประพฤติดี 3) ความรับผิดชอบ ใช้ระยะเวลาพัฒนาตนเอง จำนวน 10 ชั่วโมง

ครั้งที่ 4 กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

ผู้เข้ารับการพัฒนาซึ่งเป็นครูผู้สอนทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์ฝึกปฏิบัติการ วิเคราะห์การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูที่เข้าร่วมการพัฒนาทั้งหมดร่วมกันตอบคำถามในใบกิจกรรมของเอกสารคู่มือการพัฒนาชุดที่ 4 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ตามองค์ประกอบ จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการใช้ (USE) 2) ด้านการเข้าใจ (UNDERSTAND) 3) ด้านการสร้าง (CREATE) 4) ด้านการเข้าถึง (ACCESS) ใช้ระยะเวลาพัฒนาตนเอง จำนวน 10 ชั่วโมง

ครั้งที่ 5 กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ผู้เข้ารับการพัฒนาซึ่งเป็นครูผู้สอนทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์ฝึกปฏิบัติการ วิเคราะห์การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยครูที่เข้าร่วมการพัฒนาทั้งหมดร่วมกันตอบคำถามในใบกิจกรรมของเอกสารคู่มือการพัฒนาชุดที่ 5 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ตามองค์ประกอบ จำนวน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างของหลักสูตร 2) การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ใช้ระยะเวลาพัฒนาตนเอง จำนวน 6 ชั่วโมง

ครั้งที่ 6 กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความเป็นครูมืออาชีพ

ผู้เข้ารับการพัฒนาซึ่งเป็นครูผู้สอนทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์ ฝึกปฏิบัติการ วิเคราะห์การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น เพื่อให้มีความเป็นครูมืออาชีพ โดยครูที่เข้าร่วมการพัฒนาทั้งหมดร่วมกันตอบคำถามในใบกิจกรรมของเอกสารคู่มือการพัฒนาชุดที่ 6 ความเป็นครูมืออาชีพตามองค์ประกอบ จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเชี่ยวชาญในการสอน 2) การคิดเชิงระบบ 3) ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล ใช้ระยะเวลาพัฒนาตนเอง จำนวน 7 ชั่วโมง

ครั้งที่ 7 กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในภาพรวม

โดยผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการที่พัฒนาตนเองโดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับเพื่อนครูอีก 7 คน จะต้องบันทึกว่าในแต่ละสัปดาห์การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะช่วยพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ได้อย่างไร

รวมการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เวลาทั้งสิ้น 56 ชั่วโมง

ระยะที่ 3 การติดตาม ประเมินผล การพัฒนาผู้เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ ทำการติดตามและประเมินผลครูทั้ง 8 คน จำนวน 7 ครั้ง สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ในวันศุกร์ เวลา 15.00 – 17.00 น. รวมเวลาทั้งสิ้น 7 ชั่วโมง โดยรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงาน จะเป็นผู้ประเมินภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และผู้วิจัยนำผลการประเมินดังกล่าวมาสรุปเป็นผลการพัฒนา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ครั้งที่ 1 หลังจากผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วัน ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาฝึกปฏิบัติในสถานที่จริง จำนวน 5 วัน รองผู้อำนวยการ

โรงเรียนฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าทำการนิเทศติดตามภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ครั้งที่ 1

2. ครั้งที่ 2 หลังจากการนิเทศครั้งที่ 1 จำนวน 7 วัน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าทำการนิเทศติดตามภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ครั้งที่ 2

3. ครั้งที่ 3 หลังจากการนิเทศครั้งที่ 2 จำนวน 7 วัน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าทำการนิเทศติดตามภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ครั้งที่ 3

4. ครั้งที่ 4 หลังจากการนิเทศครั้งที่ 3 จำนวน 7 วัน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าทำการนิเทศติดตามภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ครั้งที่ 4

5. ครั้งที่ 5 หลังจากการนิเทศครั้งที่ 4 จำนวน 7 วัน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าทำการนิเทศติดตามภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ครั้งที่ 5

6. ครั้งที่ 6 หลังจากการนิเทศครั้งที่ 5 จำนวน 7 วัน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าทำการนิเทศติดตามภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ครั้งที่ 6

7. ครั้งที่ 7 หลังจากการนิเทศครั้งที่ 6 จำนวน 7 วัน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าทำการนิเทศติดตามภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ครั้งที่ 7

2.8 การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดำเนินการ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาด้วยตนเองและการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการโดยวิทยากร จำนวน 6 คน ผู้ที่มีความรู้ทางด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่และมีภาวะผู้นำ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น เป็นผู้ดำเนินการอบรมและให้ผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม ซึ่งภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู 4) ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี 5) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และ 6) ความเป็นครูมืออาชีพ

ระยะที่ 2 การเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การประเมินภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น โดยรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงาน ทำการประเมินครูที่เข้าร่วมการฝึกอบรมโรงเรียนละ 8 คน เพื่อดูพัฒนาการของการมีภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ทั้งสิ้น 7 ครั้ง ใน 7 สัปดาห์หลังการนิเทศ ติดตาม ของผู้เข้ารับการพัฒนาในทุกวันศุกร์ ในช่วงเวลา 15.00 – 17.00 น. โดยรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานทำการประเมินภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู 4) ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี 5) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และ 6) ความเป็นครูมืออาชีพ

ระยะที่ 3 การวัดและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยนำผลการประเมินของรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการที่ทำการประเมินครูที่เข้าร่วมการฝึกอบรมโรงเรียนละ 8 คน

จำนวน 7 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง ทุกวันศุกร์ เวลา 15.00 – 17.00 น. รวม 14 ชั่วโมง เพื่อดูร้อยละความก้าวหน้าของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในภาพรวม และองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู 4) ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี 5) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และ 6) ความเป็นครูมืออาชีพ

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งประกอบไปด้วย 1) คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 2) ชุดฝึกอบรมในการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ทั้ง 6 ชุด คือ ชุดที่ 1 ชุดการพัฒนาการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ชุดที่ 2 ชุดการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ชุดที่ 3 ชุดการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ชุดที่ 4 ชุดการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ชุดที่ 5 ชุดการพัฒนาบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู และชุดที่ 6 ชุดการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ทำการประเมินรูปแบบในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดังตาราง 27

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ของการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

รูปแบบการพัฒนา	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ภาพรวม		การแปลค่า
	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู	**4.75**	**0.46**	**มากที่สุด**	**4.63**	**0.52**	**มากที่สุด**	**4.50**	**0.53**	**มาก**	**4.75**	**0.46**	**มากที่สุด**	**4.66**	**0.49**	**มากที่สุด**
1) หลักการของรูปแบบ	4.75	0.46	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.75	0.46	มากที่สุด	–	–	–
2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.75	0.46	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.75	0.46	มากที่สุด	–	–	–
3) เนื้อหาของรูปแบบ	4.75	0.46	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.75	0.46	มากที่สุด	–	–	–
4) กระบวนการของรูปแบบ	4.75	0.46	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.75	0.46	มากที่สุด	–	–	–
5) การวัดและประเมินผล	4.75	0.46	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.75	0.46	มากที่สุด	–	–	–
6) คู่มือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู	4.75	0.46	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.75	0.46	มากที่สุด	–	–	–
เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	**4.63**	**0.52**	**มากที่สุด**	**4.50**	**0.53**	**มาก**	**4.50**	**0.53**	**มาก**	**4.63**	**0.52**	**มากที่สุด**	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**
1) วัตถุประสงค์	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	–	–	–
2) เนื้อหา	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	–	–	–
3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	–	–	–
4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	–	–	–
5) การวัดและประเมินผล	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	–	–	–
6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	–	–	–
เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 2 การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน	**4.50**	**0.53**	**มาก**	**4.50**	**0.53**	**มาก**	**4.50**	**0.53**	**มาก**	**4.63**	**0.52**	**มากที่สุด**	**4.53**	**0.53**	**มากที่สุด**
1) วัตถุประสงค์	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	–	–	–

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 27 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนา	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้			ภาพรวม		การแปลค่า
	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	
2) เนื้อหา	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	–	–	–
3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	–	–	–
4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	–	–	–
5) การวัดและประเมินผล	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	–	–	–
6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	–	–	–
เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 3 ความเป็นครูมืออาชีพ	**4.63**	**0.52**	**มากที่สุด**	**4.63**	**0.52**	**มากที่สุด**	**4.63**	**0.52**	**มากที่สุด**	**4.63**	**0.52**	**มากที่สุด**	**4.63**	**0.52**	**มากที่สุด**
1) วัตถุประสงค์	4.63	0.52	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	–	–	–
2) เนื้อหา	4.63	0.52	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	–	–	–
3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	4.63	0.52	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	–	–	–
4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4.63	0.52	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	–	–	–
5) การวัดและประเมินผล	4.63	0.52	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	–	–	–
6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา	4.63	0.52	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	–	–	–
เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 4 การพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	**4.50**	**0.53**	**มาก**	**4.50**	**0.53**	**มาก**	**4.50**	**0.53**	**มาก**	**4.50**	**0.53**	**มาก**	**4.50**	**0.53**	**มาก**
1) วัตถุประสงค์	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	–	–	–
2) เนื้อหา	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	–	–	–
3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	–	–	–

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 27 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนา	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้			ภาพรวม		การแปลค่า
	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	
4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	–	–	–
5) การวัดและประเมินผล	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	–	–	–
6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	–	–	–
เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 5 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู	**4.63**	**0.52**	**มากที่สุด**	**4.50**	**0.53**	**มาก**	**4.63**	**0.52**	**มากที่สุด**	**4.50**	**0.53**	**มาก**	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**
1) วัตถุประสงค์	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	–	–	–
2) เนื้อหา	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	–	–	–
3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	–	–	–
4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	–	–	–
5) การวัดและประเมินผล	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	–	–	–
6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	–	–	–
เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 6 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี	**4.63**	**0.52**	**มากที่สุด**	**4.50**	**0.53**	**มาก**	**4.50**	**0.53**	**มาก**	**4.75**	**0.46**	**มากที่สุด**	**4.59**	**0.51**	**มากที่สุด**
1) วัตถุประสงค์	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.75	0.46	มากที่สุด	–	–	–
2) เนื้อหา	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.75	0.46	มากที่สุด	–	–	–
3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.75	0.46	มากที่สุด	–	–	–
4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.75	0.46	มากที่สุด	–	–	–
5) การวัดและประเมินผล	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก	4.75	0.46	มากที่สุด	–	–	–
การประเมินในภาพรวม	**4.61**	**0.51**	**มากที่สุด**	**4.54**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.54**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.63**	**0.51**	**มากที่สุด**	**4.58**	**0.52**	**มากที่สุด**

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตาราง 27 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ทำการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทั้งหมด ทั้งในส่วนของหลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการของรูปแบบ การวัดและประเมินผล และคู่มือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู พบว่า หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการของรูปแบบ การวัดและประเมินผล และคู่มือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูของรูปแบบการพัฒนามีค่าการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66)

สำหรับการประเมินเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ พบว่า เล่มที่ 1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เล่มที่ 2 การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน เล่มที่ 3 ความเป็นครูมืออาชีพ เล่มที่ 5 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู และเล่มที่ 6 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี มีค่าการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53 – 4.63) ส่วนเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เล่มที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีค่าการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50) ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นคู่มือในการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขั้นตอนที่ 6 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ใน ยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

จากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบ ซึ่งได้มาโดยความสมัครใจของผู้เข้าร่วมทดลองและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ประกอบด้วย จำนวน 33 คน ประกอบด้วย ครูทั้งครูพระสงฆ์

และครูคฤหัสถ์ จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนปริยัติธรรมอบมา โรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์เชโน โรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์ดงเห็น โรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์แก้งกอก โรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์ปากช่อง และโรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์อาดสะพร โดยรายละเอียดของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงข้อมูลพื้นฐานของครูผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

เพศ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	33	100.00	
หญิง	–	–	
รวม	33	100.00	
อายุ			
ต่ำกว่า 30 ปี	17	51.52	
31 – 40 ปี	11	33.33	
41 – 50 ปี	3	9.09	
51 – 60 ปี	2	6.06	
รวม	33	100	
วุฒิการศึกษา			
ปริญญาตรี	19	57.58	
ปริญญาโท	13	33.39	
ปริญญาเอก	1	3.03	
รวม	33	100	
ประสบการณ์ในการทำงาน			
น้อยกว่า 5 ปี	16	48.48	
6 – 10 ปี	12	36.36	
11 – 15 ปี	1	3.03	
16 – 20 ปี	2	6.06	
มากกว่า 20 ปี	2	6.06	
รวม	**33**	**100**	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 28 แสดงว่าข้อมูลพื้นฐานของครูผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 33 คน แบ่งเป็นเพศชายทั้งหมด 33 คน คิดเป็นร้อยละ 100

เมื่อแยกตามอายุ พบว่า อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 51.52 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.09 และอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06

เมื่อแยกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 57.58 ระดับปริญญาโท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 33.39 ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03

เมื่อแยกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 48.48 ประสบการณ์ 6 – 10 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 ประสบการณ์ 11 – 15 ปี จำนวนว 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ประสบการณ์ 16 – 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06

โดยผู้วิจัยแบ่งการทดลองออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นการอบรมให้ความรู้ ใช้ระยะเวลา 16 ชั่วโมง โดยผู้เข้าร่วมทดลองศึกษาและทำใบงานในคู่มือเอกสารประกอบการพัฒนาด้วยตนเอง จำนวน 2 วัน (8 ชั่วโมง) หลังจากนั้น ผู้วิจัยโดยผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์คุณผู้สอนดังกล่าวเข้าร่วมอบรมจำนวน 2 วัน (8 ชั่วโมง) ระหว่างวันที่ 12 – 13 มิถุนายน 2568 ณ ห้องประชุมโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลายวัดไชบะภูมิมาราม บ้านไชยะภูมิ์ นครไกรสรพรหมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว โดยมีเนื้อหาการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้ พิธีเปิดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการฯ และบรรยายพิเศษ หัวข้อเรื่อง “ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่” วิทยากรโดย รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีเนื้อหาทั้งหมด 6 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิทยากร พระอาจารย์ ดร.จันดา เคนสักดา รองเจ้าคณะแขวงสะหวันนะเขต กรรมการศูนย์กลางองค์การพุทศาสนาสัมพันธ์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ชุดที่ 2 การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน วิทยากร

พระอาจารย์ ดร.บุนดอน ลาชพล คณะบริหารงานประจำ อพศ.แขวง รองหัวหน้ากำมาธิการสาธารนูประการ ชุดที่ 3 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู วิทยากร พระสรสิน ใสสะหวัน ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย วัดไชยะพูม แขวงสะหวันนะเขต ชุดที่ 4 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี วิทยากร ดร.ลัดดาวรรณ เนานาดี รองหัวหน้าภาควิชาเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร และผู้ช่วยคณะบดีคณะเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต ชุดที่ 5 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ วิทยากรอาจารย์ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพัน อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และชุดที่ 6 ความเป็นครูมืออาชีพ วิทยากร ดร.เทพเทวรรณ วงษาเนาว์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฏ์โพธิ์ชัยทองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังภาพประกอบ 10 – 11



ภาพประกอบ 10 การอบรมวันที่ 12 มิถุนายน 2568



ภาพประกอบ 11 การอบรมวันที่ 13 มิถุนายน 2568

โดยเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้เชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นประธานในพิธี กระบวนการพัฒนาในระยะการอบรม มีกระบวนการทำงานกลุ่ม การนำเสนอผลงานตัวเอง มีการใช้สื่อ อุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ มีเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รายละเอียดของการอบรมระหว่างวันที่ 12 – 13 มิถุนายน 2568 ตามปฏิทินการอบรมเชิงปฏิบัติการที่นำเสนอดังต่อไปนี้

กำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ณ ห้องประชุม โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลายวัดไชบะภูมิมาราม บ้านไชยะภูมิ์ นครไกรสรพรหมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว

ปฏิทินการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในวันที่ 12 มิถุนายน 2568

เวลา 07.00 – 07.45 น.	ลงทะเบียนและรายงานตัว
เวลา 07.45 – 08.00 น.	พิธีเปิดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการฯ และบรรยายพิเศษ หัวข้อเรื่อง “ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ในยุคปกติใหม่” โดย รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เวลา 08.00 – 09.20 น.	บรรยายหัวข้อ “การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง” โดย พระอาจารย์ ดร.จันดา เคนสักดา รองเจ้าคณะแขวงสะหวันนะเขต กรรมการศูนย์กลางองค์การพุทศาสนาสัมพันธ์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
เวลา 09.20 – 09.40 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
เวลา 09.40 – 11.00 น.	บรรยายหัวข้อ “การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน” โดย พระอาจารย์ ดร บุนดอน ลาชพล คณะบริหารงานประจำ อพศ.แขวง รองหัวหน้ากำมาธิการสาธารนูประการ
เวลา 11.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
เวลา 13.00 – 14.20 น.	บรรยายหัวข้อ “บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู” โดย พระสรสิน ใสสะหวัน ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย วัดไชยะพูม แขวงสะหวันนะเขต
เวลา 14.20 – 14.40 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
เวลา 14.40 – 16.00 น.	บรรยายหัวข้อ “ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี” โดย ดร. ลัดดาวรรณ เนานาดี รองหัวหน้าภาควิชาเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร และผู้ช่วยคณะบดีคณะเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปฏิทินการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในวันที่ 13 มิถุนายน 2568

เวลา 07.00 – 07.45 น.	ลงทะเบียนและรายงานตัว
เวลา 07.45 – 09.00 น.	บรรยายหัวข้อ “การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้” โดย ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพัน อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เวลา 09.00 – 09.20 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
เวลา 09.20 – 10.30 น.	บรรยายหัวข้อ “ความเป็นครูมืออาชีพ” โดย ดร.เทพเทวรรณ วงษาเนาว์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฏ์โพธิ์ชัยทองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
เวลา 10.30 – 11.00 น.	พิธีปิดและมอบประกาศนียบัตร

หมายเหตุ: กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ระยะที่ 2 คือ การเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้เข้ารับการพัฒนาปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรมในเอกสาร ชุดที่ 1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ชุดที่ 2 การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ชุดที่ 3 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู ชุดที่ 4 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ชุดที่ 5 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และชุดที่ 6 ความเป็นครูมืออาชีพ และบันทึกผลการปฏิบัติลงในใบกิจกรรม โดยใช้ระยะฝึกการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเวลา 7 สัปดาห์ รวม 35 วัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) การเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ระหว่าง วันจันทร์ – พุธ ใช้เวลาวันละ 2 ชั่วโมง 20 นาที ระหว่างเวลา 15.00 – 17.20 น. คิดเป็น 7 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 2 ชั่วโมง 20 นาที รวม 49 ชั่วโมง 2) การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในวันศุกร์ เวลา 15.00 – 17.00 น. สัปดาห์ละ 1 ครั้ง รวม 7 สัปดาห์ ใช้เวลาทั้งสิ้น 7 ชั่วโมง

ระยะที่ 3 การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการและการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา แบ่งเป็นการติดตามหลังสิ้นสุดสัปดาห์ที่ 1 โดยติดตามและประเมินผล จำนวน 7 ครั้ง สัปดาห์ละครั้ง ทุกวันศุกร์ ในเวลา 15.00 – 17.00 น. รวม 14 ชั่วโมง กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปฏิทินกิจกรรมระยะที่ 2 และระยะที่ 3 นำเสนอดังต่อไปนี้

ระยะ	สัปดาห์ที่	วัน	เวลา	เนื้อหากิจกรรม	จำนวนชั่วโมง	หมายเหตุ
1 (การพัฒนาด้วยตนเองก่อนเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ)	1 – 2			1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน	1 ชม. 30 นาที	ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนได้รับเอกสารทุกชุดก่อนเข้ารับการอบรมอย่างน้อย 7 วัน
				2. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1 ชม. 30 นาที	
				3. บุคลิกภาพเหมาะ สมกับความเป็นครู	1 ชม. 20 นาที	
				4. ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี	1 ชม. 20 นาที	
				5. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	1 ชม.	
				6. ความเป็นครูมืออาชีพ	1 ชม. 20 นาที	
รวม					**8**	
1 (การอบรมเชิงปฏิบัติการ)	3	พฤหัสบดี	07.00 – 16.00 น.	1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน 2. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3. บุคลิกภาพเหมาะ สมกับความเป็นครู 4. ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี	5 ชม. 20 นาที	เวลาแต่ละกิจกรรมจะเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
		ศุกร์	07.00 – 11.00 น.	5. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 6. ความเป็นครูมืออาชีพ	2 ชม. 40 นาที	
รวม					**8**	
รวมชั่วโมงในระยะที่ 1					**16**	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะ	สัปดาห์ที่	วัน	เวลา	เนื้อหากิจกรรม	จำนวนชั่วโมง	หมายเหตุ
2 – 3 (การเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) – (การติดตามและประเมินผล)	4	จันทร์-พุธ	15.00 – 17.20 น. (วันละ 2 ชั่วโมง 20 นาที)	1. ศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน 2. ทำใบกิจกรรมที่ 1 – 2 ของชุดที่ 1	7	ครั้งที่ 1
		พฤหัสบดี	15.00 – 16.00 น.	PLC ครู	1	
		ศุกร์	15.00 – 17.00 น.	รอง ผอ. / หัวหน้าวิชาการติดตามและประเมินผล	2	
	5	จันทร์ – พุธ	15.00 – 17.20 น. (วันละ 2 ชั่วโมง 20 นาที)	1. ศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. ทำใบกิจกรรมที่ 1 – 2 ของชุดที่ 2	7	ครั้งที่ 2
		พฤหัสบดี	15.00 – 16.00 น.	PLC ครู	1	
		ศุกร์	15.00 – 17.00 น.	รอง ผอ. / หัวหน้าวิชาการติดตามและประเมินผล	2	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะ	สัปดาห์ที่	วัน	เวลา	เนื้อหากิจกรรม	จำนวนชั่วโมง	หมายเหตุ
	8	จันทร์ – พุธ	15.00 – 17.20 น. (วันละ 2 ชั่วโมง 20 นาที)	1. ศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 5 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2. ทำใบกิจกรรมที่ 1 – 2 ของชุดที่ 5	7	ครั้งที่ 5
		พฤหัสบดี	15.00 – 16.00 น.	PLC ครู	1	
	8 9	ศุกร์	15.00 – 17.00 น.	รอง ผอ. / หัวหน้าวิชาการติดตามและประเมินผล	2	ครั้งที่ 5 ครั้งที่ 6
		จันทร์ – พุธ	15.00 – 17.20 น. (วันละ 2 ชั่วโมง 20 นาที)	1. ศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 6 ความเป็นครูมืออาชีพ 2. ทำใบกิจกรรมที่ 1 – 2 ของชุดที่ 6	7	
		พฤหัสบดี	15.00 – 16.00 น.	PLC ครู	1	
		ศุกร์	15.00 – 17.00 น.	รอง ผอ. / หัวหน้าวิชาการติดตามและประเมินผล	2	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะ	สัปดาห์ที่	วัน	เวลา	เนื้อหากิจกรรม	จำนวนชั่วโมง	หมายเหตุ
	10	จันทร์ – พุธ	15.00 – 17.20 น. (วันละ 2 ชั่วโมง 20 นาที)	กิจกรรมศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ในภาพรวม	7	ครั้งที่ 7
		พฤหัสบดี	15.00 – 16.00 น.	PLC ครู	1	
รวมชั่วโมงในระยะที่ 2–3					**70**	
รวมชั่วโมงการพัฒนาทั้งหมด					**86**	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบที่นำไปทดลองใช้

ระยะที่ 1 การอบรมให้ความรู้

ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ดำเนินการศึกษาด้วยตนเอง ผ่านเอกสารทั้ง 6 ชุด เพื่อให้มีความรู้พื้นฐานก่อนการเข้าอบรม จำนวน 8 ชั่วโมง พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนได้ศึกษาเอกสารครบถ้วนผ่านการสำรวจและการสอบถามอย่างไม่เป็นทางการและการเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยมีผลการประเมินก่อนและหลังการอบรม ดังตาราง 29

ตาราง 29 การประเมินภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ที่	องค์ประกอบ	ก่อน		หลัง		เพิ่มขึ้น	ร้อยละความก้าวหน้า
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$(\overline{X}_2 - \overline{X}_1)$	
การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง		**3.32**	**0.59**	**4.70**	**0.46**	**1.38**	**82.14**
1	ข้าพเจ้ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกระตุ้นให้เพื่อนครูเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.27	0.51	4.70	0.46	1.43	82.66
2	ข้าพเจ้ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมใจ	3.39	0.70	4.76	0.43	1.37	85.09
3	ข้าพเจ้ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงผลักดันให้กับตนเองและเพื่อนครูให้เกิดความสนใจ และแสดงพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.27	0.45	4.64	0.48	1.37	79.19
4	ข้าพเจ้ามีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จในงานของตนเอง เพื่อนครู หรือโรงเรียน	3.36	0.74	4.79	0.41	1.43	87.20

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ก่อน		หลัง		เพิ่มขึ้น	ร้อยละความก้าวหน้า
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$(\overline{X}_2 - \overline{X}_1)$	
การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)		**3.32**	**0.59**	**4.70**	**0.46**	**1.38**	**82.14**
5	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งส่วนตนและส่วนรวม	3.30	0.52	4.70	0.46	1.40	82.35
6	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูอย่างต่อเนื่อง	3.39	0.70	4.67	0.47	1.28	79.50
7	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจในการพัฒนา ปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ	3.24	0.50	4.73	0.51	1.49	84.66
การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู		**3.34**	**0.69**	**4.71**	**0.45**	**1.37**	**82.53**
8	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจในการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามวิธีการ กระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ โดยมีการพัฒนาทั้งจากภายในและภายนอก	3.33	0.73	4.73	0.45	1.40	83.83
9	ข้าพเจ้าพยายามกำหนดเป้าหมาย แรงจูงใจการพัฒนาตนเองตลอดจนสร้างเครือข่ายสู่ความสำเร็จในการทำงาน	3.30	0.68	4.64	0.48	1.34	78.82
10	ข้าพเจ้าแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	3.39	0.65	4.70	0.46	1.31	81.37

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ก่อน		หลัง		เพิ่มขึ้น	ร้อยละความก้าวหน้า
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$(\overline{X}_2 - \overline{X}_1)$	
การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (ต่อ)		**3.34**	**0.69**	**4.71**	**0.45**	**1.37**	**82.53**
11	ข้าพเจ้านำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กรโรงเรียน	3.33	0.73	4.76	0.43	1.43	85.63
12	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจในการออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีสื่อ นวัตกรรม กิจกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลาย	3.36	0.60	4.73	0.45	1.37	83.54
13	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุก เร้าใจ น่าสนใจและเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้เต็มตามศักยภาพของตนเอง	3.33	0.77	4.73	0.45	1.40	83.83
ความเป็นครูมืออาชีพ		**3.31**	**0.65**	**4.70**	**0.45**	**1.39**	**82.25**
14	ข้าพเจ้ามีกระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล	3.33	0.73	4.82	0.39	1.49	89.22
15	ข้าพเจ้าคิดหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม แม่นยำ และรวดเร็ว	3.30	0.58	4.47	0.47	1.17	68.82
16	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการของความก้าวหน้า และความสำเร็จของผู้เรียน	3.33	0.58	4.73	0.45	1.40	83.83

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ก่อน		หลัง		เพิ่มขึ้น	ร้อยละความก้าวหน้า
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$(\overline{X}_2 - \overline{X}_1)$	
ความเป็นครูมืออาชีพ (ต่อ)		**3.31**	**0.65**	**4.70**	**0.45**	**1.39**	**82.25**
17	ข้าพเจ้าพยายามส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ	3.27	0.51	4.61	0.49	1.34	77.46
การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้		**3.34**	**0.61**	**4.69**	**0.46**	**1.35**	**81.33**
18	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบของการจัดเนื้อหาสาระ และกำหนดขอบเขตหรือจำนวนความมากน้อยของสาระ รวมทั้งเวลาเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร	3.33	0.69	4.64	0.48	1.31	78.44
19	ข้าพเจ้ามีการกำหนดคุณลักษณะสำคัญของผู้เรียนให้มีการพัฒนาตนเอง มีสุขภาพที่สมบูรณ์ เป็นคนที่มีคุณสมบัติ และศีลธรรม กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.30	0.52	4.70	0.46	1.40	82.35
20	ข้าพเจ้ามีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภทเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร	3.39	0.60	4.73	0.45	1.34	83.23

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 29 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ก่อน		หลัง		เพิ่มขึ้น	ร้อยละความก้าวหน้า
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$(\overline{X}_2 - \overline{X}_1)$	
บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู		**3.33**	**0.65**	**4.68**	**0.47**	**1.35**	**80.84**
21	ข้าพเจ้าเป็นคนที่มีบุคลิกภาพทางกาย ทางอารมณ์ และสังคมที่ดี เป็นที่ชื่นชอบแก่นักเรียนและคนทั่วไป	3.27	0.62	4.64	0.48	1.37	79.19
22	ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี	3.36	0.60	4.67	0.47	1.31	79.88
23	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย	3.36	0.74	4.73	0.45	1.37	83.54
24	ข้าพเจ้ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคนิคขั้นพื้นฐานในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ (WORD PROCESSOR) เว็บเบราว์เซอร์ (WEB BROWSER) อีเมล และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ	3.30	0.76	4.82	0.39	1.52	89.41
25	ข้าพเจ้ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคขั้นสูงสำหรับการเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล หรือเสิร์ชเอนจิน (SEARCH ENGINE) และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น CLOUD COMPUTING เป็นต้น	3.30	0.52	4.85	0.36	1.55	91.12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ก่อน		หลัง		เพิ่มขึ้น	ร้อยละความก้าวหน้า
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$(\overline{X}_2 - \overline{X}_1)$	
ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี		**3.30**	**0.67**	**4.66**	**0.48**	**1.36**	**80.00**
26	ข้าพเจ้าตระหนักว่าเทคโนโลยีเครือข่ายมีผลกระทบต่อพฤติกรรม มุมมอง ความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวผู้เรียน	3.24	0.61	4.70	0.46	1.46	82.95
27	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการจัดการสารสนเทศเพื่อค้นหา ประเมิน และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ร่วมมือ และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น	3.33	0.69	4.45	0.50	1.12	67.07
28	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย	3.24	0.61	4.54	0.50	1.30	73.86
29	ข้าพเจ้ามีความสามารถและมีความรับผิดชอบในการสร้างและสื่อสารด้วยการใช้ RICH MEDIA เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง ตลอดจนความสามารถในการมีส่วนร่วมกับ WEB 2.0 เช่น BLOG การแชร์ภาพและวิดีโอ และ SOCIAL MEDIA รูปแบบอื่น ๆ	3.36	0.74	4.58	0.66	1.22	74.39

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ก่อน		หลัง		เพิ่มขึ้น	ร้อยละความก้าวหน้า
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$(\overline{X}_2 - \overline{X}_1)$	
ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี (ต่อ)		**3.30**	**0.67**	**4.66**	**0.48**	**1.36**	**80.00**
30	ข้าพเจ้ามีความตระหนักรู้ความเข้าใจ การเข้าถึงการใช้งานและสามารถประเมินคุณค่าของสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.30	0.76	4.67	0.47	1.37	80.59
31	ข้าพเจ้ามุ่งเน้นให้นักเรียนตระหนักถึงข้อดีข้อเสียของการใช้อินเตอร์เน็ตแต่ละช่องทางเพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้ SEARCH ENGINE ค้นหาข้อมูลที่ต้องการจากอินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.33	0.69	4.70	0.46	1.37	82.04
ภาพรวมองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่		**3.32**	**0.65**	**4.69**	**0.46**	**1.37**	**81.55**

จากตาราง 29 การประเมินภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยหลังการอบรม ($\overline{X}_2$ = 4.69) สูงกว่าก่อนอบรม ($\overline{X}_1$ = 3.32) มีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.8155 หรือร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 81.55 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (ร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 82.53) 2) ความเป็นครูมืออาชีพ (ร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 82.25) 3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 82.14) 4) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (ร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 81.33) 5) บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู (ร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 80.84) และ 6) ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี (ร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 80.00)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในการจัดอบรมครั้งนี้ มีการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรมเพื่อตรวจสอบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิทยากร ด้านการฝึกอบรม และด้านสถานที่ / ระยะเวลา ดังตาราง 30

ตาราง 30 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	แปลค่า
1. ด้านวิทยากร	4.68	0.46	มากที่สุด
1.1 การถ่ายทอดความรู้และการอธิบายเนื้อหาของวิทยากรมีความชัดเจนและน่าสนใจ	4.79	0.41	มากที่สุด
1.2 การเรียงลำดับบรรยายเนื้อหาได้ครบถ้วน	4.65	0.48	มากที่สุด
1.3 การเปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็น	4.68	0.47	มากที่สุด
1.4 การเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรม	4.62	0.49	มากที่สุด
1.5 มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม	4.68	0.47	มากที่สุด
2. ด้านการฝึกอบรม	4.69	0.45	มากที่สุด
2.1 เนื้อหาในการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.65	0.48	มากที่สุด
2.2 รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.62	0.49	มากที่สุด
2.3 คุณภาพของเอกสารประกอบการฝึกอบรม	4.85	0.35	มากที่สุด
2.4 การนำความรู้ประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.65	0.48	มากที่สุด
2.5 สามารถเผยแพร่ความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้	4.68	0.47	มากที่สุด
3. ด้านสถานที่/ระยะเวลา	4.63	0.48	มากที่สุด
3.1 ความพึงพอใจต่อสถานที่และสภาพแวดล้อมในการอบรม	4.62	0.49	มากที่สุด
3.2 ความเหมาะสมของอุปกรณ์ในการจัดอบรม	4.68	0.47	มากที่สุด
3.3 ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม	4.59	0.49	มากที่สุด
ความพึงพอใจในภาพรวม	**4.67**	**0.46**	**มากที่สุด**

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 30 ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีค่าโดยรวม ($\overline{X}$ = 4.67) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านการฝึกอบรม ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ด้านวิทยากร ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.46) และด้านสถานที่/ระยะเวลา ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

ระยะที่ 4 การเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ยพัฒนาการของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประเมินโดยรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ (N: 33)

ที่	ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ประเมินครั้งที่ 1 ($\overline{X}_1$)	ประเมินครั้งที่ 2 ($\overline{X}_2$)	ประเมินครั้งที่ 3 ($\overline{X}_3$)	ประเมินครั้งที่ 4 ($\overline{X}_4$)	ประเมินครั้งที่ 5 ($\overline{X}_5$)	ประเมินครั้งที่ 6 ($\overline{X}_6$)	ประเมินครั้งที่ 7 ($\overline{X}_7$)	เพิ่มขึ้น ($\overline{X}_7 - \overline{X}_1$)	ร้อยละความก้าวหน้า
การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง		**3.49**	**3.60**	**3.72**	**3.82**	**4.03**	**4.26**	**4.52**	**1.03**	**68.21**
1	ครูที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกระตุ้นให้เพื่อนครูเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.48	3.67	3.64	3.79	4.06	4.27	4.52	1.04	68.42
2	ครูที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมใจ	3.61	3.67	3.82	3.94	4.09	4.36	4.58	0.97	69.78
3	ครูที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงผลักดันให้กับตนเองและเพื่อนครูให้เกิดความสนใจและแสดงพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.45	3.48	3.64	3.76	4.00	4.21	4.52	1.07	69.03
4	ครูที่เข้ารับการพัฒนามีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่นำไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จในงานของตนเอง เพื่อนครูหรือโรงเรียน	3.48	3.73	3.82	3.91	4.12	4.33	4.55	1.07	70.39
5	ครูที่เข้ารับการพัฒนามีความตั้งใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งส่วนตนและส่วนรวม	3.45	3.55	3.70	3.79	3.97	4.21	4.48	1.03	66.45

ตาราง 31 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ประเมินครั้งที่ 1 ($\overline{X}_1$)	ประเมินครั้งที่ 2 ($\overline{X}_2$)	ประเมินครั้งที่ 3 ($\overline{X}_3$)	ประเมินครั้งที่ 4 ($\overline{X}_4$)	ประเมินครั้งที่ 5 ($\overline{X}_5$)	ประเมินครั้งที่ 6 ($\overline{X}_6$)	ประเมินครั้งที่ 7 ($\overline{X}_7$)	เพิ่มขึ้น ($\overline{X}_7 - \overline{X}_1$)	ร้อยละความก้าวหน้า
6	ครูที่เข้ารับการพัฒนามีความตั้งใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูอย่างต่อเนื่อง	3.55	3.58	3.73	3.82	4.00	4.24	4.52	0.97	66.89
7	ครูที่เข้ารับการพัฒนามีความตั้งใจในการพัฒนา ปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ	3.42	3.55	3.70	3.76	3.97	4.21	4.48	1.06	67.09
การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู		**3.52**	**3.61**	**3.74**	**3.82**	**4.06**	**4.30**	**4.53**	**1.01**	**68.24**
8	ครูที่เข้ารับการพัฒนามีความตั้งใจในการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามวิธีการ กระบวนการ และขั้นตอนต่าง ๆ โดยมีการพัฒนาทั้งจากภายในและภายนอก	3.48	3.64	3.82	3.88	4.06	4.36	4.58	1.10	72.37
9	ครูที่เข้ารับการพัฒนาพยายามกำหนดเป้าหมาย แรงจูงใจการพัฒนาตนเองตลอดจนสร้างเครือข่ายสู่ความสำเร็จในการทำงาน	3.52	3.52	3.70	3.82	4.12	4.27	4.52	1.00	67.57
10	ครูที่เข้ารับการพัฒนาแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	3.52	3.52	3.73	3.76	4.03	4.30	4.55	1.03	69.59

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 31 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ประเมินครั้งที่ 1 ($\overline{X}_1$)	ประเมินครั้งที่ 2 ($\overline{X}_2$)	ประเมินครั้งที่ 3 ($\overline{X}_3$)	ประเมินครั้งที่ 4 ($\overline{X}_4$)	ประเมินครั้งที่ 5 ($\overline{X}_5$)	ประเมินครั้งที่ 6 ($\overline{X}_6$)	ประเมินครั้งที่ 7 ($\overline{X}_7$)	เพิ่มขึ้น ($\overline{X}_7 - \overline{X}_1$)	ร้อยละความก้าวหน้า
11	ครูที่เข้ารับการพัฒนานำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กรโรงเรียน	3.48	3.64	3.70	3.82	4.00	4.27	4.48	1.00	65.79
12	ครูที่เข้ารับการพัฒนามีความตั้งใจในการออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีสื่อ นวัตกรรม กิจกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลาย	3.52	3.61	3.73	3.76	4.03	4.30	4.55	1.03	69.59
13	ครูที่เข้ารับการพัฒนามีความตั้งใจในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุก เร้าใจ น่าสนใจและเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้เต็มตามศักยภาพของตนเอง	3.58	3.73	3.79	3.91	4.12	4.30	4.52	0.94	66.20
ความเป็นครูมืออาชีพ		**3.51**	**3.64**	**3.69**	**3.85**	**4.08**	**4.27**	**4.53**	**1.02**	**68.46**
14	ครูที่เข้ารับการพัฒนามีกระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล	3.52	3.70	3.73	3.85	4.12	4.36	4.58	1.06	71.62
15	ครูที่เข้ารับการพัฒนาคิดหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม แม่นยำ และรวดเร็ว	3.45	3.55	3.67	3.82	4.06	4.21	4.48	1.03	66.45

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 31 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ประเมินครั้งที่ 1 ($\overline{X}_1$)	ประเมินครั้งที่ 2 ($\overline{X}_2$)	ประเมินครั้งที่ 3 ($\overline{X}_3$)	ประเมินครั้งที่ 4 ($\overline{X}_4$)	ประเมินครั้งที่ 5 ($\overline{X}_5$)	ประเมินครั้งที่ 6 ($\overline{X}_6$)	ประเมินครั้งที่ 7 ($\overline{X}_7$)	เพิ่มขึ้น ($\overline{X}_7 - \overline{X}_1$)	ร้อยละความก้าวหน้า
16	ครูมีความตั้งใจในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการของความก้าวหน้า และความสำเร็จของผู้เรียน	3.58	3.79	3.73	3.88	4.12	4.30	4.58	1.00	70.42
17	ข้าพเจ้าพยายามส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ	3.48	3.55	3.64	3.85	4.03	4.21	4.48	1.00	65.79
การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้		**3.48**	**3.63**	**3.71**	**3.80**	**4.04**	**4.25**	**4.53**	**1.05**	**69.08**
18	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบของการจัดเนื้อหาสาระและกำหนดขอบเขตหรือจำนวนความมากน้อยของสาระรวมทั้งเวลาเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร	3.52	3.67	3.73	3.85	4.09	4.30	4.55	1.03	69.59
19	ครูที่เข้ารับการพัฒนามีการกำหนดคุณลักษณะสำคัญของผู้เรียนให้มีการพัฒนาตนเอง มีสุขภาพที่สมบูรณ์ เป็นคนที่มีคุณสมบัติ และศีลธรรม กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.42	3.58	3.76	3.79	4.03	4.24	4.52	1.10	69.62

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 31 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ประเมินครั้งที่ 1 ($\overline{X}_1$)	ประเมินครั้งที่ 2 ($\overline{X}_2$)	ประเมินครั้งที่ 3 ($\overline{X}_3$)	ประเมินครั้งที่ 4 ($\overline{X}_4$)	ประเมินครั้งที่ 5 ($\overline{X}_5$)	ประเมินครั้งที่ 6 ($\overline{X}_6$)	ประเมินครั้งที่ 7 ($\overline{X}_7$)	เพิ่มขึ้น ($\overline{X}_7 - \overline{X}_1$)	ร้อยละความก้าวหน้า
20	ครูที่เข้ารับการพัฒนามีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร	3.52	3.64	3.64	3.76	4.00	4.21	4.52	1.00	67.57
บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู		**3.49**	**3.63**	**3.74**	**3.80**	**4.04**	**4.29**	**4.54**	**1.05**	**69.54**
21	ครูที่เข้ารับการพัฒนาเป็นคนที่มีบุคลิกภาพทางกาย ทางอารมณ์ และสังคมที่ดี เป็นที่ชื่นชอบแก่นักเรียนและคนทั่วไป	3.45	3.58	3.79	3.82	4.06	4.27	4.55	1.10	70.97
22	ครูที่เข้ารับการพัฒนาประพฤติปฏิบัติเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี	3.52	3.61	3.70	3.79	4.00	4.27	4.52	1.00	67.57
23	ครูที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคนิคขั้นพื้นฐานในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ (WORD PROCESSOR) เว็บเบราว์เซอร์ (WEB BROWSER) อีเมล และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ	3.52	3.70	3.76	3.79	4.06	4.33	4.55	1.03	69.59

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 31 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ประเมินครั้งที่ 1 ($\overline{X}_1$)	ประเมินครั้งที่ 2 ($\overline{X}_2$)	ประเมินครั้งที่ 3 ($\overline{X}_3$)	ประเมินครั้งที่ 4 ($\overline{X}_4$)	ประเมินครั้งที่ 5 ($\overline{X}_5$)	ประเมินครั้งที่ 6 ($\overline{X}_6$)	ประเมินครั้งที่ 7 ($\overline{X}_7$)	เพิ่มขึ้น ($\overline{X}_7 - \overline{X}_1$)	ร้อยละความก้าวหน้า
ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี		**3.43**	**3.61**	**3.73**	**3.80**	**4.05**	**4.29**	**4.53**	**1.10**	**70.06**
24	ครูที่เข้ารับการพัฒนาแสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และงานที่ได้รับมอบหมาย	3.45	3.61	3.79	3.79	4.06	4.33	4.52	1.07	69.03
25	ครูที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคขั้นสูงสำหรับการเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล หรือเสิร์ชเอนจิน (SEARCH ENGINE) และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น CLOUD COMPUTING เป็นต้น	3.42	3.52	3.67	3.79	4.03	4.24	4.55	1.13	71.52
26	ครูที่เข้ารับการพัฒนาตระหนักว่าเทคโนโลยีเครือข่ายมีผลกระทบต่อพฤติกรรม มุมมอง ความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวผู้เรียน	3.39	3.61	3.70	3.76	4.03	4.21	4.52	1.13	70.02
27	ครูที่เข้ารับการพัฒนามีความตั้งใจในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการจัดการสารสนเทศเพื่อค้นหา ประเมิน และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อติดต่อสื่อสาร ประสานงานร่วมมือ และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น	3.45	3.64	3.67	3.70	4.00	4.30	4.48	1.03	66.45

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 31 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ประเมินครั้งที่ 1 ($\overline{X}_1$)	ประเมินครั้งที่ 2 ($\overline{X}_2$)	ประเมินครั้งที่ 3 ($\overline{X}_3$)	ประเมินครั้งที่ 4 ($\overline{X}_4$)	ประเมินครั้งที่ 5 ($\overline{X}_5$)	ประเมินครั้งที่ 6 ($\overline{X}_6$)	ประเมินครั้งที่ 7 ($\overline{X}_7$)	เพิ่มขึ้น ($\overline{X}_7 - \overline{X}_1$)	ร้อยละความก้าวหน้า
28	ครูที่เข้ารับการพัฒนามีความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย	3.33	3.52	3.64	3.82	4.06	4.30	4.58	1.25	74.85
29	ครูที่เข้ารับการพัฒนามีความสามารถและมีความรับผิดชอบในการสร้างและสื่อสารด้วยการใช้ RICH MEDIA เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง ตลอดจนความสามารถในการมีส่วนร่วมกับ WEB 2.0 เช่น BLOG การแชร์ภาพและวิดีโอ และ SOCIAL MEDIA รูปแบบอื่น ๆ	3.45	3.73	3.79	3.85	4.06	4.30	4.52	1.07	69.03
30	ครูที่เข้ารับการพัฒนามีความตระหนักรู้ ความเข้าใจ การเข้าถึงการใช้งานและสามารถประเมินคุณค่าของสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.42	3.67	3.85	3.88	4.15	4.30	4.55	1.13	71.52

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

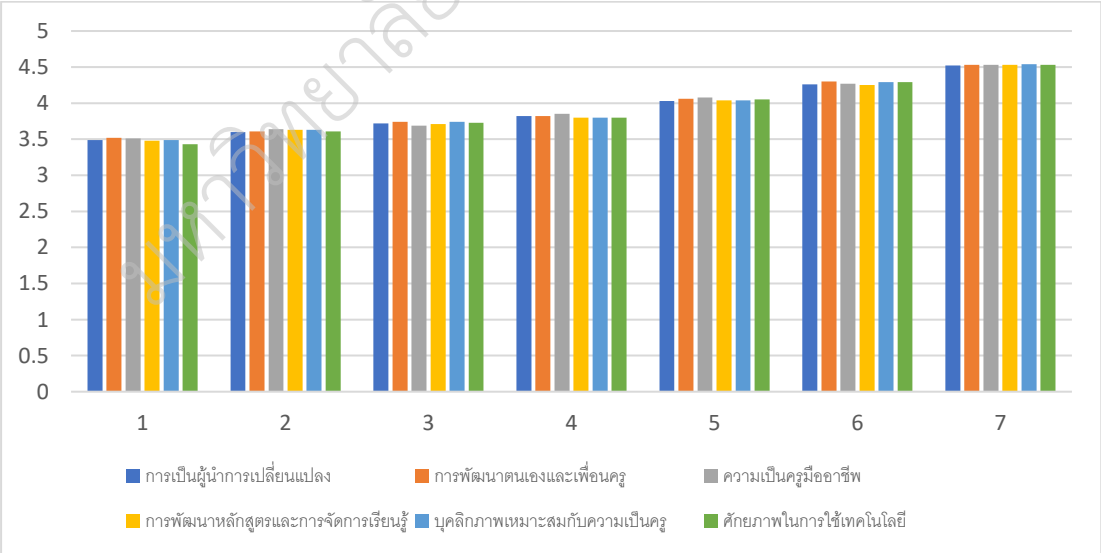
ตาราง 31 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ประเมินครั้งที่ 1 ($\overline{X}_1$)	ประเมินครั้งที่ 2 ($\overline{X}_2$)	ประเมินครั้งที่ 3 ($\overline{X}_3$)	ประเมินครั้งที่ 4 ($\overline{X}_4$)	ประเมินครั้งที่ 5 ($\overline{X}_5$)	ประเมินครั้งที่ 6 ($\overline{X}_6$)	ประเมินครั้งที่ 7 ($\overline{X}_7$)	เพิ่มขึ้น ($\overline{X}_7 - \overline{X}_1$)	ร้อยละความก้าวหน้า
31	ครูที่เข้ารับการพัฒนามุ่งเน้นให้นักเรียนตระหนักถึงข้อดีข้อเสียของการใช้อินเตอร์เน็ตแต่ละช่องทางเพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้ SEARCH ENGINE ค้นหาข้อมูลที่ต้องการจากอินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.52	3.58	3.76	3.82	4.03	4.30	4.55	1.03	69.59
รวมเฉลี่ย		**3.48**	**3.61**	**3.72**	**3.82**	**4.05**	**4.28**	**4.53**	**1.05**	**67.76**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 31 พบว่า ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในระยะการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยการประเมินครั้งที่ 7 ($\bar{X}$ = 4.53) สูงกว่าครั้งที่ 1 ($\bar{X}$ = 3.48) โดยมีค่าเพิ่มขึ้นเท่ากับ 1.05 หรือร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 67.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นมากที่สุด โดยมีร้อยละความก้าวหน้า 70.06 รองลงมาคือด้านบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู มีร้อยละความก้าวหน้า 69.54 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีร้อยละความก้าวหน้า 69.08 ด้านความเป็นครูมืออาชีพ มีร้อยละความก้าวหน้า 68.46 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มีร้อยละความก้าวหน้า 68.24 ลำดับสุดท้ายด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีร้อยละความก้าวหน้า 68.21

จากผลการประเมินภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในระยะการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยขอนำเสนอกราฟแสดงความสัมพันธ์ ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 ผลการประเมินภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประเมินโดยรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ

ระยะที่ 5 การติดตาม ประเมินผล

สรุปปผลการนิเทศ ได้ดังนี้

1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการนิเทศของรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอนทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์ และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ควรมีการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลง ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน และมีการกระตุ้นการทำงานเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งส่วนตนและส่วนรวม โดยการมีวิสัยทัศน์เริ่มจากครูที่มีภาวะผู้นำเชิญชวนและกระตุ้นให้เพื่อนครูและผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและการพัฒนาให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขึ้น มีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จในงานของตนเองหรือโรงเรียน นอกจากนี้ควรมีส่วนร่วมในโรงเรียนที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์กันจนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนแสวงหาความรู้อยู่เสมอ

2. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

จากการนิเทศของรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ พบว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้น และเป็นบุคคลที่จะเรียนรู้และรับสิ่งแปลกใหม่ และชักจูงโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นในโรงเรียน มีการคิดเชิงระบบในองค์ความรู้ใหม่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างผลงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ประกอบด้วย ทั้งนี้ควรเริ่มต้นจากความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองก่อน รู้จักยอมรับตนเองแล้วหาแนวทางปรับปรุงตนเอง มีการกำหนดเป้าหมายแรงจูงใจการพัฒนาตนเองตลอดจนสร้างเครือข่ายสู่ความสำเร็จ มีการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ สร้างแรงจูงใจและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น จนกระทั่งเกิดภาวะผู้นำในด้านการจัดการเรียนรู้คู่คุณธรรม โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

ทันสมัย โดยการออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีสื่อ นวัตกรรม กิจกรรม และเทคโนโลยีที่หลากหลายตามมาตรฐานสากล

3. ความเป็นครูมืออาชีพ

จากการนิเทศของรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ พบว่า ควรพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ รักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถจัดการเรียนรู้และปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรทางวิชาชีพกำหนด อีกทั้งมุ่งมั่นพัฒนาความสามารถของตนและอาชีพเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน ทั้งนี้ครูควรความเชี่ยวชาญในการสอนเป็นสำคัญ เน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์การคิดเชิงระบบ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม บูรณาการ เชื่อมโยงเรื่องราวและแนวคิดของสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนกับวิถีชีวิต ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมองให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ความคิดด้วยการลงมือปฏิบัติจริง นอกจากนี้ความสำเร็จของผู้เรียนโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต ตลอดจนข้อมูลการส่งเสริม พัฒนาและการเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ ผลการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูด้วย

4. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

จากการนิเทศของรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ พบว่า หลักสูตรที่ใช้ในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น เป็นหลักสูตรเดียวกันที่บังคับใช้ทั่วประเทศ แต่ผู้บริหาร ครูผู้สอนทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์ ควรมีความรู้ความเข้าใจในโครงสร้างของหลักสูตร การกำหนดรูปแบบของการจัดเนื้อหาสาระ การกำหนดขอบเขตหรือจำนวนความมากน้อยของสาระ รวมทั้งเวลาเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรและควรมีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภทเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นการวางแผนการประเมินผลให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน เพื่อผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะได้รู้และคิดเพื่อแก้ไขปรับปรุงต่อไป

5. บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู

จากการนิเทศของรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นที่ดี มีการแสดงออกทั้งด้านร่างกาย

วาจาและจิตใจ ลักษณะที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายดี มีทักษะการพูดที่ดี การมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน หรือปฏิบัติตนดี ปฏิบัติงานดี และมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รักและศรัทธาในวิชาชีพครู รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข มีความเอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงความเป็นอยู่ของตนเองและผู้อยู่ในความดูแล ตลอดจนสังคมอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความ มุ่งหมายในเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ควรมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรให้มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครูที่เป็นแบบอย่างให้ลูกศิษย์ด้วย

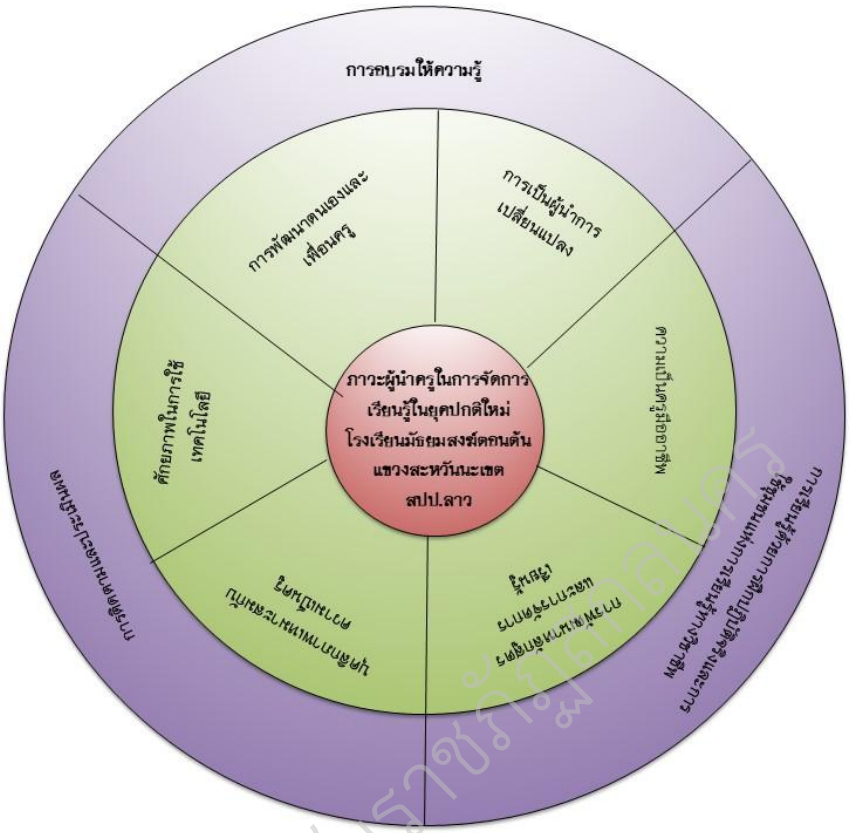
6. ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

จากการนิเทศของรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ พบว่า ควรมีการพัฒนาทักษะและความรู้พื้นฐานด้านไอซีทีของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ให้มีความตระหนักรู้ ความเข้าใจ การเข้าถึง การใช้งาน สามารถประเมินคุณค่าของสารสนเทศ ตลอดจนการมีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม และคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีวิจารณญาณ ควรพัฒนาด้านเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ทักษะและความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนทั้งครูพระสงฆ์และครูฤหัสถ์มีการพัฒนาชุดของทักษะและสื่อการเรียนการสอน มีการพัฒนาการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย ตลอดจนการพัฒนาการค้นหาข้อมูลที่ต้องการจากอินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเข้าใจสื่อทางดิจิทัลชนิดต่าง ๆ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบันได้

จากการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ข้างต้น สามารถนำมาเสนอโมเดลภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยแสดงดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว



ภาพประกอบ 14 ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างและประชากรในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2567 (มกราคม 2568) จำนวน 62 คน/รูป จาก 6 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 12 คน ครูผู้สอน จำนวน 50 คน/รูป แบ่งเป็น ครูพระสงฆ์ จำนวน 31 รูป ครูคฤหัสถ์ จำนวน 19 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในการวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2567 (มกราคม 2568) ใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 54 คน / รูป จาก 6 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 12 คน / รูป และครูผู้สอนจำนวน 42 คน / รูป แบ่งเป็น ครูพระสงฆ์ จำนวน 26 รูป ครูคฤหัสถ์ จำนวน 16 คน และใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยผู้บริหารในแต่ละโรงเรียนวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) ผู้บริหารทุกคนทุกโรงเรียน ส่วนครูผู้สอนโดยใช้สัดส่วน 0.84 ในการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นทุกโรงเรียน และใช้การสุ่มครูผู้สอนโดยใช้การแบบแบบง่ายโดยวิธีการจับฉลากครูที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่างออกกลุ่มโรงเรียนละ 1 – 2 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2567 (มิถุนายน 2568) ซึ่งเป็นพระสงฆ์ทั้งหมด จำนวน 33 รูป จากโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 6 โรงเรียน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

การวิจัยในระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสารภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เพื่อหาองค์ประกอบ

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาที่สำคัญคือ การหาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) เกี่ยวกับเนื้อหาดังนี้

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ยุคปกติใหม่

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา/วิธีการพัฒนา

1.3 การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น

2. นำผลจากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบ

จากการศึกษา วิเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำครู ในการจัดการเรียนรู้ยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยยืนยันองค์ประกอบโดยการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ซึ่งมีประเด็นหลักในการตรวจสอบและยืนยัน ดังนี้

1. ประเด็นหลักในการตรวจสอบและยืนยัน ประกอบด้วย

1.1 ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และข้อเสนอแนะขององค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยรวม

1.2 ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และข้อเสนอแนะในรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

การวิจัยในขั้นนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการยืนยันองค์ประกอบของผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น

การดำเนินการในขั้นนี้ ผู้วิจัยนำการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ยุคปกติใหม่ มาดำเนินการดังนี้

1. คำนวณค่าความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ใน 6 องค์ประกอบคือ 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน 3) ความเป็นครูมืออาชีพ 4) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 5) บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู และ 6) ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ว่าควรให้นำหนักในการพัฒนาให้ครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ยุคปกติใหม่ ในแต่ละองค์ประกอบมากน้อยเพียงใด (โดยใช้เกณฑ์ $PNI_{Modified}$ มากกว่า .35 ขึ้นไป ถือว่ามีความต้องการจำเป็นอย่างเร่งด่วน)

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขั้นตอนที่ 4 การร่างและพัฒนารูปแบบการพัฒนา

ในขั้นตอนการร่างรูปแบบการพัฒนา ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{(Modified)}$) มาพิจารณาจำนวนชั่วโมงในการอบรมในภาพรวม และพิจารณาจำนวนชั่วโมงในการพัฒนาองค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบ จากการนำเสนอสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

ในขั้นตอนการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้จากการแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิในข้อ 1 มาพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดประเมินผล ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คนได้เห็นด้วยกับองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ และเห็นด้วยกับการใช้กระบวนการในการพัฒนา 4 กระบวนการ คือ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ 3) การฝึกปฏิบัติจริง และ 4) การติดตามและประเมินผล

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบรูปแบบ

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ในขั้นนี้มีจุดประสงค์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและรูปแบบที่นำเสนอในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งมีวิธีการดังนี้

การตรวจสอบรูปแบบในส่วนของความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ดำเนินการโดย

1. การสร้างและการหาประสิทธิผลของเครื่องมือในการวิจัย ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ตามขั้นตอนดังนี้

1.1 นำร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ที่ประกอบไปด้วย 1) คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 2) ชุดฝึกอบรมในการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ทั้ง 6 ชุด คือ ชุดที่ 1 ชุดการพัฒนาการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ชุดที่ 2 ชุดการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ชุดที่ 3 ชุดการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ชุดที่ 4 ชุดการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ชุดที่ 5 ชุดการพัฒนาบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู และชุดที่ 6 ชุดการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาในส่วนของความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ แล้วนำมาวิเคราะห์ โดยในขั้นตอนนี้กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 6 การทดลองใช้รูปแบบ

ผู้วิจัยจะนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบการพัฒนาที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมและคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้กับโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย ครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประจำปีการศึกษา 2567 (มิถุนายน 2568) ซึ่งเป็นพระสงฆ์ทั้งหมด จำนวน 33 รูป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบการทดลองการทดลองใช้ การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนหลัง (One group Pretest Posttest Design)

2. กลุ่มทดลอง ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประจำปีการศึกษา 2567 (มิถุนายน 2568)) ซึ่งเป็นพระสงฆ์ทั้งหมด จำนวน 33 รูป จาก 6 โรงเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว อาสาเข้าเป็นกลุ่มทดลอง เพื่อพัฒนาตนเองในด้านภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบที่นำไปทดลองใช้

ผู้วิจัยจะสรุปและเขียนรายงานการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่เข้าร่วมทดลอง โดยใช้สถิติพื้นฐานและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนน รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในลักษณะดำเนินการก่อนพัฒนาและหลังพัฒนา

2. วิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรูปแบบการภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในขั้นติดตามผลการพัฒนาหลังปฏิบัติการในสถานศึกษาโดย สถิติที่ใช้ในการพิจารณาความก้าวหน้าของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

3. สรุปและเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย ทั้ง 6 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบรองและ 68 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1.1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 3 องค์ประกอบรอง ประกอบด้วย

1.1.1 การมีวิสัยทัศน์

1.1.2 การสร้างแรงจูงใจ

1.1.3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

1.2 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มี 3 องค์ประกอบรอง ประกอบด้วย

1.2.1 ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง

1.2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.2.3 ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง

1.3 ความเป็นครูมืออาชีพ มี 3 องค์ประกอบรอง ประกอบด้วย

1.3.1 ความเชี่ยวชาญในการสอน

1.3.2 การคิดเชิงระบบ

1.3.3 ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล

1.4 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มี 2 องค์ประกอบรอง ประกอบด้วย

1.4.1 โครงสร้างของหลักสูตร

1.4.2 การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

1.5 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู มี 3 องค์ประกอบรอง ประกอบด้วย

1.5.1 การมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี

1.5.2 การมีความประพฤติดี

1.5.3 ความรับผิดชอบ

1.6 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี มี 4 องค์ประกอบรอง ประกอบด้วย

1.6.1 ด้านการใช้ (USE)

1.6.2 ด้านการเข้าใจ (UNDERSTAND

1.6.3 ด้านการสร้าง (CREATE)

1.6.4 ด้านการเข้าถึง (ACCESS)

โดยองค์ประกอบที่มีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ดังนี้คือ 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู 4) ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี 5) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และ 6) ความเป็นครูมืออาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดประเมินผล และจากประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.1 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งการประเมินภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยหลังการอบรม ($\overline{X}_2$ = 4.69) สูงกว่าก่อนอบรม ($\overline{X}_1$ = 3.32) มีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.8155 หรือร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 81.55 และความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีค่าโดยรวม ($\overline{X}$ = 4.67) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านการฝึกอบรม ($\overline{X}$ = 4.69) รองลงมาคือ ด้านวิทยากร ($\overline{X}$ = 4.68) และด้านสถานที่/ระยะเวลา ($\overline{X}$ = 4.63) ตามลำดับ

3.2 ผลการศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในระยะการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และหลังสิ้นสุดการกระบวนพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด และมีร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 67.76

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายตามกระบวนการของการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสามารถอภิปรายแยกย่อย ดังนี้

1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย ทั้ง 6 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบรองและ 68 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1.1.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการแสดงออกของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นที่มีการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลง แสดงพฤติกรรมการแสดงออกถึงความมุ่งมั่น สนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยคำนึงถึงพันธกิจของโรงเรียน และมีการกระตุ้นการทำงานเพื่อให้เพื่อนครูสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำสิ่งต่าง ๆ ทั้งส่วนตนและส่วนรวม ทั้งนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะเมื่อครูมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ครูจะเป็นผู้กระตุ้น ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน แนะนำให้เพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้หรือเกินเป้าประสงค์ โดย เฉพาะในด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน ซึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นให้ประสบความสำเร็จ ต้องประกอบด้วย 1. การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถและการลงมือปฏิบัติของครูที่มีภาวะผู้นำเพื่อให้ได้ภาพความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบยั่งยืน ครูจะต้องรู้จักเชิญชวนและกระตุ้นให้เพื่อนครูและผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและการพัฒนาให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขึ้น อีกทั้งครูที่มีวิสัยทัศน์ต้องรู้จักการสร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborative) และสร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการ

(Collegial relationship) ช่วยบอกถึงทิศทางของโรงเรียนให้เพื่อนครูและนักเรียน รวมทั้งทีมผู้บริหารได้รับทราบ และสิ่งที่เกิดขึ้นตามหลังวิสัยทัศน์ก็คือ การมีแผนงาน (Plan) ซึ่งบอกถึงเส้นทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ 2. การสร้างแรงจูงใจ คือ การที่ครูที่มีภาวะผู้นำเป็นผู้ที่สร้างแรงผลักดันให้กับตนเองและและเพื่อนครูให้เกิดความสนใจและแสดงพฤติกรรม มีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จในงานของตนเองหรือโรงเรียน และ 3. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงพฤติกรรมออกถึงความใฝ่รู้ใฝ่เรียนแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองหรือโรงเรียน มีทักษะด้านการอ่าน เขียน คิดวิเคราะห์ ไตร่ตรองก่อนตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดและพัฒนาปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร (2562, หน้า 75) กล่าวสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติและการคิดในแง่บวกและกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา 3) การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ตาม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เพื่อการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหา กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมุติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะที่เป็นปัจเจกชน การเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อ สื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงานเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของส่วนตนและส่วนรวม นอกจากนี้ในการศึกษาของ Westley and Mintzberg (2017, pp. 17 – 32) สรุปไว้ว่า บุคคลที่มีภาวะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ ให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตามเพื่อให้สมาชิกสามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมสู่การปฏิบัติให้เป็นจริง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) การมอบอำนาจ

4) การคิดเชิงกลยุทธ์ 5) ความคิดสร้างสรรค์ 6) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 7) การยืดมั่นในอุดมการณ์

1.1.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ซึ่งวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่สร้างคนมาเพื่อพัฒนาสังคม และประเทศชาติ ครูจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพ ผ่านการศึกษา อบรมมาอย่างเข้มข้น มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูและปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบแห่งจรรยาบรรณวิชาชีพ (พรรณอร อุชุภาพ, 2561, หน้า 239 – 240) เป็นครูที่มีภาวะผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี คือครูที่แสดงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อนครูและผู้อื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้น และเป็นบุคคลที่จะเรียนรู้และรับสิ่งแปลกใหม่และชักจูงโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นในองค์กรโรงเรียน มีการคิดเชิงระบบในองค์ความรู้ใหม่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างผลงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ทั้งนี้ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นให้ประสบความสำเร็จ ต้องประกอบด้วย 1. ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นการศึกษาค้นพบตนเอง รู้จักยอมรับตนเองแล้วหาแนวทางปรับปรุงตนเองหรือพัฒนาตนเองของครูให้เป็นไปตามวิธีการ กระบวนการ และขั้นตอนต่าง ๆ พัฒนาทั้งจากภายในและภายนอก มีการกำหนดเป้าหมาย แรงจูงใจการพัฒนาตนเองตลอดจนสร้างเครือข่ายสู่ความสำเร็จ ประเมินผลงานตนเอง ว่าต้องบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของตน และองค์กรโรงเรียนด้วยความมีประสิทธิผล 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ การแสดงพฤติกรรมของครูที่มีภาวะผู้นำเกี่ยวกับการศึกษาหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ สร้างแรงจูงใจ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้มีการกำหนดเป้าหมายการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ชัดเจนและสัมพันธ์กับเป้าหมายและเพื่อให้มีการนำความรูไปใช้ให้เกิดประโยชนสูงสุดต่อโรงเรียน และ 3. ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง ครูที่มีการแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำในด้านการจัดการเรียนรู้ คู่คุณธรรม โดยเน้น

ผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบทันสมัย โดยการออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีสื่อ นวัตกรรม กิจกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลายตามมาตรฐานสากล เน้นบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุก เร้าใจน่าสนใจและเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขเจริญเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และเป็นพลโลกที่มีคุณภาพ ที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูจำเป็นจะต้องพัฒนาทั้งการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาบุคลากรไปควบคู่กัน โดยการเพิ่มการฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติจริง และการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้มีองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปิยณัฐ วงศ์เครือศร (2562, หน้า 15) การพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ เป็นความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านเทคนิควิธีการ จัดการเรียนรู้และด้านภาวะผู้นำของครูโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนครูและการฝึกอบรมอยู่เสมอเพื่อมุ่งมั่นให้ประสบผลสำเร็จ ส่วนในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำครูและการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้สรุปเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้ 1) มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) สามารถค้นหาตนเองได้ และ 3) มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม (ประภาดา คนคล่อง, 2560, หน้า 85) และในการศึกษาของงวิโรจน์ สารรัตนะ (2561, หน้า 89) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้ 1) มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ 2) มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม นอกจากนี้ Fansher (2011, p. 1) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้ 1) สามารถค้นหาตนเองได้ และ 2) มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม และแนวทางการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูมีความสอดคล้องกับการศึกษาของสิริวดี ชูเชิด (2565, หน้า 223 – 238) ได้กล่าวสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภายในองค์การ และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากในปัจจุบันมีการแข่งขันค่อนข้างสูงและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้บุคลากรผู้บริหาร หรือองค์การต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความผันแปรที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้องค์การต้องมีการปรับปรุงและ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งขันได้ในยุคที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรง จึงทำให้องค์การต่าง ๆ มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งองค์การจะต้องมีการนำเอากิจกรรมต่าง ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การเปลี่ยนงาน หรือแม้กระทั่งการให้บุคลากรไปศึกษาต่อทั้งในประเทศ หรือต่างประเทศ

ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรภายในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์การกำหนด และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถบรรลุตามเป้าหมายของตนเองและขององค์การได้ นอกจากนั้น ยังสามารถนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เช่น สามารถนำสมรรถนะไปใช้ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และสามารถนำสมรรถนะไปใช้ในด้านการฝึกอบรม และยังสอดคล้องกับการศึกษาของนิตยา สุริน (2564, หน้า 8 – 15) ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล การศึกษาวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล มีดังนี้ 1) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหา ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงแสดงถึงความต้องการพัฒนาในด้านดิจิทัลของตนเองและหน่วยงานการปรับเปลี่ยนหน่วยงานการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และการสร้างเครือข่ายการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ และสร้างทัศนคติที่ดีในการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้มีความกระตือรือร้น ในการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานว่ามีข้อดี มีประโยชน์อย่างไร จนเกิดการยอมรับและปรับตัวเพื่อใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น การให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ 3) จัดให้มีการฝึกอบรมโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย มีการฝึกปฏิบัติงานจริง หรือสอนในระหว่างปฏิบัติงานจริง หรือการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ รวมถึงหน่วยงานผู้จัดทำหลักสูตรต้องออกแบบหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อนำมาปรับใช้กับงานให้เกิดประโยชน์ และนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) กำหนดมาตรการหรือข้อบังคับให้ข้าราชการและบุคลากรในสำนักงานทุกคนต้องพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างจริงจัง โดยการเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล (2561, หน้า 112) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ขั้นตอนหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การฝึกอบรมและพัฒนา ระบบการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยและทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาบุคคลในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด และทำให้การทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นไปด้วย

ความถึงพอใจ ทั้งยังเป็นการเตรียมผู้ที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ต่อไปในอนาคตอีกด้วย ดังนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จึงต้องมีการฝึกอบรม และพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนนอกจากเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ

1.1.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 ความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของครูที่มีภาวะผู้นำเกี่ยวกับการมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ รักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถจัดการเรียนรู้และปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรทางวิชาชีพกำหนด อีกทั้งมุ่งมั่นพัฒนาความสามารถของตนและอาชีพเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน ทั้งนี้ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นแขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ต้องประกอบด้วย 1. ความเชี่ยวชาญในการสอน เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพใช้วิธีการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม บูรณาการ เชื่อมโยงเรื่องราวและแนวคิดของสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนกับวิถีชีวิต ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมองให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ความคิดด้วยการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม ตลอดจนนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย มุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน 2. การคิดเชิงระบบ ซึ่งเป็นการคิดของครูเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล ทำให้ครูคิดหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมแม่นยำ และรวดเร็ว และเป็นหนทางไปสู่การที่โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นแขวงสะหวันนะเขตเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นแห่งอื่น ๆ สามารถวิธีการดังกล่าวนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ 3. ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล กระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้า และความสำเร็จ

ของผู้เรียนโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ ผลการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูด้วย ที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ด้านความเป็นครูมืออาชีพ จะต้องพัฒนาคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะด้านความรู้เป็นคุณลักษณะที่ครอบคลุมด้าน ความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งจะมีผลงานหลักฐานหรือ ร่องรอยที่สะท้อนถึงความรู้ความเข้าใจต่อเรื่องที่เกี่ยวข้องนั้น 2) คุณลักษณะด้านการแสดงออกเป็นคุณลักษณะที่ครอบคลุมในด้านการปฏิบัติจริงหรือการแสดงออกในขณะที่ปฏิบัติงานหรือจัดกิจกรรม ผลจากการลงมือปฏิบัติจริงจะแสดงได้ด้วยผลงาน หลักฐานหรือร่องรอยที่ปรากฏอยู่อย่างชัดเจน 3) คุณลักษณะด้านความสามารถ เป็นคุณลักษณะที่ครอบคลุมสมรรถภาพของการปฏิบัติงานและผลงานหรือความสามารถในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยทั่วไปแล้วผลของความสามารถของครูจะปรากฏที่ตัวผู้เรียนในลักษณะของผลงานและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการเรียนการสอน (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560, หน้า 3) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกุลิสรา จิตรชญาวณิช (2562, หน้า 10) ได้สรุปแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ดีในสถานศึกษาทุกระดับได้ดังนี้ 1) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มองเห็นได้ (Visible Learning) โดยผู้สอนอาจใช้วิธีการหรือมาตรการต่าง ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพที่สูง เช่น การให้ผู้เรียนบอกความคาดหวัง และให้เกรดตนเอง การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย การอภิปรายในชั้นเรียน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน การฝึกคิดเกี่ยวกับการใช้ความคิดของตนเอง (Think about Thinking) การจัดการห้องเรียนและการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครอง 2) ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ กล่าวคือการจัดการเรียนรู้ที่ดีต้องคำนึงถึงหลักจิตวิทยา และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ผู้เรียนและผู้สอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ เช่น วัยวุฒิ ภาวะของผู้เรียน ความยากง่ายของเนื้อหาที่เรียน การใช้แรงเสริม การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน 3) จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้ที่ดีจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือฝึกปฏิบัติค้นพบความรู้ด้วยตนเอง และจะต้องส่งเสริมพัฒนาการผู้เรียนทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

4) ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายทันสมัย การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีความสุขสนุกในการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องพยายามใช้เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความน่าสนใจและทันสมัยมาใช้พัฒนาผู้เรียนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้ 5) มีการวัดผลและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ที่ดีจะต้องสามารถบรรลุผลตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งปัจจุบันการวัดผลประเมินผลสามารถใช้วิธีการได้หลายรูปแบบ เช่น การวัดผลตามสภาพจริง ทั้งนี้การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจะต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐานสองประการ คือ การวัดผลและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน การวัดผลและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของศิริพร กุลสานต์ (2560, หน้า 128) ที่ได้สรุปองค์ประกอบในการจัดการเรียนรู้ว่า ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ 3) การวัดและประเมินผล 4) ทักษะกระบวนการคิด และมีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้านความรู้ทักษะ และกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอดหลักการและความสัมพันธ์รวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล เป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน 3) ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมองเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย 4) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย 5) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกทักษะการคิดและกระบวนการคิดต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับผู้เรียน 6) มีความรู้เกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ 7) จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม ตลอดจนนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้ 8) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำและใช้สื่อที่พัฒนาขึ้นเอง 9) ใช้สื่อที่กระตุ้น ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตรงกับประสบการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความคิดเชื่อมโยง 10) ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย มุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการ 11) ครูวิเคราะห์ผลการประเมินและนำผลการประเมินมาใช้ ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ 12) ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 13) ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาผู้เรียน 14) ครูศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้

15) ครูใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง นอกจากนี้ในการศึกษาของวราจิตร พรมเกตุ (2565, หน้า 84) ได้สรุปคุณลักษณะความเป็นครูว่าเป็นพฤติกรรมของครูผู้ที่เป็นบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีเมตตาต่อศิษย์ เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและความยุติธรรม

1.1.4 องค์ประกอบหลักที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เป็นการวิเคราะห์หลักสูตรสามัญศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬาแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว วิเคราะห์มาตรฐานการศึกษา ศึกษาแหล่งเรียนรู้ในและนอกโรงเรียน วิเคราะห์ความต้องการของชุมชน วิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน กำหนดโครงสร้างเวลาเรียน คำอธิบายรายวิชา แนวการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร ทั้งนี้ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นให้ประสบความสำเร็จต้องประกอบด้วย 1. โครงสร้างของหลักสูตร คือ การกำหนดรูปแบบของการจัดเนื้อหาสาระ การกำหนดขอบเขตหรือจำนวนความมากน้อยของสาระ รวมทั้งเวลาเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร และ 2. การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นการวางแผนการประเมินผลให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน เพื่อผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะได้รู้และคิดเพื่อแก้ไขปรับปรุงต่อไป ที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากมีการกำหนดหลักสูตรมาจากหน่วยงานกลาง คือ กระทรวงการศึกษาและกีฬา สปป.ลาว ที่มียุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาและกีฬา สปป.ลาว ปี ค.ศ. 2025 ตามจุดประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬาได้กำหนดรวมของยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติการปฏิบัติและมีค่านิยมที่ถูกต้องมีน้ำใจรักประเทศชาติ ซื่อสัตย์มีระเบียบวินัย มีสุขภาพด้านทางร่างกายและจิตใจดีมีความสามัคคีภายในชาติ มีความรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีค่านิยมต่อประเพณีอันดีงามของชาติรักความก้าวหน้า

และมีวิทยาศาสตร์เพื่อให้กลายเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพสอดคล้องและสามารถตอบสนองกับความต้องการของการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจของชาติที่ยั่งยืนมีความพร้อมที่จะร่วมมือและแข่งขันกับบรรดาประเทศในภาคพื้นและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบการบริหารและคุ้มครองการศึกษาทุกระดับเพื่อรับประกันให้การคุ้มครองและนำใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนานักกีฬา ครูฝึกและกรรมการตัดสินให้มีระดับสูงเพื่อเป็นมืออาชีพ โดยมีการทดสอบและคัดเลือกเอาเด็กผู้ที่มีพรสวรรค์และมีความรักในกีฬาเพื่อมาเข้าเรียนและฝึกซ้อมในโรงเรียนและศูนย์ฝึกซ้อมกีฬา โดยเน้นหนักในการปรับปรุงคุณภาพของสามัญศึกษาทั้งภายในและนอกโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนมีคุณสมบัติมีความรู้และความสามารถเพื่อสืบต่อเรียนรู้ในสายวิชาชีพและสายการศึกษาชั้นสูงและปรับปรุงการบริหารและคุ้มครองการศึกษา ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สปป.ลาวได้กำหนดทั้งโครงสร้างของหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล และมีการนำหลักสูตรไปใช้จัดการศึกษาทั้งประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สปป.ลาว, 2025, หน้า 1 – 5) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพัชรีภรณ์ บางเขียว (2564, หน้า 17 – 32) องค์ประกอบของหลักสูตร (Curriculum Component) เป็นการจัดระบบโครงสร้างภายในของหลักสูตรว่ามีส่วนประกอบสำคัญอะไรบ้าง ซึ่งหลักสูตรที่สมบูรณ์ต้องมีองค์ประกอบที่จำเป็นอย่างครบถ้วน ผู้สอนจึงจะสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายทางการศึกษา (Education Purpose) ซึ่งเป็นสิ่งที่โรงเรียนต้องการให้ผู้เรียนบรรลุผลคืออะไร 2) ประสบการณ์ทางการศึกษา (Education Experience) เป็นสิ่งที่โรงเรียนจะจัดให้กับผู้เรียน ประสบการณ์อะไรบ้างที่จะทำให้ผู้เรียนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ 3) วิธีการจัดประสบการณ์ (Organizational of educational experience) โรงเรียนจะจัดประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร และ 4) วิธีการประเมินผล (Determination of what to evaluate) เพื่อเป็นการตรวจสอบการดำเนินการตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โรงเรียนมีวิธีการประเมินผลอย่างไรจึงจะทำให้ทราบว่าผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนดไว้แล้ว เช่นเดียวกับการศึกษาของ Churches (2008, อ้างถึงใน วิโรจน์ สาระรัตนะ, 2560, หน้า 20) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้ 1) การวัดและประเมินผลหลักสูตร 2) การนำหลักสูตรไปใช้ 3) การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร และในการศึกษาของ Fansher (2021, p. 1) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) การวัดและประเมินผลหลักสูตร และ 2) การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร นอกจากนี้ในการศึกษาของ Saylor, Alexander and Lewis (2021, pp. 91 – 98) ได้สรุปถึงหลักสูตรในแง่ที่เป็นแผนการจัดโอกาสการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน มองว่าหลักสูตร ประกอบไปด้วยแผนย่อย ๆ ซึ่งเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อหลักสูตรแนวคิดในการพัฒนา หลักสูตร จึงมุ่งเน้นกระบวนการวางแผนหลักสูตร ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) 2) การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Designing) 3) การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implement) 4) การประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation) อธิบายได้ ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขต (Doman) ขั้นนี้เป็นจุดเริ่มต้นของคณะนักพัฒนาหลักสูตร คือ เริ่มดำเนินการกำหนดเป้าหมายของการศึกษา และวัตถุประสงค์เฉพาะที่ต้องการให้บรรลุความสำเร็จ โดยได้จำแนกเป้าหมายการเรียนรู้ ครอบคลุม 4 ขอบเขตสำคัญ คือ พัฒนาการของบุคคล (Personal Development) สมรรถภาพทางสังคม (Social Competence) ทักษะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continued Learning Skills) และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialization) 2) การออกแบบหลักสูตรภายหลังจากที่ได้กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์แล้ว ในขั้นตอนนี้นักพัฒนาหลักสูตรจะนำข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการออกแบบหลักสูตรโดยพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับความเหมาะสมของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ 3) การนำหลักสูตรไปใช้ เมื่อมีการออกแบบหลักสูตรแล้ว ผู้สอนจะเข้ามามีบทบาท วางแผนหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน (Instruction) โดยสร้างแผนการสอน เลือกวิธีการสอนที่สัมพันธ์กับผู้เรียน และสอดคล้องกับหลักสูตร ความสำคัญของการดำเนินงานในขั้นนี้จะช่วยให้ได้มา ซึ่งจุดประสงค์ของการเรียน (Instructional Objective) ซึ่งผู้สอนควรกำหนดจุดประสงค์ให้เฉพาะเจาะจง จากนั้นจึงพิจารณาเลือกยุทธวิธีการสอนหรือวิธีนำเสนอความรู้ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ 4) การประเมินหลักสูตร คณะนักพัฒนาหลักสูตรและครูผู้สอนต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการประเมินและกำหนดเทคนิควิธีการประเมินต่าง ๆ

1.1.5 องค์ประกอบหลักที่ 5 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู ซึ่งเป็นลักษณะของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นที่ดีหรือพฤติกรรมที่ครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นแสดงออกทั้งด้านร่างกาย วาจาและจิตใจ ลักษณะที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายดี มีทักษะการพูดที่ดี มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนหรือปฏิบัติตนดี ปฏิบัติงานดี และมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

รักและศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข ทั้งนี้ในการพัฒนาภาวะผู้นำครู ในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ต้องประกอบด้วย 1) การมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี ซึ่งเป็นกระบวนการจูงใจของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นเพื่อให้เพื่อนครู และบุคคลอื่น มีความเต็มใจในการให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรโรงเรียนและความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างเพื่อนครูและบุคลากรในองค์กรโรงเรียนเพื่อให้การทำงานในด้านต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย 2) การมีความประพฤติดี เป็นการแสดงคุณลักษณะออกมาทั้งด้านคุณธรรมและความประพฤติตนให้สอดคล้องกับแนวทางนโยบาย รัฐธรรมนูญ กฎหมาย แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ วิสัยทัศน์ แผนพัฒนาแขนงการศึกษาธิการและกีฬา แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรของแขนงการศึกษาธิการและกีฬา และ 3) ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นลักษณะของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงความเป็นอยู่ของตนเอง และผู้อยู่ในความดูแล ตลอดจนสังคมอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นที่เป็นเช่นนั้นสืบเนื่องมาจากคุณลักษณะบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลเกี่ยวกับอารมณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การแสดงออก ทัศนคติ การจูงใจ หรือพฤติกรรมของบุคคลแสดงออกในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะบุคลิกภาพมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับบุคลิกภาพหรือความประพฤติดีของครูในจรรยาบรรณครูของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า 35) ได้สรุปจรรยาบรรณครู 5 หมวด 9 ข้อ โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน ถือว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ และแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งมีทั้งหมด 5 หมวด 9 ข้อ ดังนี้ หมวด 1 จรรยาบรรณต่อตนเองข้อ 1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ หมวด 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ข้อ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ หมวด 3 จรรยาบรรณ

ต่อผู้รับบริการ ข้อ 3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ข้อ 4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ข้อ 5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ข้อ 6 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ ข้อ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ หมวด 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ข้อ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และหมวด 5 จรรยาบรรณต่อสังคม ข้อ 9 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผล ประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.1.6 องค์ประกอบหลักที่ 6 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี เป็นทักษะและความรู้พื้นฐานด้านไอซีทีของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ซึ่งประกอบด้วย ความตระหนักรู้ ความเข้าใจ การเข้าถึง การใช้งานสามารถประเมินคุณค่าของสารสนเทศ ตลอดจนการมีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน ได้อย่างเหมาะสม และคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำครู ในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นให้ประสบความสำเร็จ ต้องประกอบด้วย 1. ด้านการใช้ (USE) คือ ความคล่องแคล่วของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ในด้านเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ทักษะและความสามารถที่เกี่ยวข้องกับคำว่า “ใช้” ครอบคลุมตั้งแต่เทคนิคขั้นพื้นฐาน คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ (WORD PROCESSOR) เว็บเบราว์เซอร์ (WEB BROWSER) อีเมล และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ สู่เทคนิคขั้นสูงขึ้นสำหรับการเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล หรือเสิร์ชเอนจิน (SEARCH ENGINE) และฐานข้อมูล

ออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น CLOUD COMPUTING เป็นต้น 2. ด้านการเข้าใจ (UNDERSTAND) เป็นชุดของทักษะของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น ที่จะช่วยผู้เรียนเข้าใจบริบทและประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับอะไรที่ทำและพบบนโลกออนไลน์ จัดว่าเป็นทักษะที่สำคัญและที่จำเป็นที่จะต้องเริ่มสอนให้ผู้เรียนให้เร็วที่สุด สำหรับการเข้าสู่โลกออนไลน์ของผู้เรียน และต้องเข้าใจและตระหนักว่าเทคโนโลยีเครือข่ายมีผลกระทบอย่างไรต่อพฤติกรรมและมุมมองของผู้เรียน มีผลกระทบอย่างไรต่อความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวผู้เรียน ครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นยังช่วยเตรียมผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจ และพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการจัดการสารสนเทศเพื่อค้นหา ประเมิน และใช้สารสนเทศอย่าง มีประสิทธิภาพเพื่อติดต่อสื่อสาร ประสานงานร่วมมือ และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น 3. ด้านการสร้าง (CREATE) ซึ่งเป็นความสามารถครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย การสร้างด้วยสื่อดิจิทัลเป็นมากกว่าแค่การรู้วิธีการใช้โปรแกรมประมวลผลคำหรือการเขียนอีเมล แต่มันยังรวมความสามารถในการดัดแปลงสิ่งที่ผู้เรียนสร้างสำหรับบริบทและผู้ชมที่แตกต่างและหลากหลาย ความสามารถในการสร้างและสื่อสารด้วยการใช้ RICH MEDIA เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง ตลอดจนความสามารถในการมีส่วนร่วมกับ WEB 2.0 อย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบ เช่น BLOG การแชร์ภาพและวิดีโอ และ SOCIAL MEDIA รูปแบบอื่น ๆ เป็นต้น และ 4. ด้านการเข้าถึง (ACCESS) คือ การเข้าถึงและใช้ประโยชน์ของครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นจากเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลข่าวสาร เป็นฐานรากในการพัฒนา การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ครูต้องให้ผู้เรียนตระหนักถึงจำเป็นที่ต้องเข้าใจอินเทอร์เน็ตและการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตด้วยช่องทางต่าง ๆ รวมถึง ข้อดีข้อเสียของแต่ละช่องทางได้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้ SEARCH ENGINE ค้นหาข้อมูลที่ต้องการจากอินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเข้าใจสื่อทางดิจิทัลชนิดต่าง ๆ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้งาน ในปัจจุบัน ที่เป็นเช่นนั้นสืบเนื่องมาจากครูผู้สอนเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่ง ในการขับเคลื่อนโยบายของผู้บริหารให้ไปสู่เป้าหมาย เป็นผู้ส่งผ่านความรู้ไปสู่ผู้เรียน ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีนี้ ครูจำเป็นจะต้องมีบทบาทที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หรือที่พูดกันว่าครูมืออาชีพ ซึ่งครูที่มีคุณลักษณะที่มีคุณภาพที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 คือ เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้ มีความรู้

ความสามารถสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ มีทักษะการสื่อสาร อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ตื่นรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสารความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้ สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม ยอมรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมและรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน (ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ, 2560, หน้า 152 – 153) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562, หน้า 15) ให้ความหมายของการเข้าใจดิจิทัล (Digital Literacy) คือ “บุคคลมีสมรรถนะในการเข้าถึง ค้นหา คัดกรอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน จัดการ ประยุกต์ใช้ สื่อสาร สร้าง แบ่งปัน และติดตามข้อมูล (Data) สารสนเทศ (Information) และสาร (Content Media) ได้อย่างเหมาะสม ปลอดภัย มีความรับผิดชอบ มีมารยาท เคารพสิทธิและกฎหมาย ด้วยเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และหลากหลาย และได้จัดทำหลักสูตรการเข้าใจดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย (Digital literacy for Thai citizens) เพื่อสนับสนุนการเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 หรือพลเมืองดิจิทัล โดยและกำหนดกรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การเข้าถึง (Assess) การประเมิน (Evaluation) การสร้าง (Creation) และการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี (Use) โดยที่การเข้าถึง การประเมิน และการสร้างข้อมูลและสารสนเทศจะเป็นกระบวนการทำงานหลัก และการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี จะเป็นส่วนประกอบสนับสนุนให้กระบวนการการเข้าถึง การประเมิน และการสร้างให้เกิดสารสนเทศ (Information) และสาร (Content Media) ได้อย่างเหมาะสม เช่นเดียวกับในการศึกษาของทิพยวิมล วังแก้วหิรัญ (2565, หน้า 8) สรุปไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา เป็นพฤติกรรมที่ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ คือ 1) มีความรอบรู้ทันต่อเหตุการณและยอมรับการเปลี่ยนแปลง 2) มีความสามารถในการเลือกและการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู 3) สามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยี (โทรศัพทมือถือ คอมพิวเตอร์พกพา) แอพพลิเคชั่นและสื่อดิจิทัลมาใชในการจัดการเรียนรู้ภายใต้ข้อจำกัด เช่น ความพร้อม อุปกรณ์ เป็นต้น 4) ใช้เทคโนโลยีสร้างบทเรียนสำหรับจัดการเรียนการสอน 5) ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนากลักสูตร 6) ใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลด้านความรู ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะ ขณะที่ในการศึกษาของ Hoseyni Pakdehi, A., & Shobeyri, H. A. S. (2017, pp. 31 – 76) อธิบายว่าการรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ส่วน

ได้แก่ การใช้ (Use) การเข้าใจ (Understand) และการสร้าง (Create) ดังนี้ 1) การใช้ (Use) เป็นทักษะ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ครอบคลุมตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้น ไปถึงขั้นสูงในการเข้าถึงและใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล (Search engine) ฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยี อุบัติใหม่ เช่น Cloud computing เป็นต้น 2) การเข้าใจ (Understand) เป็นชุดของทักษะช่วยให้เกิดการคิด วิเคราะห์ ประเมิน สังเคราะห์ เข้าใจสื่อดิจิทัล จนทำให้เข้าใจถึงบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับเนื้อหานั้น ๆ รวมถึงทักษะการจัดการสารสนเทศและการใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อติดต่อสื่อสาร ประสานงานร่วมมือ และแก้ไขปัญหา ความรับผิดชอบต่อสิทธิความเป็นเจ้าของ การมีส่วนร่วมในสังคมดิจิทัล เพื่อให้สามารถตัดสินใจในการกระทำในโลกออนไลน์ และ 3) การสร้างสรรค์ (Create) ซึ่งเป็นความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย การสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลรวมถึงความสามารถในการดัดแปลงให้เหมาะสมกับบริบทและผู้ชมที่แตกต่าง นอกจากนี้ในการศึกษาของ Eshet.Y. (2021, pp. 421 – 429) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการรู้ดิจิทัลใน 6 ทักษะการคิดตามกรอบเชิงทฤษฎี (Skill Based Theoretical Framework) มีดังต่อไปนี้ 1) ทักษะการเห็นภาพ (Photo – visual skills) มีความเข้าใจข้อความจากภาพที่ปรากฏได้ เนื่องจากพัฒนาการของสภาพแวดล้อมดิจิทัลมาจากรูปแบบข้อความ ประโยค สู่รูปแบบของการแสดง ความหมายด้วยภาพ ซึ่งบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมดิจิทัลจำเป็นต้องใช้ทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) ในการใช้ภาพแสดงความคิดเพื่อพัฒนาทักษะนี้ 2) ทักษะการสร้าง (Reproduction skills) ความสามารถในการสร้างความหมายใหม่หรือ การตีความใหม่ โดยการผสมผสานสารสนเทศที่มีอยู่แล้วในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ข้อความ ภาพ เสียง ทำเป็นสิ่งใหม่ ซึ่งเป็นได้ 2 ส่วน คือ ส่วนการเขียนสามารถปรับโครงสร้างหรือจัดระเบียบสร้าง ความหมายใหม่ได้ และส่วนศิลปะเป็นการนำส่วนของภาพและเสียงมาปรับแต่งและจัดการเพื่อสร้างงานศิลปะใหม่ 3) ทักษะการแตกแขนง (Branching skills) หรือทักษะไฮเปอร์มีเดีย (Hypermedia) หรือการเชื่อมโยงสารสนเทศ โดยการคลิกไปที่ไฮเปอร์ลิงก์ (Hyperlink) เป็นความสามารถในการท่องไปบนเว็บไซต์ เพื่อศึกษาหาความรู้ในรูปแบบไม่ต่อเนื่อง (Nonlinear) การแตกแขนงของความรู้สามารถ ขยายกลยุทธ์การแสวงหาสารสนเทศและสร้างความรู้จากสารสนเทศแต่ละชิ้นที่เข้าถึงได้ ซึ่งตามทฤษฎีความยืดหยุ่นทางปัญญา (Cognitive Flexibility Theory) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการแตกแขนงในหลายมิติของทักษะการคิด

เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างมีความหมายของปรากฏการณ์ อันซับซ้อนได้ซึ่งดีต่อการคิดเชิงเปรียบเทียบการสร้างแบบจำลองในใจ การสร้างแผนที่ความคิดและรูปแบบอื่นในเชิงนามธรรมได้ 4) ทักษะสารสนเทศ (Information skills) ความสามารถในการมีวิจารณญาณทางการประเมินคุณภาพและความถูกต้องในการบริโภคสารสนเทศ ซึ่งเป็นทักษะสารสนเทศกระทำการ เหมือนตัวกรองที่จะช่วยระบุได้ว่า สารสนเทศใดถูกหรือผิดมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่กำหนดไว้หรือเป็นสารสนเทศที่บิดเบือน 5) ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Socio – Emotional Skills) มีความเข้าใจในกติกาที่อยู่บนโลกไซเบอร์สเปซ และการประยุกต์ความเข้าใจในการสื่อสารบนอินเทอร์เน็ต ความท้าทายในสภาพแวดล้อมดิจิทัลที่ไม่เพียงแต่จะใช้ทักษะความ สามารถในการแบ่งปันความรู้แต่สามารถแบ่งปัน อารมณ์ในการสื่อสารดิจิทัลด้วย เช่น อาจมีการหลอกลวงในห้องสนทนาและหลีกเลี่ยงที่จะถูกดักโจมตีจากสิ่งหลอกลวงและไวรัสทางอินเทอร์เน็ต ทักษะนี้เป็นทักษะที่มีความซับซ้อนมากที่สุดผู้ใช้งาน จำเป็นต้องมีการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ มีวุฒิภาวะและมีทักษะสารสนเทศทักษะแตกแขนง และทักษะการเห็นภาพที่ดี และ 6) การคิดแบบเรียลไทม์ (RealTime Thinking) เป็นความสามารถในการประมวลผล ด้วยข้อมูลในปริมาณมากในเวลาเดียวกันหรือในเสี้ยวเวลาหนึ่ง ซึ่งผู้ใช้งานจะต้องแยกความตั้งใจ การตอบสนองและแรงกระตุ้นในรูปแบบอื่น ๆ ที่ปรากฏอย่างต่อเนื่องในสถานที่ต่าง ๆ บนหน้าจอให้ได้ มีความสามารถประมวลผลงานที่แตกต่างกันอย่างต่อเนื่อง (Multi – Tasking) และความสามารถเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติอย่างรวดเร็ว

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความเหมาะสมที่จะนำไปเป็นกรอบในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นให้มีศักยภาพในการพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมายการจัดการศึกษา รวมถึงพัฒนาโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นให้มีความก้าวหน้าไปในทิศทางเดียวกันด้วย

1.2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.67) และส่วนสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54) เมื่อนำมาคำนวณค่า

ความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ องค์ประกอบการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ($PNI_{Modified}$ = 0.738) รองลงมาคือ องค์ประกอบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{Modified}$) = 0.700) องค์ประกอบบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู ($PNI_{Modified}$ = 0.698) องค์ประกอบศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ($PNI_{Modified}$ = 0.693) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.686) และองค์ประกอบความเป็นครูมืออาชีพ ($PNI_{Modified}$ = 0.673) ตามลำดับ โดยการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment) ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้หลักกระบวนการรวบรวมสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสามารถที่คาดหวังกับความสามารถที่เกิดขึ้นจริง จากนั้นทำการจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น โดยสามารถนำมาสู่การอภิปรายดังนี้ 1. การที่องค์ประกอบการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด ($PNI_{Modified}$ = 0.738) น่าจะเกิดจากครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดี จึงต้องสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อนครูและผู้อื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้น และเป็นบุคคลที่จะเรียนรู้และรับสิ่งแปลกใหม่ และชักจูงโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม สร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีการคิดเชิงระบบในองค์ความรู้ใหม่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างผลงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน 2. การที่องค์ประกอบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด ($PNI_{Modified}$ = 0.700 น่าจะเกิดจากครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว ต้องมีการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลง แสดงพฤติกรรมการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองหรือโรงเรียน 3. การที่องค์ประกอบบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด ($PNI_{Modified}$ = 0.698) น่าจะเกิดจากครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว ต้องสุขภาพที่ดีทั้งด้านร่างกาย วาจาและจิตใจ มีทักษะการพูดที่ดี มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนหรือปฏิบัติตนดี ปฏิบัติงานดี และมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รักและศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข มีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี การมีความ

ประพฤติดี และมีความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้การทำงานในด้านต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย 4. การที่องค์ประกอบศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด ($PNI_{Modified}$ = 0.693) น่าจะเกิดจากครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว มีความตระหนักรู้ ความเข้าใจ การเข้าถึง การใช้งาน และมีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม และคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีวิจารณญาณ และมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้พื้นฐานด้านไอซีทีของครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สื่อการเรียน และการสื่อสารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก 5. การที่การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด ($PNI_{Modified}$ = 0.686) น่าจะเกิดจากครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นต้องมีการวิเคราะห์หลักสูตรสามัญศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สปป.ลาว ศึกษาแหล่งเรียนรู้ในและนอกโรงเรียน วิเคราะห์ความต้องการของชุมชน วิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน เพื่อนำหลักสูตรไปใช้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน กำหนดโครงสร้างเวลาเรียน คำอธิบายรายวิชา แนวการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร และ 6. การที่องค์ประกอบความเป็นครูมืออาชีพ มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด ($PNI_{Modified}$ = 0.673) น่าจะเกิดจากครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ รักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถจัดการเรียนรู้และปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรทางวิชาชีพกำหนด อีกทั้งมุ่งมั่นพัฒนาความสามารถของตนและอาชีพ เพื่อสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพระบุนดอน ลาชพล (2567, หน้า 309 – 310) ซึ่งได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของกรรมาธิการศึกษาสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า สภาพที่เป็นจริงขององค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ อยู่ใน ระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.61 – 2.68) และสภาพที่ควรจะเป็นขององค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33 – 4.53) เมื่อนำมาคำนวณค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ของภาวะผู้นำกรรมาธิการศึกษาสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร ($PNI_{Modified}$ = 0.736) รองลงมาคือ องค์ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์

เป้าหมาย และพันธกิจ ($PNI_{Modified}$ = 0.725) องค์ประกอบการจัดการบรรยากาศในการบริหารจัดการ ($PNI_{Modified}$ = 0.679) องค์ประกอบการกำกับติดตาม ($PNI_{Modified}$ = 0.649) และองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดคือองค์ประกอบ การพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{Modified}$ = 0.646) ขณะที่ในการศึกษาของรุ่งฤดี บุญจันทร์ (2567, หน้า 252 – 253) ผลการประเมินความต้องการจำเป็น (Need assessment) ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modifies}$) ในภาพรวมทั้ง 3 ด้านเท่ากับ 0.58 ซึ่งเป็นค่าบวก นั่นแสดงว่า สภาพที่มีอยู่จริงในปัจจุบันมีค่าน้อยกว่าสภาพที่คาดหวัง โดยอัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาจากสภาพที่มีอยู่จริงในปัจจุบันไปสู่สภาพที่คาดหวังมีค่าเท่ากับ 0.58 หรือร้อยละ 58 ถือว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาที่ค่อนข้างสูง (เกินเกณฑ์ 0.30 หรือร้อยละ 30 ตามที่ตั้งไว้) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีดัชนีความต้องการจำเป็นเกิน 0.30 แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ทุกด้านจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{modifies}$ = 0.61) ด้านทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ($PNI_{modifies}$ = 0.57) และด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{modifies}$ = 0.55) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของอมรรัตน์ ดอนพิลา (2566, หน้า 162 – 163) ที่ศึกษาผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่า มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว ด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ทักษะประยุกต์สำหรับการทำงาน โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย คือ ด้านทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการศึกษา ด้านทักษะการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย และด้านทักษะการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล ตามลำดับ รองลงมาคือ ทักษะขั้นต้นสำหรับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านทักษะการใช้โปรแกรมในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ทักษะขั้นพื้นฐาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เชื่อมต่อต่าง ๆ และด้านทักษะการใช้งานเครือข่ายอินเตอร์เน็ต นอกจากนี้ในการศึกษาของวราจิตร พรมเกตุ (2565, หน้า 240 – 241) ที่ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ สำหรับครูกลุ่มสาระ

การเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยภาพรวม พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.516) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยในสภาพที่ควรจะเป็นมากที่สุด คือ คุณลักษณะความเป็นครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.556) สภาพที่เป็นจริงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.738) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยในสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด คือ คุณลักษณะความเป็นครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.556) ส่วนเมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานะสมรรถนะค่าเฉลี่ยรวม พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่า $PNI_{Modified}$ = 0.245 องค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะมีค่า $PNI_{Modified}$ = 0.842 รองลงมา คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะมีค่า $PNI_{Modified}$ = 0.297 การพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะ มีค่า $PNI_{Modified}$ = 0.038 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูมีค่า $PNI_{Modified}$ = 0.029 และด้านคุณลักษณะความเป็นครูมีค่า $PNI_{Modified}$ = 0.026 ตามลำดับ ด้านที่ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่มีค่ามากกว่าค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ยรวมคือ 1) ด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะมี ค่า $PNI_{Modified}$ = 0.842 และ 2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะมีค่า $PNI_{Modified}$ = 0.297

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของกรรมาธิการศึกษาสงฆ์แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถอภิปราย ได้ดังนี้

2.1 องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย

2.1.1 หลักการของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีหลักการ ดังนี้ 1) เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยยึดแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) เป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ มุ่งให้ครูมีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

การพัฒนาหลักสูตรและมีความเป็นครูมืออาชีพ และ 3) มีวิธีการพัฒนาที่เน้นกระบวนถอดบทเรียน ใช้กระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community = PLC) รวมถึงการนิเทศ ติดตาม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู จนกระทั่งมีและสามารถใช้ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ได้อย่างมีประสิทธิผล

2.1.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาหลักสูตรและมีความเป็นครูมืออาชีพของครู โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) เพื่อสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และ 3) เพื่อพัฒนาทักษะในการใช้ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในการปฏิบัติภารกิจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.1.3 เนื้อหาของรูปแบบ

เนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีจำนวน 6 ชุด ดังนี้ ชุดที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ชุดที่ 2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ชุดที่ 3 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู ชุดที่ 4 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ชุดที่ 5 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และชุดที่ 6 ความเป็นครูมืออาชีพ

2.1.4 สื่อและแหล่งเรียนรู้

สื่อและแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) คู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) ชุดนำเสนอ โดยระบบดิจิทัล และ 3) โสตทัศนอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องเสียง เครื่องฉายโทรทัศน์ เป็นต้น

2.1.5 กระบวนการพัฒนา

กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามกระบวนการพัฒนา ทฤษฎี Learning System (70: 20: 10) ประกอบด้วย รายละเอียดของกิจกรรมตามระยะต่าง ๆ ดังนี้ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและ 3) การติดตาม ประเมินผล

2.1.6 การติดตาม ประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการและการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาของครูทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์

ซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สอดคล้องกับแนวคิดของ Bardo & Hartman (2016, pp. 115 – 253) กล่าวสรุปว่า องค์ประกอบของรูปแบบไม่มีข้อกำหนดแน่นอนขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ เช่น รูปแบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลผลิต (Output) และ 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม (Feedback) ส่วน Joyce & Harvey (2020, p. 79) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบร่วมที่สำคัญของรูปแบบการเรียนการสอนโดยทั่วไป ซึ่งผู้พัฒนารูปแบบการสอนควรคำนึงดังต่อไปนี้ 1) หลักการของรูปแบบการสอนเป็นส่วนที่กล่าวถึงความเชื่อ และแนวคิดของทฤษฎีที่รองรับรูปแบบการสอน หลักการของรูปแบบการสอนจะต้องเป็นตัวชี้นำการกำหนด จุดประสงค์เนื้อหา

และขั้นตอนการดำเนินการในรูปแบบการสอน 2) จุดประสงค์ของรูปแบบการสอน เป็นส่วนที่ระบุถึงความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการสอน 3) กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินการเป็นส่วนที่ระบุถึงวิธีการปฏิบัติในขั้นตอนหนึ่ง ๆ เมื่อนำรูปแบบไปใช้ และ 4) การวัดและประเมินผล เป็นส่วนที่ประเมินถึงประสิทธิผลของรูปแบบการสอน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของอุไรรัก พันโกฏิ (2567, หน้า 1114 – 1148) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ซึ่งรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ หลักการ ความมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการ และการวัดและประเมินผล ทั้งนี้ผลการประเมินประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น พบว่า 1) ความเหมาะสมของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ค่าดัชนีประสิทธิผลของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เท่ากับ 0.7653 หรือคิดเป็นร้อยละ 76.53 เช่นเดียวกันกับในการศึกษาของมัตติกา ผาลี (2566, หน้า 247) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูยุคดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการ 5) สื่อการเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล ในการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูยุคดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูยุคดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มีความเหมาะสมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และครูที่เข้ารับการพัฒนามีภาวะผู้นำครูยุคดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นหลังการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 45.80 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชญาภา วัฒนธรรม (2565, หน้า 43 – 56) สรุปองค์ประกอบของรูปแบบ ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ เป็นความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือหลักการในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ตามรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ เป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการพัฒนาคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน 3) เนื้อหา เป็นสาระความรู้ที่กำหนดไว้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของรูปแบบ 4) กระบวนการ เป็นขั้นตอนหรือลำดับของการจัดกิจกรรมการนิเทศ กำหนดบทบาทของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศในแต่ละขั้นตอนเพื่อให้การนิเทศบรรลุตามจุดมุ่งหมาย 5) การวัดผลประเมินผล เป็นแนวทางในการวัดและประเมินผลการนิเทศที่จัดขึ้นตาม

รูปแบบที่จะชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของรูปแบบและบ่งบอกถึงการบรรลุจุดมุ่งหมาย ที่กำหนด และในการศึกษาของวราจิตร พรมเกตุ (2565, หน้า 241) ที่ทำการศึกษาผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พบว่า การประเมินความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.800 – 1.000 และค่าเฉลี่ยรวม 0.914 ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องและเหมาะสม โดยรูปแบบประกอบด้วย ข้อแนะนำในการใช้รูปแบบที่มาและความสำคัญของรูปแบบ หลักการ จุดประสงค์ เนื้อหาของรูปแบบ วิธีการพัฒนาและการนิเทศกำกับและติดตามผล ในขณะที่ในการศึกษาของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย บุญศิริเภสัช (2563, หน้า 103 – 106) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ และ 3) กระบวนการเสริมสร้าง ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ (1) สร้างความตระหนัก (2) พัฒนาความรู้ความเข้าใจ (3) สร้างเสริมประสบการณ์ (4) ฝึกปฏิบัติจริง และ (5) ประเมินและปรับปรุง ซึ่งรูปแบบนี้มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Keeves (2017, pp. 484 – 523) ได้กล่าวสรุปว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบลักษณะเป็นแนวความคิดภาพรวมที่ใช้ในการกำหนดกระบวนการหรือวิธีการและกิจกรรมการดำเนินงานในลักษณะของความ สัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่อง 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบมีลักษณะเป็นข้อความที่แสดงถึงสิ่งที่ต้องการจะให้เกิดผลในแต่ละกิจกรรมหรือวิธีการในรูปแบบ โดยสามารถตรวจวัดและประเมินผลได้มีลักษณะสำคัญ ได้แก่ มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจง วัดและประเมินผลได้รวมถึงสามารถทำความเข้าใจได้และมีเกณฑ์มาตรฐานรองรับ และ 3) วิธีการหรือกระบวนการของรูปแบบ มีลักษณะเป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในรูปแบบ โดยเรียงลำดับก่อนหลังและมีความต่อเนื่องกันของกิจกรรมการดำเนินงาน

2.2 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยผู้เชี่ยวชาญได้ทำการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทั้งหมด ทั้งในส่วนของหลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการของรูปแบบ การวัดและประเมินผล และคู่มือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู พบว่า หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการของรูปแบบ การวัดและประเมินผล และคู่มือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูของรูปแบบการพัฒนา มีค่าการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ดสมพร ไชยสมบัติ (2563, หน้า 210) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในภาคกลาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และได้สรุปการประเมินและยืนยันรูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในภาคกลาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ในขณะที่ในการศึกษาของเรณู ภู่อ่อน (2565, หน้า 229) ที่ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการประเมินความถูกต้อง การประเมินความเหมาะสม การประเมินความเป็นไปได้ และการประเมินความเป็นประโยชน์ โดยผลการประเมิน พบว่าด้านความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67) ด้านความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69) ด้านความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.70) และด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.71 และยังสอดคล้องกับการศึกษาของพระจันดา เคนสักดา (2566, หน้า 262 – 271) ได้สรุปผลตรวจสอบความถูกต้องร่างกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนสามัญศึกษาสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ทั้ง 10 คน เห็นด้วยกับร่างกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนสามัญศึกษาสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ซึ่งประกอบด้วย 1) การกำหนดปรัชญาวิสัยทัศน์และพันธกิจองค์กร 2) การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ 3) การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการขององค์กร 4) การกำหนดทางเลือก 5) การกำหนดกลยุทธ์ 6) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 100 และผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน เห็นด้วยประเด็นกลยุทธ์หลัก ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ กลยุทธ์ที่ 2 การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม กลยุทธ์ที่ 3 การทำงานเป็นทีมแบบร่วมมือเรียนรู้ และกลยุทธ์ที่ 4 การมีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและการจัดการความรู้ คิดเป็นร้อยละ 100 รวมถึงผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน เห็นด้วยกับกลยุทธ์ย่อยและแนวทางการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนการจัดประชาพิจารณ์ร่างกลยุทธ์ในแต่ละด้าน พบว่า กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสามัญศึกษาสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยผู้เชี่ยวชาญโดยจากการประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ผลการศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.1 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งการประเมินภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยหลังการอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}_2$ = 4.69) สูงกว่าก่อนอบรมซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}_1$ = 3.32) มีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.8155 หรือร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 81.55 ซึ่งหมายความว่า ครูทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์ที่ร่วมวิจัยมีภาวะผู้นำก่อนเข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง หลังจากที่ได้เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบ ภาวะผู้นำของครูทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมากที่สุด มีความแตกต่างเพิ่มขึ้น 1.37 หรือคิดเป็นค่าร้อยละ 81.55 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา

ของพระบุนดอน ลาชพล (2567, หน้า 290) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำของกรรมาธิการศึกษาสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 28 รูป/คน ระหว่างก่อนการอบรม หลังอบรม และหลังทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา พบว่า ภาวะผู้นำของกรรมาธิการศึกษาสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ระยะหลังการทดลองใช้รูปแบบ ($\overline{X}$ = 4.92) สูงกว่าหลังการอบรมพัฒนา ($\overline{X}$ = 4.24) และสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ ($\overline{X}$ = 3.37) มีความแตกต่างรวมเพิ่มขึ้น 1.55 ซึ่งหมายความว่า ภาวะผู้นำของกรรมาธิการศึกษาสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ก่อนเข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบอยู่ในระดับมาก หลังจากที่ได้เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบภาวะผู้นำของกรรมาธิการศึกษาสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมากที่สุด มีความแตกต่างรวมเพิ่มขึ้น 1.55 หรือคิดเป็นดัชนีความก้าวหน้า ร้อยละ 31.00 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ (ร้อยละ 32.80) ด้านการบริหารหลักสูตร (ร้อยละ 31.80) ด้านการกำกับติดตาม (ร้อยละ 31.00) และด้านการจัดการบรรยากาศในการบริหารจัดการ และด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีดัชนีความก้าวหน้าเท่ากัน (ร้อยละ 30.20) เช่นเดียวกับในการศึกษาของวราจิตร พรมเกตุ (2565, หน้า 242) ได้สรุปผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ สำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนก่อนอบรมและหลังอบรมเชิงปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่าง 10 คน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Wilcoxon signed rank test พบว่า คะแนนก่อนอบรมเชิงปฏิบัติการ (Pre – test) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 12.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 2.33 คะแนนหลังอบรมเชิงปฏิบัติการ (Post – test) มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 23.50, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 3.69 ขนาดของความแตกต่างแต่ละกลุ่ม (Mean Rank) คะแนนหลังอบรมเชิงปฏิบัติการ (Post – test) มากกว่า 5.50 และ ความแตกต่างในภาพรวม (Sum of Ranks) พบว่า คะแนนหลังอบรมเชิงปฏิบัติการ (Post – test) มีมากกว่า 55.00 คะแนนก่อนอบรมและหลังอบรมเชิงปฏิบัติการ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยคะแนนหลังอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่า คะแนนก่อนอบรมเชิงปฏิบัติการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของเรณู ภู่อ่อน (2565, หน้า 230) ได้สรุปผลการวิเคราะห์หาประสิทธิผลของ

ภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบความก้าวหน้าระหว่างก่อนการทดลองใช้รูปแบบและหลังการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ค่าเฉลี่ยผลการประเมินภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะหลังการทดลองใช้รูปแบบ ($\overline{X}$ = 4.94) สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ ($\overline{X}$ = 3.62) ซึ่งก่อนเข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง หลังจากที่ได้เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบ ภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมากที่สุด มีความแตกต่างเพิ่มขึ้น 1.32 หรือคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 26.38

นอกจากนี้ยังพบว่าครูโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นที่เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน น่าจะเกิดจากในช่วงการอบรมเชิงปฏิบัติการวิทยากรได้เน้นการปฏิบัติจริง มีการถ่ายทอดความรู้และการอธิบายเนื้อหาของวิทยากรมีความชัดเจนและน่าสนใจ มีการเปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็น รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน คุณภาพของเอกสารประกอบการฝึกอบรม รวมถึงการนำความรู้ประยุกต์ใช้ในการทำงาน และความพึงพอใจต่อสถานที่และสภาพแวดล้อมในการอบรม ทำให้ครูมีความรู้และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งคุณลักษณะของครูทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์มีคุณลักษณะกระตือรือร้นที่อยากเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สังเกตจากผู้เข้าร่วมอบรมทุกคนอยู่ร่วมกิจกรรมตลอดการอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคมศิลป์ ประสงค์สุข (2564, หน้า 96 – 105) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกระบวนการจัดการความรู้ พบว่า ผลการสอบถามความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกระบวนการจัดการความรู้พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกระบวนการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้าน

ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกันกับในการศึกษาของโพทอง พงสงคาม (2562, หน้า 111 – 120) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำครูในวิทยาลัยครู แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ระบบเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านปัจจัยนำเขา (Input) 2) ดานกระบวนการ (Process) 3) ด้านผลผลิต (Output) และ 4) ด้าน ขอมูลปอนกลับ (Feedback) ผลการยืนยันความเหมาะสมของระบบตามองคประกอบทั้ง 4 ด้าน และคูมือการพัฒนาระบบทั้ง 4 ตอน พบว่า ระบบและคูมือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านและทุกตอน และผลการใชระบบเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูสาละวัน พบวา ครูทั้ง 14 คน ได้รับการสงเสริมใหมีภาวะผู้นำตามองคประกอบทั้ง 6 ดานสูงขึ้น (กอนการใชระบบฯ มีค่าเฉลี่ย 3.66 และหลังการใชระบบฯ มีคาเฉลี่ย 4.01) และผู้เกี่ยวของมีความพึงพอใจต่อระบบ ตามองคประกอบทั้ง 4 ด้าน และตอระบบจำแนกตามมาตรฐานการประเมินทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน และระบบได้รับการปรับปรุงใหสมบูรณมากยิ่งขึ้น

3.2 ผลการศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในระยะการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริง และการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยการประเมินครั้งที่ 7 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53) สูงกว่าครั้งที่ 1 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.48) โดยมีค่าเพิ่มขึ้นเท่ากับ 1.05 หรือร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 67.76 ซึ่งหมายความว่า ครูทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์ที่ร่วมวิจัยมีภาวะผู้นำในระยะการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเกิดขึ้นหลังระยะการอบรมให้ความรู้มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของขจีนุช ดาโอภา (2568, หน้า 392 – 397) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในระยะการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริง และการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในระยะการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริง และการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยการประเมินครั้งที่ 9 ($\overline{X}$ = 4.53) สูงกว่าครั้งที่ 1 ($\overline{X}$ = 3.56) โดยมีค่าเพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.97 หรือร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 67.25 เช่นเดียวกับในการศึกษาของรสสุคนธ์ คำสุข

(2568, หน้า 220 – 239) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดเทศบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในระยะที่ 2 การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงและการใช้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยผู้เข้ารับการพัฒนาปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรมทั้ง 3 ชุด ในการฝึกปฏิบัติของผู้เข้ารับการพัฒนาจำนวน 32 คน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการใช้สมรรถนะผ่านใบกิจกรรมแต่ละชุด พบว่า ในระยะการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงและการใช้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยการประเมินครั้งที่ 9 ($\overline{X}$ = 4.82) สูงกว่าครั้งที่ 1 ($\overline{X}$ = 3.45) โดยมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 1.37 มีร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 88.35 นอกจากนี้ในการศึกษาของชลันดา ประยูรเสาวภาคย์ (2568, หน้า 307 – 321) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออก เฉียงเหนือ ในระยะที่ 2 การเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) พบว่า การประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการในระยะการปฏิบัติในสถานที่จริงมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยการประเมินครั้งที่ 9 ($\overline{X}$ = 4.20) สูงกว่าครั้งที่ 1 ($\overline{X}$ = 2.27) โดยมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเท่ากับ 1.93 มีร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 70.69

จากผลการวิจัยที่พบในการศึกษาครั้งนี้ ครูทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการฝึกปฏิบัติจริงและมีการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำความรู้ไปใช้พัฒนาตนเองเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน โดยการฝึกปฏิบัติในรูปแบบที่หลากหลาย ทำให้ครูทั้งครูพระสงฆ์และครูคฤหัสถ์ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เกิดหลักการ แนวคิด ทักษะ ความ สามารถ ตระหนักถึงความสำคัญและพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งประกอบด้วย ทั้ง 6 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบรองและ 68 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 3) ความเป็นครูมืออาชีพ 4) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 5) บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู และ 6) ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนสงฆ์สามารถนำข้อมูลที่ได้นี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอนทั้งที่เป็นคฤหัสถ์และฆราวาส หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน หรือกรรมาธิการศึกษาสงฆ์ให้มีภาวะผู้นำในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีภาวะผู้นำทางการบริหารและการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงควรนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวนี้ไปใช้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อการพัฒนาตนเองและเป็นการสร้างแนวคิดทางการบริหารใหม่ ๆ ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบว่ามีความเหมือน

แตกต่างกัน หากมีความแตกต่างจะได้พิจารณาถึงสาเหตุที่แตกต่าง ถ้ามีผลการศึกษาเหมือนกันจะได้เป็นเครื่องยืนยันข้อค้นพบ ซึ่งจะทำให้ข้อค้นพบที่ได้มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

2.2 ควรทำการวิจัยพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างภาพในอนาคตสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดของสถานศึกษาที่ต้องการอย่างแท้จริง โดยพัฒนาทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะและการปฏิบัติ (Practice) และด้านเจตคติหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Attitude) ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กนิษฐา นาวารัตน์. (2549). *การพัฒนารูปแบบและกลยุทธ์การส่งเสริมความเป็นศูนย์กลางการศึกษา นานาชาติของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กมลรัตน์ เมืองสง (2550). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการภาค 11.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา. (2006). *จรรยาบรรณของครู.* ฉบับเลขที่ 1728/ศศก.สค นครหลวงเวียงจันทน์. วันที่ 06 May 2015.

_____. (2008) *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา สะหวันนะเขต สปป.ลาว.* นครหลวงเวียงจันทน์: โรงเรียนพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.

_____. (2025). *ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษา สปป.ลาว ค.ศ. 2010 – 2025.* นครหลวงเวียงจันทร์: โรงเรียนพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.

กษมน มังคละคีรี. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11.* วิทยานิพนธ์ ค. ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กษมา วรรวรรณ ณ อยุธยา (2550). *เอกสารการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เป็นครูชำนาญการพิเศษ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ

กัญญาภัค จันทรสมบัติ. (2561). *สภาพปัจจุบันและความตองการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสถานีอนามัยในเขตจังหวัดขอนแกน.* วิทยานิพนธ ศศ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กิตติ ตยัคคานนท. (2543). *เทคนิคการสร้างผู้นำ.* (พิมพครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: เปลวอักษร.

กุลิสรา จิตรชญาวณิช. (2562). *การจัดการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขจีนุช ดาโอภา. (2568). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

คมศิลป์ ประสงค์สุข. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

คูณ วงศ์อนันต์. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนในฝัน จังหวัดยโสธร.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

จิราพร เจริญชัย. (2558), *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จุรีรัตน์ พินิจมนตรี. (2554). *รูปแบบการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ (2565). *ทักษะดิจิทัลของนักศึกษาคณะครุศาสตร์.* คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). *พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรทรวิโรฒ.

ชลันดา ประยูรเสาวภาคย์. (2568). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชัชญาภา วัฒนธรรม. (2556). *การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บตามแนวคอนสตรัคติวิซึมสำหรับครูตำรวจตระเวนชายแดน.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์การ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

โชคชัย ขุนศรี. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา.* สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทวีศักดิ์ ยศถา. (2558). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11.* เข้าถึงได้จาก http://www.file:///C:/Users/Administrator/Downloads/ 244–336–1–PB%20(10).pdf. เมื่อ 31 มกราคม 2562

ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ และศิรินทร มีขอบทอง. (2565). การพัฒนาทักษะที่จำเป็นของครูไทยในยุคดิจิทัล. *ในรายงานวิจัย.* สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

ทิศนา แขมมณี. (2545). *ศาสตร์การสอน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2551). *รูปแบบการเรียนการสอน:ทางเลือกที่หลากหลาย.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี และคณะ. (2548). *จิตวิทยาการสอน.* กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอรกรุ๊ปแมเนจ.

เทพรังสรรค์ จันทรังษี. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธเนศ ขำเกิด. (2550). *“องค์กรแห่งการเรียนรู้”. วารสารวิชาการ,* 1(9), 21 – 22.

ธันยาภรณ์ สังข์เมือง. (2565). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นิตยา สุริน. (2564). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล: กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการ คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลสำนักงานศาลยุติธรรม.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิวัติ รอบบุตร. (2553). *พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

เนตร์พัณณา ยาวิราช(2550) *การจัดการสมัยใหม่* กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

ในตะวัน กำหอม. (2567). โปรแกรมพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสหวิทยาการและความยั่งยืนปริทรรศน์ไทย,* 13(1), 335 – 358.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553) *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุวิริยาสาส์น.

ประไพศรี ลีฟหะกร. (2558). *องค์ประกอบภาวะผู้นำครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคใต้ตอนบน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ประภาดา คนคล่อง. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนอนุบาลคำชะอี.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปิยณัฐ วงศ์เครือศร. (2562). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรรณอร อุชุภาพ. (2561). *การศึกษาและวิชาชีพครู.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระจันดา เคนสักดา. (2566). *กลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนสามัญศึกษาสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระบุนดอน ลาชพน. (2567). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของกรรมาธิการศึกษาสงฆ์แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พระอานุสรณ์ อนุสฺสโร (พันธ์ประเสริฐ). (2563). *แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาคณะสงฆ์ตามหลักพุทธบริหารการศึกษา แขวงหลวงพระบาง สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542”. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก.,19 สิงหาคม 2542, หน้า 1 – 23.

“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545”. (2545). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก., 19 ธันวาคม 2545, หน้า 16 – 21.

“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553”. (2553). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก., 22 กรกฎาคม 2553., หน้า 1 – 3.

พัชรีภรณ์ บางเขียว, บังอร เสรีรัตน์, และอารี วรรณเอี่ยม สะอาด. (2564). การพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษ เพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. *วารสาร มณีเชษฐาราม*, 4(2), 17 – 32.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร. (2562). *แนวคิดใหม่คุณสมบัติ 9 มิติของสุดยอดผู้นำแห่งอนาคต.* กรุงเทพฯ: เกรท ไอเดีย.

พิณญ์บุหงา แสงศรีธรรมะกูล. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ พธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิมผกา ธรรมสิทธิ์. (2554). *การพัฒนาตัวบงชี้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การทดสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น.* วิทยานิพนธ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแกน.

พุทธ ซิมมาลาวงศ์. (2565). *ภาพรวมนโยบายด้านการศึกษา.* กลุ่มความร่วมมือทวิภาคี สต.สป. กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สปป. ลาว.

เพ็ดสมพร ไชยสมบัติ. (2563). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในภาคกลาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โพทอง พงสงคาม. (2562). สภาพปัญหาปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในวิทยาลัยครูแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารเทคโนโลยีสุรนารี,* 13(1), 126 – 141.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2558) *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก.* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ไพโรจน์ พรหมมีเนตร. (2552). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มัตติกา ผาลี. (2566). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูยุคดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ สำนักงานศึกษาธิการภาค 11.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มูลนิธิรางวัลสมเด็จเจ้าฟ้ามหาจักรี. (2564*). มูลนิธิรางวัลสมเด็จเจ้าฟ้ามหาจักรีได้จัดให้มีการเสวนา "ความท้าทายของการจัดการเรียนรู้ในปี 2021 ท่ามกลางสถานการณ์โควิด –19: ประสบการณ์จากครูรางวัลสมเด็จเจ้าฟ้ามหาจักรีประเทศ สปป.ลาว และเวียดนาม" ครั้งที่ 2.* เข้าถึงได้จาก: https://www.pmca.or.th/thai/?p=10944.

เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2551). *การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ระภีพรรณ ร้อยพิลา. (2553). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รังสรรค์ สุทารัมย์. (2556). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รังสรรค ประเสริฐศรี. (2554). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: DIAMOND IN WORLD.

รัตติยา พร้อมสิ้น. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รุง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2547). “แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การ” ใน *เอกสารประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 6 9 – 12.* (หน้า 163 – 215). (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2548). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* สงขลา: บริษัท นาศิลป์โฆษณา.

รุ่งฤดี บุญจันทร์. (2567). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เรณู ภู่อ่อน. (2565). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รสสุคนธ์ คำสุข. (2568). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดเทศบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วราจิตร พรมเกตุ. (2565). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วสันต์ ปานทอง. (2556). *รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วิเชียร วิทยอุดม. (2548). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: ธีรฟลมและไซเท็กซ. New York: oubleday Dell.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2561). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา.* กรุงเทพฯ: หจก.ทิพยวิสุทธิ์.

_____. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษาต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: หจก.ทิพยวิสุทธิ์.

วิศิษฎ์ มุ่งนากลาง. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์. (2547). *การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล. (2561). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น. *Ramkhamhaeng Research Journal of Humanities and Social Science*, 23(1), 11 – 20.

วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์. (2536). *การสนทนากลุ่ม: เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ.* กรุงเทพฯ: สมาคมวิจัยเชิงคุณภาพ.

ศักดิ์คเรศ ประกอบผล. (2564). การเข้าใจดิจิทัลกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตสู่การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์. *วารสารครุศาสตร์สาร,* 15(1), 1 – 12.

ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ. (2560). *ทักษะชีวิตและการทำงาน (การริเริ่มสรรค์สร้างและเป็นตัวของตัวเอง).* (ออนไลน์). แหล่งที่มา: http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=3091&p=1. 1 สิงหาคม 2568.

ศิริพร กุลสานต์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สถาบันค้นคว้าวิทยาศาสตร์การศึกษาลาว. (1994). *การพัฒนาระบบการศึกษา.* เวียงจันทน์: กระทรวงศึกษาธิการแห่งชาติลาว.

สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา. (2553). *การคิดเชิงระบบ.* เข้าถึงได้จาก http://www.kamsondeedee. com/school/index. php/chater-002/51-2008-12-13-4-22/09-system-theory?format=pdf. เมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2559.

สมชาย บุญศิริเภสัช. (2563). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 1(2), 72 – 86.

สมาน อัศวภูมิ. (2537). *การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาระดับจังหวัด.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สาวิตรี มาตขาว. (2560). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2560). *ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล.* เข้าถึงได้จาก: https://www.ocsc.go.th/ites/default/files/attachment/circular/w6-2561-attachment_0.pdf.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

_____. (2553). *แนวทางพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *หลักสูตรการเข้าใจดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย.* กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักราชเลขาธิการ. (2542). *พระราชดำรัสและพระบรมราโชวาท.* กรุงเทพฯ: สำนักราชเลขาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *รายงานผลการศึกษาการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของชาติ.* กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

สิริวดี ชูเชิด. (2565). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 12(1), 223 – 238.

สีมาลา ลียงวา. (2556*). แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ แห่งสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว).* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรมหาวิทยาลัย.

สีริศักดิ์ อำไพวงษ์. (2562) *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกีฬาสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ในทศวรรษหน้า.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา

สุกสะหวัน ไชยสมบัติ (2557) *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ครูอาชีวศึกษาสังกัดห้องการสภาที่ปรึกษาการศึกษาภาคเอกชนแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุเทพ ธรรมะตระกูล. (2555). *การศึกษาคุณลักษณะของครูยุคใหม่.* เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

สุนทร โสภาคะยัง. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุพักตร์ พิบูลย์. (2549). *ทิศทางจัดการศึกษาไทย ศตวรรษที่ 21 ทศวรรษที่ 2 – 3.* เข้าถึงได้จาก https://www.facebook.com/notes/suphak-pibool/ทิศทางการจัดการทิศทางจัดการศึกษาไทย ศตวรรษที่ 21 ทศวรรษที่ 2-3.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยอีสานอีสเทิร์นเอเชีย.

สุรสิทธิ์ วชิรขจร. (2560). ความครอบคลุมทางสังคม (Social Inclusion): ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประชาชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้กรุงเทพมหานคร. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์,* 57(3), 21 – 46.

สุรียรัตน พัฒนเธียร. (2552). *ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุวิมล ว่องวานิช. (2546). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.* กรุงเทพฯ : อักษรไทย.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ. (2536). “การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ” *ในประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 9.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

องค์การอนามัยโลก. (2564). *สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID –19) มาตรการสาธารณสุข และปัญหาอุปสรรคการป้องกันควบคุมโรคในผู้เดินทาง.* กองโรคติดต่อทั่วไป. กรมควบคุมโรค. เข้าถึงได้จาก: https://ddc.moph.go.th/uploads/files/20174202108200252 38.pdf.

อนัตตา ชาวนา. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 11.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อมรรัตน์ ดอนพิลา. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อัมพร พงษ์กังสนานันท์. (2550). *การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2549). *การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.* กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

อุไรรัก พันโกฏิ. (2567). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย. *Journal of Roi Kaensarn Academi,* 9(11), 1114 – 1148.

อุษาวดี จันทรสนธิ. (2552). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบแก้ปัญหา.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Alma, H. and Muijs, D. (2005). *Improving Schools Through Teacher Leadership.* New York: Open University Press.

Bardo, J. W., & Hartman, J. J. (2016). *Urban Sociology: A Systematic Introduction.* U. S. A.: F. E. Peacock.

Bawden, D. (2020). Origins and concepts of digital literacy. *Digital literacies: Concepts, policies and practices*,*30*(2008), 17 – 32.

Churches, A. (2008). Bloom's taxonomy blooms digitally. *Tech & Learning*, 1, 1 – 6.

Chung, K. H. & Megginson, L. C. (1981). *Organization Behavior Developing Manageria Skill*. New York: Harper and Row.

DuBrin, A.J. (1998). Leadership: research, findings, practice, and skills. (2th ed). New York: Houghton Miffin Company.

Eisner, E. (1976). "Educational Connoisseurship and Criticism: Their form and Functions In Educational Evaluation," *Journal of Aesthetic Evaluation or Education*. 10, 135 – 150

Eshet, Y. (2021). Thinking in the digital era: A revised model for digital literacy. *Issues in informing science and information technology*, 9(2), 267 – 276.

Eshet, Y., Steinberger, P., & Grinautsky, K. (2021). Relationship between statistics anxiety and academic dishonesty: A comparison between learning environments in social sciences. *Sustainability*, 13(3), 421 – 429.

Fansher, H. (2021). 21st century learning environments: Building a better school. *Springbank Community High School*.

Henry Towne. (1924). *Theory and Research in Administration*. New York: Mcmillan Company.

Hessong & Weeks. (1987). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. 4th ed. Prentice – Hall.

Hoseyni Pakdehi, A., & Shobeyri, H. A. S. (2017). Media Literacy Education in Cyberspace A case study of Canadian website "Media Smarts" and Iranian website "Media Literacy". *New Media Studies*, 3(9), 31 – 76.

Joyce, S., Tan, L., & Harvey, S. B. (2020). A review and agenda for examining how Technology – driven changes at work will impact workplace mental health and employee well–being. *Australian journal of management*, 45(3), 402 – 424.

Katzenmeyer & Moller. (2001). *Delphi in Depth: Power Techniques from the Experts Berkley*. Singapore: McGraw – Hill.

Keeves, J. P. (1988). *Educational research, methodology and measurement : An international handbook*. Oxford: Pergamon Press.

Keeves, G. D., Westphal, J. D., & McDonald, M. L. (2017). Those closest wield the sharpest knife: How ingratiation leads to resentment and social undermining of the CEO. *Administrative Science Quarterly*, 62(3), 484 – 523.

Krippendorff. (1980). *ISO 900 Meeting the New International Standard*. Singapore: McGraw – Hill.

LIEBERMAN & MILLER. (2004). *The essence of leadership: The four keys to leading successfully*. New York: Lexington Books.

Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw – Hill.

Megginson & Pedler (1992). "The Delphi Technique.", *Paper Presented at the annual meeting of the California Junior Colleges Associations Committee on Research and Development*, Monterey, California. (May 1971), 3 – 5.

Manasse. (1986). *Fundamentals of Management. 2nd ed. Upper Saddle River*, J: Prentice – Hall International,

McCauley. (1998). *The art of the long view: Planning for the future in an uncertain world*.

Saylor, Alexander and Lewis. (2021). Saylor, Alexander and Lewis's Curriculum Development Model for Islamic Education in Schools. *Journal Kajian Peradaban Islam*, 4(2), 91 – 98.

Sergiovanni. (1990). "The essential and skills of teacher leaders: A search for a conceptual framework" *Knowledge presented paper at the annual meeting of the American Education Research Association*. New Orleans, L.A.

Sie & Yakhlef. (2009). *The nature of teacher leadership: A case study of elementary school teachers from a five – year teacher education program*. Doctoral dissertation, University of Connecticut, Storrs.

Stephe. (2012). *Management: A global perspective*. 10th ed. New York: McGraw – Hill.

Westley and Mintzberg. (2017). Mintzberg's pattern: Middle managers in a polyphonic strategy process. In *Handbook of middle management strategy process research* (pp. 17 – 32). Edward Elgar Publishing.

Yukl, G. A. (2006). *Leadership in organizations*. 5th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice – Hall.

York – Barr, J., & Duke. (2004). *What do we know about teacher leadership? findings from two decades of scholarship*. Review of Educational Research.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.คูน สักบัววง รักษาการอธิการบดีมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต

3. อาจารย์ปริญญาเอกวิไลสะหวัน เรืองลิด รองหัวหน้าแผนกวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต

4. พระครูพนมปรีชากร ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดพระธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

5. ท่านพิดสะหมัย เทพนุสอน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย (เปิดสอนในระดับมัธยมต้นและมัธยมปลาย) แขวงสะหวันนะเขต

6. นางสาวเครือวัลย์ พลเชียงขวาง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดพระธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

7. พระสรสิน ใสสะหวัน ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย วัดไชยะพูม แขวงสะหวันนะเขต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธาน หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2 รองศาสตราจารย์ ดร.คูน สักบัววง รักษาการอธิการบดีมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต

3. อาจารย์ปริญญาเอกวิไลสะหวัน เรืองลิด รองหัวหน้าแผนกวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต

4. พระครูพนมปรีชากร ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดพระธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

5. ท่านพิดสะหมัย เทพนุสอน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย (เปิดสอนในระดับมัธยมต้นและมัธยมปลาย) แขวงสะหวันนะเขต

6. นางสาวเครือวัลย์ พลเชียงขวาง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดพระธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

7. พระสรสิน ใสสะหวัน ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย วัดไชยะพูม แขวงสะหวันนะเขต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.คูน สักบัววง รักษาการอธิการบดีมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต

3. อาจารย์ปริญญาเอกวิไลสะหวัน เรืองลิด รองหัวหน้าแผนกวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต

4. พระครูพนมปรีชากร ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดพระธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

5. พระอาจารย์อินทะปันยา สิดทิเดด หัวหน้าห้องกรรมธิการศึกษาสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

6. ท่านปริญญาเอกวินัย สุกขะราด ผู้ทรงคุณวุฒิกรรมาธิการศึกษา แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

7. พระสรสิน ใสสะหวัน ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย วัดไชยะพูม แขวงสะหวันนะเขต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญเป็นวิทยากรอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. พระอาจารย์ ดร.จันดา เคนสักดา รองเจ้าคณะแขวงสะหวันนะเขต กรรมการศูนย์กลางองค์การพุทศาสนาสัมพันธ์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. พระอาจารย์ ดร.บุนดอน ลาชพล คณะบริหารงานประจำ อพศ.แขวง รองหัวหน้ากำมาธิการสาธารนูประการ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4. พระครูพนมปรีชากร ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดพระธาตุพนม โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุพนม อ.ธาตุพนม จ.นครพนม

5. พระสรสิน ใสสะหวัน ตำแหน่ง ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย วัดไชยะพูม แขวงสะหวันนะเขต

6. ดร.ลัดดาวรรณ เนานาดี รองหัวหน้าภาควิชาเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร และผู้ช่วยคณะบดีคณะเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต

7. ดร.เทพเทวรรณ วงษาเนาว์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฏ์โพธิ์ชัยทองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๕๒

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

๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “**รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป**

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๕๒

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

๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.คูน สักบัววง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว** เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๕๒

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

๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ดร.วิไลสะหวัน เรืองลิด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว** เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๕๒

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

๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ท่านเพชรสมัย คูนธิจัก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว** เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๕๒

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

๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นางสาวเครือวัลย์ พลเชียงขวาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๑๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว** เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๕๒

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

๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบ

นมัสการ พระสรสิน ใสสะหวัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว** เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑

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

๑๙ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑

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

๑๙ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.คูน สักบัววง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑

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

๑๙ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ปริญญาเอกวิไลสะหวัน เรืองลิด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑

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

๑๙ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ท่านพิดสะหมัย เทพนุสอน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑

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

๑๙ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวเครือวัลย์ พลเชียงขวาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑

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

๑๙ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

นมัสการ พระครูพนมปรีชากร, ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "**รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘

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

๒๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์ดงเห็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง ๐๖๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘

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

๒๔ มกราคม ๒๕๖๘

นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์เซโน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง ๐๖๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘

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

๒๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์ปากซ่อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง ๐๖๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘

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

๒๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์อาดสะพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง ๐๖๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘

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

๒๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์แก้งกอก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง ๐๖๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘

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

๒๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนปริยัติธรรมอบมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง ๐๖๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์ปากช่อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง ๐๖๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์อาดสะพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง ๐๖๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปริยัติธรรมอบมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง ๐๖๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์เซโน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง ๐๖๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์ดงเห็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง ๐๖๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมต้นสงฆ์แก้งกอก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง ๐๖๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว 0621.12/ว 577

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

17 พฤษภาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.คูน สักบัววง

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา 61632250107 ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนา เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 4297 0229
โทรสาร 0 4297 0032
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ 80 0117 1395

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว 0621.12/ว 577

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

17 พฤษภาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนา

เรียน อาจารย์ปริญญาเอกวิไลสะหวัน เรืองลิด

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา 61632250107 ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนา เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 4297 0229
โทรสาร 0 4297 0032
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ 80 0117 1395

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว 0621.12/ว 577

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

17 พฤษภาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนา

นมัสการ พระอาจารย์อินทะปันยา สิดทิเดด

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา 61632250107 ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนา เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 4297 0229
โทรสาร 0 4297 0032
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ 80 0117 1395

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว 0621.12/ว 577

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

17 พฤษภาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนา

เรียน ท่านปริญญาเอกวินัย สุกขะราด

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา 61632250107 ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนา เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 4297 0229
โทรสาร 0 4297 0032
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ 80 0117 1395

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๗๗

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

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนา

นมัสการ พระครูพนมปรีชากร ดร.

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนา เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๑๗ ๑๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว 0621.12/ว 577

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

17 พฤษภาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนา

นมัสการ พระอาจารย์ ดร.จันดา เคนสักดา

ด้วย พระมาลี กอนอุไร รหัสประจำตัวนักศึกษา 61632250107 ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนา เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 4297 0229
โทรสาร 0 4297 0032
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไร โทรศัพท์เคลื่อนที่ 80 0117 1395

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๖

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

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากร

เรียน พระครูพนมปรีชากร, ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการโครงการ

ด้วย พระมาลี กอนอุไล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อดังกล่าว ในระหว่างวันที่ ๑๒ – ๑๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย วัดไชยะภูมิ์มาราม นครไกรสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๖

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

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากร

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการโครงการ

ด้วย พระมาลี กอนอุไล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อดังกล่าว ในระหว่างวันที่ ๑๒ – ๑๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย วัดไชยะภูมิ์มาราม นครไกรสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๖

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

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากร

เรียน พระอาจารย์จันดา เคนสักดา, ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการโครงการ

ด้วย พระมาลี กอนอุไล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อดังกล่าว ในระหว่างวันที่ ๑๒ – ๑๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย วัดไชยะภูมิ์มาราม นครไกรสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๖

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

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากร

เรียน ดร.เทพเทวรรณ วงษาเนาว์

สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการโครงการ

ด้วย พระมาลี กอนอุไล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อดังกล่าว ในระหว่างวันที่ ๑๒ – ๑๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย วัดไชยะภูมิ์มาราม นครไกรสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๖

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

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากร

เรียน ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการโครงการ

ด้วย พระมาลี กอนอุไล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อดังกล่าว ในระหว่างวันที่ ๑๒ – ๑๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย วัดไชยะภูมิ์มาราม นครไกรสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.ส

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากร

เรียน พระสรสิน ใสสะหวัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการโครงการ

ด้วย พระมาลี กอนอุไล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๖๓๒๒๕๐๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อดังกล่าว ในระหว่างวันที่ ๑๒ – ๑๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนมัธยมสงฆ์ ตอนปลาย วัดไชยะภูมิ์มาราม นครไกรสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน พระมาลี กอนอุไล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

AF/10-05/03.0

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา โทร. IP ๒๖๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๐๘/ว ๑๒๙๗ **วันที่** ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณารับทราบ/รับรองโครงการวิจัยภายหลังการขอชี้แจงต่อข้อคำถามหรือข้อเสนอแนะของกรรมการ

เรียน พระมาลี กอนอุไร

ตามที่ท่านได้ขอชี้แจงต่อข้อคำถามหรือข้อเสนอแนะของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (Developing Leadership in Teachers for Learning Management in the New Normal Era: A Case Study of Sangha Junior High School, Savannakhet Province, Lao People's Democratic Republic) หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๗ – ๐๖๒ นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาการขอชี้แจงดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว "มีมติรับรองโครงการวิจัยของท่าน" ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยผู้วิจัยจะต้องรายงานความก้าวหน้าทุก ๑๒ เดือน (วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๘) **วันหมดอายุ วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๘** รายละเอียดตามหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



COA NO. 069/2567
IEC NO. HE67-062

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (Developing Leadership in Teachers for Learning Management in the New Normal Era: A Case Study of Sangha Junior High School, Savannakhet Province, Lao People's Democratic Republic)

หัวหน้าโครงการวิจัย : พระมาลี กอนอุไร

ผู้ร่วมโครงการวิจัย : 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

1. แบบขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 2 ตุลาคม 2567
2. แบบฟอร์มโครงการวิจัย	ฉบับที่ 3 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2567
3. ประวัติผู้วิจัย	ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 7 ตุลาคม 2567
4. แบบแจ้งผลประโยชน์ทับซ้อน	ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 7 ตุลาคม 2567
5. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย	ฉบับที่ 3 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2567
6. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร	ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2567
7. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่	
7.1 แบบประเมินภาวะผู้นำครู	ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2567
7.2 แบบสัมภาษณ์	ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2567
7.3 แบบสอบถาม	ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2567

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

รับรอง ณ ...

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ชั้น 2 อาคารปฏิบัติการตรวจวิเคราะห์วิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ 680 ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47000
โทรศัพท์ 042-970-154

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รับรอง ณ	19 ธันวาคม 2567
วันหมดอายุ	18 ธันวาคม 2568
รายงานความก้าวหน้า	ทุก 12 เดือน

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์ยืนยันองค์ประกอบ
งานวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้สัมภาษณ์ พระมาลี กอนอุไร นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา
รุ่นที่ 12 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ให้สัมภาษณ์ .....ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....
.....

ข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการสัมภาษณ์

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวของ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ มี 6 องค์ประกอบหลักดังนี้ คือ

1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีองค์ประกอบรองดังนี้
   1.1 การมีวิสัยทัศน์
   1.2 การสร้างแรงจูงใจ
   1.3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
2. การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีองค์ประกอบรอง ดังนี้
   2.1 ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง
   2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
   2.3 ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง
3. ความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งมีองค์ประกอบรองดังนี้
   3.1 ความเชี่ยวชาญในการสอน
   3.2 การคิดเชิงระบบ
   3.3 ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล
4. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบรอง ดังนี้
   4.1 โครงสร้างของหลักสูตร
   4.2 การพัฒนาหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู ซึ่งมีองค์ประกอบรอง ดังนี้
   5.1 การมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี
   5.2 การมีความประพฤติดี
   5.3 ความรับผิดชอบ
6. ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีองค์ประกอบรองดังนี้
   6.1 ด้านการใช้ (USE)
   6.2 ด้านการเข้าใจ (UNDERSTAND)
   6.3 ด้านการสร้าง (CREATE)
   6.4 ด้านการเข้าถึง (ACCESS)

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 1 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการศึกษา ท่านมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม ซึ่งมีทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบหลัก **มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด และท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่หรือไม่อย่างไร**

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 2 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการศึกษา ท่านมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว **องค์ประกอบหลักที่ 1.การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีองค์ประกอบรองดังนี้ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างแรงจูงใจ และ 3)การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด และท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือไม่อย่างไร**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 3 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการศึกษา ท่านมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว **องค์ประกอบหลักที่ 2 การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีองค์ประกอบรองดังนี้** 1) **ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง** 2)**การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ** 3) **ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด และท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานหรือไม่อย่างไร**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 4 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการศึกษา ท่านมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว **องค์ประกอบหลักที่ 3. ความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งมีองค์ประกอบรองดังนี้ 1) ความเชี่ยวชาญในการสอน 2) การคิดเชิงระบบ และ 3) ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด และท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบความเป็นครูมืออาชีพ หรือไม่อย่างไร**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 5 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการศึกษา ท่านมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว **องค์ประกอบหลักที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบรองดังนี้** 1) **โครงสร้างของหลักสูตร และ** 2) **การพัฒนาหลักสูตร มีความเหมาะสมความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด และท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หรือไม่อย่างไร**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 6 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการศึกษา ท่านมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว **องค์ประกอบหลักที่ 5 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู ซึ่งมีองค์ประกอบรองดังนี้** 1) **การมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี** 2) **การมีความประพฤติดี และ** 3)**ความรับผิดชอบ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด และท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู หรือไม่อย่างไร**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 7 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการศึกษา ท่านมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว **องค์ประกอบหลักที่ 6 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีองค์ประกอบรองดังนี้ 1) ด้านการใช้ (USE) 2) ด้านการเข้าใจ (UNDERSTAND) 3) ด้านการสร้าง (CREATE) และ 4) ด้านการเข้าถึง (ACCESS) มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด และท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือไม่อย่างไร**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

งานวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้วิจัย พระมาลี กอนอุไล นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา
รุ่นที่ 12 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

.....

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน และแสดงความคิดเห็นในแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (มี 6 องค์ประกอบ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	**การแสดงความคิดเห็น**		
	ควรมีองค์ประกอบนี้	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่ควรมีองค์ประกอบนี้**
1) หลักการ			
2) วัตถุประสงค์			
3) เนื้อหา			
4) กระบวนการพัฒนา			
5) สื่อและแหล่งเรียนรู้			
6) การวัดและประเมินผล			
7) อื่น ๆ (เพิ่มเติม ให้ระบุ)			

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ว/ด/ป ที่ประเมิน.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนา

งานวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้วิจัย พระมาลี กอนอุไร นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา
รุ่นที่ 12 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

.....

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน และแสดงความคิดเห็นในแบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (มี 4 วิธี)

องค์ประกอบของรูปแบบ	การแสดงความคิดเห็น		
	ควรใช้วิธีการนี้	ไม่แน่ใจ	ไม่ควรใช้วิธีการนี้
1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ			
2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ			
3) การฝึกปฏิบัติจริง			
4) การติดตามและประเมินผล			
5) อื่น ๆ (เพิ่มเติม ให้ระบุ)			

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ว/ด/ป ที่ประเมิน.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

เรียน ผู้เชี่ยวชาญ

แบบตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยแบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามที่สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ของครู สปป.ลาว ในส่วนสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ (สภาพที่อยากให้เป็น) แบบสอบถามดังกล่าวมีจำนวน 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ มี 68 ข้อ

ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดและเติมคำลงในช่องว่างตามความเป็นจริง ทั้งนี้การเสียสละเวลาของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณอย่างยิ่งมา ณ ที่นี้

พระมาลี กอนอุไล
ผู้วิจัย
นักศึกษาปริญญาเอก มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแบบสอบถามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ท่านเป็น 1. ☐ พระภิกษุ 2. ☐ คฤหัสถ์

2. อายุ

1. ☐ ต่ำกว่า 35 ปี 2. ☐ 36 – 40 ปี

3. ☐ 41 – 45 ปี 4. ☐ 46 – 50 ปี

5. ☐ 51 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งของท่าน หรือภารกิจที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น

1. ☐ ผู้บริหาร 2. ☐ อาจารย์

3. ☐ เจ้าหน้าที่

4. ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น

1. ☐ ไม่เกิน 5 ปี 2. ☐ 6 – 10 ปี

3. ☐ 11 – 15 ปี 4. ☐ 16 – 20 ปี

5. ☐ มากกว่า 21 ปี

5. ระดับการศึกษา

1. ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ☐ ปริญญาตรี

3. ☐ ปริญญาโท 4. ☐ ปริญญาเอก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

คำชี้แจง เป็นคำถามเพื่อการแสดงความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ให้ท่านผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่าข้อความที่ปรากฏในแบบสอบถามมีความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน –1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ มี 68 ข้อ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อ	ข้อความ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		–1	0	1	–1	0	1
	1.1 การมีวิสัยทัศน์						
1	ครูเชิญชวนและกระตุ้นให้เพื่อนครูและผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและการพัฒนาให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันขึ้น						
2	ครูมีการสร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborative)						
3	ครูมีการสร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการ (Collegial relationship)						
4	ผู้บริหารครูและนักเรียนมีการรับทราบถึงทิศทางของโรงเรียนที่ชัดเจนร่วมกัน						
5	ครูมีแผนงาน (Plan) ซึ่งบอกถึงเส้นทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานตามที่ต้องการ						
	1.2 การสร้างแรงจูงใจ						
6	ครูสร้างแรงผลักดันให้กับตนเองและเพื่อนครูให้เกิดความสนใจ และแสดงพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน						

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ข้อความ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
7	ครูมีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จในงานของตนเอง เพื่อนครูหรือโรงเรียน						
8	ครูสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมายทั้งส่วนตนและส่วนรวม						
	1.3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้						
9	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และแสดงออกถึงความใฝ่รู้ใฝ่เรียนและแสวงหาความรู้อยู่เสมอ						
10	ครูมีส่วนร่วมในองค์กรโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต						
11	ครูมีทักษะด้านการอ่าน เขียน คิดวิเคราะห์ ไตร่ตรองก่อนตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด						
12	ครูมีการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง เพื่อนครูหรือโรงเรียน						
13	ครูมีการพัฒนา ปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ						
	2.1 ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง						
14	ครูมีการค้นพบตนเอง รู้จักยอมรับตนเองแล้วหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่						
15	ครูมีการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามวิธีการ กระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ โดยมีการพัฒนาทั้งจากภายในและภายนอก						
16	ครูมีการกำหนดเป้าหมาย แรงจูงใจการพัฒนาตนเองตลอดจนสร้างเครือข่ายสู่ความสำเร็จในการทำงาน						
17	ครูมีการประเมินผลงานตนเอง ว่าต้องบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดเพื่อส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของตน เพื่อนครูและองค์กรโรงเรียนอย่างมีประสิทธิผล						

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ข้อความ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
	2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้						
18	ครูแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ ในการศึกษาหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้						
19	ครูมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน						
	2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้						
20	ครูมีการให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ สร้างแรงจูงใจ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ แก่ผู้อื่น						
21	ครูมีการขยายผลในการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้						
22	ครูมีการกำหนดเป้าหมาย แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สิ่งต่างๆ กับผู้อื่นให้เกิดความชัดเจนสัมพันธ์กับเป้าหมาย						
23	ครูมีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง และองค์กรโรงเรียน						
	2.3 ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง						
24	ครูที่เป็นแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำในด้านการจัดการเรียนรู้ คู่คุณธรรม โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบและทันสมัย						
25	ครูมีการออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีสื่อ นวัตกรรม กิจกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลายตามมาตรฐานสากล						
26	ครูเน้นบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุก เร้าใจ น่าสนใจและเน้น ความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้ เต็มตามศักยภาพของตนเอง						
27	ครูจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข เจริญเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และเป็นพลโลกที่มีคุณภาพ						

สถาบันวิทยบริการราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ข้อความ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
	3.1 ความเชี่ยวชาญในการสอน						
28	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ใช้วิธีสอนที่เน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม บูรณาการ เชื่อมโยงเรื่องราวและแนวคิดของสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนกับวิถีชีวิต						
29	ครูมีการออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง ให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ความคิดด้วยการลงมือปฏิบัติจริง						
30	ครูมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้ ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลายและเหมาะสม						
31	ครูมุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน						
	3.2 การคิดเชิงระบบ						
32	ครูมีกระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล						
33	ครูคิดหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม แม่นยำ และรวดเร็ว						
34	โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขตเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)						
35	โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้นแห่งอื่น ๆ มีวิธีการคิดเชิงระบบและสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
	3.3 ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล						

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

36	ครูมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการของความก้าวหน้า และความสำเร็จของผู้เรียน						

ข้อ	ข้อความ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
37	ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ						
38	ครูมีผลการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนที่เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครู						
	4.1 โครงสร้างของหลักสูตร						
39	ครูมีการกำหนดรูปแบบของการจัดเนื้อหาสาระ และกำหนดขอบเขตหรือจำนวนความมากน้อยของสาระ รวมทั้งเวลาเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร						
40	ครูมีการศึกษาแหล่งเรียนรู้ในและนอกโรงเรียน วิเคราะห์ความต้องการของชุมชน และวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน						
41	ครูมีการกำหนดคุณลักษณะสำคัญของผู้เรียนให้มีการพัฒนาตนเอง มีสุขภาพที่สมบูรณ์ เป็นคนที่มีคุณสมบัติและศีลธรรม กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
	4.2 การพัฒนาหลักสูตร						
42	ครูมีกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้						
43	ครูมีการวางแผนการประเมินผลให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน เพื่อผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะได้รู้และคิดเพื่อแก้ไขปรับปรุงต่อไป						
44	ครูมีการประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร						
	5.1 การมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี						

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

45	ครูแสดงออกถึงการมีบุคลิกภาพทางกาย ทางอารมณ์ และสังคมที่ดี เป็นที่ชื่นชอบแก่นักเรียนและคนทั่วไป						

ข้อ	ข้อความ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		–1	0	1	–1	0	1
46	ครูมีกระบวนกการจูงใจเพื่อให้เพื่อนครู และบุคคลอื่น มีความเต็มใจในการให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรโรงเรียน						
47	ครูมีการส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างเพื่อนครู และบุคลากรในองค์กรโรงเรียนเพื่อให้การทำงานในด้าน ต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย						
	5.2 การมีความประพฤติดี						
48	ครูประพฤติปฏิบัติตนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี						
49	ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ด้วยความเต็มใจและมีความสุข						
50	ครูประพฤติตนให้สอดคล้องกับแนวทางนโยบาย รัฐธรรมนูญ กฎหมายของ สปป.ลาว						
	5.3 ความรับผิดชอบ						
51	ครูแสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย						
52	ครูดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของตนเอง และผู้อยู่ใน ความดูแล ตลอดจนสังคมอย่างเต็มตามศักยภาพ						
53	ครูยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น						
	6.1 ด้านการใช้ (USE)						
54	ครูมีความรู้ความชำนาญในด้านเทคนิคที่จำเป็นในการใช้ คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต						
55	ครูมีเทคนิคขั้นพื้นฐานในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ (WORD PROCESSOR)						

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

	เว็บเบราว์เซอร์ (WEB BROWSER) อีเมล และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ						

ข้อ	ข้อความ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		–1	0	1	–1	0	1
56	ครูมีเทคนิคขั้นสูงสำหรับการเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล หรือเสิร์ชเอนจิน (SEARCH ENGINE) และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น CLOUD COMPUTING เป็นต้น						
57	ครูมีทักษะที่จะช่วยผู้เรียนเข้าใจบริบทและประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ทำและพบบนโลกออนไลน์ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญและที่จำเป็นที่จะต้องเริ่มสอนให้ผู้เรียนให้เร็วที่สุดสำหรับการเข้าสู่โลกออนไลน์ของผู้เรียน						
58	ครูตระหนักว่าเทคโนโลยีเครือข่ายมีผลกระทบต่อพฤติกรรม มุมมอง ความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวผู้เรียน						
59	ครูช่วยเตรียมผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจของประเทศ						
60	ครูพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการจัดการสารสนเทศเพื่อค้นหา ประเมิน และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อติดต่อสื่อสาร ประสานงานร่วมมือ และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น						
	6.3 ด้านการสร้าง (CREATE)						
61	ครูมีความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย						
62	ครูมีความสามารถในการดัดแปลงสิ่งที่ผู้เรียนสร้างเพื่อให้เข้ากับบริบทและผู้ชมที่มีความแตกต่างและหลากหลาย						
63	ครูมีความสามารถและมีความรับผิดชอบในการสร้างและสื่อสารด้วยการใช้ RICH MEDIA เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง ตลอดจนความสามารถในการมีส่วนร่วมกับ WEB 2.0 เช่น						

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

	BLOG การแชร์ภาพและวิดีโอ และ SOCIAL MEDIA รูปแบบอื่น ๆ						

ข้อ	ข้อความ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		–1	0	1	–1	0	1
	6.4 ด้านการเข้าถึง (ACCESS)						
64	ครูมีความตระหนักรู้ ความเข้าใจ การเข้าถึงการใช้งานและสามารถประเมินคุณค่าของสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
65	ครูสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลข่าวสาร เพราะเป็นฐานรากในการพัฒนาการสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของ สปป.ลาว						
66	ครูสร้างความตระหนักรู้ให้ผู้เรียนถึงความจำเป็นที่ต้องเข้าใจอินเทอร์เน็ตและการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตด้วยช่องทางต่าง ๆ						
67	ครูทำให้นักเรียนตระหนักถึงข้อดีข้อเสียของการใช้อินเตอร์เน็ตแต่ละช่องทางเพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้ SEARCH ENGINE ค้นหาข้อมูลที่ต้องการจากอินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
68	ครูมีความรู้ความเป็นอย่างดีเกี่ยวกับสื่อดิจิทัลชนิดต่าง ๆ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบัน						

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์
ของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำครูใน
การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

งานวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต
แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้ประเมิน.....
ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เกณฑ์การประเมิน

5 หมายถึง ความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่																					
1	หลักการของรูปแบบ																				
2	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ																				
3	เนื้อหาของรูปแบบ																				
4	กระบวนการของรูปแบบ																				
5	การวัดและประเมินผล																				
6	คู่มือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู																				
เอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เล่มที่ 1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง																					
	1) วัตถุประสงค์																				
	2) เนื้อหา																				
	3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม																				
	4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้																				
	5) การวัดและประเมินผล																				
	6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา																				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่																					
	1) วัตถุประสงค์																				
	2) เนื้อหา																				
	3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม																				
	4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้																				
	5) การวัดและประเมินผล																				
	6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา																				
เอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เล่มที่ 1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง																					
	1) วัตถุประสงค์																				
	2) เนื้อหา																				
	3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม																				
	4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้																				
	5) การวัดและประเมินผล																				
	6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา																				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เล่มที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้																					
	1) วัตถุประสงค์																				
	2) เนื้อหา																				
	3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม																				
	4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้																				
	5) การวัดและประเมินผล																				
	6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา																				
เอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เล่มที่ 5 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู																					
	1) วัตถุประสงค์																				
	2) เนื้อหา																				
	3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม																				
	4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้																				
	5) การวัดและประเมินผล																				
	6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา																				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เล่มที่ 6 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี																					
	1) วัตถุประสงค์																				
	2) เนื้อหา																				
	3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม																				
	4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้																				
	5) การวัดและประเมินผล																				

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 32 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของกรรมาธิการศึกษาสงฆ์ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่							ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5	6	7			
องค์ประกอบที่ 1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง										
1.1 การมีวิสัยทัศน์										
1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
1.2 การสร้างแรงจูงใจ										
6	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
1.3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้										
9	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักที่ 2 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู										
2.1 ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง										
14	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่							ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5	6	7			
2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้										
18	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
2.3 ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง										
24	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักที่ 3 ความเป็นครูมืออาชีพ										
3.1 ความเชี่ยวชาญในการสอน										
28	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
3.2 การคิดเชิงระบบ										
32	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
3.3 ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล										
36	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่							ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5	6	7			
38	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้										
4.1 โครงสร้างของหลักสูตร										
39	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
4.2 การพัฒนาหลักสูตร										
42	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักที่ 5 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู										
5.1 การมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพดี										
45	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
5.2 การมีความประพฤติดี										
48	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
5.3 ความรับผิดชอบ										
51	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่							ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5	6	7			
องค์ประกอบหลักที่ 6 ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี										
6.1 ด้านการใช้ (USE)										
54	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
6.2 ด้านการเข้าใจ (UNDERSTAND)										
57	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
6.3 ด้านการสร้าง (CREATE)										
61	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
63	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
6.4 ด้านการเข้าถึง (ACCESS)										
64	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
65	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
66	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
67	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้
68	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ภาพประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 15 การอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร





ภาพประกอบ 16 การอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว





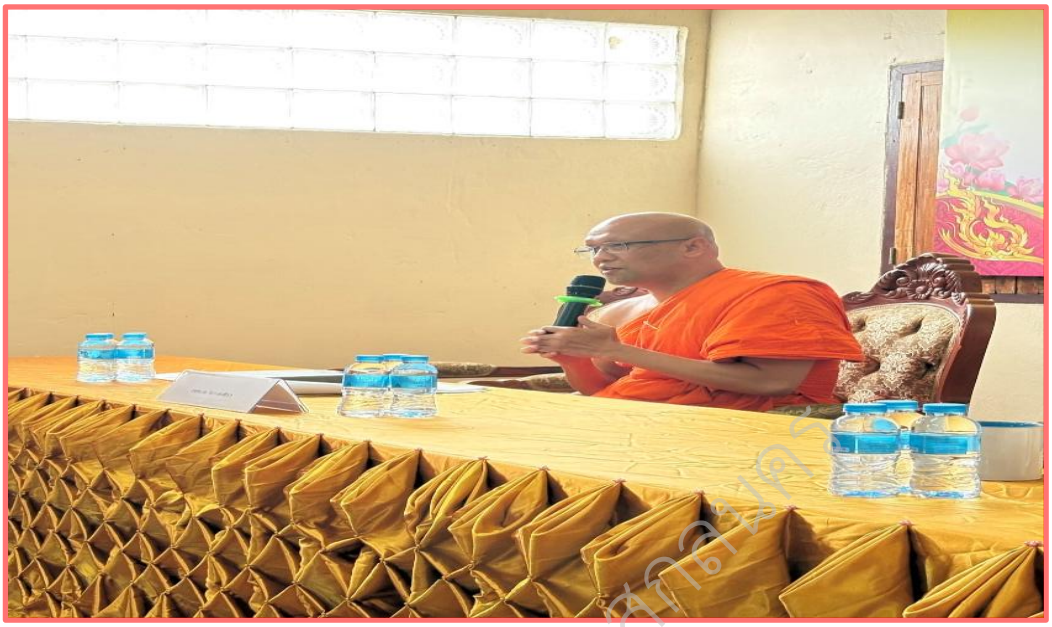
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 17 การอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต





ภาพประกอบ 18 การอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว





ภาพประกอบ 19 การอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร





ภาพประกอบ 20 การอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว





มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 21 การอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต



ภาพประกอบ 22 การอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร





ภาพประกอบ 23 การอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 24 การอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนต้น แขวงสะหวันนะเขต แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อสกุล	พระมาลี กอนอุไล
วันเดือนปีเกิด	1 มกราคม 2526
สถานที่เกิด	บ้านนาจันไต เมืองพะลานไชย แขวงสะหวันนะเขต
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	วัดไชยะพูมมาราม บ้านไชยะพูม นะคอนไกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต (สปป. ลาว)

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2540	เข้าโรงเรียนมัธยมตอนต้น บ้านนาแก เมืองอาดสะพังทอง แขวงสะหวันนะเขต
พ.ศ. 2543	ได้บวชเรียนต่อที่วัดไชยะพูมมาราม บ้านไชยะพูม นะคอนไกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต (สปป. ลาว)
พ.ศ. 2545	เข้าโรงเรียนสามัญศึกษาสงฆ์ตอนปาย วัดไชยะพูมมาราม บ้านไชยะพูม นะคอนไกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต
พ.ศ. 2557	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม
พ.ศ. 2567	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2568	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2548	ศึกษาวิทยาลัยสงฆ์นครพนม
พ.ศ. 2556	โรงเรียนสามัญศึกษาสงฆ์ตอนปาย วัดไชยะพูมมาราม บ้านไชยะพูม นะคอนไกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต
พ.ศ. 2561	หัวหน้ากรรมาธิการการต่างประเทศ คณะประจำ อพศ. แขวงสะหวันนะเขต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร