

๒๑๖

นิพล แกวกาหลง

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ดุษฎีนิพนธ์
ของ
นิพล แก้วกาหลง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตุลาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF TEACHER LEADERSHIP FOR LEARNING
MANAGEMENT IN THE NEW NORMAL: A CASE OF WAT
KOSAMANGKLARAM VOCATIONAL COLLEGE

BY

NIPON KAEWKALONG

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Doctor of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

October 2024

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

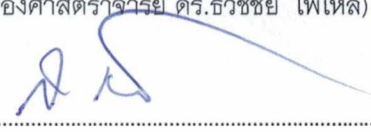


ใบรับรองคุณวุฒิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นิพล แก้วกาหลง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

	ประธานกรรมการสอบ		กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี)	และผู้ทรงคุณวุฒิ	(รองศาสตราจารย์ ดร.วรัชชัย ไพไธล)	ประธานที่ปรึกษา
			วิทยานิพนธ์
	กรรมการสอบ		กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์)	แต่งตั้งเพิ่มเติม	(รองศาสตราจารย์ ดร.ดิگانต์ เพียรธัญญกรณ์)	กรรมการที่ปรึกษา
			วิทยานิพนธ์
	กรรมการสอบ		กรรมการสอบ
(ดร.เพ็ญผกา ปัญชนะ)	แต่งตั้งเพิ่มเติม	(ดร.รุปนิย์ นารี)	ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 28 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไพล ประธานที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ กรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ยที่กรุณา แนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบ ขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ นายสถิตย์ สำราญสุข ดร.ชัชวาลย์ สารภูมิ ดร.พิชัย วาจนสุนทร ดร.คม แรงสูงเนิน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางส่งเสริมในการวิจัยครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษาวิทยาลัย การอาชีพวัดโสมมังคลารามทุกคน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและ อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแล และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่า และประโยชน์จากคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

นิพล แก้วกาหลง

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
ผู้วิจัย	นิพล แก้วกาหลง
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์
ปริญญา	ค.ด. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ 2) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ และ 4) ศึกษาผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้วิจัย 1 คน ผู้ร่วมวิจัยเป็นครูและบุคลากร จำนวน 9 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารวิทยาลัย 1 คน ตัวแทนนักเรียน 10 คน และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน 10 คน รวมทั้งสิ้น 31 คน ดำเนินการวิจัยแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดำเนินการวิจัย 2 รอบ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 วิจัยขั้นที่ 2 ดำเนินการ ขั้นที่ 3 วัดผล ขั้นที่ 4 สะท้อนผล ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามมี 5 องค์ประกอบ 32 ตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำเชิงทักษะวิชาชีพ 2) ความรู้ด้านวิชาการ 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 4) การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม

2. สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม พบว่า

2.1 ปัญหาประกอบด้วย 1) ครูต้องศึกษาหาความรู้ด้านวิชาการ 2) ครูต้องมีภาวะผู้นำเชิงทักษะวิชาชีพ 3) ครูต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรมใน

การจัดการเรียนรู้ 4) ครูต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และ 5) ครูต้องมีการทำงานเป็นทีม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.2 ความต้องการจำเป็น เรียงตามลำดับดังนี้ 1) ความรู้ด้านวิชาการ 2) ภาวะผู้นำเชิงทักษะวิชาชีพ 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม 4) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และ 5) การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ดำเนินการ 5 โครงการ 19 กิจกรรม ดังต่อไปนี้ 1) โครงการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม 2) โครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงทักษะวิชาชีพประกอบด้วย 4 กิจกรรม 3) โครงการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 กิจกรรม 4) โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 กิจกรรม และ 5) โครงการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 กิจกรรม

4. ผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม พบว่า ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) ผลการสะท้อนจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลพบว่า ครูมีการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ มีการพัฒนาตนเอง ทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงานพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีการออกแบบการเรียนการสอนใหม่ ๆ มีความหลากหลายเพื่อกระตุ้นและพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ วางแผนการเรียนรู้และประเมินผลตามสภาพจริง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรมเพื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ทำให้น่าสนใจ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำครู การจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

TITLE	Development of Teacher Leadership for Learning Management in the New Normal: A Case of Wat Kosamangklaram Vocational College
AUTHOR	Nipon Kaewkalong
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Tawatchai Pailai Assoc. Prof. Dr. Sikan Phienthunyakon
DEGREE	Ed.D. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) investigate the components of teacher leadership for learning management in the new normal, 2) examine the current problems and needs for developing teacher leadership in the new normal, 3) establish guidelines for developing teacher leadership for learning management in the new normal, and 4) examine the effects after the development of teacher leadership for learning management in the new normal. The target group consisted of one researcher, and nine co-researchers, including teachers and personnel. Key informants comprised one college administrator, ten student representatives, and ten parent representatives, totaling 31 participants. The research was conducted using participatory action research, implemented over two cycles and four stages: 1) diagnosis, 2) implementation, 3) evaluation, and 4) reflection. The findings were as follows:

1. The components of teacher leadership for learning management in the New Normal at Wat Khosamungklaram Vocational College comprised five components with 32 indicators. These components included: 1) professional skill-based leadership, 2) academic knowledge, 3) being a learning person, 4) teamwork and building a learning community, and 5) utilizing information technology (IT) and creating innovations.

2. Problems and needs of teacher leadership development for learning management in the new normal at Wat Khosamungkalaram Vocational College revealed that:

2.1 Problems, including 1) Teachers require further academic knowledge, 2) Teachers must possess professional skill-based leadership, 3) Teachers should improve their use of IT and create innovations for learning management, 4) Teachers must become learning persons, and 5) Teachers must foster teamwork and build a learning community.

2.2 Needs were ranked in order of priority including 1) academic knowledge, 2) professional skill-based leadership, 3) utilizing IT and creating innovations, 4) becoming a learning person, and 5) teamwork and building a learning community.

3. The guidelines for developing teacher leadership for learning management in the new normal involved five projects, with 19 activities: 1) a project for academic knowledge development (three activities), 2) a project for enhancing skill-based leadership (four activities), 3) a project for promoting the use of IT and innovation creation (four activities), 4) a project for developing staff into a learning person (four activities), and 5) a project for fostering teamwork and building a learning community (four activities).

4. The effects after the development of teacher leadership on learning management in the new normal were rated at the highest level ($\bar{X} = 4.70$). The reflection from the key informants indicated that teachers demonstrated improvement in teacher leadership for learning management in the new normal, themselves, teamwork, and learning communities with colleagues. In addition, teachers designed diverse and innovative teaching methods to stimulate and develop learners' professional skills, planned learning activities, conducted authentic assessments, integrated IT and innovations to enhance learning management more engaging, and became learning persons.

Keywords: Teacher Leadership, Learning Management in the New Normal

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
การจัดการอาชีวศึกษา	20
ความหมายของการอาชีวศึกษา	20
หลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษา	22
การจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ	25
มาตรฐานการอาชีวศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา อาชีวศึกษา	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษา	34
การจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่	39
แนวคิดเกี่ยวกับวิถีปกติใหม่	39
แนวคิดการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิถีปกติใหม่	57
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำครูอาชีวศึกษา	61
ความหมายของภาวะผู้นำครู	61
ความสำคัญของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้	64

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำครูอาชีวศึกษา	70
การพัฒนาภาวะผู้นำ	106
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำครูอาชีวศึกษา	119
การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	125
ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	125
ประโยชน์ของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	126
ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	127
ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม DAMR	134
ขั้นตอนการพัฒนาวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม DAMR	135
หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	138
ความหมายและความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	138
การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น	142
บริบทวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม	146
3 วิธีดำเนินการวิจัย	153
พื้นที่และกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย	154
ขั้นตอนการวิจัย	159
เครื่องมือวิจัย	164
การเก็บรวบรวมข้อมูล	173
การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย	174
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	177
ตอนที่ 1 ผลการเตรียมความพร้อมบุคลากร	178
ตอนที่ 2 ผลการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)	199
ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม	271

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	271
ความมุ่งหมายของการวิจัย	273
พื้นที่และกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย	273
วิธีดำเนินการวิจัย	274
สรุปผลการวิจัย	276
การอภิปรายผลของการวิจัย	280
ข้อเสนอแนะ	290
บรรณานุกรม	293
ภาคผนวก	305
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	307
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	321
ภาคผนวก ค โครงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตาม วิถีปกติใหม่	325
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	351
ภาคผนวก จ ค่าคุณภาพเครื่องมือ	379
ประวัติย่อของผู้วิจัย	389

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 องค์ประกอบภาวะผู้นำครูอาชีวศึกษา	87
2 ผลการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ	115
3 ข้อมูลนักเรียนระดับ ปวช.	147
4 ข้อมูลนักศึกษาระดับ ปวส.	148
5 ข้อมูลบุคลากร	148
6 จำนวนครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ซึ่งเป็นผู้ร่วมวิจัย จำนวน 9 คน	155
7 รายชื่อผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย	156
8 ตัวแทนนักเรียน นักศึกษาผู้ให้ข้อมูลการวิจัย	157
9 รายชื่อผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษาผู้ให้ข้อมูลการวิจัย	158
10 ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาท่ก่อนและหลังการจัดอบรม	186
11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัย การอาชีพวัดโสมมังคลาราม โดยรวม	194
12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ของวิทยาลัย การอาชีพวัดโสมมังคลาราม ด้านภาวะผู้นำเชิงทักษะวิชาชีพ	195
13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ของวิทยาลัย การอาชีพวัดโสมมังคลาราม ด้านความรู้ด้านวิชาการ	196
14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ของวิทยาลัย การอาชีพวัดโสมมังคลาราม ด้านเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	198

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัย การอาชีพวัดโสมมังคลาราม ด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้.....	200
16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัย การอาชีพวัดโสมมังคลาราม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ สร้างนวัตกรรม	201
17 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครู เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพ วัดโสมมังคลาราม ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับ ความต้องการจำเป็น โดยรวม	202
18 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครู เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพ วัดโสมมังคลาราม ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับ ความต้องการจำเป็นด้านภาวะผู้นำเชิงทักษะวิชาชีพ	203
19 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครู เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพ วัดโสมมังคลาราม ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับ ความต้องการจำเป็น ด้านเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	204
20 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครู เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพ วัดโสมมังคลาราม ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับ ความความต้องการจำเป็นด้านเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	205

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
21	แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครู เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพ วัดโสมมังคลาราม คำนวณความต้องการจำเป็น และลำดับความต้องการ จำเป็น ด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	206
22	แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครู เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพ วัดโสมมังคลาราม คำนวณความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการ จำเป็น ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม	207
23	ดัชนีชี้วัดการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่	212
24	ปฏิทินวงจรรอบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)	216
25	ปฏิทินการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเพื่อการพัฒนา ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัด การเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม	219
26	โครงสร้างเนื้อหาและวิธีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ภาวะผู้นำครู เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพ วัดโสมมังคลาราม ทั้ง 5 องค์ประกอบ	220
27	โครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม	222
28	รายชื่อผู้ทำหน้าที่อำนวยความสะดวก กำกับติดตามและประเมินผลโครงการ..	229
29	แสดงความสอดคล้องผลการสังเกตพฤติกรรมของครูในโครงการพัฒนา ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัย การอาชีพ วัดโสมมังคลาราม.....	234
30	การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม โดยรวม	237
31	การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำ เชิงทักษะวิชาชีพ	238

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ด้านวิชาการ	238
33 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม องค์ประกอบที่ 3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	240
34 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	241
35 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม	242
36 การสะท้อนผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม	252
37 ผลการวินิจฉัย (Re-Diagnose) การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม	258
38 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม วงรอบที่ 2 โดยรวม	264
39 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม วงรอบที่ 2 องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงทักษะวิชาชีพ	265
40 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม วงรอบที่ 2 องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ด้านวิชาการ	266

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
41 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม วงรอบที่ 2 องค์ประกอบที่ 3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	267
42 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม วงรอบที่ 2 องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	268
43 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม วงรอบที่ 2 องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม.....	269
44 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม	381
45 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อ การจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม....	382
46 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม	384
47 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินการพัฒนา ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพ วัดโสมมังคลาราม	386

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
2 จำนวนผู้ติดเชื้อโควิด-19 ในช่วงวันที่ 1 – 21 เมษายน 2565	42
3 การประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามวิถีปกติใหม่	185
4 การศึกษาดูงานวิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3	188
5 การศึกษาดูงานวิทยาลัยเทคนิคสกลนคร สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2	190
6 ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis	209
7 แสดงที่นั่งการสนทนากลุ่ม	211
8 การศึกษาดูงานวิทยาลัยเทคนิคนครพนม	261

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การระบาดของไวรัสโคโรนา พ.ศ. 2562 – 2563 เป็นการระบาดทั่วโลก โดยมีสาเหตุมาจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่เริ่มต้นขึ้นในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ ในวันที่ 30 มกราคม 2563 และประกาศให้เป็นโรคระบาดทั่ว ในวันที่ 11 มีนาคม 2563 จากเดิมที่เราคิดว่าเรื่องโรคระบาดอาจเป็นเรื่องไกลตัว เราเห็นการแพร่ระบาดของโรคซาร์สและพบเจอกับวิกฤตต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องแต่เราไม่เคยคิดว่ามันจะมาถึงตัว จนกระทั่งโควิด-19 มาถึงและก่อให้เกิดผลกระทบไปทั่วโลก วันนี้ทุกคนจึงตระหนักเพิ่มขึ้นว่าวิกฤตที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องใกล้ตัวที่ทำให้ชีวิตไม่เหมือนเดิม สังคมจึงต้องเตรียมพร้อมหลายเรื่อง ความไม่เหมือนเดิมหลังต้องเผชิญกับวิกฤตโควิด – 19 เริ่มต้นจากชีวิตของคนเราที่เปลี่ยนแปลงไป ขณะที่หลายหน่วยงาน องค์กรต่างปรับความคิด พฤติกรรม และวิถีการทำงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น จากเดิมคนทำงาน มักให้ความสำคัญกับ Work – Life Balance สร้างสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสำคัญ แต่ปัจจุบันที่เราทุกคนต่าง Work from Home มีสัดส่วนเวลาของการทำงานและชีวิตส่วนตัว เกิดขึ้นพร้อม ๆ กันสลับสับเปลี่ยนกันไปตลอดทั้งวัน เกิด Work – Life Integration ที่ ชีวิตการทำงาน หลอมรวมกับชีวิตส่วนตัวเป็นหนึ่งเดียวจนเราต้องสร้างวินัยในการทำงานท่ามกลางอิสระและความยืดหยุ่นที่เพิ่มขึ้นจาก Work from Home นอกจาก Work from Home ที่สร้างเศรษฐกิจคนติดบ้าน (From Home Economy) ทำให้ e – Commerce และการทำธุรกรรมทางออนไลน์เติบโตอย่างก้าวกระโดดและอีกหนึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดในช่วงวิกฤตโควิด-19 ก็คือคนให้ความสนใจและมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและสาธารณสุขมากขึ้นเช่น ให้ความสำคัญกับการล้างมือ การสวมหน้ากากอนามัย หรือแม้แต่การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ส่งผลให้เรื่อง Digital Transformations ที่เคยมีการพูดถึงมาอย่างยาวนานและเกิดขึ้นช้ามาก กลับถูกขับเคลื่อนได้เร็วขึ้น (ชัยชนะ มิตรพันธ์, 2563, หน้า 32 – 33) เมื่อวิกฤตการณ์การแพร่

ระบาดของโควิด-19 ระลอกแรกเริ่มคลี่คลายลงหลายภาคส่วนเริ่มพูดถึง “ความปกติใหม่” หรือ “New Normal” ที่จะตามมา การมาเยือนของวิกฤตโรคระบาดทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับระบบการศึกษาหลายหลายด้านเป็นต้นว่าเราจะออกแบบการเรียนรู้ในยุคโควิด-19 ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร ทักษะและหลักสูตรโลกการศึกษารูปแบบใหม่หลังจากนี้ควรมีลักษณะอย่างไร เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทด้านการเรียนรู้หรือทำให้ความเหลื่อมล้ำจริงหรือไม่ที่สามารถเปลี่ยนวิกฤตครั้งนี้ให้กลายเป็นโอกาสด้านการศึกษาจากความผิดปกติแบบใหม่ที่ไม่เหมือนเดิม (New Abnormal) ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา ทำให้สถานศึกษาต้องอยู่ให้รอด ต้องปรับตัว เพราะวิกฤตโควิด-19 เป็นบททดสอบของความจำเป็นครั้งใหญ่ในการบริหารจัดการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับความปกติใหม่ที่เกิดขึ้น

ความปกติใหม่ (New Normal) เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคยรูปแบบวิถีชีวิต ใหม่นี้ประกอบด้วยวิถีคิด วิธีเรียนรู้วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติและการจัดการการใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้น หลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงและรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะดำรงรักษาวินัยดั้งเดิมหรือวนหาถึงอดีตส่วน "New Normal" ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 อธิบายได้ว่า เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงจนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จึงจำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ โดยมีการปรับหาวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ ควบคุมไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสรรค์สร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร เกิดการบ้ายเบนออกจาก ความคุ้นเคยกันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติ ทั้งในด้านอาหารการแต่งกาย การรักษาสุขภาพ การศึกษาเล่าเรียนการสื่อสารการทำธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปก็ทำให้เกิดความคุ้นชินก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคม (สุภาภรณ์ พรหมบุตร, 2563, หน้า 21 – 22)

สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่หรือไวรัสโควิด-19 ได้ส่งผลกระทบและสร้างความหวาดผวให้กับผู้คนทั่วโลกจนกลายเป็นวิกฤติการณ์ที่ส่งผลกระทบเสียหายต่อเศรษฐกิจและสังคม และส่งผลอย่างใหญ่หลวงต่อระบบการศึกษาทั่วโลก เมื่อสถานที่ที่เป็นแหล่งฝึกอบรมให้ความรู้แก่เด็กนักเรียน อย่าง “โรงเรียน” และ “มหาวิทยาลัย” ต้องปิดทำการลงชั่วคราว เพื่อช่วยสกัดกั้นยับยั้งการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 การปิดสถานศึกษาอย่างกะทันหันด้วยเหตุจำเป็นดังกล่าวนี้ ทำให้โรงเรียนส่วนใหญ่ทั่วโลกตกอยู่ในสภาวะสุญญากาศ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม เนื่องด้วยปัจจุบันเป็นยุคของการสื่อสารที่ไร้พรมแดนและสมบูรณ์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายทำให้โรงเรียนหลายแห่งปรับตัว ปรับวิธีการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นตัวช่วยในการดำเนินการด้วยการใช้ระบบการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์เพื่อให้สามารถดำเนินการเรียนการสอนของตนต่อไปได้ (นงลักษณ์ อัจฉริยะ, 2563, หน้า 57) ระบบการจัดการศึกษาในหลายประเทศจึงมีการปรับเปลี่ยน ปรับตัว ปรับรูปแบบเพื่อการแก้ ปัญหาในช่วงสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งมีการเปลี่ยนรูปแบบ และพฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนจำนวนมากทั่วโลก

ในส่วนของการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา จึงเป็นความท้าทายยิ่งในการจัดการเรียนการสอนที่จะต้องผสมผสานทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยเฉพาะการสอนภาคปฏิบัติให้ได้คุณภาพ มาตรฐานความรู้ สมรรถนะวิชาชีพ และมาตรฐานต่าง ๆ ตามเป้าหมายของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ในวิกฤตการณ์โควิด-19 ที่เกิดขึ้นนี้ สถานศึกษาจะต้องปรับตัวรับมือกับการเรียนการสอนออนไลน์ หรือสร้างรูปแบบการเรียน การสอนในลักษณะต่าง ๆ ที่เหมาะสมและได้คุณภาพจากเหตุการณ์วิกฤตการณ์แพร่ระบาด ของโรคโควิด-19 ในครั้งนี้ ซึ่งเป็น “โรคใหม่” และได้สร้างระบบ “โลกแห่งการเรียนรู้ใหม่” เป็นการบังคับให้การศึกษาต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยและเทคโนโลยีในช่วงเวลาสั้น ๆ รวมทั้งเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ปฏิรูปการศึกษาที่มีรูปแบบซับซ้อนมากขึ้น และเป็นตัวเร่งของการพัฒนาของการอาชีวศึกษาสู่ “อาชีวศึกษา ยุคดิจิทัล” ที่จะต้อง สร้างรูปแบบการเรียนรู้หลากหลายช่องทางและหลากหลายรูปแบบ เพื่อสร้างระบบการพัฒนา การศึกษาในสายวิชาชีพเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะครูถือว่าเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพล มีบทบาท ต่อการกำหนดทิศทางการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษานั้นคือ ผู้เรียนที่มีคุณภาพ เป็นมนุษย์ที่

ประสิทธิภาพมีทักษะสำคัญสำหรับรับความปกติใหม่หลังวิกฤติโควิด -19 ครูจึงต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลก มีทิศทางการพัฒนาและแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศมีการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนและปรับตัวตามสถานการณ์ ดังนั้น ครูในยุควิกฤติโควิด-19 หรือหลังวิกฤติโควิด-19 เป็นสิ่งที่มีความท้าทายยิ่งในการบริหารจัดการศึกษาภายใต้รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติ และเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคม การใส่แมส ฯลฯ เป็นต้น ครูจึงต้องมีการร่วมบริหารจัดการการศึกษาที่สอดคล้องกับความปกติใหม่โดยมีแนวทางในการจัดการการศึกษา ได้แก่ การเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอนออนไลน์ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีการออกแบบหลักสูตรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนการบริหารจัดการโรงเรียน และครูให้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้มีการหารือและวางแผนร่วมกันของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วนตั้งแต่ผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจและภาคประชาสังคม พ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมถึงการเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของครูและนักเรียน จากการระบาดของโควิด-19 จะทำให้คนเกิดเรียนรู้ที่จะปรับตัวเป็นแนวปฏิบัติใหม่เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ในปัจจุบันและในอนาคต (ชัยชนะ มิตรพันธ์, 2563, หน้า 38 - 40)

บุคลากรครูถือเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามวิถีปกติใหม่ ซึ่งจากผลที่เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบันครูต้องพัฒนาตนเองเรียนรู้ให้เท่าทันเพื่อปรับตัวตามสิ่งต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเราไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าในปัจจุบันและในอนาคตจะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่เกิดขึ้นนี้มีความท้าทายมากด้านการจัดการศึกษาตามวิถีปกติใหม่ การเตรียมครูในฐานะเป็นผู้ออกแบบการจัดการศึกษาในชั้นเรียนเพื่อจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ให้มีความพร้อมเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการรู้ให้เท่าทันกระแสของการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้น ซึ่งสุเมธ รินทลิก (2564, หน้า 32 - 33) กล่าวว่าการพัฒนาครู ซึ่งเป็นบุคลากรหลักทางการศึกษาต้องทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในอนาคต เพื่อช่วยขับเคลื่อนพัฒนาประเทศชาติ ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการสร้างแรง

บันดาลใจในการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากรในการองค์กร การเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดประสิทธิผลที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาภาวะผู้นำคนในองค์กร พัฒนาคนในสถานศึกษา อีกทั้งการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าเท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเพื่อให้เกิดคุณภาพสูงสุด ซึ่งหัวใจสำคัญของสถานศึกษาคือผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ Fullan and Stiegelbauer (2001, pp. 32 – 35) มีแนวความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่านักวิจัย นักการศึกษาและผู้มีส่วนรับผิดชอบต่อการกำหนดนโยบายทางการศึกษา มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าแนวความคิดเดิมที่เชื่อว่าผู้นำองค์กรต้องเก่ง เป็นผู้ที่มีความสามารถโดดเด่นมีความคิดเหนือชั้นคนอื่นคนเดียวหรือที่เรียกกันว่า Heroic Leader นั้นกลายเป็นแนวคิดที่ล้าสมัย ซึ่งการพัฒนาให้องค์กรสามารถไปสู่เป้าหมายให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดจำเป็นต้องมีการพัฒนาร่วมกันทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำสูงสุด ภาวะผู้นำระดับรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และภาวะผู้นำครูทุกคนของสถานศึกษาเพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพของตนเองในการออกแบบ การขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ภารกิจที่ต้องบริหารจัดการและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้เหมาะสมกับยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยความสลับซับซ้อนหลายขั้นตอนอาจเกินกำลังความสามารถของผู้นำเพียงคนเดียว

ผกาวิไล เกียรติไกรวัล (2563, หน้า 36) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับ สมพร ปานดำ (2563, หน้า 24) ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำของครูเป็นความสามารถและพฤติกรรมของครูในการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยปราศจากการขึ้นใจจากผู้นำ ส่วนสร้อยสุตา กรีน (2563, หน้า 15) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำครูเป็นการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่วัดได้จากพฤติกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการมีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู องค์ประกอบด้านเป็นแบบอย่างทางการสอนองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และองค์ประกอบด้านเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Miller (2004, p.15 – 27) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ มีความจำเป็นที่ต้องมีการกระจายภาวะผู้นำ (Distributed Leadership) จากการที่เป็นผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียวจะต้องให้มีการกระจายภาวะผู้นำไปยังผู้รับผิดชอบระดับรองและจะต้องกระจายภาวะผู้นำครูบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรในองค์การได้มีโอกาสใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่และใช้ความเป็นผู้นำของตนร่วมกันขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้รวดเร็วและดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการสร้างพลังศักยภาพ (Synergy) ให้แก่สถานศึกษาโดยรวมทำให้เกิดรูปแบบของการเป็นผู้นำที่กระจายภาวะผู้นำออกมาหลายรูปแบบเพื่อให้มีความรับผิดชอบร่วมกันของครูทุกคนในสถานศึกษาการประสานงานเป็นการช่วยให้ทีมงานของผู้นำยอมเข้ามาเชื่อมโยงกันให้สามารถทำงานได้พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อย่างลงตัวคอยช่วยเหลือแนะนำการทำงานและพัฒนาความเป็นผู้นำให้แก่ทีมงานตลอดจนผู้นำในทุกระดับในองค์การทั่วทั้งสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงการแบ่งปันอำนาจ หรือการใช้อำนาจร่วมกันจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยความเป็นผู้นำของบุคคลสามารถหมุนเวียน จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งตามแต่ละสถานการณ์ได้ตลอดเวลา ซึ่งภาวะผู้นำครูตามวิถีปกติใหม่นี้สามารถเกิดขึ้นได้โดยการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา

ในปัจจุบันวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามภายใต้การพัฒนากิจการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ซึ่งการบริหารการศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตามวิถีปกติใหม่ สิ่งที่เป็นปัจจัยสนับสนุนการศึกษาอยู่ในระดับเอื้อต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในด้านปัจจัยพื้นฐานของผู้เรียน มีความพร้อมด้านครอบครัว ปัจจัยด้านชุมชนและสังคม สิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาการศึกษาแล้วแต่มีทิศทางเอื้อต่อการพัฒนา ในส่วนของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ของครูนั้นถือว่าเป็นความท้าทายยิ่งในการจัดการเรียนการสอนที่จะต้องผสมผสานทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติโดยเฉพาะการสอนภาคปฏิบัติให้ได้คุณภาพ มาตรฐานความรู้ สมรรถนะวิชาชีพ และมาตรฐานต่าง ๆ ตามเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ในวิกฤตโควิด-19 ที่เกิดขึ้นนี้ สถานศึกษาจะต้องปรับตัวรับมือกับการเรียนการสอนออนไลน์ หรือสร้างรูปแบบการเรียนการสอนในลักษณะต่าง ๆ ที่เหมาะสมและได้คุณภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาจึงมีความมุ่งหวังที่จะออกแบบการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นแบบอย่างของการจัดการศึกษาตามวิถีปกติใหม่ จึงสนใจที่จะให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ได้อย่างมีคุณภาพ ใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) มีขั้นตอนการวิจัยคือวินิจฉัย (Diagnose) ดำเนินการ (Act) วัดผล (Measure) และสะท้อนผล (Reflect) ตามแนวคิดของ James, E.A, Milenkiewicz, M.T. & Bucknam, A. (2008, pp. 150 – 154) ซึ่งกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เป็นกระบวนการวิจัยที่ทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการออกแบบวินิจฉัยปัญหาขององค์กรพัฒนาประสานการทำงานร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันดำเนินการวิจัย ร่วมกันวัดผลการพัฒนาผลการวิจัย ตลอดจน ร่วมกันสะท้อนผลการวิจัยถือเป็นระเบียบวิธีการวิจัยที่สำคัญในการพัฒนาครูให้เกิดคุณภาพต่อองค์กรตามมาตรฐานในบริบทการบริหารจัดการศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลา ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการวิจัย เพื่อให้ครูและบุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกขั้นตอนตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ซึ่งผู้วิจัยมีคาดหวังว่าจะได้แนวทางปฏิบัติที่ดีเหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลา ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อจัดการศึกษาให้เป็นแบบอย่างของสังคม ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพสามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีอะไรบ้าง
2. ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม เป็นอย่างไร
3. การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีแนวทางอย่างไร
4. ผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิธีปฏิบัติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิธีปฏิบัติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิธีปฏิบัติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
4. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิธีปฏิบัติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำครูและการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิธีปฏิบัติใหม่
2. ได้ทราบสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิธีปฏิบัติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
3. ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิธีปฏิบัติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
4. ได้ผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิธีปฏิบัติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม เพื่อให้นักการศึกษา นักวิชาการ และนักวิจัยสามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูในสถานศึกษาอื่นที่มีบริบท สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นที่ใกล้เคียงกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาระบบผู้นำครูเพื่อจัดการการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีลักษณะเป็นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ มีขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถที่ครูอาชีพศึกษาได้แสดงออกซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในองค์การเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยปราศจากการชี้นำ จูงใจจากผู้บริหาร มีการร่วมกันพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูอาชีพศึกษา และการร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงให้มีความเหมาะสมเพื่อพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ในรูปแบบการดำเนินการตามวิถีปกติใหม่ ซึ่งภาวะผู้นำครูภาวะผู้นำครูเพื่อการจัด การเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิเคราะห์และสังเคราะห์มาจาก ัญญลักษณ์ จีระอนัน (2563) ; ชีรวัดณ์ ชัดมะโน (2563) ; นรภัทร พัทธภูมิพร (2564) ; วีระยุทธ แสงไชย (2564) ; ศิริพันธ์ ทองป่อง (2564) ; สุเมธ รินทลิก (2564) ; อาวีรัตน์ อาวีรัมย์ (2564) ; ไพวัน วงพะจัน (2565) ; สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566) ; Weigand (1997) ; Leithwood & Jantzi (1999) ; Miner (2002) ; Suranna & Moss (2002) ; York-Barr & Duke (2004) ; Danielson (2006) ; Coseza (2006) ; Richardson & Sarah (2006) ; Kenyon (2008) ; Chang, Yeh, Chen, and Hsiao (2009) ; Harris & Lambert (2009) ; Teacher Leadership Exploratory Consortium (2010) ; Boyd (2011) ประกอบด้วย 1) ทักษะวิชาชีพ 2) ความรู้ด้านวิชาการ 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 4) การทำงานเป็นทีม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม

2. วิธีการพัฒนาระบบผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ หมายถึง วิธีการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติและทักษะความเป็นผู้นำของครูในการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิเคราะห์และสังเคราะห์มาจาก นุชจรี มาลัยเรือง (2563) ; สร้อยสุตา กรีน (2563) ; สกฤณา บุญรอดรัมย์ (2563) ; คมศิลป์ ประสงค์สุข

(2564) ; วนิดา ภูขำนิ (2564) ; ศิริพันธ์ ทองป่อง (2564) ; อาริรัตน์ อาริวงษ์ (2564) ; ไพวัน วงพะจัน (2565) ; สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566) ; Trulove (1992) ; Wentling (1992) ; Wills (1993) ; Dubrin (1998) ; Gilber and others (2000) ; Ronald W. Rebore (2000) ; Dessler (2002) ประกอบด้วยวิธีการ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกปฏิบัติจริง 4) การศึกษาดูงาน 5) ชุมชนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย

2.1 พื้นที่เป้าหมายในการทำวิจัย คือ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

2.2 กลุ่มผู้ร่วมวิจัย จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

2.2.1 ผู้วิจัย ซึ่งเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ผู้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

2.2.2 ผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ ครูในวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 9 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยและผู้ร่วมวิจัยในทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2.2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 22 คน ประกอบด้วย

2.2.3.1 ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
จำนวน 2 คน

2.2.3.2 ตัวแทนนักเรียน นักศึกษา จำนวน 10 คน

2.2.3.3 ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษา จำนวน 10 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลา 8 เดือน ดำเนินการวิจัยวงรอบที่ 1 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567 และดำเนินการในวงรอบที่ 2 เดือนมิถุนายน ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567

4. ขอบเขตด้านระเบียบวิธีวิจัย

ดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) (James, E.A., Milenkiewicz, M.T. and Bucknam, 2008, p.150 – 154) ดำเนินวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

4.1 ขั้นที่ 1 วินิจฉัย (Diagnose) การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นและออกแบบการพัฒนาระบบนำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปฏิบัติใหม่

4.2 ขั้นที่ 2 ดำเนินการ (Act) ดำเนินการพัฒนาระบบนำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปฏิบัติใหม่

4.3 ขั้นที่ 3 วัดผล (Measure) ปฏิบัติการตรวจสอบคุณภาพการพัฒนาระบบนำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปฏิบัติใหม่

4.4 ขั้นที่ 4 สะท้อนผล (Reflect) การประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาระบบนำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปฏิบัติใหม่

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบนำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปฏิบัติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมนังคาราม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะครูอาชีวศึกษา และแนวทางในการพัฒนาระบบนำครู แล้วนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

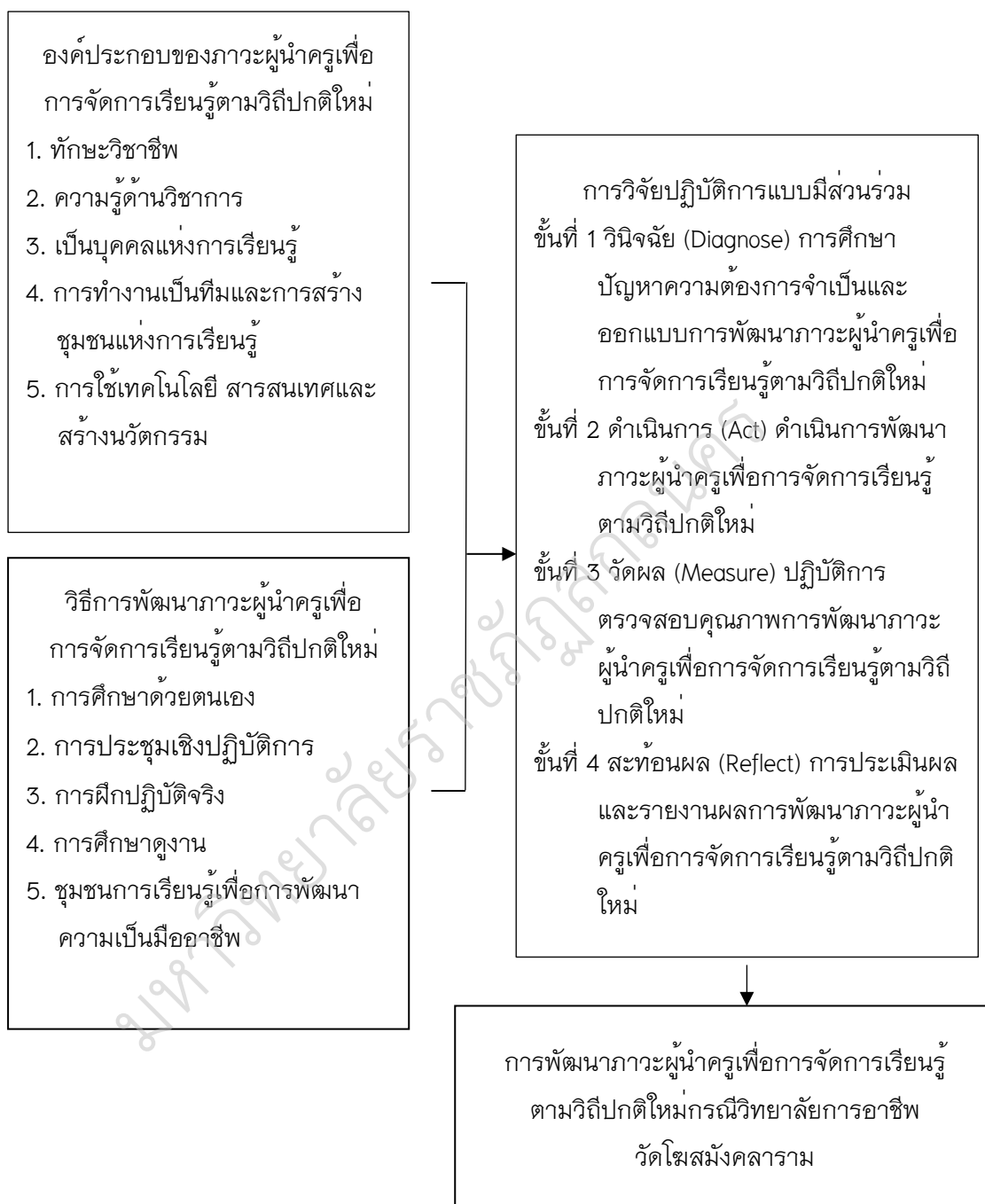
1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปฏิบัติใหม่ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปฏิบัติใหม่ จากแนวคิดของ ธัญญลักษณ์ จีระอนัน (2563) ; ชีรวัดมนต์ ชัดมะโน (2563) ; นรภัทร พิพัฒน์ภูมิพร (2564) ; วีระยุทธ แสงไชย (2564) ; ศิริรัตน์ ทองป่อง (2564) ; สุเมธ รินทลิก (2564) ; อารีรัตน์ อารีวงษ์ (2564) ; ไพวัน วงพะจัน (2565) ; สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566) ; Weigand (1997) ; Leithwood & Jantzi (1999) ; Miner (2002) ; Suranna & Moss (2002) ; York-Barr & Duke (2004) ; Danielson (2006) ; Coseza (2006) ; Richardson & Sarah (2006) ; Kenyon (2008) ; Chang, Yeh, Chen, and Hsiao (2009) ; Harris & Lambert (2009) ; Teacher Leadership Exploratory Consortium (2010) ; Boyd (2011) ได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ทักษะวิชาชีพ 2) ความรู้ด้านวิชาการ 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 4) การทำงานเป็นทีม

และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5) การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและสร้างนวัตกรรม

2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ จากแนวคิดของนุชจรีย์ มาลัยเรือง (2563) ; สร้อยสุตา กรีน (2563) ; สกฤณา บุญรอดรัมย์ (2563) ; คมศิลป์ ประสงค์สุข (2564) ; วณิดา ภูขำนิ (2564) ; ศิริพันธ์ ทองป่อง (2564) ; อาวีรัตน์ อาวีรวงษ์ (2564) ; ไพวัน วงพะจัน (2565) ; สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566) ; Trulove (1992) ; Wentling (1992) ; Wills (1993) ; Dubrin (1998) ; Gilber and others (2000) ; Ronald W. Rebores (2000) ; Dessler (2002) ได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) การศึกษด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกปฏิบัติจริง 4) การศึกษาดูงาน 5) ชุมชนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ

3. การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของ James, E.A., Milenkiewicz, M.T. and Bucknam (2008, pp.150 – 154) ประกอบด้วย 1) วินิจฉัย (Diagnose) เป็นการศึกษาปัญหาความต้องการจำเป็นและออกแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ 2) ดำเนินการ (Act) เป็นการจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำตามการวินิจฉัยไปปฏิบัติ 3) วัดผล (Measure) โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันดำเนินการกำหนดรูปแบบการกำกับติดตามผลและปรับปรุงรูปแบบการกำกับ ติดตามผล การร่วมกันประเมินผลที่เกิดขึ้นและปรับปรุงเกี่ยวกับการประเมินผลงาน 4) สะท้อนผล (Reflect) โดยการพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูล ในประเด็นการบรรลุการดำเนินงานตามดัชนีชี้วัดของโครงการ หากผลการวิจัยมีสิ่งที่ต้องปรับปรุงนำผลการสะท้อนที่ได้มาพัฒนารอบใหม่อีกครั้งจากแนวคิดข้างต้น แสดงเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. วิถีปกติใหม่ (New normal) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีเหตุหรือเกิดวิกฤตบางอย่าง จนแบบแผนและแนวปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยนั้นกลายเป็นสิ่งที่ปกติและเป็นมาตรฐาน

2. การจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ หมายถึง การปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องจากมีเหตุหรือเกิดวิกฤตบางอย่างที่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาทั่วโลก ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลา 8 เดือน ดำเนินการวิจัยในรอบที่ 1 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2567 และดำเนินการในรอบที่ 2 เดือนมิถุนายน ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567

3. ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถที่ครูได้แสดงออกซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในองค์การเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยปราศจากการชี้แนะ จากใจจากผู้บริหาร มีการร่วมกันพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูและการร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงให้มีความเหมาะสมเพื่อพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ในรูปแบบการดำเนินการตามวิถีปกติใหม่ซึ่งภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ทักษะวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของครูอาชีพศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติด้านวิชาชีพ โดยเชื่อมโยงเป็นตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) มีความสามารถในการวางแผนการเรียนการสอน 2) มีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจผู้เรียน 3) มีความสามารถในการเลือก การใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว 4) สามารถให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติงาน 5) มีความสามารถที่จะสาธิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้ 6) มีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุ 7) มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ 8) มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

3.2 ความรู้ด้านวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของครูอาชีวศึกษาที่ตระหนักถึงการพัฒนาและปรับปรุงการสอนของตนด้วยการเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอนเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ได้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีในห้องเรียนและโรงฝึกงาน ผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกันและให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล สภาพห้องเรียนและโรงฝึกงาน มีสื่อการสอนที่เพียงพอและมีคุณภาพ ตลอดทั้งมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) วางแผนการสอนอย่างหลากหลายและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง 2) ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอน 3) เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอน 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมเป็นสำคัญ 5) ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ 6) สนับสนุนให้มีสื่อการสอนที่เพียงพอและมีคุณภาพ 7) ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน 8) เสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน

3.3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของครูอาชีวศึกษาที่มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันอีกทั้งมุ่งมั่นพัฒนาขีดความสามารถของตนและงานอาชีพเพื่อสร้างผลงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและมีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิตให้เจริญก้าวหน้าสามารถเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้ดังนี้ 1) ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ 2) พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ 3) มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี 5) แสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย 6) มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิต 7) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

3.4 การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของครูอาชีวศึกษาที่มีทักษะและกระบวนการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) และมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพ สามารถเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดของการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ดังนี้ 1) การปฏิสัมพันธ์กันของคนในทีม 2) มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกัน 3) มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่

ชัดเจน 4) มีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน 5) เปิดเผย ตรงไปตรงมา
จริงใจต่อกันและไว้วางใจ

3.5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม หมายถึง การนำ
ความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีทั้งวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรกลไก และ
เทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อมุ่งหวังให้การ
เรียนการสอนเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนผู้ศึกษาตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์
ของหลักสูตรนั้น ๆ สามารถเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้าง
นวัตกรรมได้ดังนี้ 1) การออกแบบสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม 2) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยี
และนวัตกรรม 3) การใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม 4) การจัดการสื่อเทคโนโลยีและ
นวัตกรรม

4. ปัญหาการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อ
การจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิทยาลัย
การอาชีพวัดโสมมังคลาราม ตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ร่วมกันกำหนดตามระเบียบ
วิธีการวิจัย

5. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
ตามวิถีปกติใหม่ หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม โดยใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) ซึ่ง
เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัด
การเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ที่ควรได้รับการพัฒนา

6. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในการปรับปรุง ส่งเสริม เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู
ในวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

6.1 การศึกษาด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้ศึกษาริเริ่ม
การเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัด อย่างมีเป้าหมาย
รู้จักแสวงหาแหล่งเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนและประเมิน ความก้าวหน้าการเรียนรู้ด้วย
ตนเอง และเป็นการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง

6.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็น
ระบบ เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นให้เกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ

(Understanding) ในการปฏิบัติงานให้ มีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่องาน ต่อผู้บริหารและองค์กร ตลอดจนให้เกิดทักษะ (Skill) ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรไว้รองรับการเปลี่ยนแปลงและองค์การที่ขยายตัวอย่างเร็วเป็นการเตรียมความพร้อมในการรับกับสภาพปัญหาอันอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

6.3 การฝึกปฏิบัติจริง หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำครูโดยใช้วิธีการลงมือทำ เป็นวิธีการพัฒนาที่มุ่งจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงจึงทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย

6.4 การศึกษาดูงาน หมายถึง กิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ ให้กับตัวบุคลากร อีกทั้งเปิดมุมมองที่จะรับกับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้บุคลากรเองและสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่งานและหน่วยงานการไปศึกษาเรียนรู้จากหน่วยงานหรือสถานประกอบการอื่นที่ตรงตามประเด็นที่ต้องการศึกษาซึ่งสามารถพบเห็นสภาพจริงและมีโอกาสด้วยประสาทสัมผัสต่าง ๆ

6.5 ชุมชนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ หมายถึง การระดม ความคิด วิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมายและภารกิจร่วมกันในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยทำงานร่วมกันเป็นทีมบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร โดยมี การประสานงาน ร่วมมือกันและมีเป้าหมายเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (show and share) ให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดการร่วมมือกันของทุก ๆ ฝ่าย มีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ วางแผนการทำงาน ช่วยเหลือพึ่งพากันและกัน มีความสัมพันธ์ทางบวก ทำงานอย่างมีเป้าหมายร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น และ รับผิดชอบผลงานร่วมกัน

7. การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้วิจัยกับผู้ที่เกี่ยวข้องในวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

7.1 วินิจฉัย (Diagnose) หมายถึง ขั้นการศึกษาปัญหาความต้องการจำเป็นและออกแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

7.2 ดำเนินการ (Act) หมายถึง ขั้นตอนการพัฒนาระบบนำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

7.3 วัดผล (Measure) หมายถึง ขั้นตอนตรวจสอบคุณภาพการพัฒนาระบบนำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

7.4 สะท้อนผล (Reflect) หมายถึง ขั้นตอนประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาระบบนำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

8. ครู หมายถึง ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนรู้ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2567

9. ผลการพัฒนาระบบนำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม หมายถึง ผลการพัฒนาระบบนำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ด้วยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เพื่อให้ได้การพัฒนาระบบนำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม และเพื่อให้ให้นักการศึกษา นักวิชาการ นักวิจัย สามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูในสถานศึกษาอื่นที่มีบริบท สภาพ ปัญหาและความต้องการจำเป็นที่ใกล้เคียงกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมงคลาราม โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. การจัดการอาชีวศึกษา

1.1 ความหมายของการอาชีวศึกษา

1.2 หลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษา

1.3 การจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ

1.4 มาตรฐานการอาชีวศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

อาชีวศึกษา

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษา

2. การจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับวิถีปกติใหม่

2.2 แนวคิดการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิถีปกติใหม่

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำครูอาชีวศึกษา

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำครู

3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำครูอาชีวศึกษา

3.4 การพัฒนาภาวะผู้นำ

3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำครูอาชีวศึกษา

4. การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

4.1 ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

4.2 ประโยชน์ของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

4.3 ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

- 4.4 ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม DAMR
- 4.5 ขั้นตอนการพัฒนาวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม DAMR
- 5. หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 5.1 ความหมายและความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 5.2 การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น
- 6. บริบทวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

การจัดการอาชีวศึกษา

1. ความหมายของการอาชีวศึกษา

นักวิชาการให้ความหมายคำว่า การอาชีวศึกษา (vocational education) ไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ธัญลักษณ์ จีระอน (2563, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาว่าเป็นการจัดการศึกษาที่มีความหลากหลายทั้งการฝึกฝน เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในการปฏิบัติเกิดการเรียนรู้ที่เน้นการฝึกปฏิบัติจริง ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะฝีมือทั้งภาพทฤษฎีและภาคปฏิบัติในระหว่างที่เรียนในสถานศึกษาและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไป ประกอบอาชีพตามความต้องการของตลาดแรงงานและสามารถเลี้ยงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ธีรวัฒน์ ชัดมะโน (2563, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาว่าเป็นการจัดการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อผลิต และพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ โดยมีคุณธรรมและค่านิยมที่เหมาะสมและสมรรถนะเพียงพอที่จะเข้าสู่อาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ

นรภัทร พิพัฒน์ภูมิพร (2564, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาว่าเป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนเข้าสู่อาชีพ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนทั้งก่อนทำงานและที่ทำงานแล้วโดยเน้นการเพิ่ม สมรรถนะให้เพียงพอที่จะเข้าสู่อาชีพได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งสามารถจัดได้ ทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย

สุเมธ รินทลิก (2564, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาว่า การศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่เฉพาะเจาะจง สำหรับการเตรียมคนเข้าสู่อาชีพ สร้างแรงงาน

และอาชีพของชาติ โดยจัดการศึกษาให้ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี นักเรียน นักศึกษาต้องรู้จริง (solid knowledge) มีการปฏิบัติ ได้จริง (solid practical) รวมทั้งเข้าใจชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่าง มีความสุข (life skill) เพื่อ ความเป็นเลิศทางวิชาชีพโดยนำความรู้มาประยุกต์ใช้ และสามารถประกอบ อาชีพได้

อารีรัตน์ อาริวงษ์ (2564, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของการ อาชีวศึกษาว่าเป็นกระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพที่มุ่ง พัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในด้านความรู้ทักษะและเจตคติเพื่อพัฒนาคน เข้าสู่อาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ทองสุข พามี (2565, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาว่า เป็นการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสำหรับอาชีพหนึ่ง หรือกลุ่มอาชีพหนึ่งโดยจัด กระบวนการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคคลในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านทักษะหรือความชำนาญ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านเจตคติ เพื่อให้ สามารถประกอบอาชีพที่ตนเลือกเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาตะวัน บุญจิต (2565, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษา ว่าเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อหล่อหลอมบุคคลให้มีความสามารถ มีทักษะในงาน อาชีพสามารถทำมาหากินเลี้ยงชีพได้ ถือว่าการ อาชีวศึกษาเป็นงานสร้างชีวิต ทำให้บุคคล พึ่งตนเองได้ มีรายได้ มีความสุขที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเองทำได้ดี ที่สุด

รมย์นลิน ศรีสายหยุด (2565, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการ อาชีวศึกษาว่าเป็นการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเตรียมคนเข้าสู่อาชีพและความก้าวหน้าใน อาชีพอย่างเป็นระบบ และมีวัตถุประสงค์ชัดเจนเป็นการศึกษาและฝึกอบรมทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย คือทั้งฝึก เริ่มต้นเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงาน และ การศึกษาอบรมต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อ รักษาและพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการอาชีวศึกษา คือ การจัดการศึกษาและ ฝึกอบรมเพื่อผลิต และพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ โดยมีคุณธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม และสมรรถนะเพียงพอที่จะ เข้าสู่อาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับ ความ ต้องการของสถานประกอบการและ ตลาดแรงงาน และเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่าง ต่อเนื่อง

2. หลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและตามความเปลี่ยนแปลงของสภาวะเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม ดังนั้นจะต้องมีการกำหนดหลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษาให้ทันสมัย และทันเหตุการณ์อยู่เสมอ ซึ่งในเรื่องนี้มีความเห็นที่หลากหลายทั้งที่ใน ส่วนที่เป็นกฎหมาย และแนวความคิดของนักวิชาการ นักบริหาร ดังนี้

ธีรวัฒน์ ชัดมะโน (2563, หน้า 59) ได้กล่าวว่าสิ่งที่เป็ญยุทธศาสตร์สำคัญของการอาชีวศึกษาคือ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสมรรถนะอาชีพเป็นหลัก ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติงานจริง สร้างความเข้มแข็งด้วยการประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการเตรียมความพร้อมให้แก่เยาวชนโดยสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัด การวิชาภาคบังคับพื้นฐาน ผู้ประกอบการมีสถานะเป็นผู้ฝึกอาชีพ การฝึกอาชีพในสถานประกอบการเป็นการศึกษาที่ก่อให้เกิดสิ่งท้าทายอย่างมากคือ ทั้งสองฝ่ายที่เข้าร่วมกันจัด การศึกษาจะต้องมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์พื้นฐาน การดำเนินงานมาตรฐาน การตรวจสอบและการประเมินผลจะต้องมีการวางแผนร่วมกัน เตรียมการและควบคุมขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

นรภัทร พิพัฒภูมิพร (2564, หน้า 37) ได้กล่าวว่าการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่ครอบคลุมกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ในด้านการศึกษาที่จะช่วยให้บุคคลได้ค้นพบความสามารถของตนเอง เพื่อใช้ในการทำงาน และประกอบอาชีพการผลิต โดยการอาชีวศึกษามีหลายระดับ คือ 1) กำลังคนระดับกึ่งฝีมือ 2) กำลังคนระดับช่างฝีมือ 3) กำลังคนระดับช่างเทคนิค 4) กำลังคนระดับช่างเทคนิคขั้นสูง การอาชีวศึกษาจึงเป็นการศึกษาที่แตกต่างจากการศึกษาทั่วไปในแง่ที่ว่าเป็นการศึกษาเพื่อการทำงาน และประกอบอาชีพ โดยการจัดการศึกษาจึงต้องจัดเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ ความสามารถ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีต่ออาชีพ รวมทั้งการสร้างอุปนิสัยที่ดีและจำเป็นในการทำงาน

สุเมธ รินทลิก (2564, หน้า 29 – 30) ได้กล่าวว่าหลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษา มีดังนี้

1. การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยมีการกระจายอำนาจ จากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน

2. การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียนและวัยทำงาน ตามความถนัดและความสนใจอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี

3. การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และสถานประกอบการในการ กำหนดนโยบายการผลิต และพัฒนากำลังคน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา

4. การศึกษาที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และ มีระบบเทียบโอนผล การเรียนและระบบ เทียบประสบการณ์การทำงานของบุคคลเพื่อเข้ารับการการศึกษาและ ฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5. การมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการ อาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

6. การระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการจัดการ อาชีวศึกษาและการฝึกอบรม วิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและ เป็นธรรม

7. การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษา อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ทองสุข พามี (2565, หน้า 45 – 49) ได้กล่าวว่าหลักการที่สำคัญของ การปฏิรูปการอาชีวศึกษาคือจะต้องจัดอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน และสภาพ เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยจะต้องมีการวางระบบเพื่อให้มีเอกภาพ ด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่าง ภาครัฐและเอกชนในการจัดฝึกอบรมให้กว้างขวาง มีการปรับปรุงคุณภาพการอาชีวศึกษา ซึ่งครอบคลุมด้านหลักสูตรการเรียน การสอน การวัดและประเมินผลและการพัฒนาครู อาจารย์อย่างต่อเนื่อง และได้กล่าวถึงหลักการของการจัดการอาชีวศึกษาว่ามี 5 ประเด็น หลัก ได้แก่

1. หลักการทั่วไป จะต้องจัดทำหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับ เป้าหมายของการพัฒนา ประเทศ และคำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงาน (demand-driven) การศึกษาระดับมัธยมศึกษา จะต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างสายสามัญและ สายอาชีพ และความสมดุลระหว่างภาครัฐและ เอกชน ควรให้เป็นไปตามกลไกของตลาด เช่นกัน จะต้องให้ความสำคัญกับสมรรถนะในการทำงาน (competency) ที่เน้นการทำงาน ได้ ทำงานเป็นมากกว่าการได้ประกาศนียบัตร การฝึกทักษะเฉพาะ จะต้องเกี่ยวข้องกับการ ทำงานหรือเข้าสู่ตลาดแรงงานทันที อีกทั้งระบบการศึกษาควรมีความยืดหยุ่น และเป็น

ระบบเปิด (open entry) เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. การบริหารให้มีความเป็นเอกภาพในเชิงนโยบาย และหลากหลายในการปฏิบัติ เน้นเรื่อง ความเป็นอิสระในการบริหารจัดการของสถาบันการศึกษาแต่ต้องตรวจสอบได้ และให้ความสำคัญกับ ผลผลิตมากกว่าตัวป้อน เปิดโอกาสให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาโดยต้องอยู่ในฐานะที่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาน ประกอบการ จะต้องส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ให้เกิดระบบทวิภาคี ระบบสหกิจศึกษา และการฝึกอบรมในโรงงานและสถานประกอบการมากขึ้นควรยกเลิกกฎเกณฑ์ และระเบียบปฏิบัติที่เป็นอุปสรรค เพื่อดึงดูดให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมจัดการอาชีวศึกษา

3. การส่งเสริมคุณภาพ ควรกำหนดสมรรถนะหลักของผู้เรียนมัธยมศึกษา ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ เช่น ทักษะในการแก้ปัญหา การสื่อสารและการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีการพัฒนาครู ก่อนประจำการและหลังประจำการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถประเมินได้

4. การส่งเสริมประสิทธิภาพ มุ่งเน้นความร่วมมือที่เป็นเครือข่าย หรือการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อลดการสูญเสียและการซ้ำซ้อน ควรมีระบบบัญชีเงินเดือนหลากหลาย

5. การส่งเสริมความเสมอภาค รัฐพึงจัดบริการการศึกษาให้ทั่วถึง โดยเฉพาะไปยังกลุ่มผู้ เสียเปรียบ โดยกำหนดรูปแบบการจัดสรรทรัพยากรที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ และจะต้องคำนึงถึง ประโยชน์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ภาคตะวัน บุญจิต (2565, หน้า 21) ได้กล่าวถึงหลักการจัดอาชีวศึกษาดังนี้

1. เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐบาลและเอกชนที่รับประโยชน์ในการจัดอาชีวศึกษาของชาติ

2. การอาชีวศึกษาควรจัดไว้เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับอาชีพส่วนหนึ่ง และเพื่อช่วยเหลือบุคคลเหล่านั้นให้มีความก้าวหน้าในอาชีพที่สุจริตและมีประโยชน์ต่อสังคม

3. การอาชีวศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาทั้งหมดของชาตินักอาชีวศึกษา ควรจะยอมรับว่าอาชีวศึกษาไม่ใช่ตัวแทนของการศึกษาวิชาสามัญแต่หาก

ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการศึกษาทั้งหมด

4. วิชาชีพนานาประการที่จัดขึ้นจะต้องสามารถสนองความต้องการของตลาดอาชีพได้

5. การจัดอาชีวศึกษา ควรจะคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นหรือแต่ละภาค

6. การอาชีวศึกษา ควรอาศัยผลสรุปจากการค้นคว้าวิจัยเป็นรากฐานในการวางแผนอาชีวศึกษาของชาติ

7. การอาชีวศึกษาขั้นสูง ผู้ที่ควรได้รับการคัดเลือกเข้าเรียนต้องมีความสามารถทางสมองหรือสติปัญญาสูง เป็นผู้ที่ได้ตัดสินใจเลือกอาชีพในอนาคตของตัวเองแล้ว

8. ควรจัดเรื่องการแนะแนวแก่ผู้เรียนอาชีวศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีรวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นโดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทย มาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติมีคุณธรรม จริยธรรมและมีสมรรถนะสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพอิสระได้

3. การจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ

นรภัทร พิพัฒน์ภูมิพร (2564, หน้า 32) ได้กล่าวว่าการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งใน ระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ในทุกสาขาวิชาชีพให้มีคุณภาพและ มาตรฐาน มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสามารถสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระ การ อาชีวศึกษาจึงเป็นรากฐานอันสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม เพราะความเจริญของประเทศ ต้องเริ่มจากพื้นฐานของการประกอบอาชีพ สร้างผลผลิต และรายได้ของประชาชน การจัดการ อาชีวศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนและสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นโดยตัวชี้วัดคุณภาพของการอาชีวศึกษาที่สำคัญ

ประการหนึ่งคือ ผู้สำเร็จการศึกษาประกอบอาชีพ หรือสามารถทำงานได้จริง และต้องเป็น ผู้ที่มีความรู้ด้านวิชาการ และมีคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามที่สถาน ประกอบการต้องการ

สุเมธ รินทลิก (2564, หน้า 13 – 14) ได้กล่าวว่าอาชีวศึกษาจะมีคุณภาพ ต้องมีการจัดการดังนี้

1. จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยจัดทำรายงาน ประจำปี และเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายในวันที่ 30 พฤษภาคม ของทุกปี หน่วยงานต้นสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา ทำการ ประเมินคุณภาพภายในให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 กันยายนของทุกปีและนำผลการประเมิน คุณภาพทั้งภายในและภายนอกไป ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา

2. จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยกำหนด มาตรฐานการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา จัดให้มีการติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพการศึกษามีการประเมินคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษาจัดทำรายงานประจำปีที่เป็น รายงานประเมินคุณภาพภายในและจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. การจัดการอาชีวศึกษาต้องให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ การอาชีวศึกษาซึ่งได้กำหนด วิสัยทัศน์ คุณภาพการอาชีวศึกษาว่ามุ่งจัดการศึกษาวิชาชีพ ตามหลักสูตรสมรรถนะ และการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานร่วมกับ ภาติเครือข่ายเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้มี สมรรถนะตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาให้ เป็นพลเมืองและพลโลกตามความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานและเป็นผู้ประกอบการ ยุคใหม่สามารถดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการประกัน คุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษา สถานศึกษาควรยึดหลักการมีส่วนร่วมของ บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนนักศึกษา ชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนโดยการส่งเสริมสนับสนุนกำกับดูแล ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้อง ดำเนินการประกัน คุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

4. จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา โดยสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการทำ หน้าที่ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพตามแผนการพัฒนาคุณภาพ ของสถานศึกษาทุกปี และให้หน่วยงาน ต้นสังกัดของสถานศึกษาจัดให้มีการติดตาม

ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างน้อย 1 ครั้งในทุก 3 ปี

5. สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการอาชีวศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศกำหนด ครอบคลุมสมรรถนะวิชาชีพทุกหลักสูตร และสาขาวิชาให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน สถานศึกษา สถานประกอบการ ชุมชน ท้องถิ่นและเทคโนโลยี จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพ และจัดทำแผนพัฒนาการจัด การศึกษาของสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์แผนดำเนินการ กระบวนการเรียนรู้และฝึกประสบการณ์ การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ การบริหารและการจัดการสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร การเงินและงบประมาณของสถานศึกษา

ภาคะวัน บุญจิต (2565, หน้า 17) ได้กล่าวถึงการจัดการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพว่าต้องมีการยกระดับคุณภาพผู้เรียนเข้าสู่มาตรฐานสากล เพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดอาชีวศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการให้มีมาตรฐานและคุณภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ตามนโยบายการบริหารจัดการอาชีวศึกษา 4 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 การสร้างโอกาสทางการศึกษา “เรียนฟรีมีงานทำ มีรายได้ระหว่างเรียน 1) พัฒนาศูนย์อบรมอาชีวศึกษา 2) เทียบโอนประสบการณ์สายอาชีพจบปวช. ได้อย่างน้อย 8 เดือน 3) จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา 4) จัดตั้งและขยายศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชนFix It Center 5) ศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน สนับสนุน OTOP 6) ขยายให้มีผู้เรียนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น 7) ลดการออกกลางคัน 8) ขยายโอกาสในการศึกษาด้านอาชีวศึกษาถึงระดับปริญญาตรีสายปฏิบัติการ 9) สอนวิชาชีพ เพื่อคนพิการในสถานศึกษา 10) สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน 11) จัดอาชีวศึกษาและพัฒนาอาชีพ สร้างงานสร้างรายได้ในกลุ่มพื้นที่ชายแดนภาคใต้

มิติที่ 2 การพัฒนาคุณภาพ “ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนปฏิรูปการสอบให้ทันกับยุคสมัยอย่างมีคุณภาพ

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน 1) เร่งยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 3) ปรับปรุงหลักสูตรอาชีวศึกษาทุกระดับ 4) ยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยอิงผลการประเมินระดับชาติ

(V – Net) และการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ 5) พัฒนาแนวทางการประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง 6) ร่วมมือกับภาคเอกชน ในการเรียนการสอนและฝึกงานในสถานประกอบการ 7) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยกิจกรรมองค์การวิชาชีพ การบริการสังคม จิตอาสาและกีฬา

2. ด้านคุณภาพสถานศึกษา 1) พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน 2) ยกระดับมาตรฐานสถานศึกษา โดยอิงผลการประเมินของ สมศ.ด้านคุณภาพการเรียนการสอน 3) วิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้สู่การเป็นผู้ประกอบการ 4) ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมของผู้เรียนและผู้สอน 5) ส่งเสริมนวัตกรรม การจัดการอาชีวศึกษา 6) จัดการเรียนการสอน English Program และ Mini English Program ด้านอาชีวศึกษา 7) นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน

3. ด้านคุณภาพครู 1) กำหนดมาตรฐานสมรรถนะครูอาชีวศึกษา 2) พัฒนาครู โดยใช้เครือข่าย/สมาคมวิชาชีพ 3) พัฒนาระบบนิเทศภายใน 4) เร่งยกระดับวิทยฐานะ

มิติที่ 3 การสร้างประสิทธิภาพในด้านการบริหารจัดการ “การบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับเชื่อมั่น มีเอกภาพ ใช้เทคโนโลยีสนับสนุน

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูล สนับสนุนการวางแผนและการพัฒนาคุณภาพ 2. นำระบบ ICT มาใช้เพื่อการบริหารจัดการ 3. บริหารงานบุคคล โดยใช้หลักธรรมาภิบาล 1) ดูแลและแก้ปัญหาครูจ้างสอนและใบประกอบวิชาชีพ 2) สร้างขวัญ กำลังใจ และจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร

4. ป้องกันและแก้ปัญหาอาชญากรรมในสถานศึกษา 5. จัดสรรงบประมาณ / ทรัพยากรอย่างเหมาะสม 1) ครุภัณฑ์มาตรฐานขั้นพื้นฐาน 2) สถานศึกษาขนาดเล็ก 6. กระจายอำนาจการบริหารงบประมาณ

มิติที่ 4 ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา “เพิ่มทักษะวิชาชีพ ด้วยความร่วมมือในและต่างประเทศ

1. จัดตั้งกองทุนอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาและฝึกอบรมวิชาชีพ 2. เพิ่มการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีทุกระดับ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทั้งในและต่างประเทศ

3. ขยายความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในรูปแบบต่าง ๆ ในการพัฒนานักศึกษา พัฒนาครูพัฒนาการเรียนการสอน

4. ร่วมกับประเทศในอาเซียน พัฒนาคุณภาพการอาชีวศึกษา

รมย์นลิน ศรีสายหยุด (2565, หน้า 13) ได้กล่าวว่า คุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศและการพัฒนาคุณภาพคน เพราะคุณภาพการศึกษาย่อมส่งผลต่อความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ อันได้แก่สติปัญญา และความเป็นเลิศของมนุษย์ คุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณภาพการศึกษามีความสำคัญ ต่อการสร้างและพัฒนาคน ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีการศึกษามีคุณภาพ จึงต้องสอดคล้องกับคุณลักษณะที่สร้างขึ้นมา การศึกษาจะพัฒนาคนให้สามารถมี ปัญญาคิดเอง มีสติปัญญา และสามารถปรับตัวได้
2. คุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อการแข่งขันการสร้างคุณภาพและมาตรฐาน สร้างความเป็นเลิศและความเข้มแข็งทางวิชาการ ต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติ

3. คุณภาพการศึกษา มีความสำคัญต่อความเชื่อมั่น ของประชาชน เพราะการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานจะทำให้ประชาชนทุกคนเชื่อมั่นได้ว่าลูกหลานที่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษาที่มี มาตรฐานสูงจะมีคุณภาพ มีความสามารถ มีศักยภาพเพียงพอในการทำงาน และประกอบอาชีพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ จะต้องเป็นการจัดการศึกษาด้าน อาชีพที่ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา และสถานประกอบการ เพื่อผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพ การศึกษาทั้งภายใน และภายนอกโดยคำนึงถึงมาตรฐานการอาชีวศึกษา

4. มาตรฐานการอาชีวศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

1. มาตรฐานการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (อัญญลักษณ์ จีระออน, 2563, หน้า 22 – 24) จากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 34 วรรคสองและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 17 กำหนดให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษา พิจารณามาตรฐานการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติประกอบ กับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาจัด ระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศ กำหนด คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้พิจารณามาตรฐาน การอาชีวศึกษา เพื่อใช้ในการ จัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และการฝึกอบรมวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

การจัดการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จ การศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและการประยุกต์ใช้ เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิ อาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา และมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้เกี่ยวกับ ข้อเท็จจริง ตามหลักการ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียน หรือ ทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีและหรือข้อเท็จจริง เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิ อาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา

1.2 ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามี ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิตเป็นไปตาม มาตรฐานคุณวุฒิ อาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีสุขภาวะที่ดี

1.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจ นิสัยที่ดีภูมิใจและ รักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตาม ระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะใน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาประกอบด้วย ประเด็นการประเมิน ดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน มีการปรับปรุงรายวิชาเดิมหรือกำหนดรายวิชาใหม่หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ จัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ทั้งวัยเรียนและวัยทำงานตามหลักสูตร มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา ตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนของ แต่ละหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนรายวิชาให้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

2.3 ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษาบริหารจัดการบุคลากร สภาพแวดล้อมภูมิทัศน์อาคารสถานที่ห้องเรียนห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ครุภัณฑ์และงบประมาณของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ สถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

3.1 ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

3.2 ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

สถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน หรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตาม วัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่ามาตรฐานการอาชีวศึกษามี 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา 1) ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 1) ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

4.2 คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สำหรับสถานศึกษา ที่จัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา ใช้แนวทางในการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านอาชีวศึกษาให้เป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา จึงได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 จำนวน 5 ด้าน สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (อัญญลักษณ์ จีระอนันต์, 2563, หน้า 16 – 18) ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา

- 1.1 การดูแลและแนะแนวผู้เรียน
- 1.2 ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 1.3 ผู้เรียนมีสมรรถนะในการเป็นผู้ประกอบการหรือการประกอบ

อาชีพอิสระ

- 1.4 ผลงานของผู้เรียนด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์หรือ

งานวิจัย

- 1.5 ผลการแข่งขันทักษะวิชาชีพ
- 1.6 ผลการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ
- 1.7 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET)
- 1.8 การมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษา

ด้านที่ 2 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

- 2.1 การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ
 - 2.1.1 การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างเป็นระบบ
 - 2.1.2 การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ หรือปรับปรุงรายวิชา

หรือปรับปรุงรายวิชาเดิม หรือกำหนด รายวิชาเพิ่มเติม

- 2.2 การจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 2.2.1 คุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ
 - 2.2.2 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติที่เน้นผู้เรียน

เป็นสำคัญและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ด้านที่ 3 ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา

- 3.1 ครูผู้สอน
 - 3.1.1 การจัดการเรียนการสอน
 - 3.1.2 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 3.1.3 การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ
- 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.2.1 การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม
 - 3.2.2 การบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร

จัดการสถานศึกษา

ด้านที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วม

- 4.1 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 4.2 การระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการเรียนการสอน
- 4.3 การบริการชุมชนและจิตอาสา

ด้านที่ 5 ด้านปัจจัยพื้นฐาน

- 5.1 อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงานหรืองานฟาร์ม
- 5.2 ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน
- 5.3 แหล่งเรียนรู้และศูนย์วิทยบริการ
- 5.4 ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการใช้งานด้านสารสนเทศ

ภายในสถานศึกษา

- 5.5 การเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการจัดการเรียน

การสอนในชั้นเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษามี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ด้านที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านที่ 3 ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วม ด้านที่ 5 ด้านปัจจัยพื้นฐาน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษา

ธัญญลักษณ์ จีระออน (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 กรณีศึกษาวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการศึกษสภาพการดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ของ วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วยด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม และด้าน ปัจจัยพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และเมื่อพิจารณาการประเมิน คุณภาพในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.98 – 4.09 และ 2) เมื่อพิจารณา ถึงข้อเสนอแนะในการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสถานศึกษาควรเพิ่มเติมระบบการช่วยเหลือ

ดูแลผู้เรียนเพื่อรับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นจริงและลดปัญหาการออกกลางคันของนักเรียนในระหว่างการศึกษา รวมถึงปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการและทดสอบมาตรฐานตามหลักสูตรและตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาที่กำหนด ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการเพื่อเป็นตัวชี้วัดให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบถึงประสิทธิภาพของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาต่อไป

ผกาพลี เกียรติไกรวัล (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและภาวะผู้นำครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่มีประเภทของสถานศึกษา สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน หาความสัมพันธ์และหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู และหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด สกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 260 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสกลนคร จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา และสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวมพบว่า ไม่มีความ แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา และสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยรวมพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน 5) ปัจจัยกับภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์ ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนครที่นำมา วิเคราะห์จำนวน 3 ด้านมีปัจจัย 2 ด้าน คือความรู้เชิงลึกและแรงจูงใจภายใน ที่สามารถ พยากรณ์ภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนครโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 65.60 ส่วนสภาพแวดล้อมเปิด ไม่มีอำนาจพยากรณ์ 7) มีแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยเพื่อเพิ่มภาวะผู้นำครูในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดสกลนครอยู่ 3 แนวทาง

ได้แก่ 1) ด้านแรงจูงใจภายใน ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ตั้งเป้าหมาย ความสำเร็จของตนเองและองค์กร กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจเกิดความรักความศรัทธาความรู้สึที่ดี โดยใช้หลักเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมแรงในการ ปฏิบัติงานดูแลเอาใจใส่ร่วมกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ 2) ด้านสภาพแวดล้อมเปิด ควรสนับสนุนให้มีการจัดประชุมแจ้ง นโยบายในการบริหาร ให้คำแนะนำ ให้แนวทางในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศ แห่งความเป็นประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อน และหลังทำกิจกรรมหรือโครงการ เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ ให้เกียรติกัน สร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจ เปิดเผย และยอมรับฟังความคิดเห็นตามมติ ที่ประชุม เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป 3) ด้านความรู้เชิงลึก ควรมีการสำรวจความต้องการมา กำหนดทิศทาง ในการพัฒนา จัดสรรทรัพยากรในการพัฒนาความรู้ สนับสนุนให้ครูไปอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ ต่อยอดความรู้บนพื้นฐานความรู้เดิม มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ ส่งเสริมการศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

นัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดำเนินการตามระเบียบวิธี วิจัยและและพัฒนา 3 ขั้นตอน 1) การศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี 2) สร้างรูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการการเรียนรู้กับการ ทำงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและตรวจสอบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ 3) การประเมินรูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสอบถามผู้อำนวยการ สถานศึกษา ครูนิเทศและครูผู้สอน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการจัดการ ได้แก่ โครงสร้างคณะกรรมการ และวัตถุประสงค์ 2) ด้านกระบวนการบริหาร ได้แก่ ขั้นตอนเตรียม ขั้นตอนดำเนินการและขั้นสรุป 3) ด้านผลประโยชน์ของความร่วมมือ ได้แก่ ผลประโยชน์ของสถานศึกษาและผลประโยชน์ของสถานประกอบการ

4) ด้านหลักสูตร ได้แก่ ลักษณะหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดการเรียน การสอนภายในสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอนภายในสถานประกอบการ รูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการเรียนรู้งานกับการทำงานของสถานศึกษามีความเป็นประโยชน์และมีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ออยู่ในระดับมาก

ภคะวัน บุญจิต (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในอำเภอ ศรีราชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาในการดำเนินงานการบริหารจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งใน อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล พบปัญหาในด้านการจัดการฝึกอาชีพและด้านการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล ส่วนด้านการจัดการหลักสูตรและด้านการนิเทศไม่พบสภาพปัญหาในการดำเนินงานโดยเมื่อลำดับปัญหาในการดำเนินงาน พบปัญหามากที่สุดในด้านการจัดการฝึกอาชีพ 2) แนวทางการบริหารจัดการศึกษาระบบทวิภาคีจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทาง 5 แนวทาง (1) การสร้างแรงจูงใจให้กับสถานประกอบการ (2) การสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี (3) การส่งเสริมให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนอบรมครูฝึกในสถานประกอบการร่วมกับสำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา (4) การให้ความสำคัญ กับทุกองค์ประกอบในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีในภาพรวม (5) การบริหารจัดการศึกษาระบบทวิภาคีในทุกมิติโดยมีสภาอุตสาหกรรมเป็นศูนย์กลางเพื่อการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีให้มี ประสิทธิภาพและมาตรฐานต่อไป 3) แนวทางที่ 1 – 4 มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในส่วนของแนวทางที่ 5 มีความเหมาะสมอย่างไรก็ตามเป็นส่วนของการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่สถานศึกษาและสถานประกอบการไม่มีอำนาจในการบริหารจัดการ

Shuler (2007, pp.3 – 4) ได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินการและแนวคิดในการรื้อฟื้นเรื่องการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นใน 3 มลรัฐ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีได้มีการรื้อฟื้นขึ้นอีกครั้งในปี ค.ศ. 1964 ด้วยพระราชบัญญัติ Civil Rights Act โดยมี เคนเนต อัดัม (Kenneth Adams) มาให้การสนับสนุนในเรื่องนี้ การจัดการศึกษาระบบทวิภาคียัง มุ่งเน้นในเรื่องของความเสมอภาคความเท่าเทียมกันในการให้การศึกษาทั้งคนผิวดำและคนผิวขาวใน สหรัฐอเมริกาอีกด้วย

Schroeder (2009, p. 6) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลกระทบเกี่ยวกับความเชื่อของครูและการร่วมมือผสมผสานในการฝึกปฏิบัติในฐานะผู้เข้าร่วมในคณะ IEP ของโรงเรียนขนาดกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันก็คือการไม่มีเวลาให้กัน ผู้สอนไม่มีอิทธิพลเพียงพอ ความไม่ชัดเจนของบทบาทที่มีอยู่ และการยึดติดอยู่กับระบบการศึกษาอาชีวศึกษาที่ผู้สอนไม่มีความสามารถเพียงพอ

Ramsaroop (2011, pp. 8 – 9) ได้ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงของการอาชีวศึกษาที่เป็นแนวทางการเปลี่ยนแปลงสู่พัฒนาเศรษฐกิจของตรินิแดดและโตเบโก วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อ ศึกษาปัจจัยที่กำหนดการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาการอาชีวศึกษา ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของตรินิแดดและโตเบโกภายในเวลา 3 – 5 ปีการศึกษา ครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่ เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ด้านธุรกิจด้านเศรษฐกิจด้านแรงงานด้านอุตสาหกรรมการผลิต การบริการ และด้านการศึกษา เข้ามาร่วมกันวิพากษ์เริ่มจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญกำหนดหัวข้อไว้ 5 – 8 หัวข้ออันเป็นพื้นฐานของประสบการณ์และความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นตัวกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงของระบบการอาชีวศึกษาเพื่อเป็นแนวทางไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของตรินิแดดและโตเบโกภายใน 3 – 5 ปี ด้วยการระบุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 60 ปัจจัย โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ปัจจัย

Gunderson (2014, pp. 3 – 4) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาค้นคว้าความสำเร็จทางวิชาการที่มีผลต่อนักเรียนระดับอาชีวศึกษา วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ตรวจสอบว่าการศึกษาระดับ อาชีวศึกษาหรือธุรกิจมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงที่สุดของนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วย การเปรียบเทียบด้านการศึกษาของนักเรียนที่ไม่มีวิชาชีพ หรือประสบการณ์ธุรกิจกับนักเรียนระดับการศึกษาอาชีวหรือธุรกิจ บางกลุ่มการศึกษาที่เริ่มเรียนโรงเรียนมัธยมปลายในช่วง ปี ค.ศ. 1999 – 2000 ได้รับเกรดเฉลี่ย 2.5 หรือต่ำกว่า ปลายปีแรกและจบ มัธยมปลายก่อนที่จะเริ่มต้นเรียนจากโรงเรียนปี ค.ศ. 2003 – 2004 จำนวน 322 คน ที่ระบุไว้ในกลุ่มการศึกษากลุ่มแรก หลังจากการศึกษาค้นคว้าเสร็จสิ้น ขั้นตอนต่อไปได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อดูความ เป็นมาของบทบาทการศึกษาวิชาชีพหรือธุรกิจ ผลการศึกษาวิชาชีพหรือธุรกิจที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียน การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเกรดเฉลี่ยสะสม คะแนนการทดสอบมาตรฐาน การดูแล รักษา วินัย และนักเรียนลาออกก่อนที่จะสำเร็จ

การศึกษาเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อกำหนดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ การลาออกวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ นักวิจัยได้ดำเนินการสำรวจโดยใช้ข้อมูลผู้สำเร็จ การศึกษาทั้งหมดในชั้นเรียนของปี ค.ศ. 2003 ที่อายุมากกว่า 18 ที่จบอย่างน้อยสองหลักสูตรในโปรแกรมหนึ่งวิชาชีพหรือธุรกิจ นักเรียนเหล่านี้ได้อธิบายความเกี่ยวข้องของการฝึกอบรมด้าน การศึกษาวิชาชีพ หรือธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ ประสบการณ์และทางเลือกอาชีพ (ซึ่งอาจรวมถึง การศึกษาวิทยาลัย)

Parker (2018, pp. 7 – 8) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของหลักสูตรอาชีวศึกษาระดับมัธยมในรัฐมิสซิสซิปปี การศึกษาครั้งนี้ได้รับการออกแบบเพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้ หลักสูตรอาชีวศึกษาประสบความสำเร็จ โดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูและนักเรียนเช่นการจัดชั้นเรียน ครูผู้สอน วิธีการสอน จึงทำให้หลักสูตรนี้ ประสบผลสำเร็จ ผู้มีส่วนร่วมประกอบด้วย ครู นักเรียน ที่อยู่ในหลักสูตรอาชีวศึกษา ระดับ มัธยมศึกษาในรัฐมิสซิสซิปปีพบว่า ประสบความสำเร็จมากที่สุดจากคะแนนการทดสอบ C – PAS ของการฝึกงานแต่ละพื้นที่ประกอบด้วยสาขาวิชาช่างก่อสร้าง สาขาวิชาธุรกิจและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการตลาด และสาขาวิชาสหเวชศาสตร์ จากผลการวิเคราะห์คะแนนทดสอบ MS – CAPS พบว่ามีโรงเรียน 4 แห่งที่มีคะแนนสูงสุดจากโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อนำมาวิเคราะห์ในการกำหนดปัจจัยที่มีความสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ให้ประสบความสำเร็จวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบ ด้วยการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การสังเกตการณ์ในชั้นเรียน และการสนทนากลุ่มของนักเรียนที่ เข้าร่วมในการศึกษา

การจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

1. แนวคิดเกี่ยวกับวิถีปกติใหม่

วิถีปกติใหม่ (New Normal) วิถีปกติใหม่เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมปฏิบัติอย่างเป็นปกติต้องเปลี่ยนแปลงไป รูปแบบวิถีชีวิต ใหม่ ประกอบด้วยวิถีคิด วิถีเรียนรู้ วิถีสื่อสาร วิถีปฏิบัติ และการจัดการ คำว่า วิถีปกติใหม่ถือกำเนิดขึ้นในช่วงหลังวิกฤติเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลกในช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2007 – 2008) ได้เกิด

การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจครั้งใหญ่ ทำให้การจัดการบางอย่างซึ่งแต่เดิมเคยถูกมองว่าผิดปกติ ลายมาเป็นสิ่งที่พบเห็นกันได้ทั่วไป ส่วนความปกติใหม่ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ช่วงปลาย พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2563 เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงของโลกมีผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก มนุษย์จึงจำเป็นต้องป้องกันตนเองด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การดำรงชีวิตใหม่ เพื่อให้ปลอดภัยจากการติด เชื้อ พร้อมกับความพยายามฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ การจัดการ และพฤติกรรม ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ก็กลายเป็นความปกติใหม่ จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปก็ทำให้เกิดความคุ้นชินและ กลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคมในปัจจุบัน (สุภาภรณ์ พรหมบุตร, 2563, หน้า 3)

1.1 ความหมายของวิถีปกติใหม่

ได้นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของวิถีปกติใหม่ไว้ดังนี้
ราชบัณฑิตยสภา (2563, หน้า 2) มีมติให้บัญญัติคำว่า new normal ว่า นิวนอร์มอล, ความปกติใหม่, ฐานวิถีชีวิตใหม่ โดยให้ความหมายว่าหมายถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีตอันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติ และเคยคาดหวังล่วงหน้าไว้ได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย และบัญญัติศัพท์ “NEW normal” หมายถึงความปกติใหม่ หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ โดยเขียนทับศัพท์ว่า “นิวนอร์มัล”

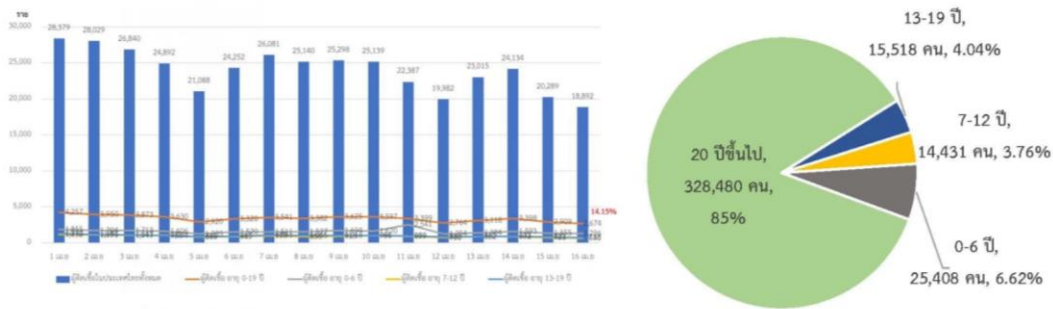
สุรพล อิศรไกรศีล (2563, หน้า 1) นายกราชบัณฑิตยสภา ได้เผยแพร่ข้อความผ่านเฟซบุ๊ก Surapol Issaragrisil ระบุว่า ราชบัณฑิตยศัพท์คำว่า “New normal” การพิจารณาคำศัพท์บัญญัติและนิยามของคำว่า New normal ได้มีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายในช่วงที่มีการระบาดของโรค COVID-19 โดยคำว่า New normal เป็นวลีและเป็นสำนวน ซึ่ง Oxford dictionary ได้ให้คำนิยาม New normal หมายถึง สถานการณ์หรือปรากฏการณ์ที่แต่เดิมเป็นสิ่งที่ไม่ปกติ ผู้คนไม่คุ้นเคย ไม่ใช่มาตรฐาน ต่อมาเมื่อเหตุหรือเกิดวิกฤตบางอย่าง จึงมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้สถานการณ์หรือปรากฏการณ์นั้นกลายมาเป็นสิ่งที่ปกติและเป็นมาตรฐาน

มาลี บุญศิริพันธ์ (2564, หน้า 1) คณะกรรมการบัญญัติศัพท์นิเทศศาสตร์ราชบัณฑิตยสภา กล่าวไว้ว่า New normal แปลว่า ความปกติใหม่, ฐานวิถีชีวิตใหม่ หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่ง

มากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคย
คาดหมายล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย
อัญญา ทวีสุขกาญจน์ (2564, หน้า 4) กล่าวว่า วิธีปกติใหม่
หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมา
กระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคย
คาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย
สรุปได้ว่า วิธีปกติใหม่ (New normal) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิต
อย่างใหม่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีเหตุหรือเกิดวิกฤตบางอย่าง จนแบบแผนและ
แนวปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยนั้นกลายเป็นสิ่งที่ปกติและเป็นมาตรฐาน

1.2 สถานการณ์โรคโควิด 19

มีรายงานผู้ป่วยโรคโควิด 19 ในประเทศที่มีการระบาดทั้งประเทศจีน
ประเทศในทวีปยุโรป ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศไทย แสดงให้เห็นว่าเด็กติดเชื้อ
ไวรัสโควิด 19 ได้ทุกอายุ แต่อุบัติการณ์น้อยกว่าผู้ใหญ่มาก เด็กมักมีประวัติสัมผัสใกล้ชิด
กับผู้ที่ติดเชื้อในครอบครัว เด็กที่ป่วยเป็นโรคไวรัสโควิด 19 จะมีเชื้อในระบบทางเดินหายใจ
บทบาทของเด็กในการเป็นผู้แพร่เชื้อยังไม่ชัดเจน แต่การที่พบเชื้อโคโรนาไวรัส ในทางเดิน
หายใจของผู้ป่วยเด็กทำให้เด็กมีโอกาสเป็นผู้แพร่เชื้อสู่ผู้อื่นได้ แม้รายงานส่วนใหญ่เด็กมัก
เป็น ผู้รับเชื้อไวรัสโควิด 19 จากผู้อื่น มีรายงานว่าผู้ป่วยโควิด-19 ที่เป็นเด็กมักมีอาการไม่
รุนแรง แต่อาจมีอาการรุนแรง ถึงแก่ชีวิตในกรณีที่มีโรคอื่นอยู่ก่อน หรือเป็นผู้ที่มีภูมิคุ้มกัน
บกพร่องในระยะหลังมีรายงานผู้ป่วยที่มีอาการคล้ายโรคคาวาซากิ (Kawasaki Disease)
บางรายมีอาการช็อคและเสียชีวิต เกิดขึ้นในเด็กที่มีสุขภาพดีมาก่อน เป็นกลุ่มอาการ
Hyperinflammatory Syndrome ที่เกี่ยวข้องกับการติดเชื้อโควิด 19 รายงานจากอังกฤษ
สหรัฐอเมริกา อิตาลีจะเห็นว่า โรคโควิด 19 เป็นโรคที่อุบัติขึ้นมาใหม่ไม่เป็นที่รู้จักมาก่อน
ความรู้ในด้านอาการ อาการแสดง ความรุนแรงของโรคยังไม่เป็นที่รู้กันยังคงต้องศึกษาและ
มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลตลอดเวลา (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2563, หน้า 36)
ส่วนในประเทศไทยพบว่าผู้ป่วยที่เป็นเด็ก แสดงดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 จำนวนผู้ติดเชื้อโควิด-19 ในช่วงวันที่ 1 – 21 เมษายน 2565
ที่มา: กรมอนามัย (ข้อมูล ณ 21 เมษายน 2565)

สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่มีนักเรียนอยู่รวมกันจำนวนมาก มักจะมีความเสี่ยงสูง หากมีระบบการจัดการที่ไม่ดี อาจจะมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ได้ในกลุ่มเด็กเนื่องจากพบว่าการติดเชื้อไวรัสโควิด 19 ส่วนใหญ่จะไม่ค่อยมีอาการหรือมีอาการแสดงค่อนข้างน้อย ความรุนแรงจะน้อยมากหากมีการระบาดในกลุ่มเด็กขึ้นจะมีผลกระทบในสังคมหรือผู้ใกล้ชิด เช่น ครู พ่อ แม่ ผู้สูงอายุ ที่ติดเชื้อจากเด็ก

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (2565, หน้า 3) พบว่า ผู้ป่วยยืนยันติดเชื้อสะสมจำนวน 3,017 ราย เด็ก อายุ 0 – 9 ปี เป็นผู้ป่วยยืนยันติดเชื้อสะสมจำนวน 60 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.9 เป็นเด็กอายุ 10 – 19 ปี เป็น ผู้ป่วยยืนยันติดเชื้อสะสมจำนวน 115 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.8 น้อยกว่ากลุ่มผู้ใหญ่ (ข้อมูล ณ 12 พฤษภาคม 2565) ไม่มีรายงานผู้ป่วยเด็กที่เสียชีวิตในประเทศไทยอย่างใดก็ตาม หากมีการเปิดเรียน มีโอกาสสูงที่จะเกิดการติดเชื้อในกลุ่มเด็กเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเด็กเป็นกลุ่มที่ต้องได้รับการดูแลและระมัดระวังในการกระจายเชื้อเป็นอย่างมาก มาตรการในการเปิดเทอม จึงมีความสำคัญมากในการควบคุม การระบาด การวางแผนเปิดเทอม จึงต้องมั่นใจว่าควบคุมไม่ให้เกิดการระบาดของโรคในเด็กนักเรียนได้

1.3 สถานการณ์ปัจจุบันหลังวิกฤตโควิด-19

“ความปกติใหม่” (New Normal) หรือ “รูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่” หลังจากที่มีสิ่งรุนแรงมากระทบจนคนในสังคมต้องเปลี่ยนวิถีของการดำรงชีวิต” กลายเป็นคำที่คนเริ่มพูดถึงกันว่าหลังจากการสิ้นสุดของโรคระบาดโควิด-19 แล้ว ชีวิตของผู้คนในสังคมจะเปลี่ยนไป ไม่ว่ารูปแบบของการใช้ชีวิตประจำวัน การอยู่ร่วมกันในสังคม ไปถึง

การประกอบธุรกิจการงาน

นักอนาคตวิทยาหลายคนกล่าวถึงการเว้นระยะห่างทางสังคมที่มีเพิ่มขึ้น ทำให้การทำงานต้องเปลี่ยนเป็น Work from Home การศึกษาเป็นการศึกษาทางไกล ออนไลน์ การส่งสินค้าและอาหารที่เปลี่ยนไปสู่การส่งแบบเดลิเวอรี่ การจ้างคนทำงานที่น้อยลงแต่กลับมีการให้ความเห็นน้อยมากในการกล่าวถึงระบบราชการที่ต้องปรับตัวหลังวิกฤต คงมีใช้ระบบราชการเป็นหน่วยงานที่ได้รับยกเว้น แต่มักจะเป็นอะไรที่เปลี่ยนแปลงลำบาก ความคิดใหม่ หรือการเตรียมการรองรับกลับไม่มีความคืบหน้าใด ๆ ให้เห็น

1. กระแสภาวะวิกฤติของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จากกรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) เมื่อต้นปี 2563 อันถือว่าเป็นโรคอุบัติใหม่ และเป็นภาวะวิกฤติที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงในระยะยาวต่อทุกประเทศทั่วโลก แสดงให้เห็นชัดเจนว่าภาครัฐต้องมีบทบาทสำคัญมากต่อการป้องกันและแก้ปัญหาภัยพิบัติที่ไม่เคยคาดการณ์ล่วงหน้ามาก่อน ภาครัฐของประเทศใดที่สามารถบริหารจัดการต่อปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถฟื้นตัวได้เร็วปัญหาดังกล่าวย่อมบรรเทาเบาบาง ประชาชนมีความพึงพอใจและการขับเคลื่อนประเทศชาติย่อม สามารถดำเนินการต่อไปได้ นอกจากโรคอุบัติใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันแล้ว ภัยพิบัติอื่น ๆ ก็เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทั้งที่เกิดจากมนุษย์หรือเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เช่น ภาวะโรคร้อน ภาวะมลพิษทางอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น รวมทั้งปัญหาอื่น ๆ ที่กำลังเป็นภัยคุกคามทุกประเทศ เช่น ปัญหาแรงงานข้ามชาติ การทุจริต ประพฤติมิชอบ เป็นต้น

2. การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันด้านเทคโนโลยี โลกในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันด้านเทคโนโลยี (Disruptive Technology) ดังจะเห็นได้ว่าในช่วง 60 ปีที่ผ่านมาการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่มีบทบาทสำคัญต่อภาคอุตสาหกรรมของโลกได้ก้าวหน้าจากระดับ 1.0 มาถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นระดับ 4.0 และบางประเทศก็ถึง ระดับ 5.0 ไปแล้ว นอกจากนี้แนวโน้มที่สำคัญคือ ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) จะเข้ามาแทนที่แรงงานคนมากขึ้น ๆ ประเทศใดสามารถพัฒนาระดับเทคโนโลยีได้มากเท่าใดก็ย่อมมีความก้าวหน้าด้านเศรษฐกิจ ด้านอุตสาหกรรม และด้านสังคมมากขึ้นเท่านั้น ขณะเดียวกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นคือคนจะตกงานมาก ขึ้นหรือปรับตัวไม่ทันที่จะทำงานร่วมกับปัญญาประดิษฐ์

3. การเปลี่ยนวิถีชีวิตจาก Normal มาเป็น New Normal ผลพวงจาก กระแสการเปลี่ยนแปลงสำคัญ ๆ ข้างต้น ได้นำมาสู่ New Normal หรือ ความปกติ ใหม่ฐานวิถีชีวิตใหม่ (ตามบัญญัติศัพท์ของราชบัณฑิตยสภา) อันหมายถึงรูปแบบการดำเนินชีวิต อย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทาง ปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลง ไปสู่วิถีใหม่ภายใต้มาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย โดยรูปแบบวิถีชีวิตใหม่ นี้ประกอบด้วยวิถีคิด วิถีเรียนรู้ วิถีสื่อสาร วิถีปฏิบัติ และการจัดการการใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการ เปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงและรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัว เพื่อ รับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะดำรงรักษาวิถีดั้งเดิมหรือวนหาถึงอดีต

4. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนการปฏิรูป ประเทศ (พ.ศ. 2561 – 2565) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนการปฏิรูปประเทศระยะ 5 ปี เกิดขึ้นด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้การขับเคลื่อนประเทศมีทิศทาง เป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ ชัดเจนสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยในส่วนของ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินได้กำหนดให้ภาครัฐมี โครงสร้าง กะทัดรัดลดภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้มีการบริการประชาชนอย่างคล่องตัว ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยรวมทั้งบุคลากรภาครัฐต้องได้รับการพัฒนาขีดความสามารถทักษะ และสมรรถนะเพื่อขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลและประเทศไทย 4.0 (Digital Skills and Literacy) ตลอดจนต้องได้รับการพัฒนา ทักษะและสมรรถนะให้เป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงและสร้าง นวัตกรรมภาครัฐ (Change and Innovative Leaders)

5. มติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรการเตรียมความพร้อมของ หน่วยงานภาครัฐในการบริหาร ราชการและให้บริการประชาชนในสภาวะวิกฤติ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2563 มีมติเห็นชอบตามที่คณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ เสนอเกี่ยวกับมาตรการเตรียมความพร้อมของหน่วยงานภาครัฐใน การบริหารราชการและให้บริการประชาชนในสภาวะวิกฤติ (รองรับสถานการณ์ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 (Coronavirus Disease 2019: COVID-19) โดยมีสาระสำคัญ ๆ เช่น เร่งรัดให้หน่วยงานของรัฐบริหารราชการและบริการประชาชน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e – Service) หรือวิธีการอื่นมาใช้ในการบริการประชาชนเพื่อลด การติดต่อโดยตรงและเกิดความรวดเร็วเร่งรัดการพัฒนาการเรียนการสอนผ่านทาง ออนไลน์หรือวิธีการอื่น ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการประสานงานกับ

หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารความพร้อมต่อสถานะวิกฤติ (Business Continuity Plan) เป็นต้น (From Home Economy) ทำให้ e – Commerce และการทำธุรกรรม ทางออนไลน์เติบโตอย่างก้าวกระโดดแล้ว อีกหนึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ เห็นได้ชัด ในช่วงวิกฤติโควิด – 19 ก็คือคนให้ความสนใจและ มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและสาธารณสุขมากขึ้น เช่น ให้ความสำคัญกับการล้างมือ การสวมหน้ากากอนามัย หรือแม้แต่การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ส่งผลให้เรื่อง Digital Transformations (ชัยชนะ มิตรพันธ์, 2563, หน้า 3)

2. แนวคิดการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 การเปิดสถาบันการศึกษาในเวลาต่อมาจนกลายเป็นสาเหตุให้นักเรียนจำนวนกว่า 1.5 พันล้านคน หรือมากกว่า 90% ของนักเรียนทั้งหมดในโลกได้รับผลกระทบในกระบวนการเรียนรู้ สำหรับประเทศไทยศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 (ศบค.) กำหนดให้เปิดภาคเรียนในวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 ระยะแรกโดยให้ทยอยผ่อนผันการใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา เพื่อจัดการศึกษารูปแบบการเรียนการสอน ให้มีการดำเนินการทั้งแบบออนไลน์ผ่าน DLTV ออนไลน์ และออฟไลน์ในชั้นเรียน ซึ่งจะใช้วิธีผสมผสาน หรืออาจจะเป็นการเรียนรู้ที่บ้านกับครอบครัว อย่าง Home School แล้วแต่ความเหมาะสมและบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งสถานศึกษาบางแห่งยังประสบปัญหาเรื่องการเข้าถึงเทคโนโลยี ที่เข้ามามีบทบาทในโลกการศึกษา แล้วจะออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างไรให้มีประสิทธิภาพ ทักษะและหลักสูตรของโลกการศึกษารูปแบบใหม่หลังจากนี้ควรมีหน้าตาแบบไหน เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทด้านการเรียนรู้อย่างไร ฯลฯ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องหาวิธีการในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ภายใต้ความปกติใหม่ (New Normal) ทั้งด้านการจัดรูปแบบการเรียนการสอน การพัฒนาครูให้พร้อมสู่โลกยุคใหม่ การบริหารหลักสูตร รวมถึงการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน ผู้เขียนได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดที่น่าสนใจในการปรับกระบวนการบริหารจัดการศึกษาจากองค์กรการศึกษาและนักการศึกษา ที่จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้แนวคิดในการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2563, หน้า 1 – 3) ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน จากแนวคิดของบริษัทโกลบิซคาเดเมีย (ไทยแลนด์) จำกัด สตาร์ทอัพ EdTech ผู้พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียน Live English Classroom ที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ซึ่งหลังวิกฤต COVID-19 ทำให้ผู้คนได้เรียนรู้ว่าการเรียนแบบออนไลน์ ไม่ใช่รูปแบบการเรียนที่ดีที่สุดอีกต่อไป ซึ่งไวรัสผลักดันให้ผู้คนเข้าสู่ระบบออนไลน์เพื่อปรับตัว การศึกษาไทยจะเกิด New Normal ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตใหม่ เผย 4 รูปแบบการเรียน โดยได้นำเสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในความปกติใหม่ไว้อย่างน่าสนใจ คือ

1.1 การเรียนผ่านระบบออนไลน์ 100% เหมาะกับโรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งด้านระบบการเรียนการสอนและหลักสูตรสำหรับการเรียนผ่านระบบออนไลน์ ผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียนผ่านระบบออนไลน์ และผู้ปกครองต่างมีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนรวมทั้งมีเครื่องมือสนับสนุนการเรียน เช่น คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต สมาร์ทโฟนและอินเทอร์เน็ตโดยการเรียนการสอนจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการเรียนให้มีความน่าสนใจ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการเรียนแบบออนไลน์ที่ผ่านมามีหลายโรงเรียนนำร่องเปิดการเรียนแล้ว เพื่อให้ นักเรียน ผู้ปกครองและครูสามารถปรับตัว

1.2 การเรียนในห้องเรียน เหมาะสำหรับโรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนไม่มากและพื้นที่มากพอให้สามารถปฏิบัติตามนโยบาย Social distancing เพื่อรักษาระยะห่างและการดูแลสุขอนามัยของนักเรียนได้อย่างเข้มข้นและเคร่งครัด ควบคู่กับการให้นักเรียนทุกคนต้องใส่หน้ากากอนามัย และหมั่นทำความสะอาดมือด้วยแอลกอฮอล์ นอกจากนี้ ทางโรงเรียนต้องหมั่น ซ้ำเชื้อโรคทุกจุดในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการแพร่ระบาดของไวรัสโควิดซ้ำ

1.3 การเรียนแบบผสมผสานออนไลน์และออฟไลน์ เหมาะสำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมาก และไม่มีประสบการณ์จัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์มาก่อนในมุมของ Globish แนะนำให้แบ่งกลุ่มนักเรียนออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อสลับวันให้นักเรียนมาเรียนที่โรงเรียน กลุ่มละ 2 วันต่อสัปดาห์ ในขณะที่ 3 วันที่เหลือให้นักเรียนเข้าเรียนผ่านระบบออนไลน์จากที่บ้าน เพื่อให้วันที่นักเรียนมาเรียนที่โรงเรียน ทางโรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนแบบรักษาระยะห่างได้ รวมทั้งสามารถดูแลสุขอนามัยของนักเรียนอย่างเข้มข้น และเพื่อการเรียนรู้ที่ได้ประสิทธิผล แนะนำให้โรงเรียนเลือกวิชาที่ มีการปฏิบัติหรือต้องทำงานร่วมกันมาจัดการเรียนในห้องเรียน

ในขณะที่วิชาอื่นให้ จัดการเรียนการสอนผ่านออนไลน์

1.4 การเรียน Home School คาดว่าการเรียนการสอนในรูปแบบนี้จะมีเพิ่มขึ้นในประเทศไทย เนื่องจากผู้ปกครองอาจมีความกังวลเรื่องความปลอดภัยของบุตรหลานจากโรคภัยไข้เจ็บ มลพิษมลภาวะ และภัยคุกคามอื่น โดยผู้ปกครองจะมีบทบาทเป็นผู้จัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่เหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนคอร์สออนไลน์ควบคู่กับการจัดครูเฉพาะวิชาเข้ามาสอนบ้านที่ ตอบโจทย์รูปแบบการเรียนรู้อิงลูกมาประยุกต์กับหลักสูตรของกระทรวงการศึกษา ทั้งนี้ การเรียน Home School เหมาะกับกลุ่มเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และเด็กที่มีปัญหาโรคประจำตัวที่มีความเสี่ยงหากต้องออกไปเรียนที่โรงเรียน

2. ด้านการประเมินผลในการศึกษาแบบวิถีใหม่ การประเมินจะถูกเปลี่ยนจาก “การประเมินผลการเรียน” ไปสู่ “การประเมินผลเพื่อการเรียนรู้” นั่นคือการวัดผลลัพธ์ให้คุณครูเข้าใจว่าผู้เรียนเหมาะกับการเรียนรู้อะไรและอะไรที่ จะสามารถเติมทักษะที่คุณครูคาดหวังได้ การประเมินผลในวิถีการศึกษาใหม่จึงเป็นการทำความเข้าใจไม่ใช่การตัดสิน นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้มีการจัดทำแนวทางการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสถานการณ์โควิด-19 โดยมีเนื้อหาทั้งในส่วนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนทั้งรูปแบบปกติและการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานบทบาทในการเรียนของนักเรียนบทบาทในการสอนของครู การเรียนในชั้นเรียน (On – Site) การเรียนผ่านโทรทัศน์ (On-Air) และ การเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online) แต่สิ่งหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญคือการพัฒนาการเรียนออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพโดยการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบอินเทอร์แอคทีฟ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับผู้สอน เสมือนหรือดีกว่าการเรียนในชั้นเรียน

3. ด้านการพัฒนาครู สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ได้นำเสนอการปรับการศึกษายุคนิวอร์มอล โดยเสนอแนวคิดในการปรับบทบาทครูและการพัฒนาครู ดังนี้

3.1 ปรับรูปแบบดั้งเดิมจากครูที่ผู้สอน ไปเป็นครูผู้สนับสนุนการเรียนรู้ หรือ Learning Facilitator โดยเชื่อว่าค่านิยมของการศึกษาไทย คือ การมีครูคุณภาพจำนวนมากที่มีความสามารถในการเป็น Facilitator มีความสามารถในการเชื่อมโยงหลักสูตร วิธีการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา

3.2 ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมครูให้ครูเปลี่ยนจากผู้สอน (Teacher) ไปเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ ชักชวนให้เด็กได้เรียนรู้ โดยมีแนวคิดที่สำคัญ 2 แนวคิดในการมุ่งเน้นการพัฒนาครู คือ

3.2.1 เปลี่ยนจากครูแบบเดิมเป็นครูที่สอนครอบคลุมเกี่ยวกับการใช้ชีวิตจริงได้ (Transform Teachers to New Normal in Education) อาทิ โครงการศูนย์กลางการพัฒนา STEM Facilitator เมืองสะเต็มศึกษา ฐานปฏิบัติการสำหรับฝึกแนวทางสะเต็มศึกษา ที่จัดตั้งขึ้นโดยเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (Public-Private-People Partnership) ซึ่งจะเป็นต้นแบบในการขยายผลสู่ภูมิภาค โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ครูวิทย์ – คณิต ทั่วประเทศ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษา และนักเรียนสามารถนำสมรรถนะด้านสะเต็มมาใช้เพื่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพในศตวรรษที่ 21

3.2.2 แพลตฟอร์มสนับสนุนเพื่อการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน (Supporting Platform for New Normal Teachers) ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่เป็น National Online Platform อาทิ ระบบพี่เลี้ยงและการกำกับ Mentoring & Supervising แพลตฟอร์มการให้คำปรึกษา Online STEM Education สำหรับบุคลากรทางการศึกษาและผู้ปกครอง การพัฒนาครูให้มีความพร้อมสู่ การเป็นครูยุคใหม่ ในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ วิทยาการคำนวณ การขยายวิธีการเรียนแบบ STEM Education จะทำให้เด็กมีความเข้าใจ ทำให้เด็กคิด วิเคราะห์เป็น เมื่อเด็กเรียนระดับมหาวิทยาลัย จะสามารถนำความรู้ด้านการคิด วิเคราะห์ มาประกอบการเรียนได้

3.2.3 ปรับทักษะของครูเพื่อเอาเทคโนโลยีมาใช้ในปัจจุบันและในอนาคต เป็นการฝึกฝนสอนหนังสือผ่านจอโทรทัศน์หรือจอกลองคอมพิวเตอร์ คุณครูจะต้องสามารถเข้าไปพูดคุยผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโลกปัจจุบันเพื่อรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ความต้องการในการเรียนรู้ของเด็ก ๆ เป็นการสอน เป็นการรับข้อมูล เป็นการเพิ่มเติมความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเด็กนักเรียน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ครูจะต้องมีส่วนสำคัญในการพัฒนาและปรับตัวไปกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ ซึ่งครูจะต้องมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีและภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องพัฒนาครูในประเด็นนี้ ตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ อย่างก้าวกระโดดจัดให้มีการ

ทดสอบและอบรมครูให้สอดคล้องกับความรู้ยุคดิจิทัล เช่น ภาษาอังกฤษ และเรื่องเทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในอนาคต

4. ด้านการบริหารหลักสูตร บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาในขณะนี้ นอกจากจะพัฒนาทักษะการศึกษาให้แก่คนรุ่นใหม่แล้ว ยังต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น Up – Skill และ Re – Skill และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่คนทุกช่วงวัย ดังนั้น หลักสูตรการเรียนการสอนจึงมีความหลากหลาย และรูปแบบการสอนเองก็ต้องปรับเปลี่ยนให้ทั้ง 2 แบบ คือ ออนไลน์และออนไล์ อีกทั้งคงไม่มีสูตรสำเร็จว่าหลักสูตรไหนจะเป็นออนไลน์ 100% การออกแบบหลักสูตรจึงควรคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน มีแบบทดสอบที่หลากหลายเพื่อวัตถุประสงค์ที่ แตกต่างกันไป รวมถึงนักเรียนและครูร่วมกัน ออกแบบสภาพแวดล้อมในห้องเรียน นอกจากนี้ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การศึกษายุคนี้ต้องหาจุดที่จะพัฒนาเด็กไทยให้ไปสู่ โลกดิจิทัล หรือการศึกษา ศตวรรษที่ 21 โดยการการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ เพราะหลักสูตรฐานสมรรถนะจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ค้นพบศักยภาพของเด็กไทยมากขึ้น

5. การรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้สรุปนิวนอร์มอลทางการศึกษาไทย ว่า การศึกษายุคนี้วนอร์มอลนั้นระบบการศึกษาจะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม มีการให้ความสำคัญกับกระบวนการ รวมถึง well – being ของนักเรียนแบบองค์รวม เกิดการพัฒนาการศึกษาโดยการรับฟังเสียงสะท้อนจากทุกระดับ ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน ร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาองค์การยูเนสโกได้แนะนำโรงเรียนถึง 7 วิธี ที่ จะช่วยให้โรงเรียนและครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้รับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19 ดังนี้

5.1 รับฟังเสียงของครูในการกำหนดนโยบาย และแผนการ เพราะ การพูดคุยเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนเปิดโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร ครู พ่อแม่ ชุมชนรวมถึงนักเรียน ควรมีการพูดคุยกัน เพื่อให้ความต้องการของนักเรียนทุกคน ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

5.2 สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับทุกคนในโรงเรียน ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ของนักเรียนและครูคือสิ่งสำคัญที่สุดเมื่อเปิดโรงเรียน โรงเรียนต้องสร้างความรู้สึกอุ่นใจให้ทุกคนในช่วงที่ยังมีการระบาดของไวรัส รวมถึงเมื่อโรคหยุดการระบาดลงแล้ว

5.3 ให้ความสำคัญกับสภาพจิตใจ สังคมและอารมณ์ของครูและนักเรียน โควิด-19 อาจทำให้ครู นักเรียน รวมถึงครอบครัวของทุกคนรู้สึกเครียด หากความเครียดนั้นไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมอาจส่งผลต่อการเรียนรู้ในระยะยาวและการเรียนรู้ในภาพรวมของนักเรียนได้ สำหรับครูอาจเกิดภาวะหมดไฟในการสอน (Burnout) ทำให้ครูขาดงานบ่อยขึ้น หรือถึงขั้นลาออกจากงาน ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องให้ความมั่นใจกับครูว่าจะได้รับการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง เมื่อครูเกิดปัญหาด้านสภาพจิตใจโดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่

5.3.1 ช่วยให้ครูปรับตัวเข้ากับ New Normal เมื่อกลับมาสอนในชั้นเรียนตามปกติ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องได้รับการสนับสนุน และได้รับทรัพยากรที่เพียงพอในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนอีกครั้ง ครูหลายคนอาจต้องสอนซ่อมเสริมในช่วงนี้ หรือไม่ก็ต้องสอนทั้งในห้องเรียนควบคู่ไปกับการสอนออนไลน์ หรือต้องสอนหลายคาบมากขึ้น เพราะต้องลดขนาดห้องเรียนลงเพื่อทำตามมาตรการ Social Distancing

5.3.2 จัดให้มีครูเพียงพอ และให้ครูได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขกับมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม ได้เงินเดือนตรงตามเวลา หรือลาป่วยได้เมื่อรู้สึกไม่สบาย ถือเป็นเรื่องสำคัญในช่วงสถานการณ์นี้ผู้บริหารไม่ควรลดสิทธิต่าง ๆ ของครู และเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมสำหรับครู

5.3.3 ลงทุนกับภาคการศึกษา ในหลายๆประเทศ เงินเดือนครูและสวัสดิการต่าง ๆ ถือเป็นงบประมาณก้อนใหญ่ ที่ สุดของประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่มีรายได้ทางเศรษฐกิจต่ำ จากวิกฤตโควิด -19 ทรัพยากรที่มีอยู่ อาจลดลงเมื่อรายได้ผู้คนลดลง ดังนั้น เพื่อให้การศึกษายังคงดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ฝ่ายบริหารด้านการศึกษาจำเป็นต้องลงทุนกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ใช่แค่การไม่ลดเงินเดือนเท่านั้น แต่ยังต้องจัดการอบรมที่จำเป็น รวมถึงให้การสนับสนุนด้านสภาพจิตใจด้วย

5.3.4 คอยตรวจสอบสถานการณ์และข้อเสนอแนะจากครู เมื่อโรงเรียนเปิดเรียนต้องคอยตรวจสอบและประเมินสถานการณ์พร้อมทั้งปรับแผนเมื่อจำเป็น กระทรวงศึกษาธิการ ฝ่ายบริหาร และผู้อำนวยการ ต้องตรวจสอบและประเมินกรอบการทำงานเพื่อวัดความก้าวหน้า ซึ่งกรอบการทำงานเหล่านี้ควรคำนึงถึงบทบาทการสอนที่มีคุณภาพของครู และส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่ดี โรงเรียนต้องไม่ลืมเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอความคิดเห็นและประเมินการทำงานของโรงเรียนด้วย

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ยังได้สรุปนิวนอร์มอลทางการศึกษาไทยว่า การศึกษาคุณิวนอร์มอลนั้นระบบการศึกษาจะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม มีการให้ความสำคัญกับกระบวนการ รวมถึง well – being ของนักเรียนแบบองค์รวม เกิดการพัฒนาการศึกษาโดยการรับฟังเสียงสะท้อนจากทุกระดับ ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน ร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ออกแบบหลักสูตรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน มีแบบทดสอบที่หลากหลายเพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน รวมถึงนักเรียนและครูร่วมกันออกแบบสภาพแวดล้อมในห้องเรียน อย่างไรก็ตาม แนวทางการปรับการศึกษาคุณิวนอร์มอลจำเป็นต้องปรับบทบาทครูในรูปแบบดั้งเดิมเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ หรือ Learning Facilitator โดยเชื่อว่าค่านิยมของการศึกษาไทยคือการมีครูคุณภาพจำนวนมากที่มีความสามารถในการเป็น Facilitator มีความสามารถในการเชื่อมโยงหลักสูตร วิธีการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา โดยปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมครูให้ครูเปลี่ยนจากผู้สอน (Teacher) ไปเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ ชักชวนให้เด็กได้เรียนรู้ ทั้งนี้ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้นำเสนอ 2 แนวคิดสำคัญในการมุ่งเน้นการพัฒนาครู คือ

1. เปลี่ยนจากครูแบบเดิม เป็นครูที่ สอนครอบคลุมเกี่ยวกับการใช้ชีวิตจริงได้ (Transform Teachers to New Normal in Education) อาทิ โครงการศูนย์กลางการพัฒนา STEM Facilitator เมืองระยองศึกษา ฐานปฏิบัติการสำหรับฝึกแนวทางสะเต็มศึกษาที่จัดตั้งขึ้นโดยเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (Public-Private-People Partnership) ซึ่งจะเป็ต้นแบบในการขยายผลสู่ ภูมิภาค โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ครูวิทย์-คณิตทั่วประเทศ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษา และนักเรียนสามารถนำสมรรถนะด้านสะเต็มมาใช้ เพื่อการเรียนรู้การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพในศตวรรษที่ 21

2. แพลตฟอร์มสนับสนุนเพื่อการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน (Supporting Platform for New Normal Teachers) ทั้งแบบเป็นทางการและไม่ เป็นทางการที่ เป็น National Online Platform อาทิ ระบบพี่เลี้ยงและการกำกับ MENTORING & SUPERVISING แพลตฟอร์มการให้คำปรึกษา Online STEM Education สำหรับบุคลากรทางการศึกษาและผู้ปกครอง

ชูกิจ ลิมปิจำนงค์ (2563, หน้า 25) กล่าวว่า หลังประเทศต้องเผชิญกับโควิด-19 สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ทำการสำรวจข้อมูลการ

จัดการเรียนการสอนในสถานการณ์ปัจจุบันของครูระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาทั่วประเทศ โดยพบว่า นักเรียน / ครู / ผู้ปกครอง ร้อยละ 70 ไม่น่าเคย / ไม่พร้อมกับการเรียนการสอนออนไลน์ ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี พบว่า ร้อยละ 31 ขาดอุปกรณ์ ขาดความพร้อม สัญญาณโทรศัพท์ / อินเทอร์เน็ตไม่เสถียร ทางบ้านไม่มีกำลังสนับสนุนด้านพฤติกรรม พบว่า ร้อยละ 12 นักเรียนขาดสมาธิระหว่างเรียนออนไลน์ การสอนค่อนข้างจะเป็นแบบ One – way (จะเป็น Two – way เฉพาะครูที่มีเทคนิคและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์สอนออนไลน์ได้ดี) และปัญหาของผู้ปกครองต้องทำงาน ไม่มีเวลาดูแลบุตรหลานให้ตั้งใจกับการเรียนออนไลน์และด้านการสนับสนุนจากส่วนกลางพบว่า ร้อยละ 13 ครูที่สนใจการสอนออนไลน์ ต้องการแนวทางหรือการฝึกอบรมจากส่วนกลาง ที่เกี่ยวกับวิธีการใช้โปรแกรม เทคนิคการสอนออนไลน์ รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณ ด้านอุปกรณ์และโปรแกรม และสื่อ/ตำราเรียนออนไลน์ ซึ่งปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีการจัดทำแนวทางการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนฯ ในสถานการณ์ COVID-19 โดยมีเนื้อหาทั้งในส่วนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนทั้งรูปแบบปกติ และการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน บทบาทในการเรียนของนักเรียน บทบาทในการสอนของครู การเรียนในชั้นเรียน (On-Site) การเรียนผ่านโทรทัศน์ (On-Air) และการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online) เป็นต้น

ประเสริฐ บุญเรือง (2563, หน้า 2 – 4) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวว่า ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 (COVID-19) มีการระบาดในวงกว้างอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวโน้มที่ จะเกิดการแพร่ ระบาดในสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ มีความตระหนักถึงสถานการณ์ดังกล่าวและคำนึงถึง ความปลอดภัยและสุขภาพของนักเรียน นักศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา โดยตระหนักอยู่เสมอ ไม่ว่าสถานการณ์แวดล้อม จะเลวร้ายและรุนแรงแค่ไหน การเรียนรู้ที่เข้าถึงและมีคุณภาพสำหรับเด็กไทยทุกคนเป็นเป้าหมายสูงสุดตามแนวคิด “การเรียนรู้นำการศึกษา โรงเรียนอาจหยุดได้ แต่การเรียนรู้หยุดไม่ได้” ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนสามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่สภาพแวดล้อมจะอำนวย กระทรวงศึกษาธิการ ได้ วางแนวทางการจัดการเรียนการสอนภายใต้สถานการณ์วิกฤตของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด – 19 (COVID-19) บนพื้นฐาน 6 ข้อ ดังนี้

1. จัดการเรียนรู้การสอน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยสูงสุดของทุกคนที่เกี่ยวข้อง “การเปิดเทอม” หมายถึง การเรียนที่โรงเรียนหรือการเรียนที่บ้าน ทั้งนี้การตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับผลการประเมินสถานการณ์อย่างใกล้ชิด
 2. อำนวยความสะดวกให้นักเรียนทุกคน สามารถเข้าถึงการเรียนการสอนได้ แม้จะไม่สามารถไปโรงเรียนได้
 3. ใช้สิ่งที่มีอยู่ แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น ช่องดิจิทัล TV ทั้งหมด 17 ช่อง เพื่อให้นักเรียนทุกระดับชั้น สามารถเรียนผ่าน DLTV ได้ทั้งนี้ไม่มีการลงทุนเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ใด ๆ เพิ่มเติมโดยไม่จำเป็น
 4. ตัดสินใจนโยบายต่าง ๆ บนพื้นฐานของการสำรวจความต้องการ ทั้งจากนักเรียนครู และโรงเรียน โดยให้ การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นที่ตั้ง และกระทรวงศึกษาธิการจะสนับสนุนเครื่องมือและ อุปกรณ์ตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่
 5. ปรับปฏิทินการศึกษาของไทย ให้เอื้อต่อการ “เรียนเพื่อรู้” ของเด็กมากขึ้น รวมทั้งปรับตารางเรียนตามความเหมาะสม โดยเวลาที่ชัดเจนจะคำนึงถึงภาระของทุกคนและการได้รับความรู้ครบตามช่วงวัยของเด็ก
 6. บุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน จะได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง และทำให้ท่านได้รับผลกระทบเชิงลบ จากการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด
- กระทรวงศึกษาธิการ มุ่งเน้นการประสานความร่วมมืออย่างบูรณาการและเข้มแข็งกับทุกภาคส่วนรวมถึง การใช้กลไกความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชนในการดูแลนักเรียนนักศึกษา โดยคำนึงถึง ความปลอดภัยสูงสุด ภายใต้สถานการณ์วิกฤติที่เกิดขึ้น ควบคู่กับการสร้างความตระหนักให้เกิดความรอบรู้ด้านสุขภาพแก่นักเรียน นักศึกษา อันเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศในอนาคตต่อไป
- สมชัย ศรีสุทธิยากร (2563, หน้า 32 – 33) ได้กล่าวถึง แนวคิดทบทวนการ New Normal กับระบบราชการไทย หลังโควิด-19 ไว้ดังนี้

1. การแยกแยะประเภทงานบริการประชาชน งานของราชการเป็นงานบริการสาธารณะที่มีความเกี่ยวข้องในการบริการประชาชนจำนวนมากในขณะเดียวกันก็ต้องมีข้าราชการ หรือพนักงานของรัฐเป็นผู้ให้บริการจำนวนมากเช่นกันในสถานการณ์หลังการแพร่ระบาดของโรค ราชการควรใช้เป็นโอกาสในการ แยกแยะประเภทงานบริการประชาชน โดยแยกเป็น 2 ลักษณะ คือ งานที่ ประชาชนจำเป็นต้องมาพบเพื่อรับ

บริการ กับงานที่สามารถ ให้บริการโดยไม่มีความจำเป็นต้องมาถึงสถานที่ราชการก็ได้ การคิดแบบ Old normal ราชการให้ความสำคัญต่อการ แสดงตัว เจ้าตัวต้องมาเอง ต้อง แสดงหลักฐาน ต้องพบปะเพื่อสอบถามต้องสำเนาเอกสารมอบให้กับราชการ การ Rethink เพื่อออกแบบระบบการบริการประชาชน ใหม่ต้องเกิดขึ้น ต้องแปรสภาพงานที่ ประชาชน จำเป็นต้องมาพบ ให้กลายเป็นงานที่สามารถขอรับการบริการออนไลน์ให้มากที่สุด แต่หาก งานใดที่ไม่สามารถเปลี่ยนได้ ให้จัดระบบการเตรียม เอกสารและตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ วนหน้าออนไลน์ การมีระบบการจองเวลานัดหมาย และใช้เวลาในการติดต่อให้เมื่ออยู่ใน สถานที่ราชการให้น้อยที่สุด มีหน่วยวัดความสำเร็จเป็นนาที่ มิใช่ต้องมาอยู่เพื่อรอคอยใน กระบวนการต่าง ๆ เป็นครั้งคราว

2. จัดลำดับความสำคัญของงานบริการประชาชน แนวนอนว่างานบริการ สาธารณะที่เป็นหน้าที่ของรัฐมี มากมายหลายประเภท การให้ความสำคัญที่รัฐจึงต้อง จัดลำดับจึงมี ความหมายในสถานการณ์ที่ทรัพยากรมีจำกัดและยังไม่สามารถให้ การ บริการแบบกว้างขวางทั่วถึงได้ในลักษณะเดิม การจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ของงาน บริการ สาธารณะ เรื่องใดเป็นความเร่งด่วนจำเป็น เรื่องใดเป็นบริการที่จำเป็นต้องมี เรื่องใดเป็นเรื่องที่รอคอยได้ คงต้องมีการจัดลำดับของงานในแต่ละหน่วยราชการ และใช้ ทรัพยากรที่มีจำกัดกับงานที่มี priority มากกว่าก่อน เมื่อเลือกงานที่ มีความจำเป็นเร่งด่วน ขึ้นมาแล้ว คงต้องกลับไปพิจารณาร่วมกับประเด็นแรกคือ สามารถให้บริการทาง ออนไลน์ ได้หรือไม่ หากมีความจำเป็นต้องมาพบปะด้วยตนเอง เช่น การขอรักษาพยาบาลของผู้ป่วย ในโรงพยาบาลของรัฐ ถือว่า ทั้งจำเป็นเร่งด่วน และไม่มีหนทางการรักษาออนไลน์ก็เป็น หน้าที่ ของราชการที่ จะต้องหาทางให้บริการโดยยึดหลักความปลอดภัย และประสิทธิภาพ ควบคู่ ไป “ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ดำเนินการในซีกของ Software คือการพัฒนาชุดคำสั่ง แทนที่การลงทุนใน Hardware ซึ่งต้องใช้เงินมากกว่าและ ใช้เวลาใน การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างมากกว่า ยิ่งการทำ Software หรือ Application ต่าง ๆ หากบุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถ ยิ่งไม่ต้องใช้เงิน”

3. การลดขั้นตอนและใช้เทคโนโลยีในการทำงาน งานราชการจำนวน มากเป็นงานที่มีขั้นตอนมากมายโดยไม่จำเป็น หลายงานหากมีการวิเคราะห์กระบวนการ (Work process) อาจพบว่ามีการกระบวนการทำงานที่สามารถตัดออกได้โดยไม่กระทบต่อ คุณภาพงาน วิกฤติโควิด -19 จึงน่าจะเป็นโอกาสที่ทุกหน่วยราชการจะ ทบทวนในเรื่อง process งานการบริการประชาชน ลดให้เหลือขั้นตอน และเวลาที่ต้องใช้ในการบริการ

ประชาชนให้เหลือน้อยที่สุด ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ดำเนินการในซีกของ Software คือการพัฒนาชุดคำสั่งแทนที่การลงทุนใน Hardware ซึ่งต้องใช้เงินมากกว่าและใช้เวลาในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างมากกว่าในการทำ Software หรือ Application ต่าง ๆ หากบุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถ ยิ่งไม่ต้องใช้เงิน การเปิดโอกาสให้ทำงานที่บ้านสำหรับบุคลากรบางประเภท (Work from home) อาจยังเป็นเรื่องที่ ต้องคิดต่อเนื่อง และต้องมี มาตรการในการกำกับดูแล การตรวจสอบ ไม่ให้เกิดการเอาเปรียบ ระหว่างพนักงานจนถึงแตกสามัคคี

4. การขยายเวลาการบริการ และจัดการเหลื่อมเวลาทำงาน วิธีการคิดดังกล่าวอาจกลับทางกับผู้มีอำนาจในการบริหารงานราชการ เพราะมุมมองอีกแบบคือให้ราชการเปิดทำการในเวลาที่น้อยลง เพื่อความเสี่ยงในการติดต่อโรคจะน้อยลงตามเวลาที่เหลือแต่ผมกลับ เห็นว่าราชการต้องขยายเวลาการทำงาน ให้มีระยะเวลาที่มากขึ้นเพื่อให้ประชาชนมีทางเลือกและกระจายเวลามารับบริการ ในด้านข้าราชการหรือพนักงานของรัฐ ต้องจัดระบบเหลื่อม เวลาในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนในกรอบเวลาที่มากขึ้น เป็น Flexi-time ที่เน้นการบริการประชาชน ไม่ใช่เพื่อความสะดวกของข้าราชการ ดังนั้นการแบ่งช่วงเวลา ต้องมาจากการประเมินความ ต้องการในการใช้บริการ ไม่ใช่ มาจากการสำรวจความต้องการทำงาน จากข้าราชการการเหลื่อมเวลาดังกล่าวทำให้มีเวลาในการบริการประชาชนที่ยาวนานมากขึ้นในวันปกติและรวมไปถึงการให้บริการในวันหยุดราชการเนื่องจากการให้ข้าราชการมีโอกาสสลับวันกันมาทำงานเพื่อไม่ให้เกิดการแออัดในสำนักงานด้วย

5. การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง New Skill หรือทักษะใหม่ที่ คนของราชการ ต้องเรียนรู้เป็นสิ่งที่ต้องตอบได้ว่าเป็นเรื่องอะไรบ้าง โดยเฉพาะในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ (Digital Capability) ทั้งเพื่อการบริหารการสื่อสาร การสนับสนุน การตัดสินใจ และการประชุม เป็นต้น ทักษะเหล่านี้ล้วนเป็น สิ่งที่ไม่คุ้นเคย และ ยิ่งเรียนรู้ยากสำหรับคนที่ยังมีตำแหน่งระดับสูง การฝึกอบรมการให้เรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงาน (Coaching) จากผู้รู้ภายในหน่วยงาน โดยไม่มีหน้าตาที่ต้อง ละอายว่า เป็นผู้ใหญ่แล้วยัง ไม่รู้ไม่เข้าใจต้องเกิดขึ้น ต้องยอมรับว่าไม่มีใครรู้สิ่งใหม่ทุกเรื่องด้วยตนเองได้ ดังนั้น การเตรียมทักษะใหม่ให้แก่ระดับสูงจึงมีความจำเป็น กับการเตรียมให้แก่ระดับปฏิบัติการ

6. สร้างสภาวะสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน การ Redesign สถานที่ทำงาน เพื่อให้มีพื้นที่ทำงานใหม่ (Work space) ที่มีระยะห่างทั้งในด้านผู้ปฏิบัติงานและผู้มา

รับบริการต้องคิดใหม่ทำใหม่ให้เหมาะสม แน่ใจว่าส่วนราชการต่าง ๆ อาจมีข้อจำกัดด้านสถานที่แต่โดยสติปัญญาของผู้บริหารหน่วยงาน ต้องรู้จักปรับเปลี่ยนและออกแบบสถานที่ใหม่ให้เหมาะสม มีเส้นทางเดินของงาน (Workflow) มีจุดรอคอยต่าง ๆ แต่ไม่ใช้การผลักภาระไปให้ประชาชนอย่างที่เราพบเห็นในบางบริการสาธารณะที่ให้ประชาชนไปยืนรอต้านนอกจนกว่าข้างในจะว่างการออกแบบสถานที่ใหม่ต้องคำนึงทั้งความปลอดภัยความสะดวกและการทำงานที่สนองตอบความต้องการของประชาชนไปพร้อม ๆ กัน อาจยากแต่ต้องคิด

โสริยา ลือศรี (2564, หน้า 45 – 46) กล่าวว่า แนวทางในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทั่วประเทศ ในเรื่องหลัก ๆ ที่สำคัญ คือ การบริหารจัดการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งเราพบว่าการแพร่ระบาดครั้งใหม่มีความรุนแรงมีปริมาณการขยายตัวในวงกว้างและรวดเร็วมากกว่าครั้งที่ผ่านมามาก ดังนั้นเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์ ให้เป็นไปตามมาตรการของศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงได้เน้นย้ำใน 3 เรื่อง คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทุกแห่ง ต้องสื่อสารสร้างความเข้าใจพร้อมดำเนินการตามมาตรการเพื่อให้นักเรียนหรือบุคลากรปลอดภัยจากการติดเชื้อโควิด-19 โดยปฏิบัติตามมาตรการของศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทั้งในเรื่องการเว้นระยะห่าง การล้างมือ การใส่หน้ากากอนามัย การดูแลสุขอนามัย และการเปิด-ปิดสถานศึกษาในกรณีที่ จำเป็น รวมถึงปฏิบัติตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ และปฏิบัติตามประกาศของจังหวัดแต่ละจังหวัด โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของนักเรียนและบุคลากรเป็นสำคัญพร้อมกันนั้น ให้ทุกโรงเรียนและทุกสำนักงานเขตพื้นที่ได้ออกแบบในเรื่องการติดตามตรวจสอบและรายงานผลสภาพจริงของแต่ละพื้นที่ โดยให้รายงานเป็นรายวัน หรือตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อให้เกิดความปลอดภัยและทันต่อสถานการณ์ ส่วนในเรื่องการเผชิญเหตุหรือเตรียมพร้อมสำหรับการเผชิญเหตุในจังหวัดที่ถูกประกาศให้เป็นพื้นที่สีแดง สีส้ม หรือสีเหลืองหากมีเหตุจำเป็นต้องเปิดเรียนทุกโรงเรียนในจังหวัดพื้นที่สีแดง ให้ดำเนินการจัดการเรียนการสอน ใน 5 รูปแบบ ได้แก่ 1) On Site คือให้มาเรียนตามปกติได้ในพื้นที่ที่ไม่ใช่สีแดง แต่ต้องเว้นระยะหรือลดจำนวนนักเรียนต่อห้องลง สำหรับจังหวัดพื้นที่ สีเขียวสามารถจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนได้ตามปกติ 2) On Air คือการออกอากาศผ่าน DLTV เป็นตัวหลักในการกระจายการสอน โดยใช้โรงเรียนวังไกลกังวลเป็นฐานในการจัดการเรียนการสอน สามารถดูได้ทั้งรายการที่

ออกตามตารางและรายการที่ดูย้อนหลัง 3) Online ให้ครูเป็นผู้จัดการเรียนการสอนผ่านเครื่องมือที่ทางโรงเรียนกระจายไปสู่ นักเรียน เป็นรูปแบบที่ ถูกใช้ในการจัดการเรียนการสอนจำนวนมากที่สุด 4) On Demand เป็นการใช้งานผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่ครูกับนักเรียนใช้ร่วมกัน และ 5) On Hand หากจัดในรูปแบบอื่น ๆ ที่กล่าวมาไม่ได้ ให้โรงเรียนจัดแบบ On Hand คือจัดใบงานให้กับนักเรียน เป็นลักษณะแบบเรียนสำเร็จรูป ให้นักเรียนรับไปเป็นชุดไปเรียนด้วยตัวเองที่บ้าน โดยมีครูออกไปเยี่ยมเป็นครั้งคราว หรือให้ผู้ปกครองทำหน้าที่เป็นครูคอยช่วยเหลือ เพื่อให้ นักเรียนสามารถเรียนได้ อย่างต่อเนื่อง ถึงแม้โรงเรียนจะเปิดแต่ต้องไม่หยุดการเรียนรู้อยู่

สรุปได้ว่า แนวคิดการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ของการศึกษาไทยจะเกิด New Normal ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตใหม่ ใน 4 รูปแบบการเรียน โดยได้นำเสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในความปกติใหม่ไว้อย่างน่าสนใจ คือ 1) การเรียนผ่านระบบออนไลน์ 100% เหมาะกับโรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งด้านระบบการเรียนการสอนและหลักสูตร สำหรับการเรียนผ่านระบบออนไลน์ ผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียนผ่านระบบออนไลน์ และผู้ปกครองต่างมีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนรวมทั้งมีเครื่องมือสนับสนุนการเรียน 2) การเรียนในห้องเรียน เหมาะสำหรับโรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนไม่มากและพื้นที่มากพอให้สามารถปฏิบัติตามนโยบาย Social distancing เพื่อรักษาระยะห่าง และการดูแลสุขภาพอนามัยของนักเรียนได้อย่างเข้มข้นและเคร่งครัด ควบคู่กับการให้นักเรียนทุกคนต้องใส่หน้ากากอนามัย 3) การเรียนแบบผสมผสานออนไลน์และออฟไลน์ เหมาะสำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมาก และไม่มีประสบการณ์จัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์มา 4) การเรียน Home School คาดว่าการเรียนการสอนในรูปแบบนี้จะมีเพิ่มขึ้นในประเทศไทย เนื่องจากผู้ปกครองอาจจะมีกังวลเรื่องความปลอดภัยของบุตรหลานจากโรคภัยไข้เจ็บ มลพิษมลภาวะ และภัยคุกคามอื่น โดยผู้ปกครองจะสืบบทบาทเป็นผู้จัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่เหมาะสมกับ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิถีปกติใหม่

สมพร ปานดำ (2563, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่องพลวัตวิกฤตสู่โอกาสของ อาชีวศึกษาไทยบนความปกติใหม่ พบว่าจากวิกฤตการณ์โควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตทั้งของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก แต่ในอีกมุมหนึ่งหากมองในมุมอิงด้วยหลักพระพุทธศาสนาด้วยสติโดยนำ “โอกาสในวิกฤต” ออกมาใช้ประโยชน์ เพราะในทุก

วิกฤตจะสร้างจุดเปลี่ยนให้โลกชนิดเกิน ความคาดหวัง วิกฤตครั้งนี้ก็เป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา เปิดมิติใหม่ สร้างวิถีชีวิตใหม่ ซึ่งนั่นหมายถึงการสร้างโอกาสใหม่ ๆ โดยเฉพาะในด้านการศึกษา ถือเป็นกลไกสำคัญในการ พัฒนาประเทศ ผ่านการพัฒนาคนในประเทศ ในด้านการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ซึ่งเป็น การศึกษาสายวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ความได้เตรียมพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยให้สถานศึกษามีความพร้อมในการพัฒนาครูให้มี ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ การประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน การเตรียมครุภัณฑ์และอุปกรณ์สำหรับการศึกษา วิชาชีพทางไกล การจัดตั้งศูนย์ผลิตสื่อการสอน เตรียมระบบเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต และ จัดแหล่งวิทยากรอื่น ๆ ที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ แนวทางการปรับวิกฤตให้เป็นโอกาสนี้ ประกอบไปด้วย 1) การสอนที่จะมีทั้งทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ และ ทักษะวิชาชีพชีวิต ในยุคโควิด-19 2) การเรียนรู้ฐานชุมชน และครอบครัว 3) การออกแบบการเรียนรู้ แบบ New normal ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป 4) ยกระดับการ ประเมินเพื่อการพัฒนา จากวิกฤตการณ์โควิด-19 ครั้งนี้จึงเป็นโอกาสของการเรียนรูปแบบใหม่ ผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ บนหลักการของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ยึดหลัก “การเรียนรู้ นำ การศึกษา” กล่าวคือโรงเรียนสามารถหยุดได้ แต่การเรียนรู้หยุดไม่ได้

โสธยา สือรี (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทักษะภาวะผู้นำรับความปกติใหม่ หลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำรับความปกติใหม่หลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส การวิจัยนี้ จำแนกตามเพศ เขตพื้นที่การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ปีการศึกษา 2563 กลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตามขนาดโรงเรียนโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจัดสลากรอบแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำกับความปกติใหม่ หลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น .978 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ Google form สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการทดสอบความแตกต่าง

ระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธี LSD พบว่า ทักษะภาวะผู้นำรับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่เขตพื้นที่การศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศและสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

อัญชญา ทวีสุขกาญจน์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวฐานวิถีชีวิตใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือครู จำนวน 316 คน และนักศึกษา จำนวน 385 คน ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 จำนวน 9 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามสำหรับครู 1 ชุดและผู้เรียน 1 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสอนของครูมากที่สุดคือด้านครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .516) ซึ่งจะบอกถึงความพร้อมของครูสำหรับการสอนออนไลน์ รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .568) จะบอกในเรื่องของการเรียนการสอนในรูปแบบ On-site มีประสบการณ์ในการเรียนออนไลน์ คิดเป็นร้อยละ 87 อุปกรณ์ที่ใช้ในการสอนออนไลน์มากที่สุดคือมือถือ คิดเป็นร้อยละ 77.5 สถานที่ที่ใช้ในการเรียนออนไลน์มากที่สุดคือบ้าน คิดเป็นร้อยละ 92.1 ส่วนใหญ่ค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนในการใช้อินเทอร์เน็ตคือ 299 – 599 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนของผู้เรียนมากที่สุดคือด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .820) จะประกอบไปด้วย ภาวะเปียบ/ชอตกลง อาคาร – สถานที่ รองลงมาคือ ด้านผู้เรียน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .939) จะประกอบไปด้วย วัสดุอุปกรณ์ ค่าใช้จ่ายในการใช้อินเทอร์เน็ตและแอปพลิเคชันสำหรับการเรียนออนไลน์

พระมหาพรพล พชรเมโธ (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง ในพระราชูปถัมภ์ฯ ผลการศึกษาพบว่า 1) การจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง ในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านหลักสูตร รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และ ด้านการวัดและประเมินผลตามลำดับ 2) วิธีพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียน

มัธยมวัดใหม่เกรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและเหมาะสมกับนักเรียน และต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน จัดให้มีการอบรมครูในการจัดการเรียน การสอนและการผลิตสื่อการสอนให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูสามารถนำความรู้มาพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) แนวทางการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่เกรงทอง ในพระราชูปถัมภ์ฯ คือ ทางโรงเรียนควรมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาหลักสูตรพร้อมทั้งการจัดการเรียนการสอนให้เกิดความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไปควรมีกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย และคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละบุคคลจัดซื้อ จัดหา จัดจ้างและผลิตสื่อ เทคโนโลยีเพื่อจะนำมาใช้ในการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลควรมีความสอดคล้องกับ แบบเรียนและมีรูปแบบที่หลากหลายในการวัดและประเมินผล

Force & Unesco. (2020, p.29) ได้ศึกษาเรื่อง BACK TO SCHOOL ในยุค NEW NORMAL เมื่อประเทศชั้นนำทางการศึกษาเตรียมเปิดโรงเรียน สหรัฐอเมริกา เป็นประเทศที่มียอดผู้ติดเชื้อและยอดผู้เสียชีวิตสูงที่สุดในโลกจากการระบาดของไวรัสโคโรนา ทำให้มีการปิดโรงเรียนในประเทศและหยุดการเรียนการสอนไว้ ขณะที่ในหลาย ๆ ประเทศที่สถานการณ์เริ่มดีขึ้นเริ่มทยอยเปิดโรงเรียนไปเมื่อช่วงปลายเดือนพฤษภาคมที่ผ่านมา องค์การ ยูเนสโก ก็ได้ออกมาแนะนำแก่โรงเรียนถึง 7 วิธี ช่วยให้ครูประสบความสำเร็จเมื่อโรงเรียนกลับมาเปิดอีกครั้ง ดังนี้ 1) รับฟังเสียงของครูในการกำหนดนโยบายและแผนการเพราะการพูดคุยเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนเปิดโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 2) สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับทุกคนในโรงเรียนความปลอดภัยและความ เป็นอยู่ของนักเรียนและ ครูคือสิ่งสำคัญที่สุด 3) ให้ความสำคัญกับสภาพจิตใจ สังคมและอารมณ์ของครูและนักเรียน 4) ช่วยให้ครูปรับตัวเข้ากับ New Normal เมื่อกลับมาสอนในชั้นเรียนตามปกติครูและ บุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการสนับสนุน และได้รับทรัพยากรที่เพียงพอในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน 5) จัดให้มีครูเพียงพอและให้ครูได้ทำงานใน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 6) ลงทุนกับภาคการศึกษา 7) คอยเช็คสถานการณ์และ ข้อเสนอแนะจากครู

Ciprian Obrad (2021, p. 22) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาของการสอนออนไลน์ ภาควิชาสังคมวิทยาเพื่อให้อยู่สอดคล้องกับฐานวิถีชีวิตใหม่ การศึกษามุ่งเน้นใน สิ่งต่อไปนี้เป็นหลัก: การใช้เครื่องมือการสอนออนไลน์ใหม่ ๆ และวิธีการจัดการศึกษาใน ไรมาเนียหลังวิกฤตโควิด-19 เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานของครู เพื่อปรับตัวให้

บรรลุลักษณะประสพความสำเร็จในการสอน ในด้านการจัดการศึกษาส่วนใหญ่ที่เป็นการศึกษาออนไลน์ ซึ่งเป็นความท้าทายในการใช้เครื่องมือทางการศึกษารูปแบบใหม่ ๆ ปัจจุบันดังกล่าวจะถูกเพิ่มเข้าไปในสิ่งที่มีอยู่แล้วของระบบการศึกษา วิธีการจัดการปัจจัยเหล่านี้ให้สามารถกำหนดความเป็นอยู่ที่ดีของนักศึกษาในโรงเรียนและมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทางการศึกษาโดยมีครูเป็นผู้นำหลัก

Cristina Venera Tartavulea (2021, pp.920 – 932) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนไปใช้การเรียนการสอนออนไลน์อย่างกะทันหัน ซึ่งเกิดขึ้นในปี 2020 เนื่องจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 ด้วยการสอบถามจากอาจารย์และนักศึกษา 362 คนจาก 13 ประเทศในยุโรป พบว่ามหาวิทยาลัยและนักศึกษาปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็วและปัจจุบัน มีการใช้วิธีการประเมินและปฏิสัมพันธ์แบบซิงโครนัส (Synchronous) และอะซิงโครนัส (Asynchronous) ผสมผสานกัน อย่างไรก็ตามการผสมผสานนี้ค่อนข้างจำกัด เมื่อเทียบกับสิ่งที่มักจะรวมอยู่ในเครื่องมือการเรียนรู้ออนไลน์และบ่งบอกถึงการส่งมอบแบบไม่มีการตอบโต้และการโต้ตอบที่ลดลง ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินว่าวิธีการโต้ตอบและการประเมินทางออนไลน์ส่วนใหญ่จะยังคงถูกใช้ต่อไปหลังจากที่กลับไปเรียนแบบตัวต่อตัว ผู้ตอบแบบสอบถามมองว่าการเปลี่ยนไปใช้การสอนออนไลน์ มีผลกระทบเชิงบวกในระดับปานกลาง โดยรวมต่อกระบวนการศึกษาแม้ว่าประสิทธิภาพโดยรวมของประสบการณ์การศึกษาทางออนไลน์จะต่ำกว่าในกรณีของการสอนแบบตัวต่อตัว พบว่าการสนับสนุนจากสถาบันความไว้วางใจในระบบออนไลน์และการรับรู้ประสิทธิผลของการประเมินเชิงโครงสร้างเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องในเชิงบวกกับผลกระทบและประสิทธิผลของการศึกษาออนไลน์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำครูอาชีวศึกษา

1. ความหมายของภาวะผู้นำครู

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของคำที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู ไว้ดังนี้

นุชจริย์ มาลัยเรือง (2563, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครูว่า หมายถึงการแสดงออกของครูในการร่วมกันทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ความสามารถในการกระตุ้นเพื่อ

ร่วมงานให้เปลี่ยนแปลง ให้ทำในสิ่งที่ไม่ได้คำนึงถึงในเวลาปกติ โดยปราศจากอิทธิพลของผู้นำ เป็นผู้นำทั้งภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน เชื่อมโยงกับชุมชนและช่วยเหลือกลุ่มของครู ผู้เรียน และผู้นำในรูปแบบของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ครูจะมีความเป็นอิสระและการชี้นำตนเองมากขึ้นแสดงบางสิ่งบางอย่างตามคุณลักษณะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมสิ่งแปลกใหม่ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำด้านการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ของผู้เรียนในที่ประชุมอย่างสร้างสรรค์

สร้อยสุดา กรีน (2563, หน้า 11 – 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ว่าหมายถึง พฤติกรรมของครู ที่สามารถนำนักเรียนในห้องเรียนสามารถจัดการสอนหรือการทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์โดยครูใช้กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน โดยอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้สอนและนำความรู้เทคนิคหรือวิธีการ ทำให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมุ่งเน้นความสำเร็จในการเรียนของผู้เรียนเป็นสำคัญ และภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้

ศิรินันท์ ทองบ้อง (2564, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครูว่า หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งครูจะมีความเป็นอิสระและสามารถชี้นำตัวเองได้มากขึ้น ทำให้เกิดการเรียนรู้และสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพมากขึ้น

วนิดา ภูขำนิ (2564, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครูว่าหมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวของครูและแสดงออกมาโดยการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีผลงานการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมและโดดเด่น ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมในสถานศึกษา มีการร่วมกันพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูและร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม เพื่อพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพคุณลักษณะของการพัฒนาครูบุคลากรเพื่อเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ทักษะคุณลักษณะที่แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์การตามภารกิจ ในบทบาทสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดของครู

วีระยุทธ แสงไชย (2564, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครูว่า หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

กิตติพงษ์ ดำเกียร (2565, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความรู้ ความสามารถทักษะ หรือคุณลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ตลอดจนการมี ผลงานที่โดดเด่นและปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน เพื่อให้การขับเคลื่อนของ องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ไพบวัน วงพะจัน (2565, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครูว่า หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลของบุคคล ซึ่งส่วนมากจะเป็นผู้นำ พยายามที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่เป็นสมาชิกในกลุ่มหรือบุคคลอื่น มีทัศนคติ หรือพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับ เชื่อมั่น และเต็มใจในการปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมขององค์การมุ่งไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์การประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครูว่า หมายถึง คุณสมบัติของผู้นำในการบริหารงานในโรงเรียนที่มีพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ที่นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ใช้ในการจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามพฤติกรรมของตนโดยใช้ศิลปะในการสร้างอิทธิพลอำนาจหน้าที่และเสริมอำนาจที่มีอยู่เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้การดำเนินงาน การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจะทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

Leithwood (2003, p. 68) ให้ความหมายของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีผลต่อความก้าวหน้าของผู้เรียน หรือการมุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียน

Harris, A. & Muijs, D. (2005, pp. 13 – 27) ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของครูในการดำเนินงานการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยปราศจากการขึ้นใจจากผู้นำและด้านกระบวนการพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bennis, W., & Townsend, R. (2008, p. 259) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำคือ กระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถชักนำให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่เขาประสงค์ไว้ได้

Ivancevich et al. (2008, p. 413) ได้สรุปความหมาย “ภาวะผู้นำ” หมายถึง กระบวนการโน้มน้าวและอำนวยความสะดวกให้ผู้อื่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายประสงค์ขององค์การ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าภาวะผู้นำครู หมายถึง การที่ครูแสดงพฤติกรรมเด่นชัดเป็นผู้นำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายและเป็นแบบอย่างให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งเพื่อนครู และคนในชุมชนยอมรับและยกย่อง

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้

ภาวะผู้นำครู เป็นกระบวนการที่ครูใช้รูปแบบของอิทธิพลระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่ม หรือใช้อิทธิพลตำแหน่งให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งนับว่าเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ดำเนินการประเมินสมรรถนะครูในด้านคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Other Characteristics) ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การหรือหน่วยงานปฏิบัติงานได้ผลงาน ที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ จากความสำคัญของครูดังกล่าวข้างต้นครูจึงเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้การปรับกระบวนการทัศน์ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนซึ่งหมายถึงจะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ เปลี่ยนเปลี่ยนวิธีการสอนจากการบอกความรู้การจำความรู้สู่การเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่

สร้อยสุตา กรีน (2563, หน้า 13 – 14) กล่าวถึงบทบาทของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และการออกแบบการจัดการเรียนรู้
2. วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล พร้อมนำข้อมูลมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียนตามความแตกต่างของ

เรียนและพัฒนาการทางสมอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

3. จัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นความรู้ ทักษะ กระบวนการที่สอดคล้องตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด คุณลักษณะอันพึงประสงค์และ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

4. จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร

5. จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

6. จัดเตรียมและใช้สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน

7. ประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทั้งนี้มุ่งเน้น การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและ ผู้ปกครอง ตลอดจนความสอดคล้องกับธรรมชาติ วิชาและพัฒนาการของเรียน

8. นำผลการประเมินเรียนมาใช้ เพื่อสอนซ่อมเสริมและพัฒนาเรียน ตลอดจนปรับปรุงการจัดกิจกรรมการสอนของตนเองอย่างเป็นระบบ

9. ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับบทบาทของครูผู้สอนตาม

ศิรินันท์ ทองป่อง (2564, หน้า 14 – 15) ได้กล่าวถึงข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ว่าได้กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานวิชาชีพในมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์ วิชาชีพเกี่ยวกับสาระความรู้ และสมรรถนะของครูตามมาตรฐานความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการจัดการ เรียนรู้อย่างนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร

1.1 สาระความรู้

1.1.1 ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา

1.1.2 ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย

1.1.3 วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย

1.1.4 ทฤษฎีหลักสูตร

1.1.5 การพัฒนาหลักสูตร

1.1.6 มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร

1.1.7 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1.8 ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

1.2 สมรรถนะ

1.2.1 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร

1.2.2 สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย

1.2.3 สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร

1.2.4 สามารถจัดทำหลักสูตร

1.3 การจัดการเรียนรู้

1.3.1 สารความรู้

1.3.1.1 ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน

1.3.1.2 รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน

1.3.1.3 การออกแบบและการจัดประสบการณ์เรียนรู้

1.3.1.4 การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.3.1.5 การบูรณาการเรียนรู้อย่างบูรณาการ

1.3.1.6 เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้

1.3.1.7 การใช้ และผลิตสื่อและการพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้

1.3.1.8 การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3.1.9 การประเมินผลการเรียนรู้

1.4 สมรรถนะ

1.4.1 สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้

รายภาคและรายปี

1.4.2 สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

1.4.3 สามารถเลือกใช้พัฒนาสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้

ของผู้เรียน

1.4.4 สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของเรียนและจำแนก

ระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

วนิดา ภูขำนิ (2564, หน้า 19) กล่าวว่าในห้องเรียน ครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและเป็นผู้บริหาร เห็นได้จากการแสดงให้ถึงถึงบทบาทของครูในการเป็นครูผู้นำ (Teacher Leaders) ชัดเจนขึ้น เช่นบทบาทการเป็นพี่เลี้ยง (Mentors) ให้กับครูใหม่บทบาทผู้นำทีมงาน (Team leaders) การเป็นผู้นำการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Developers) และบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาแก่บุคลากรต่าง (Staff Development Providers) เป็นต้น จากการกำหนดบทบาทผู้นำของครูดังกล่าวนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีการกำหนดให้ครูมีภาวะผู้นำสูงขึ้นและเพียงพอที่จะดำเนินการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้สำเร็จโดยบทบาทที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูในด้านกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making Process) และด้านกระบวนการพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้สำนักวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพ (วិระยยุทธ แสงไชย, 2564, หน้า 27 – 28) ได้กำหนดสมรรถนะครูผู้สอน ในสังกัดซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานไว้ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) มี 5 สมรรถนะ คือ
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) มี 6 สมรรถนะ คือ
 - 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 2.2 การพัฒนาเรียน
 - 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 - 2.5 ภาวะผู้นำครู
 - 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ

การเรียนรู้

จากข้อกำหนดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ภาวะผู้นำครู เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ได้กำหนดให้ครูผู้สอนทุกคนมีภาวะผู้นำครูซึ่งสมรรถนะประจำสายงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยตรงในการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียนที่รับผิดชอบ ครูจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการนักเรียนที่ตนเองสอนให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ที่เน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมและมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กำหนดบทบาทของครูผู้สอนไว้ คือ (กิตติพงษ์ ด่างเกียร, 2565, หน้า 21 – 23)

1. ศึกษาวิเคราะห์เรียนเป็นรายบุคคลแล้วนำข้อมูลมาใช้ ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน
2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ด้านความรู้ และทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์
3. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมองเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย
4. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้
5. จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรมนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้
6. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน
7. วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ ในการสอนซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

ไพวัน วงพะจัน (2565, หน้า 19 – 20) กล่าวว่า ครูควรมีลักษณะและพฤติกรรมในด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ มีคุณภาพ ดังนี้

1. การบริหารจัดการชั้นเรียน
2. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์
3. กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนให้รู้จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
4. การเป็นผู้นำทางวิชาการ

5. แสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก
6. กล้าตัดสินใจ
7. ยอมรับและเห็นความสำคัญ ประโยชน์ และความต้องการเรียนเป็นสำคัญ

สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566, หน้า 28 – 29) ได้สรุปเกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนประถมศึกษาเรียงตามขั้นเตรียมการ ขั้นดำเนินการสอน และขั้นประเมินผล ดังนี้

1. ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ ที่ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและความรู้สากล
2. ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้าหัวใจและเสริมแรงให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ
3. ครูเข้าใจและเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง
4. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ ให้นักเรียนได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์
5. ครูส่งเสริมให้นักเรียนฝึกคิด ฝึกทำและฝึกปรับปรุงตนเอง
6. ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่มพร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน
7. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและค้นพบความรู้
8. ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริงโดยรวมมือกับชุมชน
9. ครูปลูกฝังระเบียบวินัย ค่านิยมและคุณธรรมตามวิถีวัฒนธรรมไทย
10. ครูประเมินตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนสังเกตและประเมินพัฒนาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

Lieberman and Miller. (2004, p. 11) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน ทั้งในด้านวัฒนธรรมการทำงานและคุณภาพนักเรียน ส่วน York – Barr and Duke (2004, p. 260) ได้สังเคราะห์การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูที่พบในกระบวนการวิจัย ดังนี้ ภาวะผู้นำครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือครูที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน ใช้บทบาทของผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ท่ามกลางครูที่

มีและครูผู้นำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ในชั้นเรียนโดยมุ่งเน้นความสำเร็จในการเรียนรู้ ภาวะผู้นำของครูในด้านพฤติกรรมผู้นำ คือการที่ครูผู้นำทั้งแบบทางการและไม่ทางการ 4 ลักษณะ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมภาวะผู้นำแบบมุ่งคุณภาพขององค์กร ภาวะผู้นำตามภารกิจที่ปฏิบัติและภาวะผู้นำแบบใช้บทบาทคุณานและเห็นว่าการพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำและใช้ภาวะผู้นำเพื่อการปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา

จากการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทคุณลักษณะของภาวะผู้นำครู สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำครูมีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองให้มีความเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำทั้งในการปฏิบัติงานในหน้าที่และที่สำคัญต้องพัฒนาตนเองให้พร้อมเท่าทันการเปลี่ยนแปลง อันจะส่งผลให้ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำครูอาชีวศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านอาชีวศึกษาในงานวิจัยนี้เป็นคุณลักษณะ สมรรถภาพและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรด้านวิชาชีพ เมื่อแยกคำทั้งสองพบว่าลักษณะ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นด้วยตาและความรู้สึกนึกคิด แต่ในพจนานุกรมได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถภาพ หมายถึง ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล บทบาทหน้าที่ หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในอาชีพนั้น ๆ คุณสมบัติอันประกอบไปด้วยคุณลักษณะและบทบาทหน้าที่นี้จะปรากฏอยู่ในตัวบุคคลผู้ซึ่งประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งและจำเป็นให้บุคคลนั้นมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์

3.1 คุณลักษณะครูอาชีวศึกษา

คุณลักษณะครูอาชีวศึกษา หมายถึง คุณสมบัติหรือลักษณะเด่นในความเป็นครูอาชีวศึกษา ทั้งนี้เพราะวิชาชีพครูซึ่งจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูง จำเป็นต้องมีลักษณะเด่น เพราะครูเป็นปัจจัยในการผลิตที่สำคัญยิ่งในระบบการจัดอาชีวศึกษาในสถานศึกษา ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการผลิตกำลังคนภายในสถานศึกษาจะขึ้นอยู่กับครูเป็นสำคัญ ครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจะต้องมีสมรรถนะเชี่ยวชาญและชำนาญในวิชาชีพ มีจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งในฐานะครูและฐานะผู้ประกอบการอาชีพเทคนิคเพียงพอที่จะเป็นตัวอย่าง และถ่ายทอดให้กับนักเรียนได้

ธีรวัฒน์ ชัดมะโน (2563, หน้า 59) ได้กล่าวว่าค่านิยมอาชีวศึกษาในการจัดการอาชีวศึกษามีค่านิยมที่เป็นเป้าหมายหลักในการปลูกฝังที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. คุณธรรม (Merit) หมายถึง ความประพฤติดีงามเพื่อประโยชน์แก่ตนเองและสังคม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลักศีลธรรมทางศาสนา เป็นค่านิยมทางวัฒนธรรม ประเพณีหลักกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. คุณภาพ (Quality) หมายถึง ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติและมาตรฐานคุณวุฒิการอาชีวศึกษาแต่ละระดับ
3. ความร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง ความสามารถและทักษะในการจัดการและการพัฒนางาน รวมทั้งการทำงานร่วมกับผู้อื่น
4. ความเป็นมืออาชีพ (Professional) หมายถึง ความรู้ทักษะ และความสามารถในด้านวิชาชีพรวมทั้งการประยุกต์ใช้ความรู้ทักษะในด้านวิชาชีพ เพื่อการประกอบอาชีพอิสระ

นรภัทร พิพัฒภูมิพร (2564, หน้า 34 – 35) ได้สรุปว่าครูอาชีวศึกษาจะต้องเรียนและฝึกฝนตนเองให้มีความเชี่ยวชาญใน 7 กลุ่มความรู้ต่อไปนี้ จึงจะเพียงพอที่จะเข้าไปสอนในระดับ ปวช. และ ปวส. ได้ คือ

1. วิชาพื้นฐาน
2. วิชาทฤษฎีเทคโนโลยี
3. วิชาปฏิบัติเทคโนโลยี
4. ประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีวิชาชีพเฉพาะ
5. วิชาทฤษฎีด้านการศึกษา
6. วิชาปฏิบัติการศึกษาซึ่งรวมไปถึงการฝึกสอน
7. ประสบการณ์วิชาชีพครู

สุเมธ รินทลิก (2564, หน้า 16 – 17) ได้สรุปคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูอาชีวศึกษาไว้ดังนี้

1. มีความเป็นครู คือ ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี รัก เมตตาปราณีเด็ก รักอาชีพครู ใฝ่รู้ โลกกว้าง รับผิดชอบต่อหน้าที่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีวุฒิภาวะ ยุติธรรม มีชีวิตสงบและเรียบง่าย

2. มีความรู้ดีในด้านเหล่านี้

2.1 มีวิชาเฉพาะอย่างลึกซึ่งเหมาะสมกับระดับการศึกษาที่จะสอน

2.2 มีวิชาชีพครู วิทยาการจัดการ จิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การวิจัยและการประเมินผล

2.3 ความรู้ทั่วไป โดยเฉพาะเรื่องการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและการอนุรักษ์ธรรมชาติและผู้ประสานงานที่ดี โดยได้รับการฝึกปฏิบัติเหมาะสมจนเกิดทักษะ

จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะของครูอาชีวศึกษามีองค์ประกอบที่สำคัญคือ เป็นผู้มีความดี มีทักษะความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความอดทนในการปฏิบัติงาน

อารีรัตน์ อาริวงษ์ (2564, หน้า 26) ได้กล่าวว่าครูอาชีวศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในเรื่องต่อไปนี้

1. ต้องมีสมรรถนะในการพัฒนาให้ผู้จบการศึกษามีวัฒนธรรมและอุตสาหกรรมอันประกอบด้วย

1.1 ความรู้ในอุตสาหกรรมสัมพันธ์

1.2 ธรรมชาติและเทคโนโลยี

1.3 การจัดการในการทำงาน

1.4 การทำงานเป็นทีม

1.5 วิธีการพัฒนาทักษะ

2. ต้องมีความเข้าใจว่าการพัฒนาคนเข้าสู่อาชีพประกอบไปด้วยมิติที่นำมาใช้ในหน้าที่และมิตินอกเหนือหน้าที่ คือ กิจนิสัยในการทำงาน (Work Habits) และจริยธรรมในการทำงาน (Work Ethics) ที่สำคัญ เช่น

2.1 ทักษะการจัดการปฏิบัติการ

2.2 ทักษะสิ่งแวดล้อมของงาน

2.3 ทักษะการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน

2.4 ทักษะการทำงานเป็นทีม

3. ต้องเข้าใจว่าจำนวนอาชีพและเส้นแบ่งระหว่างอาชีพในอนาคตจะลดลง

4. เข้าใจและสนับสนุนธรรมชาติของการเรียนรู้ ซึ่งต้องตื่นตัวอยู่เสมอ

5. สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรขององค์กร

6. สนับสนุน พัฒนาการฝึกงานด้วยการทำงานจริง (On-the-job-training) ร่วมกับองค์การต่าง ๆ

7. จัดการเรียนการสอน การฝึกให้เกิดความเสมอภาค เช่น จัดการศึกษาโดยคำนึงถึงคนพิการทุพพลภาพ สตรี แรงงานที่ไร้การศึกษา แรงงานสูงอายุ ที่ไม่ได้รับการฝึกอาชีพใหม่ เป็นต้น

8. ฝึกอบรมคุณภาพสำหรับไปประกอบอาชีพอิสระ และธุรกิจขนาดย่อม รวมทั้งผลิตบุคลากรให้กับธุรกิจเหล่านี้โดยตรงตามที่ได้รับการร้องขอ

ภาคะวัน บุญจิต (2565, หน้า 19 – 20) ได้กล่าวว่านอกจากครูที่ทำการสอนวิชาชีพประกอบและวิชาเสริมอื่น ๆ ในอาชีวศึกษาเมื่อคำนึงถึงลักษณะของงานที่รับผิดชอบและคุณสมบัติเฉพาะตัวยังสามารถแบ่งครูในสถาบันการอาชีวศึกษาได้เป็น 5 ประเภท 1) ครูสอนปฏิบัติการงานประกอบ (Manual Skills Teacher/Workshop Teacher) มีประสบการณ์จากการทำงานอุตสาหกรรมมาก่อน หรือสอนทักษะประเภทนั้น ๆ อยู่เสมอ 2) ครูที่สอนได้ทั้งทักษะฝีมือและวิชาการภาคทฤษฎี (Manual Skills and Theory Teacher) ทำหน้าที่สอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ต้องใช้ผู้ชำนาญการสอนที่สอนเนื้อหาทั้งสองได้อย่างผสมกลมกลืน 3) ครูภาคทฤษฎีระดับต้น (Theory Teacher I) เป็นครูที่มีความชำนาญในการสอนทฤษฎีระดับกลาง และค่อนข้างสูง เนื้อหาวิชาที่สอนจะต้องเน้นทฤษฎีการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ 4) ครูภาคทฤษฎีระดับสูง (Theory Teacher II) ครูที่สอนวิชาประเภทนี้ต้องเป็นผู้มีความรู้ในวิชาชีพด้านเทคโนโลยีระดับสูง สามารถอธิบายหลักการภาคทฤษฎีของวิชาวิศวกรรมระดับสูงมีความถนัดสอนในเชิงบรรยาย การใช้สมการ ตรวจสอบที่มาที่ไปและการใช้ภาพประกอบการสอน 5) ครูวิชาพื้นฐาน (General Subject Teacher) ครู-อาจารย์ประเภทนี้ต้องจบปริญญาตรี วิชาเอกตรงกับสาขาที่สอนเพื่อความเข้มข้นในเนื้อหาและสถาบันอาชีวศึกษาควรหาทางพัฒนาครูประเภทนี้ให้ได้เรียนรู้วิชาพื้นฐานและแนวคิดของสายอาชีวศึกษาเพื่อให้ครูสามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Weigand (1997, p. 25) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้สอนวิชาชีพมีลักษณะเด่นพอสรุปได้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้อย่างกว้างขวาง (Resourcefulness)
2. เป็นผู้พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ (Desire to be helpful)
3. มีบุคลิกภาพ (Personality)

4. มีความอดทน (Patience)
5. มีความมั่นใจในตนเอง (Confidence)
6. มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm)
7. มีความจริงใจ (Sincerity)
8. ความเป็นผู้นำ (Leadership)

ในความเป็นผู้ที่มีความรู้กว้างขวางนั้น ดูเหมือนว่าจะเป็นจุดสำคัญอย่างยิ่งของการสอนงานวิชาชีพและความเป็นช่วง ซึ่งเราจะสังเกตได้จากผู้สอนที่มีความรู้และประสบการณ์นั้นจะมีการสอนที่ได้สาระ มีเนื้อหา และได้รับความสนใจจากผู้เรียนอีกทั้งยังสามารถประยุกต์เนื้อหาวิธีสอนได้อย่างดี ความเป็นผู้พร้อมที่จะช่วยเหลือ หมายถึง ความเป็นผู้มีใจกว้างขวางมีความเต็มใจที่จะแก้ไขสนับสนุนและแก้ปัญหาให้แก่ผู้เรียน คุณสมบัติส่วนนี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจในตัวเอง และศรัทธาในวิชาชีพของตน อันเกิดจากการที่ได้รับประสบการณ์ที่ดีจากผู้สอนนั่นเองบุคลิกลักษณะของครูอาชีวศึกษานั้นแตกต่างจากอาชีพอื่นก็คือต้องมีความกระตือรือร้นและใส่ใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งก็นับเนื่องเป็นลักษณะหนึ่งของครูอาชีวศึกษานั้นคือความอดทนและความอยากรู้อยากเห็น

Householder (1998, p. 40) ได้สรุปคุณลักษณะของครูอาชีวศึกษาไว้ดังนี้

1. เข้าใจบทบาทของอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีและนำมาช่วยพัฒนาการเรียนการสอนในโปรแกรมวิชาต่าง ๆ ของสาขาอุตสาหกรรมศึกษาได้เหมาะสม
2. มีอุดมการณ์และปรัชญาของตนเกี่ยวกับการเรียนการสอนอุตสาหกรรมศึกษา เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรและเพิ่มพูนทักษะการสอนให้ดีขึ้น
3. เข้าใจบทบาทของสถาบันอาชีวศึกษาที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงชีวิตมนุษย์และสังคม
4. มีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและหน่วยงานอาชีวศึกษา
5. มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการจัดเนื้อหาความรู้ใหม่ ๆ สามารถออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ และใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
6. จัดและบริหารโรงฝึกงานให้อยู่ในสภาพใช้งานได้เสมอ
7. ต้องวางแผนและทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีสอนหลาย ๆ แบบ และใช้กิจกรรมหลาย ๆ ชนิด

8. ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้และยังทำหน้าที่ปฏิบัติการงานวิจัยได้ด้วย

9. รักษาความปลอดภัยและมีความสามารถทางช่างเทคนิคเป็นอย่างดี

10. มีความรู้ลึกในสาขาที่ตนสอนและจะต้องหาความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่ตนสอนอยู่เสมอ

Baird (2002, p. 38) ได้สรุปคุณลักษณะของครูที่ดีไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ทรงความรู้ (Resourcefulness)
2. เป็นผู้มีการศึกษา (Education)
3. เป็นผู้ที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือ (Desire to be Helpful)
4. เป็นผู้ที่มีความอดทน (Patience)
5. เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Confidence)
6. เป็นผู้มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm)
7. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ (Sincerity)
8. มีความเป็นผู้นำ (Leadership)

Householder (1998, p. 40) ได้สรุปคุณลักษณะของครูอาชีพศึกษาไว้ดังนี้

1. เข้าใจบทบาทของอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีและนำมาช่วยพัฒนาการเรียนการสอนในโปรแกรมวิชาต่าง ๆ ของสาขาอุตสาหกรรมศึกษาได้เหมาะสม
2. มีอุดมการณ์และปรัชญาของตนเกี่ยวกับการเรียนการสอนอุตสาหกรรมศึกษา เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรและเพิ่มพูนทักษะการสอนให้ดีขึ้น
3. เข้าใจบทบาทของสถาบันอาชีวศึกษาที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงชีวิตมนุษย์และสังคม
4. มีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและหน่วยงานอาชีวศึกษา
5. มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการจัดเนื้อหาความรู้ใหม่ ๆ สามารถออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ และใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
6. จัดและบริหารโรงฝึกงานให้อยู่ในสภาพใช้งานได้เสมอ
7. ต้องวางแผนและทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีสอนหลาย ๆ แบบ และใช้กิจกรรมหลาย ๆ ชนิด

8. ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้และยังทำหน้าที่ปฏิบัติการงานวิจัยได้ด้วย

9. รักษาความปลอดภัยและมีความสามารถทางช่างเทคนิคเป็นอย่างดี

10. มีความรู้ลึกในสาขาที่ตนสอนและจะต้องหาความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่ตนสอนอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะครูอาชีวศึกษา มีประกอบด้วย 2 ประการ คือ เข้าใจในกระบวนการศึกษาและเข้าใจในกระบวนการและเข้าใจในกระบวนการอุตสาหกรรมงานช่าง เป็นผู้มีความดี มีทักษะความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความอดทนในการปฏิบัติงาน

3.2 บทบาทหน้าที่ของครูอาชีวศึกษา

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของครูอาชีวศึกษาไว้ดังนี้

ธัญญลักษณ์ จีระอนัน (2563, หน้า 22) ได้กล่าวว่าครูอาชีวศึกษามีบทบาทหน้าที่คือ 1) วางแผนการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรม โดยดูจากความต้องการของผู้เรียน 2) ดูแลและตรวจสอบการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้เรียน 3) สังเกตและประเมินผลงานของผู้เรียน เพื่อพิจารณาความก้าวหน้า ให้คำแนะนำในการปรับปรุง 4) จัดการการทดสอบปากเปล่า การเขียน หรือการปฏิบัติงาน เพื่อวัดความก้าวหน้า และประเมินประสิทธิภาพการฝึก

สุเมธ รินทลิก (2564, หน้า 26 – 29) ได้สรุปบทบาทใหม่ของครูอาชีวศึกษาที่ควรจะได้คำนึงถึงดังนี้

1. พัฒนาหลักสูตรร่วมกับหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง
2. พัฒนาความเป็นมืออาชีพบนฐานของความรู้และคุณธรรม
3. ร่วมมือกับสถานประกอบการจัดการศึกษาแบบร่วมมือกัน (Cooperative Education) ในการฝึกอบรม (Training) เช่น อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual System)
4. พิจารณากำหนดการฝึกอบรมแบบสมรรถนะเป็นฐาน (Competency Based Training) ร่วมกับสถานประกอบการ

5. แสวงหาความรู้เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงจากแหล่งสารสนเทศต่าง ๆ
6. การประสานกับระบบการศึกษาอื่นและฝึกอาชีพระดับต่าง ๆ
7. พัฒนาวิธีการฝึกนักศึกษา เพื่อให้เกิดกิจนิสัยในการทำงาน (Work Habits) และจรรยาบรรณในอาชีพ (Work Ethics)
8. ร่วมกำหนดและพัฒนามาตรฐานการศึกษาและฝึกอาชีพของประเทศ

ทองสุข พามี (2565, หน้า 46) ได้กล่าวว่าครูอาชีพศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ 1) ครูช่างสอนปฏิบัติการ-งานประลอง (Manual Skills Teacher-Workshop Teacher) ครูประเภทนี้จะทำหน้าที่ถ่ายทอดทักษะฝีมือ ซึ่งตัวครูจะมีความชำนาญอย่างยิ่งจากวันเวลาที่ผ่านไปได้สะสมประสบการณ์ จากการทำงาน อุตสาหกรรมก่อน หรือเกิดความชำนาญจากการสอนทักษะประเภทนั้น ๆ ซ้ำแล้วซ้ำเล่า บุคคลเหล่านี้มีทักษะอย่างสูงเหมาะสมที่จะสอนภาคปฏิบัติ ถ่ายทอดทั้งเทคนิควิธีปฏิบัติ และวิญญาณช่างแก่นักศึกษา สถานศึกษาควรหาทางสนับสนุนครูกลุ่มนี้ให้ได้รับการยกย่องเชิดชูมากกว่าสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบัน 2) ครูช่างที่สอนให้ทั้งทักษะฝีมือ และวิชาการภาคทฤษฎี (Manual Skill-Cum-Theory Teacher) มีความจำเป็นต้องใช้ครูประเภทนี้ในรายวิชาที่มีทั้งภาคทฤษฎีและมีปฏิบัติการในโรงประลองหรือในโรงงานต่อเนื่องกัน ที่จำเป็นต้องใช้ผู้ชำนาญการสอนที่สอนเนื้อหาทั้ง 2 ได้อย่างผสมกลมกลืนโดยเน้นที่ทฤษฎีพื้นฐานและทฤษฎีของการปฏิบัติงาน 3) ครูช่างทฤษฎีระดับต้นหรือระดับ I (Theory Teacher I) เป็นครูที่มีความชำนาญในวิชาการภาคทฤษฎีพื้นฐานระดับกลางและค่อนข้างสูง ทั้งระดับฝีมือเทคนิคได้สอดคล้องกับระดับทักษะที่ใช้ฝึกนักศึกษาและที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เนื้อหาวิชาที่สอน จะเน้นทฤษฎีของการปฏิบัติงานต่าง ๆ 4) ครูช่างภาคทฤษฎีระดับสูงหรือระดับ II (Theory Teacher II) ครูที่สอนวิชาประเภทนี้ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ในวิชาชีพด้านเทคโนโลยีระดับสูง อาจเป็นผู้จบการศึกษาทางด้านเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์หรือวิศวกรรมสามารถอธิบายหลักการภาคทฤษฎีของวิชาวิศวกรรมระดับสูง ได้อย่างชำนาญเหมาะสำหรับเป็นผู้บรรยายวิชาการภาคทฤษฎีล้วนและเหมาะสมเป็นผู้สอนวิชาชั้นสูงด้วย ส่วนใหญ่ครูกลุ่มนี้จะมีความถนัดสอนในเชิงบรรยายการไล่สมการ การตรวจหาที่มาที่ไปและการใช้ภาพประกอบในการสอน 5) ครูวิชาพื้นฐาน (General Subject Teacher) ในโรงเรียนอาชีวศึกษาจำเป็นต้องใช้ครูสามัญที่จบการศึกษาทางด้าน

วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมศาสตร์ และอื่น ๆ เข้ามาสอนวิชาพื้นฐาน วิชาสัมพันธ์
 ช่าง เช่น คณิตศาสตร์ ภาษา พละนาฏย ฯลฯ ครูเหล่านี้จำเป็นต้องใช้ผู้จบปริญญาตรี
 วิชาเอกตรงกับสาขาวิชาที่สอน เพื่อความเข้มข้นในเนื้อหาและสถาบันอาชีววะ ควรหาทาง
 พัฒนาอาจารย์กลุ่มนี้ให้ได้เรียนรู้วิชาช่างพื้นฐานและแนวทางการคิดของสายช่างเพื่อให้
 สามารถทำการสอนวิชาสัมพันธ์ช่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถเชื่อมโยง
 ช่องว่างระหว่างโลกแห่งวิชาชีพและความรู้พื้นฐานเข้าด้วยกันได้ดี เช่น การเรียนรู้ให้
 กำลังแก่โครงสร้าง การใช้คณิตศาสตร์ในการแก้ปัญหาทางช่าง ภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้อง
 กับศัพท์เทคนิคทางช่าง เป็นต้น

Andrey and Briley (1995, p. 12 – 13) ได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ของครู
 อาชีวศึกษาที่พึงควรจะเป็นและสรุปว่า บทบาทที่สำคัญได้แก่

1. มนุษย์สัมพันธ์

- 1.1 รู้ความต้องการและความสนใจของนักเรียน
- 1.2 มีความสัมพันธ์และเข้าใจนักเรียนทุกคน
- 1.3 ช่วยฝึกอบรมให้นักเรียนมีระเบียบวินัย
- 1.4 ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนมีความร่วมมือและสามัคคี
- 1.5 พุดคุยและสื่อสารกับนักเรียนด้วยดี
- 1.6 มีความเข้าใจและความร่วมมือทำงานด้วยดี

2. การวางแผนการสอน

- 2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายการสอน
- 2.2 พัฒนาแผนการเรียนการสอน

3. วิธีการสอน

- 3.1 เลือกวิธีการสอนที่เหมาะสม
- 3.2 มีเทคนิคการตั้งคำถามด้วยปากเปล่า
- 3.3 สอนโดยใช้สื่อและอุปกรณ์เข้าช่วยอย่างเหมาะสม
- 3.4 รู้วิธีการกำหนดปัญหาเพื่อการอภิปราย
- 3.5 ใช้ความรู้อื่นประกอบการอธิบายเนื้อหาที่สอน
- 3.6 แจกแจงเนื้อหาความรู้เพิ่มเติม
- 3.7 สร้างกิจกรรมเพื่อเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา

4. การจัดชั้นเรียนและโรงฝึกงาน
 - 4.1 จัดและดูแลความเรียบร้อยของโรงฝึกงาน
 - 4.2 ทำระบบบัญชี เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ
 - 4.3 จัดเตรียมเครื่องมือและของใช้ในโรงฝึกงาน
 - 4.4 จัดทำระเบียบความก้าวหน้าของนักเรียน
 - 4.5 จัดหาตู้ยา และดูแลความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน

5. การประเมินผล

- 5.1 ชี้และกำหนดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของนักเรียนได้

เหมาะสม

- 5.2 วัดผลความรู้ของนักเรียนได้ตรงกับจุดมุ่งหมาย

- 5.3 ประเมินผลประสิทธิภาพของครูเอง

6. พัฒนาในวิชาชีพ

- 6.1 มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สัมพันธ์กับตลาดแรงงาน

อุตสาหกรรม

- 6.2 พัฒนาความรู้รอบด้านโดยเข้าร่วมสัมมนา หรืออบรมทาง

วิชาการ

Donovan (2000, pp. 42 – 43) ได้เสนอความคิดว่าครูอาชีวศึกษา

ควรมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

1. เป็นผู้จัดการต้นกิจกรรมการเรียนรู้ โดยทำหน้าที่ในการพัฒนา
โครงการสอน กำหนดนโยบายในโรงฝึกงาน เตรียมจัดทำงบประมาณรายงานผล
ปฏิบัติงาน จัดหาและสั่งซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์ และประเมินผลการเรียนการสอน

2. เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมเรียนรู้ โดยให้ความรู้ทางด้านทฤษฎีแก่นักเรียน
สาธิตการปฏิบัติงาน ประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียน ให้นักเรียนปฏิบัติ
ตามกฎข้อบังคับ สร้างสื่อการเรียนการสอน ควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน ทำข้อสอบ
จัดนักเรียนเพื่อหมุนเวียนการปฏิบัติงาน และปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน

3. เป็นที่ปรึกษากิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ ให้การปรึกษากิจกรรม
ในโรงฝึกงาน บริการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ควบคุมการใช้
เครื่องจักร ตรวจสอบและซ่อมแซมเครื่องมือ จัดบริเวณปฏิบัติงานให้สะอาดเรียบร้อย
ทำแผนภูมิความก้าวหน้า รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์เพื่อวางแผน แนะนำกิจกรรมงานแม่บ้าน

ควบคุมการมาเรียน

สรุปครูอาชีวศึกษามีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถและทักษะสู่นักศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชน และสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

3.3 สมรรถภาพครูอาชีวศึกษา

สมรรถภาพครูอาชีวศึกษาประกอบด้วยความสามารถทั้งในด้านเนื้อหาความรู้ ด้านทักษะกระบวนการและด้านเจตคติ เพื่อนำไปใช้ในการสอนให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาทางสติปัญญา การแก้ปัญหาและการค้นคว้าแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งแต่ละทักษะของนักศึกษาก็แตกต่างกันไป

สุเมธ รินทลิก (2564, หน้า 13 – 14) ได้กล่าวว่า สมรรถภาพครูอาชีวศึกษา ควรมีสมรรถภาพด้านต่าง ๆ 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. สมรรถภาพด้านความรู้ทางเนื้อหา

1.1 สมรรถภาพด้านความรู้ทางเนื้อหา ได้แก่ 1) ทักษะและความชำนาญในด้านช่าง 2) ความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ 3) การแต่งกายสุภาพและใช้วาจาสุภาพ 4) ความเป็นผู้นำ 5) การบำรุงรักษาเครื่องมือ 6) ความคิดริเริ่ม 7) ความรู้ทางวิชาชีพ 8) การบริการสังคม 9) ความคิดในเชิงธุรกิจ 10) ความรู้ทางเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ 11) ความรู้ด้านการบริหารงาน 12) ความรู้เรื่องงานพัสดุ 13) ความแม่นยำ ความละเอียดรอบคอบ 14) การเคารพระเบียบกฎเกณฑ์ 15) การตรงต่อเวลา 16) ความกระตือรือร้น 17) ทักษะการปฏิบัติงาน 18) ความร่วมมือ 19) ความจริงใจ 20) ความยุติธรรม 21) ความรู้ด้านภาษา 22) การติดต่อประสานงาน 23) การติดตามผลนักศึกษา 24) งานปกครอง 25) ความเชื่อมั่นในตนเอง

1.2 ความรู้เชิงช่างทั่วไป สมรรถภาพพื้นฐานของครูอาชีวศึกษาที่ควรมี คือ 1) มีความรู้เกี่ยวกับการประกอบติดตั้งเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ 2) มีความรู้เกี่ยวกับการคิดราคางานช่างอุตสาหกรรมอย่างเหมาะสม 3) มีความรู้ทางคณิตศาสตร์ช่างพื้นฐาน 4) ประยุกต์ความรู้ทางทฤษฎีไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับงาน 5) มีความรู้เกี่ยวกับการเขียนโครงการหรือรายงาน 6) มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 7) มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานในโรงงาน

อุตสาหกรรม 8) มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ 9) มีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนในการทำงาน 10) มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยการพัสดุ 11) มีความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงฝึกงานและอุตสาหกรรม 12) มีความรู้ในด้านภาษาอังกฤษทางช่างพื้นฐาน

1.3 สมรรถภาพเชิงครูทั่วไปของครูช่างอุตสาหกรรมที่ควรมี คือ

- 1) ความสามารถในการสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ 2) คุณธรรมต่าง ๆ ความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา ความมีวินัยในตนเอง ความเสียสละ ความสามัคคี ความอ่อนน้อม ความอดทน ความซื่อสัตย์ 3) เทคนิคในการผลิตและใช้สื่อการสอน 4) วิญญาณของความเป็นครูและความศรัทธาในวิชาชีพครู 5) ขวัญและกำลังใจ 6) การปกครองนักเรียน 7) การวัดประเมินผล 8) การใช้จิตวิทยาในการสอน 9) มนุษยสัมพันธ์ 10) จรรยาครู 11) การเตรียมการสอน 12) การทำงานเป็นกลุ่ม 13) ความรู้ในเรื่องการแนะแนว 14) ความเข้าใจหลักสูตร 15) การบริหาร 16) กิจกรรมนักเรียน 17) วิจัยและประดิษฐ์ 18) งานธุรการ

2. สมรรถภาพด้านทักษะกระบวนการทางช่างอุตสาหกรรม

2.1 ทักษะเชิงช่างทั่วไป สมรรถภาพพื้นฐานของครูอาชีวศึกษา

- อุตสาหกรรมที่ควรมี คือ 1) สามารถทำงานได้ดีด้วยความรวดเร็วและคล่องแคล่ว 2) สามารถทำงานได้ด้วยความละเอียดและแม่นยำ 3) มีกิจนิสัยในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 4) มีกิจนิสัยในการปฏิบัติงานตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อการค้นคว้าและทดลอง 5) สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้ 6) สามารถคำนวณโจทย์และแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ทางวิชาช่างทั่วไป

2.2 ทักษะเชิงครูทั่วไป สมรรถภาพพื้นฐานของครูช่างอุตสาหกรรม

- ที่ควรมี คือ 1) มีทักษะในการใช้ภาษาในการพูดและการเขียน 2) มีทักษะในการวางแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ 3) มีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4) มีทักษะในการควบคุมชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) สามารถกระตุ้นให้นักเรียนอยากรู้ อยากเห็น และมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน 6) มีทักษะในการใช้คำถามอย่างเหมาะสมและกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิด 7) ตอบคำถามนักเรียนได้อย่างเหมาะสม 8) สรุปบทเรียนได้ตรงกับเนื้อหาที่สอน 9) เลือกวิธีสอนได้เหมาะสมกับเนื้อหาที่สอน 10) มีทักษะในการใช้สื่อการสอนได้เหมาะสม 11) มีทักษะในการออกข้อสอบได้อย่างเหมาะสม 12) มีทักษะในการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในส่วนที่บกพร่อง 13) มีกิจนิสัย

ในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 14) มีทัศนคติในการรักษาความสะอาดและ
เป็นระเบียบ 15) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ 16) มีทักษะในการใช้กระดานดำ

3. สมรรถภาพด้านเจตคติทางอาชีวศึกษา

3.1 ทักษะที่ช่างทั่วไป สมรรถภาพพื้นฐานของครูช่างอุตสาหกรรม
ที่ควรมี คือ 1) เห็นว่าอาชีพครูช่างอุตสาหกรรมเป็นวิชาชีพที่สามารถสร้างความมั่นคง
ให้กับตนเองได้ 2) เห็นคุณค่าหรือความสำคัญของการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3) เห็นคุณค่า
ของการมีคุณธรรมที่เหมาะสม 4) มีความศรัทธาในการเป็นสมาชิกชมรมช่าง 5) เลื่อมใส
ในระบบการปกครองประเทศ 6) เห็นความสำคัญของการเก็บรักษาเครื่องมือและ
อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นระเบียบ 7) เห็นความสำคัญของการสืบเสาะของวัสดุที่ใช้ใน
การปฏิบัติงาน 8) เห็นความสำคัญของการป้องกันอุบัติเหตุจากการใช้เครื่องจักร เครื่องมือ
คลอบคลุมอุปกรณ์ต่าง ๆ

อารีรัตน์ อารีวงษ์ (2564, หน้า 27 - 28) ได้สรุปว่า สมรรถภาพพื้นฐาน
ของครูอาชีวศึกษาที่ทำการสอนไว้วางานที่สำคัญโดยตรงต่ออาชีพครูได้แก่ ความสามารถ
ในการสอนเป็นอย่างดีแต่การสอนเพียงเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนเฉพาะแต่เนื้อหาวิชานั้นไม่
เพียงพอครูช่างจึงต้องมีสมรรถภาพอย่างอื่นที่นอกเหนือจากสมรรถภาพด้านต่าง ๆ 3
ประการ แต่ที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ สมรรถภาพด้านทักษะกระบวนการวิธีการสอนของ
ครูโดยครูช่างที่ดีจะต้องมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพในสาขาที่ปฏิบัติการเรียนการสอน
ซึ่งแยกความสามารถออกเป็นรายละเอียด ได้ดังนี้ 1) มีความสามารถในการวางแผนการ
เรียนการสอน 2) มีความสามารถในการจูงใจผู้เรียน 3) มีความสามารถในการสื่อ
ความหมาย 3) มีความสามารถในการตั้งคำถามเพื่อการตรวจปรับความเข้าใจและ
เพื่อสร้างเนื้อหาพร้อมกัน 4) มีความสามารถอธิบายเรื่องที่สอนให้ผู้เรียนเข้าใจง่ายและดี
เพื่อนำไปใช้ได้ 5) มีความชำนาญในวิชาช่างอุตสาหกรรมสาขาที่ได้ศึกษาและทำการสอน
6) มีความสามารถที่จะสาธิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้ 7) มีความสามารถในการเลือก
ใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว 8) มีความสามารถในการกระตุ้นให้
ผู้เรียนสนใจต่อการเรียนอย่างสม่ำเสมอ 9) มีความสามารถที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จัก
ช่วยเหลือตนเอง 10) มีความชำนาญในการใช้เทคนิควิธีสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา
11) มีความสามารถในการประเมินผลการเรียนการสอนทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ
12) สามารถให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติงาน 13) มีความสามารถในการประเมิน
ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน 14) มีทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และวัสดุ 15) สามารถ

ประยุกต์ความรู้จากทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติได้ 16) มีความสามารถในการซ่อมและ
บำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ 17) สามารถแก้ปัญหาขณะทำการสอนและปฏิบัติงานได้ดี
18) มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

Weigand (1997, p. 1) ได้สรุปไว้ว่า ครูที่มีสมรรถภาพสูง จะมีทักษะ 7
ประการ ดังนี้

1. มีทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์
2. มีทักษะในการวัดและประเมินผลการเรียน
3. มีทักษะในการจัดลำดับการสอน
4. มีทักษะในการใช้คำถาม
5. มีทักษะในการเขียนจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
6. มีทักษะในการเสริมแรงจิตใจ
7. มีทักษะในการประเมินลำดับขั้นพัฒนาของเด็ก

Michalish (1999, pp. 18 – 19) ได้กล่าวว่า ครูที่ทำการสอนในด้าน
การศึกษาและวิชาช่างจะต้องมีความรู้ในสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. รู้จุดมุ่งหมายของการสอนที่ชัดเจน
 2. รู้ความต้องการ ความสามารถ ความสนใจของผู้เรียนทั้งใน
ลักษณะเป็นกลุ่มและรายบุคคล
 3. รู้จักสนองความต้องการของผู้เรียน ทั้งในลักษณะเป็นกลุ่มและ
เป็นรายบุคคล
 4. รู้จักชุมชน
 5. รู้เกี่ยวกับการวางแผนการสอนที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผล
สัมฤทธิ์ตามความมุ่งหมาย
 6. รู้เทคนิคการสร้างเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
 7. รู้หลักการใช้วัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ ประกอบการสอน
 8. รู้การประเมิน
 9. ศึกษาและเอาใจใส่ที่จะรักษาสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- สรุปได้ว่าสมรรถภาพครูอาชีวศึกษาประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ
ความสามารถและคุณลักษณะของครูอาชีวศึกษาที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานให้
บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สมรรถภาพครูอาชีวศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่ง

ต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามความต้องการขององค์การ

3.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำครูอาชีวศึกษา

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำครูอาชีวศึกษาในที่นี้ ผู้วิจัยศึกษาจากทัศนะหรือจากผลงานวิจัยของนักวิชาการในประเด็นทักษะ บทบาทหน้าที่ ลักษณะและพฤติกรรมของครูเพื่อนำไปสู่องค์ประกอบภาวะผู้นำครูอาชีวศึกษา ดังนี้

ธัญญลักษณ์ จีระอนน (2563, หน้า 23 – 25) ได้กล่าวการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่มีความหลากหลายทั้งการฝึกฝน เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในการปฏิบัติเกิดการเรียนรู้ที่เน้นการฝึกปฏิบัติจริง ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ ฝีมือทั้งภาพทฤษฎีและภาคปฏิบัติในระหว่างที่เรียนในสถานศึกษาและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพตามความต้องการของตลาดแรงงานและสามารถเลี้ยงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในการจัดการอาชีวศึกษาสิ่งสำคัญคือครูอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพซึ่งครูอาชีวศึกษาจะต้องมีลักษณะดังนี้ 1) ทักษะวิชาชีพ 2) มีวุฒิภาวะ 3) ความรู้ด้านวิชาการ 4) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 5) มีความอดทน 6) การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม 8) มีความกระตือรือร้น

ธีรวัฒน์ ชัดมะโน (2563, หน้า 45 – 46) ได้สรุปว่าภาวะผู้นำครูอาชีวศึกษาที่ดีตัวครูต้องดูแลพัฒนาบุคลิกภาพของตัวในเรื่องสำคัญ ดังต่อไปนี้ 1) ใจกว้าง 2) ไม่เห็นแก่ตัว 3) มีความยุติธรรม 4) ทักษะวิชาชีพ 5) ความรู้ด้านวิชาการ 6) มีความอดทน 7) บังคับตนเองได้ 8) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 9) มีพลังขับเคลื่อน 10) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม 11) มั่นคงหนักแน่น 12) การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

นรภัทร พัทธภูมิพร (2564, หน้า 36 – 37) ได้กล่าวว่าการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนซึ่งในการจัดการศึกษาต้องมีครูที่มีภาวะผู้นำประกอบด้วย 1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของครูอาชีวศึกษาที่มีความรู้และรอบรู้ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพหรือเรื่องรอบตัว อยู่เสมอและมีความคิดริเริ่มการปฏิบัติสู่การเปลี่ยนแปลงดีขึ้นกล้าตัดสินใจเพื่อ

ประโยชน์ของส่วนรวมมีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก เพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงและปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุผล มีความสามารถพิจารณาข้อเท็จจริงต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลถูกต้องและทันเวลา 2) ความรู้ด้านวิชาการเป็นพฤติกรรมของครูอาชีวศึกษาที่ตระหนักถึงการพัฒนาและปรับปรุงการสอนของตนด้วยการเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอน เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ได้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีในห้องเรียนและโรงฝึกงาน ผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกันและให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลสภาพห้องเรียนและโรงฝึกงานมีสื่อการสอนที่เพียงพอและมีคุณภาพ ตลอดทั้งมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนมากที่สุด 3) บุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นพฤติกรรมของครูอาชีวศึกษาที่มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันอีกทั้งมุ่งมั่นพัฒนาขีดความสามารถของตนและงานอาชีพเพื่อสร้างสรรค์งานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างต่อเนื่องและมีทักษะการจัด การและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิตให้เจริญก้าวหน้า 4) ทักษะวิชาชีพ เป็นพฤติกรรมของครูอาชีวศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ทั้งทางทฤษฎีและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางทฤษฎี สู่การปฏิบัติงานวิชาชีพ

สุเมธ รินทลิก (2564, หน้า 11 – 12) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Other Characteristics) ที่ทำให้ครูอาชีวศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร สมรรถนะมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) มีความสัมพันธ์กับงานหรือสะท้อนถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ 2) เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลซึ่งสะท้อนออกมาในรูปพฤติกรรมการทำงาน 3) สร้างหรือพัฒนาให้มีในตัวบุคคลได้ องค์ประกอบสมรรถนะที่สำคัญประกอบด้วย (1) ความรู้ด้านวิชาการ (2) ทักษะวิชาชีพ (3) บุคคลแห่งการเรียนรู้ (4) การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม 4) สังเกตได้ วัดหรือประเมินได้อย่างเป็นระบบด้วยวิธีหรือเครื่องมือที่เหมาะสม

ไพวัน วงพะจัน (2565, หน้า 13 – 14) ได้กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเป็นเลิศทางการสอนเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอนใช้วิธีสอนที่หลากหลาย ได้แก่ (1) เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง พฤติกรรมที่นำกระบวนการ เรียนและกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อให้ได้การเรียนการ

สอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญและเป็นการส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยสมอง ด้วยกาย และ ด้วยใจ สามารถสร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเองมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน เน้นการปฏิบัติจริง สามารถทำงานเป็นทีมได้ สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของ ตนเองและได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ (2) สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน หมายถึงการนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ สื่อในการเรียนการสอนที่แปลกใหม่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถตอบสนองการเรียนรู้ของผู้เรียนได้โดยใช้วิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาจัดการเรียนการสอน และสร้างสื่อและนวัตกรรมการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (3) ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย หมายถึง ขั้นตอนดำเนินการให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและ ขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเด่นหรือลักษณะเฉพาะเป็นวิธีที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการใช้เทคนิคการสอน เพื่อให้บรรลุถึงจุดประสงค์ของการสอน

Weigand (1997, p. 25) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้สอนวิชาชีพมีลักษณะสรุปได้ดังนี้ 1) เป็นผู้มีความรู้อย่างกว้างขวาง (Resourcefulness) 2) เป็นผู้พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ (Desire to be helpful) 3) มีบุคลิกภาพ (Personality) 4) มีความอดทน (Patience) 5) มีความมั่นใจในตนเอง (Confidence) 6) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) 7) มีความจริงใจ (Sincerity) 8) มีความเป็นผู้นำ (Leadership)

Miner (2002, p. 39) ได้กล่าวถึงการพัฒนาสมรรถนะของสถานศึกษา อาชีวศึกษาของต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา ได้แก่ ประเทศสาธารณเยอรมัน ประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นต้น โดยสรุปว่าครูอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) การบริหารและการจัดการ 2) บุคคลแห่งการเรียนรู้ 3) การทำงานเป็นทีม 4) มีทักษะวิชาชีพ 5) นักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญ 6) เสริมสร้างพลังอำนาจในการพัฒนา 7) การสร้างนวัตกรรม 8) อำนาจในการพัฒนา และ 9) งบประมาณ

Chang, Yeh, Chen, and Hsiao (2009, p. 131) ได้สรุปว่า ความสามารถสร้างนวัตกรรมในอาชีพ (Innovation of Professional Development IOPD) ของครูอาชีวศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเรียนรู้และการเพิ่มประสิทธิภาพของครูอาชีวศึกษาครูต้องมีความสามารถบูรณาการด้านอาชีพ (career adaptability) การเลือกใน

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ องค์ประกอบ	1. ธัญญลักษณ์ จีระอนัน (2563)	2. อธิวัฒน์ ชัดมะโน (2563)	3. นรภัทร พัฒนภูมิพร (2564)	6. สุนทร จันทสิทธิ์ (2564)	9. ไพรัตน์ วงษ์จันทร์ (2565)	11. Weigand (1997)	13. Milner (2002)	20. Chang, Yeh, Chen, and Hsiao (2009)	รวมความถี่	ร้อยละ
13. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู					√		√		2	25.00
14. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้							√		1	12.50
15. นิเทศติดตามการเรียนการสอน							√		1	12.50
16. มีความเป็นผู้นำ						√			1	12.50
17. เป็นผู้พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ						√			1	12.50
18. เป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรม							√		1	12.50
19. การบริหารและการจัดการ							√		1	12.50
20. การพัฒนาอย่างต่อเนื่องสู่ความเป็น ครูมืออาชีพ								√	1	12.50

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครูอาชีวศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 20 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อการวิจัยได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ด้านวิชาการ

องค์ประกอบที่ 3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม

ในลำดับต่อไปผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำครูอาชีวศึกษาข้างต้น

1. ทักษะวิชาชีพ

ทักษะวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติเกี่ยวกับการสอน วิชาชีพและการใช้สื่อการสอนงานช่างมีทักษะการปฏิบัติในงานและวิชาชีพที่สอนนอกจากนี้ ครูอาชีวศึกษาควรเป็นผู้ที่มีทักษะ ดังนี้ (Donovan, 2000, p. 45) 1) เป็นผู้จัดการด้านกิจกรรมการเรียนรู้ โดยทำหน้าที่ในการพัฒนาโครงการสอน กำหนดนโยบายในโรงฝึกงาน เตรียมจัดทำงบประมาณรายงานผลปฏิบัติงาน จัดหาและสั่งซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์ และประเมินผลการเรียนการสอน 2) เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ โดยให้ความรู้ทางด้านทฤษฎีแก่นักเรียน สาธิตการปฏิบัติงาน ประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียน ให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ สร้างสื่อการเรียนการสอน ควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน ทำข้อสอบ จัดนักเรียนเพื่อหมุนเวียนการปฏิบัติงาน และปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน 3) เป็นที่ปรึกษากิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ ให้การปรึกษากิจกรรมในโรงฝึกงาน บริการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ควบคุมการใช้เครื่องจักร ตรวจสอบและซ่อมแซมเครื่องมือ จัดบริเวณปฏิบัติงานให้สะอาดเรียบร้อย ทำแผนภูมิความก้าวหน้า รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์เพื่อวางแผน แนะนำกิจกรรมและ Weigand (1997, p. 1-3) กล่าวไว้สรุปได้ว่า ครูอาชีวศึกษาควรมีทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายและสาธิตให้ผู้เรียนได้และสุเมธ รินทลิก (2564, หน้า 29 - 30) ได้กล่าวถึงครูอาชีวศึกษาว่า เป็นทั้งครูสอนทฤษฎีและครูสอนปฏิบัติ ครูที่จะสอนวิชาทฤษฎีนั้นจะต้องได้รับการฝึกฝนมาแบบหนึ่งคือ หนักในทางทฤษฎี ส่วนครูสอนปฏิบัติจะต้องมีชั่วโมงการทำงานทางด้านปฏิบัติมาก ในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ครูทฤษฎีจะเป็นครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทจากมหาวิทยาลัยและเคยฝึกงานอุตสาหกรรมมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ส่วนครูปฏิบัติได้แก่ บุคคลในอาชีพนั้นๆ ซึ่งมีคุณวุฒิระดับหัวหน้าช่าง (Master Mechanic) ครูทฤษฎีเป็นราชการที่ทำงานสอนอยู่ในโรงเรียนของรัฐที่นักเรียนมาเรียนสัปดาห์ละ 1 วัน ส่วนครูปฏิบัติ นั้นเป็นครูอยู่ในศูนย์ฝึกหัดช่างตามบริษัทห้างร้านต่าง ๆ กินเงินเดือนของบริษัทและทำหน้าที่สอนปฏิบัติสัปดาห์ละ 4 วัน จะเห็นว่าครูทฤษฎีกับครูปฏิบัตินี้มีรากฐานทางวิชาการและความชำนาญแตกต่างกันดังนั้นครูอาชีวศึกษาทางช่างอุตสาหกรรมของประเทศไทยควรมีคุณลักษณะทั้งสองประการและครูทฤษฎีและครูช่างในตัวเดียวกัน ทั้งนี้เพราะครูช่างอุตสาหกรรมจะต้องสอนทั้งวิชาทฤษฎีและวิชาปฏิบัติควบคู่กันไปสอดคล้อง

กับทองสุข พามี (2565, หน้า 42 – 43) ได้กล่าวว่า สมรรถภาพครูอาชีวศึกษามีทักษะด้านวิชาชีพ ดังต่อไปนี้ 1) ด้านความรู้ โดยเป็นผู้มีความรู้และความสามารถในการช่าง มีความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ในเรื่องการบำรุงรักษาเครื่องมือ ความรู้ทางวิชาชีพ มีความคิดในเชิงธุรกิจ มีความรู้ทางเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ มีความรู้ด้านการบริหารงานและความรู้เรื่องงานพัสดุ มีความรู้เกี่ยวกับการประกอบติดตั้งเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ การคิดราคางานช่างอุตสาหกรรมอย่างเหมาะสม สามารถประยุกต์ความรู้ทางทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับงาน 2) ด้านทักษะกระบวนการ เป็นผู้ที่สามารถทำงานได้ดีด้วยความรวดเร็วและคล่องแคล่วละเอียดและแม่นยำมีการปฏิบัติงานตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อการค้นคว้าและทดลองสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้ 3) ด้านเจตคติทางช่าง คือ เป็นผู้ที่เห็นคุณค่าหรือความสำคัญของการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความเลื่อมใสในระบอบการปกครองประเทศเห็นความสำคัญของการเก็บรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นระเบียบให้ความสำคัญในการป้องกันอุบัติเหตุจากการใช้เครื่องจักร เครื่องมือตลอดจนอุปกรณ์ต่าง ๆ และภาคตะวันออกเฉียงใต้ (2565, หน้า 19 – 20) ที่กล่าวว่า ครูอาชีวศึกษาจะต้องมีสมรรถภาพสูงเพียงพอที่จะถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติในทางวิชาชีพไปสู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ครูจะต้องเรียนรู้ในสิ่งต่อไปนี้ คือ วิชาชีพพื้นฐาน วิชาทฤษฎีและปฏิบัติ เทคโนโลยี ประสบการณ์จริงทางด้านเทคโนโลยี วิชาทฤษฎีและปฏิบัติทางการศึกษา ประสบการณ์ในวิชาชีพครูและยังได้กล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถภาพที่ดีในการสอนอาชีวศึกษาไว้ดังนี้ 1) ความสามารถในการวางแผนการสอน 2) ความสามารถในการจัดการและใช้สื่อการสอน 3) ความสามารถในการวัดผลและประเมินผล 4) ความสามารถในการจัดการ 5) ความสามารถในการแนะแนว 6) ความสามารถในการประชาสัมพันธ์และการมีมนุษยสัมพันธ์ 7) เป็นผู้มีบทบาทในวิชาชีพ

สรุปไว้วางนิยามของ ทักษะวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของครูอาชีวศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติด้านวิชาชีพ โดยเชื่อมโยงเป็นดวงซี้ได้ดังนี้ 1) มีความสามารถในการวางแผนการเรียนการสอน 2) มีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจผู้เรียน 3) มีความสามารถในการเลือก การใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว 4) สามารถให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติงาน 5) มีความสามารถที่จะสาธิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้ 6) มีทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และวัสดุ 7) มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์

8) มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

2. ความรู้ด้านวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2563, หน้า 18) ได้กล่าวถึงการแสวงหาแนวทางที่ครูจะได้ส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก รวมถึงแนวการสอนต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ให้ได้ผลและกล่าวว่าการสอนที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความเป็นแบบอย่างของครูผู้สอนในหลายด้าน ประกอบด้วย 1) ทศนคติของครูที่มีต่อเด็ก 2) การจัดการชั้นเรียน 3) การจัดการเรียนการสอนและจัดประสบการณ์การทำงานให้นักเรียน ครูผู้สอนควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ ทั้งการเรียนรู้แบบรายบุคคล รายกลุ่มและทั้งชั้นเรียน เพื่อนำไปปรับใช้ในห้องเรียน ได้อย่างเหมาะสม และธีรวัฒน์ ชัดมะโน (2563, หน้า 48) ได้กล่าวถึงลักษณะครูที่สอนดีว่าประกอบด้วย 1) ใฝ่หาความรู้ สืบค้น ปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอ 2) อดทน รู้จักผ่อนปรนต่อปัญหา สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ทั้งในเวลาและนอกเวลาสอน 3) รับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อตนเอง 4) เอาใจใส่ต่อการเรียน ความประพฤติความเป็นอยู่ 5) ขยันหมั่นเพียร รู้จักคิดริเริ่ม 6) สุขภาพเรียบร้อย ประพฤติดี สม่่าเสมอเหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีต่อศิษย์ 7) มีความยุติธรรมและทำให้อิทธิพลเกิดความอบอุ่นใจ 8) ดำรงตนอย่างเรียบง่าย ประหยัดเหมาะสมกับสภาพอาชีพ 9) เป็นผู้มีวิวัฒนาการ และศีลธรรมตามศาสนาที่ตนนับถือ และวีระยุทธ แสงไชย (2564, หน้า 19) ได้กล่าวว่าการมีความรู้ทางด้านวิชาการ หมายถึง ครูที่สอนดีมีหลักสำคัญ ๆ ได้แก่ 1) ศึกษาหลักสูตรให้กระจ่าง 2) วางแผนการสอนอย่างดี 3) วิธีสอนหลากหลายชนิด 4) เฝ้าติดตามพฤติกรรม 5) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 6) ประเมินการเรียนการสอน 7) มีคุณธรรม จริยธรรม นอกจากนี้ศิริพันธ์ ทองป้อง (2564, หน้า 19) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนที่ดีจากพฤติกรรมการสอนที่ดีของผู้สอนอาชีวศึกษา ดังนี้ 1) ให้ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการ คือ กระบวนการคิด กระบวนการกลุ่ม และสร้างความรู้ด้วยตนเอง 2) มีการวัดผลประเมินผลทั้งทักษะกระบวนการ ชีตความสามารถ ศักยภาพของผู้เรียนและผลผลิตจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นการประเมินตามสภาพจริง 3) จัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่เอง 4) พัฒนาให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ 5) ผู้สอนเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก เช่นเดียวกับ 6) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และอารีรัตน์ อาริวงษ์ (2564, หน้า 29) ได้กล่าวว่าแบบอย่างของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยน เรียนรู้จากเพื่อนและกลุ่ม 2) ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์ การเรียนรู้ของผู้เรียนเข้ากับชีวิตจริง 3) จัด

สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง 4) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงงามของวิถีไทยและสากล

5) ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้านอย่างต่อเนื่องและโพวัน วังพะจัน (2565, หน้า 19) ได้กล่าวถึงครูดีมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 2) เตรียมตัวสอนมาอย่างดี 3) ให้ทุกคนในชั้นมีส่วนร่วม 4) ยุติธรรมไม่ลำเอียง 5) เข้มงวดแต่ใจกรุณา 6) ช่วยทบทวนบทเรียนให้ผู้เรียน 1) สอนอย่างน่าสนใจและน่าติดตาม และสมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566, หน้า 17) ได้กล่าวว่าครูที่มีทักษะการสอนที่ดีในการสร้างนักเรียนให้เป็นผู้รอบรู้ โดยให้ทัศนะว่า ครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการสร้างนักเรียนให้เป็นผู้รอบรู้ ดังนี้ 1) ครูจะต้องมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน 2) การสร้างคำถามเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ 3) การจัดบรรยากาศการเรียนให้เหมาะสมกับธรรมชาติการเรียนรู้ 4) การฝึกฝนให้นักเรียนมีทักษะเชาว์ปัญญา 5) ให้นักเรียนค้นพบทักษะด้วยตนเอง 6) การฝึกพัฒนานักเรียนด้านอารมณ์ ให้นักเรียนมีความรื่นรมย์ในการเรียนรู้ ในส่วนของนักวิชาการต่างประเทศ Rockett and Percival (2002, p. 132) ได้ให้แนวคิดว่าครูผู้เป็นแบบอย่างในการสอนซึ่งเป็นผู้ที่จะไปสร้างผู้เรียนให้เป็นผู้รอบรู้ตลอดชีวิตนั้นประกอบด้วย 1) ยอมรับความคิดเห็นคำวิเคราะห์วิจารณ์อย่างจริงจัง 2) นำนักเรียนบรรลุถึงจิตสำนึกในการทำงานอย่างมีความสุข 3) สามารถสรุปสาระได้อย่างชัดเจนเพราะการเตรียมความพร้อม 4) เลือกสภาวะที่เหมาะสมในการเรียนรู้ 5) เข้าใจวิธีการประเมินคำถาม คำตอบของนักเรียนตรงประเด็น 6) จินตนาการขยายความคิดความรู้ได้กว้างไกล 7) สนับสนุนให้นักเรียนมีความพึงพอใจตนเอง แสวงหาจุดเด่น จุดด้อยของตนเองอย่างจริงจัง

สรุปได้ว่านิยามของ ความรู้ด้านวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของครู อาชีวศึกษาที่ตระหนักถึงการพัฒนาและปรับปรุงการสอนของตนด้วยการเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอน เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ได้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีในห้องเรียนและโรงฝึกงาน ผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกันและให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล สภาพห้องเรียนและโรงฝึกงาน มีสื่อการสอนที่เพียงพอและมีคุณภาพ ตลอดทั้งมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) วางแผนการสอนอย่างหลากหลายและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง 2) ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอน 3) เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอน 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียน

ได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมเป็นสำคัญ 5) ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ 6) สนับสนุนให้มีสื่อการสอนที่เพียงพอและมีคุณภาพ 7) ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน 8) เสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน

3. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

นรภัทร พิพัฒภูมิพร (2564, หน้า 21 – 25) ได้กล่าวถึงการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ว่ามีพฤติกรรมที่แสดงออกดังนี้ 1) มีทัศนคติต่อการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ 2) มีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียน 3) ให้โอกาสต่อการเรียนรู้ 4) มีความคิดสร้างสรรค์ 5) มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง 6) มีความสามารถในการใช้ทักษะพื้นฐานต่อการศึกษาและทักษะในการแก้ปัญหา 7) มองอนาคตในแง่ดี 8) มีความรักในการเรียนรู้ และตัวชี้วัดการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 1) มีความกระตือรือร้นและมีความสนใจที่จะเรียนรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ และรู้จักตั้งคำถามเพื่อเหตุผล 2) มีนิสัยรักการอ่านและค้นคว้าหาความรู้สามารถใช้ห้องสมุด แหล่งความรู้หรือสื่อต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน 3) สามารถเลือกใช้วิธีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) สามารถสรุปประเด็นการเรียนรู้และประสบการณ์ด้วยตนเองได้อย่างถูกต้องและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ และ วีระยุทธ แสงไชย (2564, หน้า 135) ได้ให้ความหมายของบุคคลแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นสนใจเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม การเรียนรู้อาจทำได้หลายวิธี เช่น อ่านหนังสือหรือสารที่มีประโยชน์ ดูรายการโทรทัศน์หรือฟังวิทยุที่มีสาระ ค้นคว้าหาความรู้โดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ซักถามข้อมูลจากผู้รู้รวมทั้งสามารถจับใจความสำคัญเพื่อแยกแยะและเลือกสาระข้อมูลที่ได้มาอย่างมีเหตุผล และศิรินันท์ ทองบ้อง (2564, หน้า 25 – 26) ได้กล่าวว่า ทักษะพื้นฐานสำคัญต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ทักษะการถามทำให้เกิดกระบวนการคิด การเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ เนื่องจากคำถามที่ดีทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ตั้งแต่ระดับการจำไปจนถึงระดับวิเคราะห์และประเมินค่า 2) ทักษะการอ่าน ทำให้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งนอกจากจะเป็นทักษะการอ่านข้อความ จะรวมถึงการอ่านสถิติ ข้อมูลเชิงคณิตศาสตร์ต่าง ๆ ด้วย 3) ทักษะการคิด ทำให้บุคคลมองการไกลสามารถควบคุมการกระทำของตนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์การคิดอย่างมีเหตุผลและมีวิจารณญาณ มีผลต่อ

การเรียนรู้ การตัดสินใจและการแสดงพฤติกรรม 4) ทักษะการฟัง ทำให้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการคิดและการพูด 5) ทักษะการปฏิบัติเป็นการลงมือกระทำจริงอย่างมีระบบเพื่อค้นหาความจริงและสามารถสรุปผลอย่างมีเหตุผลได้ด้วยตนเองเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา 6) ทักษะการเขียน เป็นความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความคิดทัศนคติและความรู้สึกออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้อื่นเข้าใจซึ่งเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อวงการศึกษา(การหาความรู้ เนื่องจากบันทึกเหตุการณ์ ข้อมูลความจริงใช้เป็นหลักฐานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อไปและสุเมธ รินทลิก (2564, หน้า 15 – 16) ได้ให้แนวคิดว่าเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่นำข้อมูล ประสบการณ์มาพิจารณาไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอเกิดความรู้ไปสู่การปฏิบัติจนกลายเป็นวิถีชีวิตของตน ผู้บริหาร ครู นักเรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนเป็นผู้ใฝ่รู้ แสวงหาความคิดใหม่ ๆ ตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดและพัฒนาปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลาติดต่อกันสื่อสารกันในบรรยากาศของความไว้วางใจและโลกทัศน์ที่เปิดกว้างมีการแบ่งปันความรู้และการแก้ปัญหาร่วมกัน สิ่งที่สำคัญก็คือ การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งที่สุด เป็นการค้นพบสัจธรรมของชีวิตบุคคลแห่งการเรียนรู้ แสวงหาความจริงของชีวิต อาศัยการไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้้นั้นนอกจากจะมีคุณลักษณะที่ดี ของตนเองเพื่อพัฒนาตนเองแล้วยังต้องมีคุณลักษณะที่สนับสนุนการเรียนรู้องค์ที่ตนเป็นสมาชิกอยู่อีกด้วยตามแนวคิดของอารีรัตน์ อาริวัช (2564, หน้า 29) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้ 1) ได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์งานและบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง 2) มีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอที่จะแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้า 3) มีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง 4) มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ โดยต่างเป็น “ทรัพยากรความรู้” ซึ่งกันและกัน เช่นเดียวกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สมพงษ์ วิเศษจันทร์, 2566, หน้า 18 – 19) ได้สังเคราะห์สรุปประเด็น สมรรถนะของบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยแยกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1) สมรรถนะพื้นฐาน ประกอบด้วย 1.1) มีความรู้พื้นฐานในด้านคณิตศาสตร์และภาษา 1.2) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 1.3) มีทักษะการคิดเชิงระบบและสร้างสรรค์ 1.4) มีทักษะกระบวนการกลุ่ม 1.5) มีทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 1.6) มีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ในชุมชน สังคม 1.7) มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิต 1.8) มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาตน

และงานอาชีพ 2) สมรรถนะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 2.1) รู้วิธีการเรียนรู้เกี่ยวกับงานอาชีพ 2.2) มีความสามารถบริหารจัดการตนเองและความรับผิดชอบในวิชาชีพ 2.3) มีความคิดสร้างสรรค์และรู้จักการแก้ปัญหา 2.4) มีภาวะผู้นำทางอาชีพ 2.5) มีความสามารถในการประกอบวิชาชีพและตามแนวคิดของ Sallis & Jones (2002, p. 198) กล่าวว่าบุคคลแห่งการเรียนรู้นอกจากจะมีคุณลักษณะส่วนตัวแล้ว ยังจะต้องมีลักษณะที่ไปเสริมสร้างชุมชนหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ลักษณะดังกล่าวคือ 1) มีแรงจูงใจในตนเองให้ทำงาน และมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กร 3) มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) เต็มใจมีส่วนร่วมกับองค์กร 5) มีการใช้ความรู้ฝังลึกมาใช้ในการทำงาน และ 6) สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร นอกจากนี้ Pearce (2006, p. 126) ซึ่งให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล เขามีความเห็นว่าคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้ควรมีความรู้ในด้านเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศและทักษะสังคมสำหรับทักษะสังคม ได้แก่ ความสามารถในการควบคุมดูแลตนเอง ความสามารถในการจัดการความเสี่ยงการทำงานได้ด้วยตนเอง และความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ เช่นเดียวกับ Martinez (2006, p. 49) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคคลซึ่งสังเคราะห์มาจากทักษะการทำงานในอาชีพต่าง ๆ และสร้างเป็นภาพของบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยแยกประเภทสมรรถนะเฉพาะและสมรรถนะทั่วไปมีรายละเอียดในแต่ละประเภทดังนี้ 1) สมรรถนะเฉพาะ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือการแสดงออกและการนำไปสู่การปฏิบัติ 1.1) การแสดงออกกล่าวถึงสมรรถนะที่นำไปสู่การสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและความสัมพันธ์อื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกันในชุมชนหรือสังคมที่ใช้ชีวิตอยู่ ประกอบด้วยสมรรถนะเฉพาะ 3 องค์ประกอบ คือ 1.1.1) ความสัมพันธ์ เป็นการสื่อสารแบบกล้าแสดงออก การต่อรองความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นการทำงานร่วมกับผู้อื่น การร่วมรับผิดชอบและการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสันติ 1.1.2) ความรับผิดชอบ เป็นการปฏิบัติตามกติกาของสังคม การอุทิศตนภาวะผู้นำ การเข้าร่วมในกิจกรรมสังคม และการรักษาสีทิวทัศน์ของตนเองร่วมกับการปฏิบัติตามหน้าที่ 1.1.3) ขันติธรรมและเคารพธรรมเป็นการยอมรับนับถือการไม่มีอคติกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและระหว่างเพศ 1.2) การนำไปสู่การปฏิบัติ กล่าวถึงสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองและพัฒนาชุมชน/สังคม ประกอบด้วยสมรรถนะเฉพาะ 4 องค์ประกอบ คือ 1.2.1) การจูงใจตนเองเป็นการจูงใจความมุ่งมั่น ความเป็นตัวของตัวเองความเป็นอิสระ การปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับบริบทและอำนวยความสะดวกในความพยายามที่จะเรียนรู้ของผู้อื่น 1.2.2) เจตคติ คือ ท่าทีต่อนวัตกรรมการค้นคว้าความรู้ การรับรู้ประสิทธิภาพของตน

การปฏิบัติเชิงรุก การไตร่ตรองตนเอง การมีแรงจูงใจภายใน ความยืดหยุ่นและการอดทน ต่อความคับข้องใจ 1.2.3) การรับรู้และซาบซึ้งต่อศิลปะและงานสร้างสรรค์ 1.2.4) ภาษา หมายถึง การใช้ภาษาและสัญลักษณ์ในการสื่อสารได้อย่างคล่องแคล่ว 2) สมรรถนะทั่วไป กล่าวถึงสมรรถนะที่เป็นเครื่องมือในการปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้การจัดการและการพัฒนาเพื่อสนับสนุนสมรรถนะที่ต้องการในการอำนวยความสะดวกในการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลประกอบด้วย 2.1) ความสามารถด้านเทคนิควิทยาซึ่งเป็นความเข้าใจและการใช้การบริหารจัดการ การพัฒนาฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์และเครือข่าย 2.2) ภาษากล่าวถึง การใช้ภาษาและสัญลักษณ์ในการสื่อสารได้อย่างคล่องแคล่ว 2.3) แหล่งข้อมูล กล่าวถึงการใช้และจัดการสารสนเทศและเอกสารต่าง ๆ ค้นหาสารสนเทศและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ

สรุปไว้วางนิยามของ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของครู อาชีวศึกษาที่มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันอีกทั้งมุ่งมั่นพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและงานอาชีพเพื่อสร้างสร้างผลงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง และมีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิตให้เจริญก้าวหน้าสามารถเชื่อมโยงกับตัวชีวิตของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้ดังนี้ 1) ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ 2) พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ 3) มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี 5) แสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย 6) มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิต 7) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

4. การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

สร้อยสุตา กรีน (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่าชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (PLC) หมายถึง กระบวนการการระดมความคิด วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันของครูในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยทำงานร่วมกันเป็นทีมบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร โดยมีการประสานงานร่วมมือกัน และมีเป้าหมายเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (show and share) ให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดการร่วมมือกันของทุก ๆ ฝ่ายในด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดศักยภาพสูงสุดแก่ผู้เรียนรวมถึงการพัฒนาวิชาชีพครู (Teacher professional) ด้วยการพัฒนาผู้เรียนในด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดศักยภาพมากที่สุด โดยเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง และนรภัทร พิพัฒภูมิพร

(2564, หน้า 41 – 42) ได้กล่าวว่าชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (PLC) เป็นการระดมความคิด วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกันในด้านการจัดการเรียนรู้โดยทำงานร่วมกันเป็นทีมบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร โดยมีการประสานงานร่วมมือกันและมีเป้าหมายเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (show and share) ให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดการร่วมมือกันของทุก ๆ ฝ่าย ประเภทของ PLC แบ่งออกเป็นพันธมิตรครู (Teacher partnership) เน้นการปรับปรุงยุทธศาสตร์การสอนที่เฉพาะเจาะจง ทีมตามระดับชั้นเรียน (Grade – level teams) เน้นการร่วมมือในการวางแผนและการสอน ทีมตามสาระการเรียนรู้ (Content – area teams) เน้นการปรับปรุงหลักสูตร ทีมระหว่างหลักสูตร (Vertical teams) เน้นการจัดเตรียมความคาดหวังและประสบการณ์ของนักเรียน ทีมทั้งโรงเรียน (Whole school) เน้นนวัตกรรมการสอนและการเรียนรู้ทีมระหว่างเขตพื้นที่ (Cross district) เน้นประเด็นของการปฏิบัติและความเท่าเทียมกันและในด้านการศึกษาเพื่อพัฒนา การเรียนการสอนให้เกิดศักยภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้ จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางแผนเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนและตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้น โดย รวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ครูมีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้/การพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 2) ครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลงาน/สถานการณ์จริงของชั้นเรียน 3) ครู ทุกคนร่วมเรียนรู้ และรวมพลัง/หนุนเสริมให้เกิดการสร้างการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย 4) ครูร่วมกันวิพากษ์ สะท้อนผลการพัฒนาผู้เรียน 5) ครูมีการสร้าง HOPE ให้ทีมงาน ประกอบด้วย 1) honesty & humanity เป็นการยึดข้อมูลจริงที่เกิดขึ้นและให้การเคารพกันอย่างจริงใจ 2) option & openness เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียนและพร้อมเปิดเผย /เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น 3) patience & persistence เป็นการพัฒนาความอดทนและความมุ่งมั่นทุ่มเทพยายามจนเกิดผลชัดเจน 4) efficacy & enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผลของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนว่าจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ รวมถึงการพัฒนาวิชาชีพครู (Teacher professional) ด้วยการพัฒนา

ผู้เรียนในด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดศักยภาพมากที่สุดโดยเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ อย่างแท้จริง วีระยุทธ แสงไชย (2564, หน้า 17) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ผู้ที่มีทักษะและกระบวนการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) และมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพ และสุเมธ รินทสิก (2564, หน้า 23) กล่าวว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมคนออกไปเป็นทำงานที่ใช้ความรู้และเป็นผู้คนที่พร้อมเรียนรู้ ครูเพื่อศิษย์จึงต้องพัฒนาดตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ด้วย และในขณะเดียวกันก็ต้องมีทักษะในการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัยและตลอดชีวิต ครูต้องฝึกฝนตนเองให้มี ทักษะในการเป็นโค้ช และเป็นคุณอำนวยในการเรียนรู้แบบ PBL (Project – Based learning) ครูจะต้อง ปรับตัวมากซึ่งเป็นเรื่องยากจึงต้องมีตัวช่วย คือ Professional Learning Communities (PLC) คือ การรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานที่ครูต้องออกแบบการเรียนรู้โดยการสร้างความรู้ และเรียนรู้เป็นทีม เพื่อศิษย์จะได้นำความรู้ ทักษะไปใช้ในการดำรงชีวิตเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์มีคุณค่าต่อการดำรงชีวิตในโลกของการทำงาน ครูต้องออกแบบการเรียนรู้ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาการออกแบบการเรียนรู้ทักษะการสื่อสารและความร่วมมือ การออกแบบการเรียนรู้ทักษะด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรม York – Barr & Duke (2004, p. 58 – 59) ได้กล่าวว่า การทำงานระบบทีม (Teamwork) หมายถึงการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจกันในระบบทีมคำนี้จะมุ่งเน้นไปยังระบบตลอดจนกระบวนการทำงานมากกว่าที่จะพูดถึงในส่วนบุคคลซึ่งการทำงานระบบทีมนี้ นอกจากการร่วมมือกันแล้วสิ่งสำคัญของการทำงานระบบทีมก็คือ การวาง เป้าหมายร่วมกันและร่วมแรงเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตามการทำงานระบบทีมที่ดีนั้นก็ต้องอาศัยทีมงานที่ดีด้วย ทั้งสองสิ่งนี้เกี่ยวเนื่องกันและก่อให้เกิดความสำเร็จได้ในที่สุด การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1) ผู้นำทีม เปรียบเสมือนกับต้นเรือที่จะคอยควบคุมดูแลให้เรือขับเคลื่อนอย่างถูกทิศทางและพุ่งตรงไปสู่เป้าหมายให้ได้ ผู้นำทีมที่ดีนั้นต้องไม่ใช่เพียงผู้สั่งการเพียงอย่างเดียว แต่ต้องรู้จักการบริหารงานและบริหารบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในทีมให้ดีด้วย โดยผู้นำที่ดีมีคุณสมบัติสำคัญมากมายดังนี้ 1.1) เป็นคนมีวิสัยทัศน์: ผู้นำที่ดีควรมองกาลไกล มีวิสัยทัศน์ สามารถมองไปข้างหน้า เข้าใจทิศทางและรู้จักวิธีขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้เป็นอย่างดีที่สุด ผู้นำที่ไม่มีวิสัยทัศน์ก็เหมือนกับกับต้น

เรือที่ไม่รู้ว่าจะเดินทางไปทางไหนเพื่ออะไร บางทีอาจทำให้การขับเคลื่อนองค์กรเสมือนพายเรือวนอยู่ในอ่างได้ 1.2) เป็นคนที่มีความคิดริเริ่มที่ดี: ผู้นำที่ดีควรเป็นคนที่หมั่นคิดริเริ่มอะไรใหม่ ๆ อยู่ เสมอ หาวิธีการทดลองจนกระบวนกรใหม่ ๆ พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ และต้องรู้จักจุดประกายอะไรใหม่ ๆ ให้กับทีมด้วย 1.3) เป็นผู้ที่วางแผนได้ดี ยุติธรรมได้เก่ง: เมื่อผู้นำมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนแล้วย่อมต้องวางแผนการทำงานได้ดี รวมถึงแบ่งงาน จัดการหน้าที่ บริหารการทำงานสมาชิกในทีมให้ได้ดีด้วย เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และยามที่เกิดเหตุรู้ ผู้นำต้องเห็นก่อน และสามารถหาวิธีทดลองจนแนะนำการแก้ไขได้รวดเร็วและทันท่วงทีได้ด้วย 1.4) เป็นคนที่มีวินัยและความรับผิดชอบ: ผู้นำที่ดีต้องทำงานอย่างมีความรับผิดชอบมีวินัยและควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ได้วางแผนไว้ให้ดีที่สุดหากผู้นำขาดความรับผิดชอบแล้วไม่ทำงานตามแผนการทำงาน ระบบทีมก็ก่อให้เกิดผลเสียหายได้ 1.5) มีทักษะในการสร้างแรงจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นที่ดี: ยามเกิดปัญหา หรือองค์กรเคลื่อนที่ช้าจากอุปสรรคใด ๆ ก็ตาม ผู้นำที่ดีควรควบคุมสถานการณ์ได้ ขณะเดียวกันก็ควรสร้างแรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบทีมให้มีพลังในการก้าวต่อไปได้ รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกคนในทีมได้เป็นจุดศูนย์รวมของทีมที่ทุกคนไว้วางใจและพร้อมจะก้าวไปด้วยกัน 1.6) เป็นนักสื่อสารที่ยอดเยี่ยม และเป็นผู้ฟังที่ดี: การสื่อสารที่ดีจะทำให้การทำงานระบบทีมราบรื่นและทำให้องค์กรก้าวหน้าได้ไว การสื่อสารกับคนในทีมที่ดีนั้นย่อมสร้างความไว้วางใจได้ดียิ่งขึ้น ขณะเดียวกันผู้นำก็ต้องรู้จักการเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมทุกคนอย่างเท่าเทียม และแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง 1.5) เป็นนักคิดวิเคราะห์ที่ดีและมีทักษะในการตัดสินใจที่เฉียบแหลม: คุณลักษณะสำคัญอีกอย่างของผู้นำที่ดีคือการต้องเป็นคนตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกล้าตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและรอบคอบซึ่งการที่จะทำอย่างนั้นได้นั้นก็ย่อมต้องเป็นผู้ที่วิเคราะห์เรื่องราวต่าง ๆ ได้ดีด้วย มีทักษะในการเสาะข้อมูล และประมวลผลอย่างละเอียดรอบคอบแต่ก็ไม่เชื่องช้าจนเกินไป 2) สมาชิกทีม เมื่อมีผู้นำที่ดีแล้วหากขาดผู้ตามที่ดีการทำงานในระบบทีมนั้นก็ไร้ค่า การที่ผู้นำได้ผู้ตามที่ร่วมแรงร่วมใจทำงานอย่างดีนั้นก็ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด สมาชิกในทีมทุกคนจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในระบบการวิจารณ์ ซึ่งคุณลักษณะสำคัญมีดังนี้ 2.1) เป็นคนที่รับผิดชอบในการทำงาน: สมาชิกที่เป็นผู้ตามที่ดีหากมีความรับผิดชอบในการทำงานตามหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดีแล้ว นั้นย่อมทำให้แผนที่วางไว้มีโอกาสประสบความสำเร็จสูงตามไปด้วย และเมื่อสมาชิกไม่มีความ

รับผิดชอบ งานก็จะเสีย ระบบงานก็จะล้ม องค์การก็จะพังทลายได้ 2.2) เคารพกฎและกติการ่วมกัน: กฎและกติกาต่าง ๆ จำเป็นต่อการทำงานในระบบทีมมาก เพราะทุกคนไม่ได้ทำงานคนเดียว และทุกคนมีลักษณะนิสัยที่แตกต่างกัน แต่สิ่งที่ทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันได้ก็คือการเคารพและยอมรับปฏิบัติตามในกฎระเบียบเดียวกัน เพื่อให้เกิดปัญหาในการทำงานน้อยที่สุด และทุกคนอยู่ภายใต้กรอบที่ยุติธรรมกับทุกฝ่าย 2.3) ให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ : อย่างที่กล่าวไปว่าระบบการเป็นทีมหนึ่งก็คือการทำงานร่วมกันหากไม่เกิดความร่วมมือกันก็ย่อมทำให้การทำงานเกิดปัญหาได้เมื่อไม่มีความร่วมมือกันระบบการทำงานเป็นทีมก็จะพัง ทุกอย่างก็เกิดผลเสียตามมา 2.4) ยอมรับความแตกต่าง เปิดใจรับความคิดเห็นใหม่ ๆ : บนโลกนี้ไม่มีใครที่เหมือนกัน และมีความคิดเห็นตรงกันไปเสียทุกเรื่อง การเห็นต่างกันนั้นไม่ใช่สิ่งที่ผิด แต่สิ่งที่ควรทำก็คือการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ไม่ใช่ความคิดเห็นฝ่ายหนึ่งต้องถูกเสมอ และอีกฝ่ายต้องผิดเสมอ ตรงกันข้ามความคิดเห็นแต่ละความคิดเห็นนั้นต่างก็ดีทุกอย่าง เพียงแต่เหมาะสมกับคนละสถานการณ์เท่านั้น การไม่ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่นนั้นก็สร้างปัญหาในการทำงานระบบทีมได้เช่นกัน 2.5) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน : การทำงานระบบทีมคือการยึดถือเอาประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักองค์กรควรมากกว่าส่วนตนและยินดีกับความสำเร็จร่วมกัน เพราะความสำเร็จไม่ได้เป็นของใครคนใดคนหนึ่ง หรือเกิดจากคนใดคนหนึ่งแต่เป็นความสำเร็จที่เกิดจากการร่วมมือร่วมแรงกัน 3) ระบบการทำงานและกติกา สิ่งที่จะยึดโยงให้สมาชิกแต่ละคนในแต่ละบทบาททำงานร่วมกันในระบบทีมได้ก็คือเรื่องของระบบการทำงานแบบทีมและกติกาที่ทุกคนต้องเคารพร่วมกันนั่นเอง เพราะนี่คือกรอบสำคัญที่จะทำให้ทุกคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน 3.1) ระบบการทำงานต้องแบ่งหน้าที่ชัดเจน ไม่ทับซ้อน : การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นไม่ควรจะทำหน้าที่ทับซ้อนกัน แต่ละคนควรมีหน้าที่ชัดเจนของตัวเอง มีภารกิจของตัวเอง เพื่อให้ทุกคนทำหน้าที่ให้ดีที่สุดในการบรรลุเป้าหมาย 3.2) กติกาต้องยุติธรรมกับทุกฝ่าย และเห็นพ้องต้องกัน : กติกาในการทำงานทุกฝ่ายควรเห็นพ้องต้องกัน เพื่อยึดถือและปฏิบัติในกรอบเดียวกัน ที่สำคัญกฎการนี้ต้องยุติธรรมสำหรับทุกฝ่าย ไม่เอาเปรียบฝ่ายใดจนเกินไป ไม่เอื้อประโยชน์ต่อฝ่ายใดจนเกินไป หรือไม่เอนเอียงเข้าข้างผู้ที่มีอำนาจอยู่เหนือกว่า ถ้าทุกคนไม่เคารพกติกา หรือกติกาไม่เป็นธรรม การทำงานก็จะเริ่มแยตั้งแต่เริ่มต้น 3.3) ระบบการทำงานต้องปฏิบัติได้ง่าย ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน: หลายองค์กรสร้างระบบการทำงานที่ดีและยอดเยี่ยม แต่กลับยากต่อการทำงานของคนในองค์กร หรือคัดคนมีความสามารถไม่พอมาทำงานต่อให้

ระบบดีเพียงไรก็ส่งผลให้งานไม่มีประสิทธิภาพได้ ฉะนั้นระบบการทำงานที่ดีควรปฏิบัติตามได้ง่าย ไม่ก่อให้เกิดปัญหา ไม่ทำให้ระบบการทำงานสะดุด หากทำงานได้ราบรื่นก็ย่อมทำให้เกิดความสำเร็จได้ง่ายขึ้น 3.4) สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม : องค์กรที่ดีควรรู้จักที่จะยืดหยุ่นและปรับตัวเองให้ไวตามสถานการณ์ ซึ่งระบบและกติกาต่าง ๆ ก็ควรจะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยเพื่อที่จะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดและ Boyd (2011, p. 306 – 307) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมนั้นประกอบด้วย 1) การปฏิสัมพันธ์กันของคนในทีมการทำงานระบบทีมที่ดีต้องมีการปฏิสัมพันธ์ เกี่ยวเนื่องกัน พุดคุย ปรีกษา ช่วยเหลือ สื่อสารการทำงานระหว่างกัน หากการทำงานระบบทีมเป็นแบบทำใครทำมัน ไม่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน นั่นไม่เรียกว่าการทำงานเป็นทีมและก่อให้เกิดผลเสียหลายได้ง่าย 2) มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกัน นั่นถือเป็นหัวใจสำคัญของระบบการทำงานเป็นทีมเลยทีเดียว หากการทำงานในระบบทีมถึงแม้จะดีเพียงไรก็ตาม หากไม่มีเป้าหมายชัดเจน ก็จะไม่ทิศทางของการทำงานที่แน่ชัด และจะไม่มีการร่วมแรงร่วมใจกันที่มีพลัง ไม่มีแรงผลักดันให้ปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานให้สำเร็จ ซึ่งสิ่งนี้ที่ทำให้การทำงานแบบทีมต่างจากการทำงานแบบกลุ่ม 3) มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจน เมื่อเกิดการทำงานแบบทีมแล้วสิ่งที่จะช่วยทำให้การทำงานระบบนี้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นก็คือการวางโครงสร้างของการทำงานตลอดจนหน้าที่การทำงานของแต่ละคนให้ชัดเจน มีการกิจที่เข้าใจได้ง่าย และปฏิบัติได้ตามความสามารถ การวางโครงสร้างนั้นอาจหมายถึงการวางตำแหน่งการทำงานด้วย นั่นรวมถึงการวางโครงสร้างอำนาจ มีระบบหัวหน้าทีมและลูกน้อง เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพด้วย รวมถึงการเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างดี และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของคนอื่นให้ทีมให้ถึงถ้วน 4) มีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน สิ่งสำคัญอย่างยิ่งอีกอย่างของการทำงานเป็นทีมก็คือทุกคนในทีมต้องมีความรู้สึกร่วมมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกัน ตลอดจนมีทัศนคติในการทำงานไปในทางเดียวกัน หากทีมที่มีทัศนคติสวนทางกัน หรือไม่มีความรู้สึกร่วมกัน ก็ย่อมเหมือนเรือที่ฝิพายพายอย่างสะเปะสะปะ ไม่พร้อมเพรียง พายแบบตัวใครตัวมัน หรือคนหนึ่งพายไปข้างหน้า อีกคนพายถอยหลัง อีกคนชี้แจงและไม่พายเลย เรือก็ย่อมไม่พุ่งไปข้างหน้าแน่นอน ที่สำคัญความรู้สึกร่วมและทัศนคติในทิศทางเดียวกันนั้นก่อให้เกิดความสามัคคีได้ง่ายอีกด้วย 5) เปิดเผย ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกัน และไว้วางใจ การเปิดใจกันเป็นส่วนสำคัญของการทำงานระบบทีมเช่นกันเพราะการทำงานระบบทีมนี้วัดความสำเร็จที่องค์รวม ฉะนั้นทุกคนจึงควรเปิดใจกัน ยอมรับกัน

พูดกันอย่างตรงไปตรงมาไม่อ้อมค้อม ทำงานแบบช่วยเหลือกันแทนที่จะแข่งขันกัน ไว้เนื้อเชื่อใจกัน ไม่ปิดบังข้อมูลกัน หากแต่ละคนเห็นแก่ตัว เอาแต่ประโยชน์ส่วนตน ไม่รวมมือร่วมแรง ไม่เปิดเผยข้อมูลต่อกัน กันให้อีกฝ่ายไม่ได้ประโยชน์ที่เหนือกว่าตน ความไม่จริงใจต่อกันนี้ย่อมทำให้ระบบที่ล่มสลายได้เช่นกัน

สรุปไว้ว่านิยามของ การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของครูอาชีพศึกษาที่มีทักษะและกระบวนการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) และมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพ สามารถเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดของการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ดังนี้ 1) การปฏิสัมพันธ์กันของคนในทีม 2) มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกัน 3) มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจน 4) มีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน 5) เปิดเผย ตรงไปตรงมาจริงใจต่อกันและไว้เนื้อเชื่อใจ

5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม

สมพร ปานดำ (2563, หน้า 18) ได้กล่าวว่าในการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ มักจะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มากมายมนุษย์จึงพยายามสร้างนวัตกรรมขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาเพื่อแลกเปลี่ยนจากสภาพที่เคยเป็นอยู่ไปสู่สภาพที่อยากเป็นนวัตกรรมจึงเข้าไปเกี่ยวข้องกับวงการต่าง ๆ ลักษณะของนวัตกรรม ได้แก่ 1) จะต้องเป็นการสร้างสรรค์ขึ้นมาใหม่ (creative) และเป็นความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ (Feasible ideas) 2) จะต้องสามารถนำไปใช้ได้ผลจริงจัง (practical application) 3) มีการเผยแพร่ออกสู่ชุมชน (diffusion through) มาลี บุญศิริพันธ์ (2564, หน้า 2 – 3) ได้กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรมเป็นการนำ เอาหลักแนวคิด วิธีการต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่บนรากฐานทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้เข้ากับกระบวนการจัดการศึกษา โดยเป็นไปในส่วนของการส่งเสริม ทางด้านการเรียนการสอน และมีวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนมีกระบวนการเรียนการสอนที่แปลกใหม่ และได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาประกอบด้วย 1) การออกแบบ (design) การนำเอาความรู้ที่มีอยู่มาวางแผน จัด เป็นกระบวนการในการจัดการเรียนการสอนแต่ละครั้ง โดยให้ผู้เรียนมีความสนใจในเนื้อหาที่นำมาใช้ในการเรียนโดยการออกแบบสื่อการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ เช่น การสร้างผลิตรายการการสอนทางเทคโนโลยีการประยุกต์การนำเสนอผลงานที่แปลกใหม่มีความน่าสนใจรวม ทั้งการสร้างกลยุทธ์ในการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์

สูงสุดในการเรียนการสอนแบบมีองค์ประกอบดังนี้ 1.1) การออกแบบระบบการสอน (Instructional systems design) 1.2) ออกแบบสาร (message design) 1.3) กลยุทธ์การสอน (instructional strategies) 1.4) ลักษณะผู้เรียน (learner characteristics) 2) การพัฒนา (Development) คือ การเปลี่ยนแปลงและแก้ไขการออกแบบ เพื่อให้การเรียนการสอนนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเพื่อให้เกิดทักษะทางกระบวนการเรียนการสอนที่ใหม่ ๆ พัฒนาทั้งผู้เรียนและผู้สอน ด้านสื่อทางเทคโนโลยีการศึกษา กลยุทธ์การสอน 3) การใช้ (Unillization) คือ การนำกระบวนการผลิตและออกแบบการพัฒนาสื่อในรูปแบบต่าง ๆ ที่ได้สร้างขึ้น มาใช้ ใน การเรียนการสอนจริง โดยสื่อที่นำมาใช้ต้องผ่านการตรวจสอบวิเคราะห์ ประเมินมาแล้วเป็นอย่างดี ประเภทของการใช้ (Unillization) 3.1) การใช้สื่อ (Media Utilization 3.2) การแพร่กระจายนวัตกรรม (Diffusion of innovation) 3.3) วิธีการนำไปใช้ และการจัดการ (Implementation and Institutionalization) 3.4) นโยบาย หลักการ และกฎระเบียบข้อบังคับ (policies and regulation) 4) การจัดการ (Management) คือ การวางแผน การควบคุม การจัดการสื่อและกระบวนการใช้สื่อทางเทคโนโลยีการศึกษาให้เป็นแบบแผน ควรใช้สื่อรูปแบบใด เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนได้และพร้อมที่จะแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการเรียนการสอนได้ ประเภทของการจัดการ 4.1) การจัดการโครงการ (Project Management) 4.2) การจัดการแหล่งทรัพยากร (Resource Management) 4.3) การจัดการระบบส่งถ่าย (Delivery System Management) 4.4) การจัดการสารสนเทศ (Information Management) 5) การประเมิน (Evaluation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการทำงานทุกประเภท เมื่อมีการสร้างงานเกิดขึ้นเราต้องมีการประเมินหาผลสรุปจากงานที่เราสร้างขึ้น กระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ที่ผ่านการออกแบบและพัฒนาตลอดจนการนำมาใช้ว่าได้ประโยชน์ และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ผู้ประเมินก็จะสร้างเกณฑ์ในการประเมิน วิเคราะห์หาผลสรุป และนำเอาผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข ในการทำงานครั้งต่อไปด้วย องค์ประกอบในการประเมิน 5.1) การวิเคราะห์ปัญหา (Problem Analysis 5.2) เกณฑ์การประเมิน (Criterion – Reference Management) 5.3) การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) 5.4) การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) และไพวัน วงพะจัน (2565, หน้า 10 – 11) ได้กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม หมายถึง การประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และการนำเอาสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของความคิดหรือการกระทำรวมถึงสิ่งประดิษฐ์ เข้ามาใช้ในระบบการศึกษาเพื่อมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่

เดิมให้ระบบการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เกิดแรงจูงใจในการเรียนและช่วยให้ประหยัดเวลาในการเรียน เช่น การสอนใช้คอมพิวเตอร์ช่วย การใช้วีดิทัศน์เชิงโต้ตอบ (Interactive Video) สื่อหลายมิติ (Hypermedia) และอินเทอร์เน็ต เหล่านี้เป็นต้น และได้กล่าวว่า การนำเอาเทคโนโลยีทางการศึกษาไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนนั้น มักจะพบว่าเมื่อสถานการณ์ของการใช้เปลี่ยนแปลงไป เช่น ชั้นเรียนที่ผู้เรียนเปลี่ยนไป หรือเวลาที่ต่างกันสิ่งเหล่านั้นมีผลต่อประสิทธิภาพของวิธีการที่ผู้สอนนำไปใช้ในการเรียนการสอนทั้งสิ้นในกรณีที่ใช้วิธีการนั้นต่อไปซึ่งนับว่าเป็นการใช้เทคโนโลยีแต่ในกรณีที่ประสิทธิภาพลดลงก็มีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงวิธีการนั้น ๆ หรืออาจต้องหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ สิ่งใหม่ที่น่าสนใจหรือวิธีการที่ได้รับนำเอามาปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพนี้เรียกนวัตกรรม (Innovation)

นวัตกรรม = นว(ใหม่)+ัตต(ตนเอง)+กรรม(การกระทำ) และ Miner (2002, pp. 3 – 6) ได้กล่าวว่านวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การนำความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ทั้งวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรกลไก และเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อมุ่งหวังให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน ผู้ศึกษา ตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนั้น ๆ

องค์ประกอบของเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ 1) ผู้เรียน 2) การเรียนรู้ประกอบด้วย

- 2.1) วัสดุ คือ อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่นำมาเป็นองค์ประกอบในกระบวนการสืบค้นหาข้อมูลหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เรานำมาประกอบในการทำงาน ชิ้นงาน เพื่อให้งานนั้นมีความสมบูรณ์ตามต้องการ
- 2.2) เครื่องกลไก คือกระบวนการในการทำงาน การสืบค้นหาข้อมูลในการเรียนรู้ตามขั้นตอนที่ได้มีการวางแผนไว้เพื่อใช้ในการเรียนการสอน
- 2.3) เทคนิค คือ ในการเรียนรู้ การทำงานตามกระบวนการต่าง ๆ ต้องมีเทคนิคในการทำงาน ต้องมีการวางแผนกำหนดขอบเขตเนื้อเรื่องที่จะสืบค้นหาข้อมูลตลอดจนการใช้เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยแต่ละบุคคลจะมีหลักการ แบบแผน กระบวนการคิด วิธีการทำงานที่แตกต่างกันไป
- 2.4) อาคารสถานที่ คือ องค์ประกอบหนึ่งที่ขาดไม่ได้ของเทคโนโลยีทางการศึกษา คืออาคารสถานที่ที่ผู้เรียนและผู้สอนต้องมีสถานที่ในการเรียนการสอนการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อทางเทคโนโลยี เช่น การนำเสนอผ่านโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ ต้องใช้ห้องที่มีสื่อช่วยในการสอน
- 2.5) เนื้อหาวิชา คือ ผู้เรียนต้องมีความเข้าใจในเนื้อหาที่ผู้สอนนำมาสอนเพื่อเกิดความรู้ที่ใหม่ ๆ และควรหาความรู้เพิ่มเติมจากที่ได้เรียนมาในห้องเรียน และผู้สอนควรผู้ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาที่จะนำมาสอน มีการเตรียมเนื้อหา

ที่จะสอนมาล่วงหน้า และมีความรอบรู้ และรู้จักจริงเกี่ยวกับเนื้อหาที่ได้นำมาสอน 2.6) บุคลากร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมาก เพราะบุคลากรเป็นผู้ที่ดำเนินงานในกระบวนการเทคโนโลยีการศึกษาทั้งหมด และเป็นผู้ที่ควบคุมการทำงานด้านการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการทำงานและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพบุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ต้องมีความรู้ ความคิดที่แปลกใหม่ 3) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ คือ การปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงแหล่งการเรียนรู้ให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิมและมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนให้มากยิ่งขึ้นการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 3.1) การวิจัย คือการค้นคว้าหาข้อมูลกระบวนการในการศึกษาอย่างมีหลักการเพื่อให้ได้ความรู้ที่เป็นจริงมีเหตุผล และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง การวิจัยมีลักษณะดังนี้ 3.1.1) เป็นกระบวนการที่มีระบบ 3.1.2) มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและชัดเจน 3.1.3) ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอย่างรอบคอบ ไม่ลำเอียง 3.1.4) มีหลักเหตุผล 3.1.5) บันทึกและรายงานออกมาอย่างระมัดระวัง 3.2) การออกแบบ คือ การคิดค้น การสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่มีแบบแผนขึ้นมา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างงาน ให้มีประสิทธิภาพ และตรงตามจุดประสงค์ของผู้ออกแบบ 3.3) การผลิต คือ การคิดสร้างสรรค์ ผลงานสิ่งต่าง ๆ ขึ้นมาใหม่ตามแนวคิดของผู้ออกแบบการสร้างงาน เพื่อให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและผู้สอน 3.4) การประเมิน คือ การหาข้อสรุป เกี่ยวกับงานที่สร้างขึ้น เพื่อประเมินว่ามีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด และมีข้อบกพร่องในด้านใด ส่วนมากลักษณะการประเมินจะสร้างแบบสอบถามขึ้นมาเป็นเกณฑ์ในการประเมิน เพื่อที่จะผู้ประเมินนำผลสรุปไปปรับปรุงและพัฒนาในครั้งต่อไป 3.5) การให้ความช่วยเหลือ คือ การช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ ที่ผู้ประสบปัญหาต้องการให้บุคคลอื่นมาช่วยเหลือผู้ช่วยเหลือต้องมีความพร้อม มีความรู้ และมีประสบการณ์ ในการช่วยเหลือ 3.6) การใช้ คือ การนำกระบวนการออกแบบ การผลิต และการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ การนำความรู้ที่ได้สืบค้นมาใช้ในการเรียนการสอนจริง 4) การจัดการคือการวางแผน ควบคุม จัดการสื่อให้เป็นแบบแผน วิธีการ กระบวนการนำเทคโนโลยีทางการศึกษามาประกอบการเรียน เพื่อให้เกิดระเบียบแบบแผน ที่แน่นอน ในการบริหารการจัดการศึกษาด้านต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามความต้องการการจัดการประกอบด้วย 4.1) การจัด การเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร คือ การวางแผนและความคุม การปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กร ให้เป็นไปตามหลักการ และกระบวนการที่ได้มีการวางแผนและสร้างกลยุทธ์ไว้ 4.2) การจัดการเกี่ยวกับบุคคล คือ การเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากร ผู้สอนต้องมีความพร้อมทั้งในเนื้อหาความรู้ในเรื่องที่จะสอน ในด้าน

บุคลิกภาพ ผู้เรียนต้องมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา พร้อมทั้งจะนำเอาความรู้ที่ได้รับมาวิเคราะห์ประเมินหาผลสรุปที่เป็นจริงแล้วนำไปสู่กระบวนการนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน

สรุปไว่วานิยามของ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม หมายถึง การนำความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีทั้งวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรกลไก และเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อมุ่งหวังให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนผู้ศึกษาตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนั้น ๆ สามารถเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรมได้ดังนี้ 1) การออกแบบสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม 2) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม 3) การใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม 4) การจัดการสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม

4. การพัฒนาภาวะผู้นำ

การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ด้าน อาชีวศึกษา กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูอาชีวศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

นุชจริย มาลัยเรือง (2563, หน้า 7 – 8) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้กล่าวว่าสมรรถนะการทำงานของครู ประกอบด้วย 6 ประการ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนา ผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) ความสัมพันธ์กับชุมชนในการจัดการเรียนรู้ และได้กล่าวถึง การพัฒนาภาวะผู้นำครูว่า ประกอบด้วย 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิง ปฏิบัติการ 3) การฝึกปฏิบัติจริง 4) การศึกษาดูงาน 5) ชุมชนการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนา ความเป็นมืออาชีพ

สร้อยสุตา กรีน (2563, หน้า 13 – 14) ได้กล่าวว่า วิธีการพัฒนาภาวะ ผู้นำ หมายถึง เทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ มี 4 วิธี คือ 1) การประชุมเชิง ปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาครูให้เข้า รับการฝึกทักษะเพื่อพัฒนาตนเองเฉพาะเรื่อง โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ให้เกิดความรู้ ความชำนาญในด้านการจัดการเรียนรู้ทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ การเป็นครู

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ นำไปสู่การปฏิบัติจริงที่มีประสิทธิผลและมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการจากวิทยากรเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจโดยใช้วิธีการบรรยาย อภิปราย การศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาและสนทนากลุ่มย่อยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในด้านการจัดการเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม 2) การฝึกปฏิบัติจริง หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้โดยมุ่งจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตเหมาะสมกับความสามารถและความสนใจผู้เข้ารับการพัฒนา โดยให้ผู้เข้ารับพัฒนามีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติ จริงจังทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย เช่น ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง บทบาทและมีส่วนร่วมในกระบวนการการเรียนรู้มากที่สุด มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน ได้เรียนรู้ร่วมกันได้แลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ความคิดและประสบการณ์แก่กันและกันมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ได้เรียนรู้กระบวนการควบคู่ไปกับผลงานและสรุปข้อความรู้ที่ได้นำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ 3) ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (PLC) หมายถึง กระบวนการการระดมความคิด วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันของครูในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยทำงานร่วมกันเป็นทีมบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร โดยมีการประสานงานร่วมมือกัน และมีเป้าหมายเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (show and share) ให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดการร่วมมือกันของทุก ๆ ฝ่ายในด้านการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดศักยภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาวิชาชีพครู (Teacher professional) ด้วยการพัฒนาผู้เรียนในด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดศักยภาพมากที่สุด โดยเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง 4) การนิเทศ กำกับ ติดตาม หมายถึง กระบวนการให้ คำแนะนำและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาให้ตรงตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลเต็มตามศักยภาพ

สกุณา บุญรอดรัมย์ (2563, หน้า 36 – 39) ได้กล่าวว่าการพัฒนาภาวะผู้นำครูประกอบด้วย 1) การศึกษาเอกสารประกอบ เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ส่งเสริมและจัดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเลือกรูปแบบที่เหมาะสมสามารถเรียนรู้ได้ตามลำดับขั้นความสามารถของตนเอง และแก้ไขปฏิบัติการตอบสนองด้วย

ตนเอง โดยผู้เข้ารับการพัฒนากลายเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมตามที่ออกแบบไว้ทำแบบฝึกหัดและได้รับผลย้อนกลับเป็นการเสริมแรงโปรแกรมสำเร็จรูป นอกจากนี้ยังเป็นระบบที่ช่วยบริหารจัดการข้อมูลและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ช่วยลดภาระงานด้านเอกสาร สำนักงานจึงทำให้สถานศึกษา ครู และบุคลากร มีเวลาพัฒนาด้านการเรียนรู้และใกล้ชิดกับนักเรียนเพิ่มขึ้น 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นให้เกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ในการปฏิบัติงานให้ มีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่องานต่อผู้บริหารและองค์กร ตลอดจนให้เกิดทักษะ (Skill) ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติจริงต่อผู้บริหารและองค์กร ตลอดจนให้เกิดทักษะ (Skill) ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ 3) การฝึกปฏิบัติจริง การพัฒนาภาวะผู้นำครูโดยใช้วิธีการฝึกปฏิบัติจริงนับได้ว่าเป็นการพัฒนาที่มุ่งจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต เหมาะสมกับความสามารถ และความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนากลายโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอน จนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย 4) การระดมสมอง เป็นการศึกษารเรียนรู้จากหน่วยงานหรือสถานประกอบการอื่น ๆ ที่ตรงตามประเด็นที่ต้องการศึกษาซึ่งสามารถพบเห็นสภาพจริงและมีโอกาสได้สัมผัสด้วยประสาทสัมผัสต่าง ๆ เช่น การดูการฟังบรรยาย การสัมภาษณ์ การสนทนาและซักถาม และเปลี่ยนความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมในกิจกรรม เป็นวิธีช่วยกระตุ้นให้ ผู้เข้ารับการพัฒนากลายเกิดความคิดสร้างสรรค์โดยให้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อหัวข้อที่จะอภิปรายอย่างเสรี และทั่วถึงกันทุกคน โดยไม่ต้องกังวลว่าความคิดเห็นนั้นจะถูกต้อหรือไม่ 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในประเด็นปัญหาที่น่าสนใจเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในประเด็นปัญหาที่น่าสนใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีการเตรียมการอย่างรอบคอบมุ่งให้สมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เน้นบรรยากาศที่เป็นกันเอง สมาชิกกลุ่มมีความรู้ ความชำนาญ ความสนใจหรือมีพื้นฐานประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่ประชุม เน้นการร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหาผู้เข้าประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ 6) การศึกษาดูงาน เป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ ให้กับตัวบุคลากร อีกทั้งเปิดมุมมองที่จะรับกับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพรอมให้บุคลากรเอง และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานและหน่วยงานการไปศึกษาเรียนรู้จากหน่วยงานหรือสถานประกอบการอื่นที่ตรงตามประเด็นที่

ต้องการศึกษา ซึ่งสามารถพบเห็นสภาพจริงและมีโอกาสด้วยประสาทสัมผัสต่าง ๆ เช่น การดู การฟังบรรยาย การสัมภาษณ์ การสนทนาซักถามและเปลี่ยนความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 7) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเป็นกลุ่ม เป็นการเรียนรู้ที่จัดให้นักเรียนอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม นักเรียนจะร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ วางแผนการทำงาน ระหว่างสมาชิกกลุ่มช่วยเหลือพึ่งพากันและกัน มีความสัมพันธ์ทางบวก ทำงานอย่างมีเป้าหมายร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นให้สมาชิกในกลุ่มฟังและรับผิดชอบผลงานของกลุ่มร่วมกันเป็นการพัฒนาทักษะการอยู่ร่วมกันทางวิชาการสมาชิกทุกคนมีบทบาทหน้าที่ต้องรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้สมาชิกกลุ่มต้องใช้ทักษะการทำงานกลุ่มและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานหรือการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการวิเคราะห์กระบวนการทำงานของกลุ่มเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพของการทำงาน ร่วมกันวิธีการในการเรียนรู้แบบกลุ่มจะต้องมีความตระหนักว่าสมาชิกทุกคนมีความสำคัญ และความสำเร็จของกลุ่มขึ้นอยู่กับสมาชิกทุกคนในกลุ่มในขณะเดียวกันสมาชิกแต่ละคนจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อกลุ่มประสบความสำเร็จ

คมศิลป์ ประสงค์สุข (2564, หน้า 19) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยกระบวนการจัดการความรู้และพบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกระบวนการจัดการความรู้มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) พัฒนาภาวะผู้นำครูประกอบด้วย 1.1 การศึกษาด้วยตนเอง 1.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ 1.3 การฝึกปฏิบัติจริง 1.4 การศึกษาดูงาน 1.5 ชุมชนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ 2) วางแผนพัฒนา 3) ปฏิบัติตามแผน 4) ติดตามและปรับปรุง 5) ประเมินและสรุปผลการทดลอง

วนิดา ภูขำนิ (2564, หน้า 17) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไว้หลายประการ ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การสร้างประสบการณ์ในการทำงาน 3) การสอนงาน 4) การสร้างวินัยในตนเอง 5) การฝึกปฏิบัติจริง 6) การศึกษาด้วยตนเอง 7) การศึกษาดูงาน 8) ชุมชนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ 9) การให้การศึกษ ประสพการณ์และการให้คำแนะนำจากผู้อาวุโสกว่า 10) การใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ 11) การประเมินความพยายามในการพัฒนาภาวะผู้นำและความสำเร็จของภาวะผู้นำ

ศิริพันธ์ ทองป้อง (2564, หน้า 16) ได้กล่าวว่าการพัฒนาภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การศึกษาดูงาน 4) การฝึกปฏิบัติจริง 5) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา 6) การใช้ชุดการพัฒนา 7) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 8) การสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ 9) การให้มีคู่มือการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

อารีรัตน์ อาริวงษ์ (2564, หน้า 32) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูว่าหมายถึง วิธีการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติและทักษะความเป็นผู้นำของครูประกอบด้วยวิธีการ ดังนี้ 1) การฝึกฝนตนเอง 2) การสร้างประสบการณ์ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม 4) การฝึกอบรม 5) การศึกษาดูงาน 6) การฝึกปฏิบัติจริง

ไพวัน วังพะจัน (2565, หน้า 9 – 10) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย สหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวพบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำครูประกอบด้วย 1. การพัฒนาตนเอง 1.1 แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง 1.2 พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 1.3 พัฒนาด้านบุคลิกภาพ 2. การพัฒนานักศึกษา 2.1 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา 2.2 การรักษามาตรฐานของนักศึกษา 2.3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา 3. การเป็นแบบอย่างทางการสอน 3.1 เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3.2 สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน 3.3 ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย 4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4.1 มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4.2 ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์

สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566, หน้า 19 – 20) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครู ดังนี้ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การศึกษาดูงาน 4) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา 5) การใช้ชุดการพัฒนา 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7) การฝึกปฏิบัติจริง 8) การให้มีคู่มือการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 9) การสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้

Trulove (1992, pp. 168 – 169) ได้เสนอวิธีการพัฒนาไว้ 3 วิธี คือการเรียนรู้ด้วยตนเองการเรียนรู้ตัวต่อตัวและการเรียนรู้แบบกลุ่มซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Solo Learning) ประกอบด้วย 1.1) การฝึกปฏิบัติงานตามที่มีมอบหมาย (Assignment) 1.2) การใช้บทเรียนโปรแกรม (Programmed Learning) 1.3) การทำโครงการเดี่ยว (Project – Individual) 1.4) การปฏิบัติซ้ำ (Action Maze) เช่น การให้คอมพิวเตอร์ช่วยการอบรม (Computer-Based Training) การใช้วิธีทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์

(interactive video) สถานการณ์จำลอง (Simulation) 2) การเรียนรู้แบบตัวต่อตัว (One-to-One Learning) ได้แก่ 2.1) การฝึกหัดตามคำแนะนำ (Guide Practice) 2.2) การสอนงาน (Coaching) 2.3) การให้คำปรึกษา (Counseling) 2.4) การฝึกงาน (Mentoring) 2.5) การสาธิต (Demonstrating) 2.6) สถานการณ์จำลอง (Simulation) 2.7) การอ่านตามคำแนะนำ (Guide reading) 2.8) การติวเข้ม (Tutorial) 3) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Group Learning) ได้แก่ 3.1) การแสดงบทบาทสมมุติ (role playing) 3.2) การสอนกลุ่มย่อย (Micro Teaching) 3.3) การบรรยาย (Lecture) 3.4) การเรียนจากบทเรียน (Lesson) 3.5) การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Discussion) 3.6) การทำโครงการรายกลุ่ม (Project-Group) 3.7) การฝึกปฏิบัติ (In-Tray Exercise) 3.8) การฝึกปฏิบัติทักษะเฉพาะด้าน (Exercise-Skill) 3.9) การฝึกปฏิบัติรายกลุ่ม (Exercise-Group) 3.10) การศึกษากรณีตัวอย่างจากเอกสาร (Case study-Paper-Based) 3.11) การศึกษากรณีตัวอย่างจากสถานการณ์จริง (Case study - Incident) 3.12) สถานการณ์จำลอง (Simulation) 3.13) เกมทางธุรกิจ (Business Game) 3.14) การเรียนรู้จากการค้นคว้า (Discovery Learning) 3.15) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Action Training Set) 3.16) การระดมสมอง (Brainstorming) 3.17) การศึกษานอกสถานที่ (Field trip) 3.18) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Open Forum)

Wentling (1992, p.31) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูว่า ประกอบด้วย 1) การนำเสนอโดยวิทยากร 2) การอภิปรายภายในกลุ่ม 3) การสาธิต 4) การศึกษาด้วยตนเอง 5) การฝึกหัด 6) การฝึกอบรม 7) การประชุมเพื่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ 8) การดูงานภาคสนาม 9) ละครคน 10) การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง

Wills (1993, p. 9) กล่าวว่าวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมประกอบด้วย 1) การฝึกอบรมในห้องโดยมีวิทยากรนำ (Classroom/Trainer-Led) 2) การเรียนรู้ทางไกล (Distance Learning) 3) การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ (On-the-Job Training) 4) การฝึกอบรมจากหลักสูตรภายนอก (External Case) 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) 6) การสัมมนา (Seminar) 7) การประชุมทางวิชาการ (Conference) 8) การประชุม (Meeting) 9) การศึกษาภาคค่ำ (Evening Course) 10) การศึกษาต่อ (Further Education) 11) การฝึกปฏิบัติงานที่มอบหมาย (Assignment) 12) การมีส่วนร่วมในวงจรคุณภาพ (Participation in Q.C.) 13) การอ่านหนังสือหรือบทความ (Reading Article and Books)

Dubrin (1998, pp. 383 - 393) ได้เสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำไว้ 5 แบบ คือ การทำความรู้จักตนเอง การสร้างวินัยในตนเอง การศึกษาการแสวงหาประสบการณ์

และการให้คำปรึกษา โดยรายละเอียดมี ดังนี้ 1) การทำความเข้าใจตนเอง หลักสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การทำความเข้าใจตนเอง โดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยได้อธิบายระดับของการทำความเข้าใจตนเองโดยใช้หลักการเรียนรู้แบบครึ่งวงจร (Single-Loop Learning) กับการเรียนรู้แบบคิดครบวงจร (Double-Loop Learning) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

1.1) การเรียนรู้ แบบครึ่งวงจร หมายถึง การทำความเข้าใจระดับหนึ่งเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนแสวงหาข้อมูลย้อนกลับเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อนำมายืนยันหรือใช้ อธิบายความคิดหรือการกระทำของตนเอง 1.2) การเรียนรู้แบบคิดครบวงจร หมายถึง การรู้จักตนเองอีกระดับหนึ่งที่ลึกซึ้งกว่าแบบแรก การเรียนรู้ แบบนี้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนนำข้อมูลย้อนกลับมายืนยันประโยชน์ของการนำหลักการเรียนรู้หรือการรู้จักตนเองไปใช้ คือช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และใช้ประโยชน์จากการคิดทบทวนหาเหตุผล การพยายามทบทวนเพื่อเข้าใจเหตุผลของสิ่งที่เกิดขึ้น จะช่วยให้ปฏิบัติงานหรือใช้ ภาวะผู้นำได้ เหมาะสมยิ่งขึ้น 2) เสริมสร้างวินัยในตนเอง การพัฒนาภาวะผู้นำจำเป็นต้องมีวินัยในตนเอง วินัยในตนเองในที่นี้ หมายถึง ความพยายามที่จะรักษาความสนใจที่มีต่อการบรรลุเป้าหมาย วินัยในตนเองจำเป็นต้องการพัฒนาภาวะผู้นำทุกรูปแบบ เช่น การที่ผู้นำเห็นว่าการฟังที่ดี เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สำคัญ ผู้นำจะต้องอ่านหรือศึกษาหรือเข้าอบรมเกี่ยวกับการฟัง ทั้งนี้เพื่อสร้างความเป็นผู้นำที่ดี สามารถจับประเด็นได้ถูกต้อง วินัยในตนเองมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาติดตามพฤติกรรมของบุคคลอย่างต่อเนื่อง 3) การศึกษาโดยทั่วไปการศึกษาหมายถึงการถ่ายทอดความรู้ โดยไม่คำนึงถึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ทันทีทันใด สิ่งสำคัญของการศึกษากับสถานะของภาวะผู้นำคือ วิธี (How) นำการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การแสวงหาประสบการณ์ ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการใช้ภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะถ้าหากขาดประสบการณ์ ก็จะไม่สามารถแปรความรู้ให้เป็นทักษะได้ แหล่งที่มาของประสบการณ์มีที่มา 2 แหล่ง คือ เพื่อนร่วมงานและน้องาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้ประสบการณ์ได้อย่างดี การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือให้คำแนะนำอย่างทันทีทันใดอาจมีทั้งผลดีและผลเสียต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ การทำงานในหน้าที่รับผิดชอบจะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำเพราะบทบาทส่วนหนึ่งของผู้นำ คือ ต้องเป็นนักแก้ปัญหาและปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้นมักมีความซับซ้อนและคลุมเครือมากขึ้นเรื่อย ๆ ความกว้างขวางของประสบการณ์ภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ มักขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องพยายามรวบรวมประสบการณ์จาก

สถานการณ์ที่แตกต่างกัน 5) การให้คำปรึกษา ในการให้คำปรึกษาเป็นวิธีพัฒนาภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่นและเป็นหลักอีกวิธีหนึ่ง ที่เชื่อว่าการพัฒนาภาวะผู้นำควรมีการฝึกสอนโดยผู้ที่มีทั้งความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเรียกว่าที่ปรึกษา (Mentor) ซึ่งจะคอยพัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้เรียนโดยอาศัยการสอน (Tutoring) การฝึก (Coaching) การแนะนำ (Guidance) และการให้กำลังใจ (Emotional Support) ที่ปรึกษาต้องเป็นผู้ได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ส่วนใหญ่มักเป็นผู้บริหารเพื่อนร่วมงานหรือนักวิชาชีพด้านบริหารบุคคล ซึ่งการให้คำปรึกษาส่วนใหญ่ มักเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้ให้กับผู้รับคำปรึกษาแต่บางแห่งอาจมีระบบการให้คำปรึกษาอย่างเป็นทางการ ผู้ให้คำปรึกษาสามารถให้ตัวอย่างในการมีภาวะผู้นำที่มีหน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษา คือ คอยฝึกสอนผู้เรียนให้สามารถใช้ ภาวะผู้นำได้ในระหว่างที่ผู้รับคำปรึกษา (Mentored) ฝึกใช้ภาวะผู้นำให้คำปรึกษามักจะไม่เข้ามาแทรกแซง โดยปล่อยให้ฝึกใช้ภาวะผู้นำโดยอิสระ

Gilber and others (2000, pp.34 – 35) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำว่าได้แก่ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 2) การหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงงานข้ามสายงาน 3) การรับฟังความคิดเห็นจากทุกทิศทาง 4) การเปิดโอกาสเรียนรู้การทำงานของผู้บริหารระดับสูงโดยใกล้ชิด 5) การสอนงาน 6) การหมุนเวียนเปลี่ยนที่ทำงานไปยังประเทศอื่น ๆ 7) การเปิดโอกาสให้เรียนรู้ยุทธศาสตร์ของบริษัท 8) การฝึกงานอย่างเป็นทางการ 9) การฝึกงานอย่างไม่เป็นทางการ 10) การศึกษากรณีตัวอย่าง 11) การศึกษาต่อ 12) การอบรม 13) การศึกษาดูงาน 14) การร่นระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งให้เร็วขึ้น 15) การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ

Ronald W. Rebores (2000, p. 175) มุ่งเน้นการพัฒนาผู้นำด้านต่อไปนี้ คือ ความก้าวหน้าส่วนตัว รูปแบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ อิทธิพล การจูงใจและการสื่อสารแบบชักจูงใจโน้มน้าว รูปแบบการพัฒนามีดังนี้ คือ 1) การเข้าเรียนและอบรม 2) การเรียนเพิ่มเติมจากสถาบันอื่น 3) การประชุม 4) การประชุมปฏิบัติการ 5) การประชุมที่มงาน 6) การทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ 7) การพัฒนาโดยการอ่านหนังสือให้เป็นมืออาชีพ 8) การประชุมของบุคลากร 9) กิจกรรมภาคสนาม 10) การเดินทางไปดูงาน 11) การอยู่ค่ายพักแรม 12) ประสบการณ์ทำงาน 13) การแลกเปลี่ยน 14) การค้นคว้าการวิจัย 15) การเขียน 16) การทำงานแบบมืออาชีพ 17) ประสบการณ์ 18) การเยี่ยมและการสาธิต 19) การทำงานในองค์กรและชุมชน

Dessler (2002, p. 23) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ดังนี้ 1) การอบรมฝ่ายบริหารขณะปฏิบัติงาน 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การฝึกอบรม 4) การศึกษาดูงาน 5) บริหารด้วยการฝึกอบรมนอกการปฏิบัติงาน 6) การฝึกปฏิบัติจริง 7) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 8) การประชุมกลุ่มย่อยระดมสมอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

องค์ประกอบ \ นักวิชาการ	1. มุขศรีย์ มัลลย์เรื่อง (2563)	2. สร้อยสุดา กรีน (2563)	3. สกุนา บุญรอดรัมย์ (2563)	4. คมศิลป์ ประสงค์สุข (2564)	5. วรดา ภูงาณี (2564)	6. ศิริพันธ์ ทองป้อง (2564)	7. อาริรัตน์ อาริวงษ์ (2564)	8. ไพวัน วงพะตัน (2565)	9. สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566)	10. Trulove (1992)	11. Wentling (1992)	12. Wills (1993)	13. Dubrin (1998)	14. Gilber and others (2000)	15. Ronald W. Reboe (2000)	16. Dessler (2002)	รวมความถี่	ร้อยละ
1. การศึกษาด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	14	87.50
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	81.25
3. การฝึกปฏิบัติจริง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	13	81.25
4. การศึกษาดูงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	12	75.00
5. ชุมชนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา ความเป็นมืออาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	13	81.25
6. การนิเทศ กำกับ ติดตาม		✓		✓				✓				✓					4	25.00
7. การศึกษาเอกสารประกอบ			✓					✓						✓			3	18.75
8. การสอนงาน					✓					✓				✓	✓		4	25.00
9. การใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ					✓				✓								2	12.50

องค์ประกอบ	นักวิชาการ																รวมความถี่	ร้อยละ
	1. มุขศรีย์ มัลลย์เรือง (2563)	2. สร้อยสุตา กรีน (2563)	3. สกุนา บุญรอดตรมย์ (2563)	4. คมศิลป์ ประสงค์สุข (2564)	5. วรดา ภูงักนิ (2564)	6. ศิริพันธ์ ทองป้อง (2564)	7. อาริรัตน์ อาริวงษ์ (2564)	8. ไพวัน วงพะตัน (2565)	9. สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566)	10. Trulove (1992)	11. Wentling (1992)	12. Wills (1993)	13. Dubrin (1998)	14. Gilber and others (2000)	15. Ronald W. Rebore (2000)	16. Dessler (2002)		
10. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้						✓	✓	✓						✓			4	25.00
11. การให้คู่มือการพัฒนาการจัดการเรียนรู้						✓							✓				2	12.50
12. พัฒนาด้านบุคลิกภาพ							✓		✓					✓			3	18.75
13. การนำเสนอโดยวิทยากร										✓		✓					2	12.50
14. การอภิปรายภายในกลุ่ม										✓	✓						2	12.50
15. การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง										✓		✓		✓			3	18.75
16. การศึกษาต่อ												✓	✓				2	12.50
17. การเยี่ยมและการสาธิต														✓	✓		2	12.50

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 17 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อการวิจัยได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การศึกษด้วยตนเอง

องค์ประกอบที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

องค์ประกอบที่ 3 การฝึกปฏิบัติจริง

องค์ประกอบที่ 4 การศึกษาดูงาน

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ

ในลำดับต่อไปผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูอาชีวศึกษาข้างต้น

1. การศึกษด้วยตนเอง

การศึกษด้วยตนเอง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้ศึกษาริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัด อย่างมีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนและประเมิน ความก้าวหน้าการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองมีหลายรูปแบบ เช่น การอ่าน การอภิปรายการเขียน การเสาะหาความรู้โดยการสัมภาษณ์การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการศึกษด้วยตนเองควรจะมีการทำงานวิจัยเพื่อศึกษาหารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองให้ สะดวกยิ่งขึ้น และหาวิธีในการนำ และหาวิธีการวัดคุณภาพด้วยวิธีการที่ชัดเจนขึ้น ดังนั้นการศึกษด้วยตนเองนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำครูในด้านการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นให้เกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ในการปฏิบัติงานให้ มีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่องาน ต่อผู้บริหารและองค์กร ตลอดจนให้เกิดทักษะ (Skill) ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรไว้รองรับการเปลี่ยนแปลงและองค์การที่ขยายตัวอย่างเร็วเป็นการเตรียมความ

พร้อมในการรับกับสภาพปัญหาอันอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา นอกจากนี้การประชุมเชิงปฏิบัติการ ยังเป็นขั้นตอนสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ การได้มาซึ่งบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือก สรรหา จนได้คนเก่งที่มีความรู้จากระบบการศึกษามาสู่องค์การแล้วจำเป็นต้องพัฒนาคนเก่งให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีคุณค่าและคุณภาพตามที่องค์การพึงประสงค์ดังนั้นทุกองค์การจึงให้ความสำคัญกับการประชุมเชิงปฏิบัติการและพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบโดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งหน่วยงานสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติหรือผลงาน (Performance) หลังจากได้รับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนั้นการประชุมเชิงปฏิบัติการ นับว่าเป็นวิธีการที่สำคัญอีกวิธีหนึ่งที่จะเป็นในการดำเนินการการพัฒนาภาวะผู้นำครูในด้านอาชีวศึกษาอันจะส่งผลและเอื้อประโยชน์ให้กับองค์การหรือหน่วยงานได้และครูสามารถนำความรู้ และประสบการณ์จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความสำคัญของการประชุมเชิงปฏิบัติการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว เชื่อว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ นั้นจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยให้พัฒนาบุคลากรและนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา การบริหารจัดการ การศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างดีมีคุณภาพ

3. การฝึกปฏิบัติจริง

การฝึกปฏิบัติจริง เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำครูในด้านอาชีวศึกษาโดยใช้วิธีการฝึกปฏิบัติจริงนั้น เป็นวิธีการพัฒนาที่มุ่งจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตเหมาะสมกับความสามารถและความสนใจผู้เข้ารับการพัฒนาโดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงทั้งทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย เช่น ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง บทบาท และมีส่วนร่วมในกระบวนการการเรียนรู้มากที่สุดมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันได้เรียนรู้ร่วมกันได้แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ ความคิดและประสบการณ์แก่กันและกันมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4. การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน เป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ ให้กับตัวบุคลากร อีกทั้งเปิดมุมมองที่จะรับกับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้บุคลากรเองและสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน

และหน่วยงานการศึกษาเรียนรู้จากหน่วยงานหรือสถานประกอบการอื่นที่ตรงตามประเด็นที่ต้องการศึกษาซึ่งสามารถพบเห็นสภาพจริงและมีโอกาสด้วยประสาทสัมผัสต่าง ๆ เช่น การดู การฟังบรรยาย การสัมภาษณ์ การสนทนาซักถามและเปลี่ยนความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

5. ชุมชนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (PLC) เป็นการระดมความคิด วิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมายและการกิจร่วมกันในด้านการจัดการเรียนรู้โดยทำงานร่วมกันเป็นทีมบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร โดยมีการประสานงานร่วมมือกันและมีเป้าหมายเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (show and share) ให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดการร่วมมือกันของทุก ๆ ฝ่าย มีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจวางแผนการทำงาน ช่วยเหลือพึ่งพากันและกัน มีความสัมพันธ์ทางบวก ทำงานอย่างมีเป้าหมายร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็น และรับผิดชอบผลงานร่วมกัน เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติ งานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกันมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนและตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิพากษ์วิจารณ์การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูและภาวะผู้นำครูอาชีพศึกษา

ณัฐพล ปินทอง (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการสังเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สังเคราะห์และตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 และ 2) จัดทำและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การสังเคราะห์และตรวจสอบองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 และ 2) การจัดทำและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 แหล่งข้อมูลและผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย 1) งานวิจัยและบทความวิชาการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 2) ผู้เชี่ยวชาญ จากการเลือกแบบเจาะจง รวม 17 คน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การส่งเสริมผู้เรียนให้ผลิตนวัตกรรม 2) การทำงาน เป็นทีม 3) การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21

4) ความสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) ความสามารถ บูรณาการจัดการเรียนการสอน ผลการตรวจสอบพบว่า ทุกองค์ประกอบ มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 ในส่วน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 มีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ/แนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ 3.1) การศึกษาความต้องการจำเป็น 3.2) การวางแผนการพัฒนา 3.3) การดำเนินการพัฒนาและการติดตามประเมินผล 3.4) การปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา 3.5) การรายงานผล และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการตรวจสอบแนวทางฯ พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ใน ระดับมากที่สุด

สกุณา บุญรอดรัมย์ (2563, หน้า 226) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพระดับประถมศึกษาผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพที่พึงประสงค์ของครูมืออาชีพระดับประถมศึกษา ในจังหวัดบุรีรัมย์พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การ วิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.47$, S.D= 0.69) รองลงมาคือการพัฒนาสร้างสื่อการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.43$, S.D= 0.60) ส่วนการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้อีกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D = 1.04) 2. รูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพ ระดับประถมศึกษา ประกอบด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง และการนิเทศแบบคลินิกที่นำมาบูรณาการร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงที่สุด 3. ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครู มืออาชีพระดับประถมศึกษาพบว่าความเหมาะสมของรูปแบบอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.27$, S.D = 0.72) ความเป็นไปได้ของรูปแบบ อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.28$, S.D = 0.48) และความเป็น ประโยชน์ของรูปแบบ อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.42$, S.D = 0.65)

สร้อยสุตา กรีน (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 2) สร้างและ พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 3) ตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ดำเนินการ 3

ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดกรอบแนวคิด ในการวิจัย 2) การศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้และ 3) การยืนยันองค์ประกอบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้โดยการตอบแบบสอบถามจากครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 จำนวน 360 คน จาก จำนวน 45 โรงเรียน ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบภาวะ ผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ระยะที่ 3 การทดลองการใช้รูปแบบภาวะผู้นำครูในการจัดการ เรียนรู้โดยการนำไปทดลองใช้ภาคสนามและสรุปผลการทดลองวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และมีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ 4 วิธี ดังต่อไปนี้ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกปฏิบัติจริง 3) ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (PLC) และ 4) การนิเทศ กำกับ ติดตาม 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ มีส่วนประกอบ ดังนี้คือ หลักการ จุดประสงค์เนื้อหา กระบวนการพัฒนา สื่อ / แหล่งเรียนรู้และการวัด และประเมินผล กระบวนการพัฒนา แบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกปฏิบัติจริง 3) ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (PLC) และ 4) การนิเทศ กำกับ ติดตาม โดยทั้งช่วงทางหลังการพัฒนา 4 สัปดาห์ 3. ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ตรวจสอบได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 3.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ที่เปลี่ยน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าร้อยละความก้าวหน้าโดยรวม 60.70 3.2 พัฒนาการของภาวะผู้นำครูในการจัดเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบ ระหว่างพฤติกรรมระยะติดต่อกับพฤติกรรมหลังการทดลองโดยมีค่าร้อยละความก้าวหน้า 13.92

คมศิลป์ ประสงค์สุข (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยกระบวนการจัดการความรู้การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบทดลองใช้รูปแบบและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกระบวนการ จัดการความรู้แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่

1 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะ ผู้นำครูด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยกระบวนการจัดการความรู้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก คือ การศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยกระบวนการจัดการความรู้จากการศึกษาเอกสาร กรณีศึกษาถอดบทเรียนภาวะผู้นำครูโรงเรียนแกนนำ 1 โรงเรียน ส่วนขั้นตอนที่ 2 คือ การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกระบวนการจัดการความรู้มีการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ 1) ร่างรูปแบบ 2) ตรวจสอบร่างรูปแบบ 3) ปรับปรุงรูปแบบ 4) จัดทำแผนการดำเนินการจัดการความรู้ของรูปแบบ 5) ประเมินแผนการจัดการความรู้ของรูปแบบ ระยะที่ 2 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ครูด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกระบวนการจัดการความรู้ที่ โรงเรียนบ้านทุ่งกอมมู ตำบลปางหมู อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน ครูที่จัดการความรู้ 5 คน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 คน ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน โดยกระบวนการจัดการความรู้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน ครูที่จัดการ การจัดการความรู้ 1 คน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 คน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกระบวนการจัดการความรู้มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) พัฒนาภาวะผู้นำครู 2) วางแผนพัฒนา 3) ปฏิบัติตามแผน 4) ติดตามและปรับปรุง 5) ประเมินและสรุปผลการทดลอง การใช้รูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่ามีความประโยชน์ เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาช่วยให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามี ประสิทธิภาพมากขึ้นผลการประเมินรูปแบบ พบว่ามีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ครอบคลุมอยู่ในระดับมากที่สุด กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจ และ ความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการดำเนินการตามรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ไพวัน วงพะจัน (2565, หน้า 9 – 10) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย สะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวพบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำครู การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษา

องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการที่ควรพัฒนาของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย
สหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสหวันนะเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว 3) ตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ
พนักงานครู ในมหาวิทยาลัยสหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ ในการศึกษาสำรวจสภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ได้แก่

พนักงานครู มหาวิทยาลัยสหวันนะเขต ประจำปีการศึกษา 2564 เทียบจากตารางของ
เครื่องชี้และ มอร์แกน ได้จำนวน 152 คน ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้
ในการ ทดสอบภาคสนามเป็นพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสหวันนะเขต จำนวน 30 คน
เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 1 ได้แก่แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของพนักงานครู ระยะที่ 2 แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาและระยะ
ที่ 3 แบบ ประเมินตนเอง แบบประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนา และแบบสัมภาษณ์ การ
วิเคราะห์ เชิงปริมาณใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีวิเคราะห์
เนื้อหา ความ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู พบว่า
ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบย่อย และ 49 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

1) การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ (1) แสวงหา
ความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง (2) พัฒนาศักยภาพครูอยู่เสมอ (3) พัฒนาด้านบุคลิกภาพ และมี
ตัวชี้วัด 13 ตัวชี้วัด 2) การพัฒนานักศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ
คือ (1) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา (2) การรักษามาตรฐานของนักศึกษา
(3) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา และมีตัวชี้วัด 12 ตัวชี้วัด 3) การเป็นแบบอย่างทาง
การสอน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ (1) เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
(2) สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน (3) ใช้วิธีสอนที่ หลากหลาย และมีตัวชี้วัด 15
ตัวชี้วัด 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ
คือ (1) มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2) ผู้นำต้องมี วิสัยทัศน์ และมีตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัด

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน มหาวิทยาลัยสหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์
ของรูปแบบ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา การวัด และการประเมินผล 3. ผลการตรวจสอบ
ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการของพนักงานครูก่อนการทดลอง
ใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการทดลองใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ย

โดยรวมอยู่ในระดับมาก

Wills (1993, p. 65) ศึกษาความเข้าใจเกี่ยวกับการปลูกฝังภาวะผู้นำของครู อาชีวศึกษาเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความรู้สึกที่แตกต่างกันต่อการ ทำงาน ประสบการณ์ และการรับรู้ของครูผู้สอนที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาของ ครูส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานความเป็นผู้นำในโรงเรียนมีความสำคัญต่อ การพัฒนาอย่างยั่งยืน การเรียนรู้อย่างมืออาชีพมีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของครู ดังนั้น การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าการวิจัยในอนาคตจะดำเนินการเพื่อตรวจสอบอิทธิพล ของผู้นำ ในโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของครู และผลสะท้อนจากชุมชนต่อการพัฒนาครู

Sallis & Jones (2002, p. 209) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำครูอาชีวศึกษาในการ ปฏิรูปมุมมองของครูสมัยใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำครูผลการศึกษาพบว่าการตรวจสอบข้อมูล ทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพจากประชากร จำนวน 32 คน ระบุให้รู้ว่า ทักษะความ เป็นผู้นำของครูรับรู้หรือเข้าใจได้ โดยประชากรในฐานะที่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับภาวะผู้นำ ของครูที่ยังคงมีความสัมพันธ์ทางด้านการเป็นครูวิชาชีพ การจัดระบบขอบข่ายงาน เช่น กลุ่มหรือทีมที่เป็นกลุ่มที่สอนกลุ่มเล็ก ๆ ที่ยังรับรู้หรือเข้าใจได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดใน การดำเนินการของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ผลประโยชน์ที่ได้รับของการทำงานในกลุ่มของ ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน คือการได้รับรู้ถึงความรู้สึกที่เป็นตัวของตัวเองเพิ่มขึ้น การได้รับรู้ถึง อุปสรรคของการทำงานของการใช้ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน คือ เวลาและครูคนอื่น ๆ

Coseza (2006, pp. 1 – 23) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของโรงเรียนพัฒนา วิชาชีพกับภาวะผู้นำของครูอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของครูเป็นสิ่งสำคัญ ต่อการประสบความสำเร็จของโรงเรียน ตลอดจนพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศ ครูรู้สึกมีอำนาจ ในการเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพมากกว่าในห้องเรียนโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพ ได้จัดเตรียม โอกาสที่หลากหลาย สำหรับครู เพื่อละทิ้งการจำกัดขอบเขตในห้องเรียนเพื่อให้ได้รับ ประสบการณ์ใหม่เกี่ยวกับโอกาสในการใช้ภาวะผู้นำโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบ ที่ต้นแบบของโรงเรียน พัฒนาวิชาชีพที่มีต่อภาวะผู้นำครู เป็นการสำรวจความเข้าใจของครู โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ เพื่อบอกถึงแนวความคิดของพวกเขาที่มีต่อภาวะผู้นำของครู ผลการ สัมภาษณ์ได้เปิดเผย เกี่ยวกับส่วนประกอบที่สำคัญบางอย่างของส่วนรวมที่มีส่วนทำให้ ภาวะผู้นำของครู แสดงออกมาได้ เพราะการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความร่วมมือและการให้ คำปรึกษาที่ส่งเสริม สัมพันธภาพของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพและสามารถนำไปเป็นต้นแบบ ของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพเพื่อให้มีการปฏิบัติที่มีมาตรฐานสำหรับการจัดการศึกษาของครู

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบของการวิจัยที่ประยุกต์และรวมเอาแนวความคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ(Action Research) กับการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Research) มาผสมผสานเข้าด้วยกัน และเป็นการวิจัยที่ตั้งอยู่บนการแสวงหาความร่วมมือระหว่างนักวิจัยกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) โดยเฉพาะชุมชนและประชาชน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจิตสำนึกไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่แล้วนำมาพัฒนาโดยการปฏิบัติจริงของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (อุทัยทิพย์ เจียวิวรรณ์กุล, 2565, หน้า 6)

1. ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

อุทัยทิพย์ เจียวิวรรณ์กุล (2565, หน้า 11) ได้กล่าวว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การวิจัยที่บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการวิจัยตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ผลและสรุปรายงานการวิจัย และเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลสนเทศที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมวิจัยทุกขั้นตอนตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติตามแผนการประเมินผลการปฏิบัติและการสะท้อนผลการดำเนินงานร่วมกัน

Baum, MacDougall, & Smith (2006, p. 21) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เป็นกระบวนการที่ใช้ในการผลิต การกระจายความรู้ รวมทั้งเป้าหมายของการปรับปรุงขีดความสามารถและการปฏิบัติ ทำให้บรรลุ วัตถุประสงค์ในทางปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพความเป็นจริงทางสังคม ผ่านทางนักวิจัย กลุ่มผู้มีส่วนร่วม และกลุ่มผู้ที่ได้รับผลกระทบมีส่วนร่วมถึงประเด็นปัญหาตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การวิเคราะห์และ การประยุกต์ใช้ผลของการวิจัย การเจริญเติบโตและการพัฒนาของผู้มีส่วนร่วมเป็นส่วนสำคัญในการออกแบบ ผลลัพธ์ที่ต้องการ เพื่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการจัดตั้งรวมกลุ่มหรือองค์กร โดยเฉพาะในระบบสุขภาพ และนโยบายทางด้านสุขภาพ

Robin McTaggart (2009, pp.172 – 179) กล่าวถึงหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมว่าประกอบไปด้วย

1. การดำเนินงานร่วมกันของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน

2. การเปลี่ยนแปลงวิธีศึกษาโดยการเข้าร่วมปฏิบัติงาน
3. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการทำงานของกลุ่ม สถาบันและสังคม
4. การปฏิบัติการและการสะท้อนกลับ
5. การใช้ความรู้ลงสู่การปฏิบัติ
6. การสร้างความรู้ที่ได้เกิดจากการปฏิบัติ งานของผู้ปฏิบัติ เกิดจากการแบ่งปันจากกลุ่มทำงานและเกิดจากการพัฒนางานวิชาการ
7. การปฏิบัติที่เกี่ยวกับนโยบาย
8. การใช้วิธีการที่หลากหลายวิธีและ
9. ดำเนินการวิจัยตามทฤษฎี

จากหลักการและแนวคิดที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า หลักการและแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการวิจัยที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานในองค์การมีส่วนร่วมในฐานะหุ้นส่วนและมีความเสมอภาคกัน เป็นการแสวงหาความรู้ ความจริงที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ ตรวจสอบได้ โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีกลุ่มบุคคลเข้ามาร่วมกันเรียนรู้เพื่อรู้จักตัวเอง ชุมชน สิ่งแวดล้อมให้เห็นปัญหาของตัวเองและเห็นทางแก้หรือทางออกจากปัญหาโดยลงมือปฏิบัติจริงได้ผลจริงแก้ปัญหาได้จริง

2. ประโยชน์ของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

อุทัยทิพย์ เจียวิรวรรณกุล (2565, หน้า 12 – 13) ได้กล่าวถึงประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนากระบวนการวิจัยได้แก่

- 2.1 ค้นหาหาความรู้พื้นฐานที่เป็นที่ยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลาย
- 2.2 ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างวัฒนธรรม
- 2.3 ทำให้วัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อค้นพบมีความตรง (Validity) มากขึ้น เพราะเป็นการสร้างองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา โดยอยู่บนพื้นฐานที่กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้
- 2.4 ทำให้มีความร่วมมือเพิ่มมากขึ้นระหว่างนักวิจัยและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียซึ่งสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย ผู้มีส่วนร่วมหรือกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียจะมีบทบาทเป็นผู้กระทำการดำเนินการหรือเป็นสมาชิกชุมชน เพื่อสร้างสังคมและเป็นคนของสังคมใน

ขณะที่การวิจัยแบบดั้งเดิม คนของสังคมจะไม่เกี่ยวข้องกับนักวิจัย แต่คนในสังคมจะถูกพิจารณาให้เป็นผู้ถูกศึกษา

2.5 ทำให้มีโอกาสเพิ่มมากขึ้นที่จะสร้างนวัตกรรมและการใส่สิ่งสอดแทรกต่าง ๆ (Intervention) เพราะการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมสะท้อนคุณค่าในเรื่องกระบวนการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการขับเคลื่อนการศึกษาให้สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนเป็นพลวัต สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ โดยกระบวนการวิจัยจะพัฒนาผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ มีการเรียนรู้ มีวิธีคิดในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

3. ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษาค้นคว้ามีผู้ออกแบบขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่สามารถนำไปออกแบบการวิจัยดังต่อไปนี้

อุทัยทิพย์ เจียวิวรรณกุล (2565, หน้า 15 – 19) กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อม

ในขั้นตอนการเตรียมความพร้อมนี้ ผู้วิจัยจะต้องนำเอารอบแนวคิด การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนำเสนอชี้แจงต่อผู้ร่วมวิจัย (Participants) ในฐานะผู้วิจัยเป็นผู้รู้ในเรื่องระเบียบวิธีวิจัยเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับกระบวนการ หลักการ จรรยาบรรณ บทบาท และอื่น ๆ ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และเพื่อให้เป็นไปตามจรรยาบรรณที่ระบุว่า “ผู้วิจัยต้องแสดงให้เห็นธรรมชาติของกระบวนการวิจัยแต่เริ่มแรก รวมทั้งขอเสนอแนะ และผลประโยชน์ให้แก่ผู้ร่วมวิจัยทราบ” ขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงหลักการ “ผู้ร่วมการวิจัยต่างมีอิทธิพลต่อการทำงานแต่ ผู้ที่ไม่ประสงค์มีส่วนร่วมต้องได้รับการยอมรับและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล” ด้วยและสิ่งหนึ่งที่ผู้วิจัยควรคำนึงถึงด้วยคือ การสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมวิจัยหรือผู้เกี่ยวข้องในความสำคัญของ “การวิจัย” กับ “การปฏิบัติ” และของ “นักวิจัย” กับ “นักปฏิบัติ” ว่าเป็นของคู่กันไปด้วยกันได้ ต่างฝ่ายต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อทั้งตัวบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์การ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (Planning)

ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ผู้ร่วมวิจัย ร่วมกันวิเคราะห์ สภาพของงานที่ต้องการ พัฒนาหรือต้องการเปลี่ยนแปลง เพื่อระบุ “สภาพที่เคยเป็นมา” “สภาพปัจจุบัน” “สภาพ ปัญหา” “สภาพที่คาดหวัง” “ทางเลือกเพื่อการแก้ปัญหาหรือบรรลุสภาพที่คาดหวัง” “การ ประเมินและเลือกทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ” จากการดำเนินการดังกล่าวจะทำให้ได้แผนเชิง ปฏิบัติการขึ้นมาชุดหนึ่ง ซึ่งจะมีองค์ ประกอบอะไรบ้างขึ้นกับผู้วิจัยและร่วมวิจัยจะร่วมกัน กำหนด แต่อย่างน้อยควรประกอบด้วยจุดมุ่งหมายในการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงนั้น ว่าเพื่อทำอะไร (What) และจะทำอย่างไร (How)

ในกระบวนการวางแผนนี้ ผู้วิจัยสามารถนำเสนอกรอบแนวคิด เชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนางานนั้น ๆ ให้ผู้ร่วมวิจัยได้ทำความเข้าใจด้วย ไม่ว่าจะเป็น กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีโดยภาพรวม หรือกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายให้เป็นตัวสอดแทรก (Intervention) เพื่อใช้ในการวิจัย เช่น กรณีที่ จุดมุ่งหมายนำเอากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีการบริหารเชิงบูรณาการ (Integrated Management) เพื่อการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน เป็นต้นในฐานะผู้วิจัยเป็นเสมือน ตัวแทนของรัฐในเชิงทฤษฎีทั้งนี้เพราะทฤษฎีมีประโยชน์หลายประการ เช่น ช่วยชี้ นำการ ตัดสินใจ ช่วยให้มีภาพองค์การได้ชัดเจนขึ้น

ในขั้นตอนนี้และขั้นตอนต่อ ๆ ไปหากมีการตัดสินใจร่วมกันจาก ผู้ร่วมวิจัยว่ามีความประสงค์ที่จะศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจหรือเพิ่มพูนโลกทัศน์เพิ่มเติม จากที่ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดดังกล่าวข้างต้นนำเสนอแล้ว เช่น การศึกษางานของบุคคล หรือหน่วยงานที่ทำประสบผลสำเร็จ การจัดอบรมสัมมนา การเชิญวิทยากร เป็นต้น ผู้วิจัย ควรทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ให้แก่ผู้ร่วมวิจัยด้วย

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติ (Acting)

ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการปฏิบัติ ตามแผนเชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้นั้น โดยมุ่งให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ตามหลักการ “มุ่งการเปลี่ยนแปลง และมุ่งให้ เกิดการกระทำเพื่อบรรลุผล” พยายามไม่ให้ความช่วยเหลือใด ๆ ที่ได้อย่างง่าย ๆ หรือ สำเร็จรูปเกินไปคอยให้กำลังใจและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ให้มีการบันทึกผล

การดำเนินงานทั้งของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย โดยคำนึงถึงหลักการบันทึก “การเปลี่ยนแปลง ในกิจกรรมและการปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในคำอธิบายถึงสิ่งที่ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลง ในความสัมพันธ์ทางสังคมและรูปแบบขององค์การ และการพัฒนาตนเองจากการร่วม ในการวิจัย” และจัดให้มีการพบปะสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นระยะ ๆ ตาม หลักการ “รับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยทุกคน การวิเคราะห์วิพากษ์และประเมินตนเอง ตลอดจนเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ” ดังนั้นกิจกรรมต่าง ๆ จาก หลักการจัดการความรู้ (Knowledge Management) อาจนำมาประยุกต์ใช้ได้ เช่น การ จัดกิจกรรมการเล่าเรื่อง (Storytelling) การจัดกิจกรรมสนทนาเรียนรู้ (Reflection) การจัด ให้มีกลุ่มเรียนรู้ (Learning Sets) การจัดให้มีกลุ่มเรียนรู้ ด้วยการกระทำ (Action Learning) การจัดให้มี ชุมชนความรู้หรือเรียนรู้ (Knowledge/Learning Community) การจัดให้มี ภาวะ ผู้นำเครือข่ายหรือเครือข่ายความรู้ (Network Leaderships/Knowledge Networks) และการ จัดกลุ่มบริหารตนเองเพื่อการเรียนรู้ (Learning Self Managed Group) เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตผล (Observing)

การปฏิบัติงานอาจจะอิงแนวคิดการประเมินเชิงวิพากษ์ (Criticism Approach) ที่ประยุกต์ใช้แนวคิดของศิลปะวิพากษ์ (Art Criticism) กับการประเมิน โดยให้แนวคิดว่าการวิพากษ์เป็นการใช้วิจารณ์ญาณในการบรรยายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (Descriptive) ตีความหมายของสิ่งที่ศึกษา (Interpretive) ออกมาในเชิงประจักษ์ตามการ รับรู้ของผู้ประเมินและการตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น (Evaluative) ซึ่งการประเมินในแนวทางนี้ ประกอบด้วย ศิลปะของการรับรู้อันประณีต ซึ่งเกิดจากการฝึกฝนและประสบการณ์กับ ศิลปะของการเปิดเผยคุณภาพของการถ่ายทอดความรู้ลึกที่กลั่นกรองผ่านเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อสะท้อนคุณค่าของสิ่งนั้นออกมา วิธีการประเมินแนวนี้นี้จึงขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์และการฝึกหัดที่เหมาะสมของนักประเมิน เพื่อให้มีการรับรู้ที่ไวและสามารถ สะท้อนคุณค่าของสิ่งนั้นออกมาได้ ดังนั้น ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มี ส่วนร่วมและเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการสังเกตผลที่เกิดขึ้นจริง (Actual Effects) ทั้งคาดหวังและไม่ได้คาดหวังทั้งทางบวกและทางลบหรือทั้งยึดวัตถุประสงค์ (Goal-based Evaluation) และไม่ยึดวัตถุประสงค์ (Goal-free Evaluation) เพื่อให้ได้ คำตอบเกี่ยวกับผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนขึ้น รวมทั้งการจับกฎเกณฑ์ทางทฤษฎี และการอธิบายตีความปรากฏการณ์ด้านต่าง ๆ จากกิจกรรมหรือกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อการบรรลุผลนั้นด้วยว่าเป็นอย่างไร ใต้องค์ความรู้ใหม่ ทฤษฎีใหม่ หรือเกิดการเรียนรู้

ใหม่อะไรบ้าง

ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผล (Reflecting)

ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและผู้ส่งเสริม

สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการสะท้อนผล โดยให้มีการพบปะสนทนาเพื่อนำเอาข้อมูลที่เป็นบันทึกการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมและการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงในคำอธิบายถึงสิ่งที่ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ทางสังคมและรูปแบบขององค์การและการพัฒนา ตนเองจากการร่วมในการวิจัย และบันทึกผลการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

ในขั้นตอนที่ 3 ทั้งของรายบุคคลและของกลุ่ม รวมทั้งผลการสังเกตผลในขั้นตอนที่ 4 เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และวิเคราะห์พิกาะถึงสิ่งที่ทำสำเร็จ สิ่งที่ยังทำไม่สำเร็จสิ่งที่เป็นปัจจัยผลักดัน สิ่งที่เป็นปัจจัยต่อต้าน สิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการ ปรับปรุงแก้ไข ทฤษฎีหรือองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น

จากการปฏิบัติและอื่น ๆ ตามหลักการ “รับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ” กิจกรรมนี้จะช่วยพัฒนาความสามารถของชุมชนให้เกิดความคิดรวบยอด รู้จักกับกฎเกณฑ์ทางทฤษฎีจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินกันมา ก่อให้เกิดการอธิบายดี ความปรากฏการณ์ ด้านต่าง ๆ ด้วยเหตุด้วยผล ได้มีโอกาสพูดกันถึงสิ่งที่อยู่ในใจของแต่ละคน ไม่ว่าจะเป็นทัศนคติ วิถีชีวิต ความเชื่อ ความกลัว รวมทั้งความรู้ที่อาจเพิ่มพูนขึ้นหรือชะงักงันจนต้องเก็บไปไตร่ตรองในใจ ตลอดจนการมีโอกาสแสดงความคิดเห็นสนับสนุน คล้อยตามกันหรือขัดแย้งกัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะทำให้ชุมชนเข้าใจถึงภาวะแห่งการรวมพลังทำงานของกลุ่ม เกิดการตระหนักถึงสิ่งใดที่ควรสนับสนุน สิ่งใดที่ควรคัดค้าน การมีโอกาสประชุมปรึกษาหารือกันหลังการดำเนินกิจกรรมหนึ่ง ๆ จะช่วยพัฒนาทัศนคติและค่านิยมของชุมชนในด้านความเชื่อมั่นในตนเองให้สูงขึ้น ช่วยลดความคิดที่จะหวังพึ่งพาความช่วยเหลือจากภายนอกให้น้อยลงประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ถึงเครื่องมือที่จะนำมาใช้แก้ ปัญหาใด ๆ ก่อให้เกิดพลังแห่งความสามารถที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง การประชุมถกเถียงอภิปรายกันของชุมชนอาจได้ ผลสรุปว่าเทคโนโลยีที่มีอยู่เดิมมีความเหมาะสมหรือไม่ เทคโนโลยีที่นำเข้ามาจากที่อื่นมีเหมาะสมหรือไม่

ขั้นตอนที่ 6 การวางแผนใหม่ (Re- Planning)

เช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วม และเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการวางแผนใหม่ ได้มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการพัฒนางาน เพื่อระบุปัญหา สาเหตุของปัญหา

ทางเลือกเพื่อการแก้ปัญหา ประเมินและเลือกทางเลือกการปฏิบัติกันใหม่ โดยนำเอาผลการสะท้อนผลใน ขั้นตอนที่ 5 มาร่วมพิจารณาด้วย ซึ่งจะทำให้ได้แผนเชิงปฏิบัติการขึ้นมาชุดหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบตามที่ผู้วิจัยและร่วมวิจัยจะร่วมกันกำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ 7 การปฏิบัติใหม่ (Re- Acting)

เช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 3 คือ ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการปฏิบัติตามแผนเชิงปฏิบัติการที่กำหนดใหม่นั้น โดยมุ่งให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ให้มีการบันทึกผลการดำเนินงานทั้งของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย และจัดให้มีการพบปะสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นระยะ ๆ โดยคำนึงถึงหลักการต่าง ๆ ดังกล่าวในขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 8 การสังเกตผลใหม่ (Re- Observing)

เช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 4 คือ ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการสังเกตผลที่เกิดขึ้นจริง (Actual Effects) ทั้งความหวังและไม่ได้คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ หรือทั้งยึดวัตถุประสงค์ (Goal- based Evaluation) และไม่ยึดวัตถุประสงค์ (Goal- free Evaluation) เพื่อให้ได้คำตอบเกี่ยวกับผลสำเร็จของการปฏิบัติ งานที่ชัดเจนขึ้น รวมทั้งการจับกฎเกณฑ์ทางทฤษฎีและการอธิบายดี ความปรากฏการณ์ ด้านต่าง ๆ จากกิจกรรมหรือกระบวนการปฏิบัติงานหรือการบรรลุผลนั้นด้วยว่าเป็นอย่างไร ใดองค์ความรู้ใหม่ ทฤษฎีใหม่ หรือเกิดการเรียนรู้ใหม่

ขั้นตอนที่ 9 การสะท้อนผลใหม่ (Re- Reflecting)

เช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 5 คือ ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการสะท้อนผล โดยให้มีการพบปะสนทนาเพื่อนำเอาข้อมูลที่เป็นบันทึกการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมและการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงในคำอธิบายถึงสิ่งที่ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ทางสังคมและรูปแบบองค์การ และการพัฒนาตนเองจากการร่วมในการวิจัย และบันทึกผลการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในขั้นตอนที่ 7 ทั้งของรายบุคคลและของกลุ่ม รวมทั้งผลการสังเกตผลจากขั้นตอนที่ 8 มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และวิเคราะห์วิพากษ์ถึงสิ่งที่ทำสำเร็จ สิ่งที่ยังทำไม่สำเร็จ สิ่งที่เป็นปัจจัยผลักดัน สิ่งที่เป็นปัจจัยต่อต้าน สิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ทฤษฎี หรือองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ และอื่น ๆ โดยคำนึงถึงหลักการและแนวคิดต่าง ๆ

ดังที่กล่าวในขั้นตอนที่ 5 ด้วยเช่นกัน

ขั้นตอนที่ 10 การสรุปผล (Conclusion)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะเป็นศาสตร์เชิงวิพากษ์ (Critical Science) เป็น Critical Action Research ดังนั้น ในการสรุปผลผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยควรจัดเสวนาโต้เถียงกัน เพื่อร่วมกันสรุปถึงผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 – 9 โดยอิงแนวคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Approach) ในรูปแบบหรือระดับต่าง ๆ ดังกล่าวถึงข้างต้นแสดงหลักฐานประกอบ ทั้งข้อมูล สถิติ ภาพถ่าย เอกสาร หรืออื่น ๆ ถึงสิ่งที่ได้ร่วมกันคิดร่วมกันปฏิบัติ ร่วมกันสังเกตผล และร่วมกันสะท้อนผลนั้นว่าได้ผลเป็นอย่างไร ทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จ ทำกันอย่างไร ทำไมเป็นเช่นนั้น เกิดการเรียนรู้ หรือมีทฤษฎีใหม่หรือองค์ความรู้ใหม่ อะไรขึ้นมาบ้างจากการปฏิบัติ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มผู้ร่วมวิจัยและระดับองค์การมีข้อเสนอแนะอะไรและอย่างไรสำหรับบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่นที่ต้องการจะพัฒนาหรือแก้ปัญหางานนั้น ๆ โดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังนั้นผลการวิจัยจะมีลักษณะเป็นการพรรณนาหรือบรรยายเชิงวิพากษ์ (Critical Description)

Kemmis and Mc Taggart (1988, p. 23) ได้ประยุกต์แนวคิดของ Kurt Lewin โดยจำแนกกิจกรรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการออกเป็น 4 ขั้นตอนหลักคือ 1) การวางแผนงาน (Planning) 2) การลงมือปฏิบัติ (Action) 3) การสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observation) 4) การสะท้อนกลับการปฏิบัติงาน (Reflection) กระบวนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis and Mc Taggart ประกอบด้วยกิจกรรมการวิจัยที่สำคัญ 4 ขั้นตอนหลัก 1) วางแผนเพื่อไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น (Planning) 2) ลงมือปฏิบัติการตามแผน (Action) 3) การสังเกตการณ์กระบวนการและผลของการเปลี่ยนแปลง (Observation) และ 4) สะท้อนกลับ (Reflection) กระบวนการและผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและปรับปรุงแผนการปฏิบัติงาน (Re – planning) และดำเนินการเช่นนี้ต่อไปเรื่อย ๆ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการวิจัยหลักที่หมุนเคลื่อนที่ไปเป็นวัฏจักรของกระบวนการวิจัยดังกล่าวจึงเป็นเสมือนแหล่งที่ก่อให้เกิดความรู้เชิงปฏิบัติการและกลไกการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้แก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นการดำเนินงานวิจัยที่ไม่แยกกิจกรรมการสืบค้นหาความจริงออกจากกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมการวิจัยแต่ละขั้นตอนหลักมีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้าโดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ กอปรกับการระลึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การใคร่ครวญไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนขัดขวางนั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตซึ่งอาจไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรือยากต่อการควบคุมให้เป็นไปในทางที่ถึงปรารถนาได้ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่งเป็นอย่างดีและเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางด้านสังคมวัฒนธรรมการเมืองและอื่น ๆ ที่เป็นอยู่ในสถานการณ์นั้น

2. การปฏิบัติการ (Action) เป็นการลงมือดำเนินงานและควบคุมการปฏิบัติการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้อย่างระมัดระวัง แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีลักษณะยืดหยุ่น เปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนตามเงื่อนไขปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตรภายใต้การใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ

3. การสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน (Observation) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป รวมทั้งสังเกตการณ์การปฏิบัติงาน ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติการตามแผน ว่ามีสภาพหรือลักษณะเป็นอย่างไร การสังเกตการณ์ที่ดี จะต้องมีการวางแผนว่ามีสภาพหรือลักษณะเป็นอย่างไร การสังเกตการณ์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้อย่างคร่าว ๆ โดยจะต้องมีขอบเขตไม่แคบหรือจำกัดจนเกินไปเพื่อจะได้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นตามมานอกจากนี้จะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่มองเห็นได้ด้วยตาและสัมผัสได้ด้วยกายหรือใจและจะต้องมีความยืดหยุ่นต่อการเก็บรายละเอียดของสรรพสิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในหลายแง่มุมและหลายรูปแบบ ดังนั้น นักวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีความพร้อมตลอดเวลาในการสังเกตการเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและไม่เกิดตามแผนที่วางไว้

4. การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการทวนระลึกการกระทำตามที่บันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตอย่างครุ่นคิดไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์กระบวนการและ

ผลการปฏิบัติ งานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามที่พึงประสงค์หรือไม่ กลยุทธ์ประการหนึ่งที่ช่วยให้กระบวนการสะท้อนกลับเกิดขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่ การอภิปรายซักถามในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัยภายใต้การยึดมั่นต่อเป้าหมายของกลุ่มเป็นหลัก การสะท้อนผลโดยการดำเนินการอาศัยกระบวนการกลุ่มดังกล่าวนี้ เพื่อจะนำไปสู่การรื้อถอน (Deconstruction) แนวคิดความเชื่อและการปฏิบัติงานอย่างเดิมไปสู่การฟื้นฟูหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน ตามแนวทางดั้งเดิมเปลี่ยนไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทบทวนและการปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียวต่อไป

สรุปได้ว่าขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- 1) วินิจฉัย (Diagnose) 2) ดำเนินการ (Act) 3) วัดผล (Measure) 4) สะท้อนผล (Reflect)

4. ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม DAMR

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ด้านอาชีวศึกษา กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามใต้ ศึกษาและใช้ระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ในรูปแบบ DAMR ดังรายละเอียดต่อไปนี้ ระเบียบวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นรูปแบบการวิจัยเพื่อพัฒนางานในรูปแบบวงจรของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) อิทธิพลแห่งการทำซ้ำ ซึ่งแนวคิดของ James, E.A., Milenkiewicz, M.T. and Bucknam (2008, p. 29) กล่าวว่าวงจรการปฏิบัติการวิจัยจำเป็นอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางของวงจรการทำงานซ้ำ ซึ่งการดำเนินการต้องอาศัยความหลากหลายและพัฒนาที่เหนือชั้นกว่าการนำความรู้มาใช้เพราะต้องเข้าใจการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์นั้น ๆ การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการดำเนินงานวิจัยที่มีลักษณะเด่น ด้านการวินิจฉัยความหลากหลายของแต่ละวงจรขั้นตอนการดำเนินการวินิจฉัย ขั้นตอนการดำเนินการปฏิบัติการ ขั้นตอนการดำเนินการการวัดประเมินผล และขั้นตอนการดำเนินการสะท้อนในบริบทการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ลักษณะเด่นเป็นกระบวนการดำเนินการซ้ำหลายรอบทำให้ได้ทั้ง

ความรู้ความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรมากขึ้นธรรมชาติของวงจรปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะความพิเศษทั้งที่เป็นจุดแข็งที่จะต้องมีความเข้มงวดและทั้งความยืดหยุ่นการดำเนินการวิจัย“(James,E.A., Milenkiewicz, M.T. and Bucknam, 2008, p.145) ในวงรอบการวิจัยผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันช่วยกันคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบและการสะท้อนผลเพื่อลดเจตคติต่อผลที่ต้องยอมรับจากการวิจัยปฏิบัติการภาวะผู้นำทางการศึกษาต้องใช้เวลาในการพิจารณาไตร่ตรองจนชัดเจนกับการพัฒนาวงรอบแต่ละวงรอบจนสามารถกลายเป็นแนวทางการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงองค์กรหรือเป้าหมายในการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี

แนวทางการพัฒนากระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
ที่ต้องคำนึงถึง

1. มุ่งเน้นไปที่จุดประสงค์ที่ครอบคลุม Purpose(s)
2. สร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของทีมงาน
3. หากเป็นไปได้ต้องมีการเลือกตั้งระหว่างมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วน

ได้เสียในองค์กร

4. มีทักษะในการฟังที่เกิดประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม DAMR เป็นรูปแบบการวิจัยเพื่อพัฒนางานในรูปแบบวงรอบของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) อิทธิพลแห่งการทำซ้ำ วงจรการปฏิบัติการวิจัยจำเป็นต่อการขับเคลื่อนกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางของวงรอบการทำซ้ำ ซึ่งการดำเนินการต้องอาศัยความหลากหลายและพัฒนาที่เหนือชั้นกว่าการนำความรู้มาใช้เพราะต้องเข้าใจการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์นั้น ๆ

5. ขั้นตอนการพัฒนาวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม DAMR

5.1 วินิจฉัย (Diagnose)

วินิจฉัยโดยทั่วไปเกิดขึ้นจากสองส่วนคือ การใช้คำถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลในขณะที่ While Hughes and William (2001, p.16) กล่าวว่าคำถามที่คลุมเครือหรือเวลาในการใช้คำถามส่งผลต่อความเข้าใจที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานวิจัยปฏิบัติการได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับการใช้คำถามจากประสบการณ์ที่ต่างกัน ส่งผลต่อการแก้ปัญหาที่ต่างกันด้วยเช่นเดียวกัน James,E.A., Milenkiewicz, M.T. and Bucknam (2008, p. 23)

กล่าวว่า เมื่อเป็นเช่นนี้การวินิจฉัยปัญหาเพื่อทราบข้อมูลเบื้องต้นจึงเป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม PAR แต่จะวงรอบซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากกระบวนการสัมภาษณ์บุคคล ครอบครัว ผู้ปกครอง ครูผู้สอน ทรัพยากรและบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแต่ละขั้นตอนช่วงเวลาของการดำเนินการตั้งคำถามเพื่อการดำเนินการวิจัย ส่งผลกระทบต่อผลหรือค่าคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นได้ จึงจำเป็นที่ต้องดำเนินการทันทีหลังจากเสร็จสิ้นการวินิจฉัยจากสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อลดค่าคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นจากคำถามและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสัมพันธ์เวลาจะมีผลต่อการแปลผลที่เกิดขึ้นได้

5.2 ดำเนินการ (Act)

การดำเนินงานวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จะมีความซับซ้อนขึ้นในแต่ละวงรอบโดยขั้นตอนการดำเนินการจะเห็นความเจริญเติบโตของการพัฒนากระบวนการหรือการดำเนินงาน หรือผลงานและการบูรณาการดำเนินการในรูปแบบวิธีการขั้นตอนแบบ “วัฏจักรการเปลี่ยนแปลง” (meta cycles) (Coghlan & Brannick, 2001, p. 39) การมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์กรซึ่งต้องมีการกระตุ้นบุคลากรผู้ร่วมวิจัย เพื่อให้กระบวนการขับเคลื่อนไปอย่างก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์

5.3 วัดผล (Measure)

เกณฑ์การวัดผลประเมินผลการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผ่านการวิเคราะห์หลายวงรอบ เพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงจากขั้นตอนการดำเนินการที่เกิดขึ้นเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมที่สุด โดยการวัดผลต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าหรือการวิจัยที่กำหนดไว้ ช่วยให้ผลปรากฏชัดเจนมีความคืบหน้าตามแผนที่วางเอาไว้แต่ละขั้นตอน เพื่อนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น (Kock et al, 1997, p. 24)

5.4 สะท้อนผล (Reflect)

การพัฒนากระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมขั้นตอนการสะท้อนเป็นการดำเนินการเพื่อให้เกิดกระบวนการที่มี ประสิทธิภาพด้วยมาตรฐานโดยการสะท้อนกลับทั้งกระบวนการคิดและทัศนคติต่อการดำเนินการ การสะท้อนผลสามารถทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงองค์การสู่การพัฒนาส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งการสะท้อนผลของความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อนำสู่การปฏิบัติการพัฒนาหรือย้อนกลับสู่ขั้นตอนการวินิจฉัยเพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาดำเนินการ พัฒนาการวัดผลตามกระบวนการอีกครั้ง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การศึกษาวิจัยการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตามวิถีปกติใหม่ด้านอาชีวศึกษา กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม เป็นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยผู้วิจัยเลือกรูปแบบการวิจัยตามแนวคิดของ James E.A., Milenkiewicz, M.T. & Bucknam, A (2008, p. 132)

สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ปัญหา วางแผนออกแบบการดำเนินการทำงานร่วมกันระหว่างผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย กับผู้ที่เกี่ยวข้องในวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ด้านอาชีวศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ศึกษาตามแนวคิดของ James, E.A, Milenkiewicz, M.T. & Bucknam, A. (2008, pp. 150 – 154) ประกอบด้วย 1) วินิจฉัย (Diagnose) 2) ดำเนินการ(Act) 3) วัดผล (Measure) และ 4) สะท้อนผล (Reflect) จากเหตุผลการศึกษาวิจัยการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นการแก้ปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ด้านอาชีวศึกษา กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า กระบวนการวิจัยตามแนวคิดของ James, E.A, Milenkiewicz, M.T. & Bucknam, A. (2008, p. 38) ได้ลำดับขั้นตอนสำคัญมีความแตกต่างจากแนวคิดของนักวิชาการ นักวิจัยอื่น ๆ ด้านการมีส่วนร่วมที่ชัดเจนผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยในองค์การมีส่วนร่วมวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันตั้งแต่ต้นผู้วิจัยไม่สามารถดำเนินการวางแผนออกแบบหรือการกำหนดนิยามไวล่วงหน้า มุ่งเน้นการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาซึ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ประกอบด้วย 1) วินิจฉัย (Diagnose) เป็นการศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ 2) ดำเนินการ (Act) เป็นการจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำตามการวินิจฉัย (Diagnose) ไปปฏิบัติ 3) วัดผล (Measure) โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันดำเนินการในประเด็นการกำหนดรูปแบบการกำกับติดตามผลและปรับปรุงรูปแบบการกำกับติดตามผลวิธีการในการกำกับ ติดตามผลและปรับปรุงวิธีการ ในการกำกับติดตามผลการร่วมกันประเมินผลงานที่เกิดขึ้นและปรับปรุงเกี่ยวกับการประเมินผลงาน 4) สะท้อนผล (Reflect) เป็นการนำผลการวัดผลที่ได้จากการจากวัดผลโดยการพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้วิจัยผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูลในประเด็นการบรรลุผลการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายของโครงการ การบรรลุผลการดำเนินงานตามดัชนีชี้วัดของโครงการและการบรรลุผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของโครงการ หากผลการวิจัยมีสิ่งที่ต้องปรับปรุงนำผลการสะท้อนที่ได้มาพัฒนางานรอบใหม่อีกครั้ง

หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

1. ความหมายและความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็น (Needs) มีความหมายตามพจนานุกรม และตามทัศนะของนักการศึกษา ดังนี้

สุกิม ว่องวาณิช (2558, หน้า 19 – 26) ให้ความหมายของความ ต้องการจำเป็น ไว้ว่า เป็นความแตกต่าง ระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังหรือสิ่งที่ต้องการ (Expected or Desired Outcome) กับสิ่งที่ เป็นจริงในปัจจุบัน (Current Outcome) โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะบอกรูปภาพปัญหาที่มีอยู่ การวางแผนการทำงานจะต้องเริ่มการประเมินบริบท เพื่อให้เข้าใจสภาพที่ เป็นอยู่ ของหน่วยงาน และรู้ความต้องการของหน่วยงานว่า จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองตอบในด้านใด การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมี เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงมีการพัฒนาวิธีการ วิจัย ประเมินความต้องการ จำเป็น(Needs Assessment Research) เพื่อช่วยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางการ แก้ไข การวางแผนงานหรือโครงการโดยมิได้คำนึงถึงความต้องการจำเป็นในระดับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ และหาแนวทางปรับความต้องการจำเป็นยอมจะก่อให้เกิดปัญหา ในทางปฏิบัติและปัญหาอื่น ๆ ตามมาอย่างไม่มีสิ้นสุด โดยเฉพาะโครงการ ด้านบริการสังคม การละเลยต่อความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายอาจเป็นเหตุให้โครงการนั้นขาดความ ร่วมมือและไม่บรรลุวัตถุประสงค์ หรือให้บริการไม่ตรงกับความต้องการการจำเป็นหรือไม่ ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ทำให้เกิดความล่าช้าหรือสูญเสียทรัพยากรไปโดยเปล่าประโยชน์ ใน บริบทของโรงเรียนการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้สามารถระบุสิ่งที่จำเป็น ของผู้เรียนซึ่งนำมาใช้ในการพัฒนา ออกแบบการจัดการเรียนการสอน ซึ่งให้เห็นจุดอ่อนของ ผู้เรียน ระดับจุดอ่อนที่ครูควรได้รับการพัฒนา ซึ่งทิศทางที่โรงเรียน ต้องการพัฒนาในอนาคต และยังใช้ประโยชน์ใน การแสวงหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนที่คาดว่าจะ 'ส่งผลกระทบ ตามมาที่เหมาะสมมากที่สุดการจัด ทำข้อมูลสารสนเทศถือว่า มีความสำคัญต่อการ วางแผนและการพัฒนาองค์กร การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้สามารถ กำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน กำหนดระดับความสำเร็จที่มุ่งหวัง และกำหนดแนว ทางการใช้ทรัพยากร' หรือปัจจัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถชี้จุดบกพร่อง หรือ ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การ กำหนดแนวทางการแก้ไข การวิจัยการประเมินความ ต้องการจำเป็นจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ในการวางแผนและพัฒนางาน และเป็น

กิจกรรมที่ดำเนินการตั้งแต่ก่อนเริ่มวางแผนงาน ระหว่างการปฏิบัติงานหรือหลังสิ้นสุดการทำงาน การประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่าช่วยระบุปัญหาที่เป็นปัญหาที่แท้จริง ทำให้เกิด การแก้ปัญหาได้ตรงจุดเป็นไปตามความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ และ/หรือองค์กร นอกจากนี้ในการของบประมาณสนับสนุนโครงการจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ หากมีการใช้เทคนิคการวิจัยประเมินความต้องการ จำเป็นช่วยในการสำรวจปัญหาหรือความต้องการของหน่วยงานหรือ ผู้เกี่ยวข้องก่อน จะทำให้โครงการและ/หรือองค์กรได้รับความเชื่อถือ และมีความเป็นไปได้สูงที่จะได้รับการสนับสนุน การวิจัย การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจร เป็นกระบวนการ ที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

ประการแรก การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกัน การสูญเสียทรัพยากรกับการดำเนินงานที่ไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์การดำเนินงานมาอย่างแท้จริง

ประการที่สอง ผลที่ได้จากการวิจัยความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่สามารถอธิบายบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผนการกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น และสนองความต้องการขององค์กรกล่าวได้ว่านักวิชาการได้ข้อมูลจากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการกำหนดนโยบายใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรทุกขั้นตอน ใช้ในการสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชนกับองค์กร และระหว่างองค์กร นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถใช้เป็นหลักเทียบในการดำเนินงาน นำมาช่วยกำหนด วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน และมั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้อง กับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง ประโยชน์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นใน ประเด็นนี้ สามารถขยายความให้ชัดเจนขึ้นว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะให้คำตอบแก่ บุคคลทั่วไปเกี่ยวกับการนำทรัพยากรไปใช้ในการพัฒนางานและสร้างความมั่นใจว่าสิ่งที่ได้ปฏิบัติจะสนองความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง เนื่องจากมีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่รองรับการตัดสินใจ เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาองค์กร เป็นการป้องกันปัญหาการลงทุนที่ไม่สอดคล้องกับ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ได้ข้อมูลที่ชี้ความต้องการและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง การวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยเป็น

เกราะป้องกันไม่ให้เกิดการใช้อำนาจทางการเมืองในการวางแผนการดำเนินงานในทิศทางที่ไม่พึงประสงค์ รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดความมั่นใจกับทุกฝ่ายและเป็นการป้องกันการตัดสินใจทางการเมืองได้ว่าเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม

ประการที่สาม การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรตั้งแต่ขั้นตอนแรก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงานและพัฒนาโครงการการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะช่วยกำหนด เป้าหมายของ องค์กรจากผลการวิจัยซึ่งแสดงความต้องการจำเป็นของ ลูกค้าและ/หรือองค์กร ขั้นตอนระหว่างการพัฒนาโครงการ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดและขั้นตอนสุดท้าย การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบจากโครงการทำให้การพัฒนาการศึกษาได้รับการชี้แนวทางจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่ง

York (2004, p. 32) ได้ให้คำจำกัดความของความต้องการจำเป็นไปในทางลักษณะทางการเมืองว่าเป็นปัญหาทางสังคม เมื่อเขาได้กล่าวว่า “สิ่งที่เป็นเรื่องทางสังคม มักจะได้รับคำนิยามว่าเป็นปัญหาสังคมโดยผ่านกระบวนการทางการเมือง ซึ่งจะมีตัวแสดงจำนวนมากที่เข้ามา มี ส่วนได้เสียใน ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน”

Stufflebeam et al. (2005, p. 25) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง สิ่งที่ต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนอง โดยจำแนกความต้องการจำเป็นตามมุมมอง (View) ที่แตกต่างกันได้ 4 มุมมอง ดังนี้ 1) มุมมองของความแตกต่าง (Discrepancy View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Desired Performance) กับการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง (Observed Performance) 2) มุมมองของความเป็นประชาธิปไตย (Democratic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงความปรารถนาหรือความต้องการของคนส่วนใหญ่ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้ 3) มุมมองของการวิเคราะห์ (Analytic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึง สารสนเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงานที่บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณา ลงความเห็นว่ามีผลสำคัญต่อหน่วยงานและจะทำให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน 4) มุมมองของการวินิจฉัย (Diagnostic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงสิ่งที่บุคคลได้พิจารณาแล้วพบว่ามีความบกพร่องหรือขาดหายไป (Deficiency or Absence) และ

พิสูจน์ ได้ว่าสิ่งที่ขาดไปนั้นจะทำให้เกิดความเสียหาย (Harmful) ต่อหน่วยงาน

McKillop (2007, p. 67) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง การตัดสินคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบและพยายามหาหนทางในการแก้ปัญหาความหมายดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับ 4 ลักษณะ คือ 1) ความต้องการจำเป็นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล 2) ต้องการการจำเป็นเป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง 3) ต้องการการจำเป็นเป็นเรื่องที่อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ 4) ต้องการการจำเป็นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหา

Barrow and Milburn (2010, p. 89) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่าหมายถึงบางสิ่งบางอย่างที่อาจขาดแคลนหรืออาจจะไม่ขาดแคลนแต่จำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์ที่ต้องการบางอย่าง Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English

Language (2014, p. 95) ได้ให้ความหมายของต้องการการจำเป็นว่าหมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่เป็นความจำเป็นในอันที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความปรารถนาหรือต้องการได้

Witkin and Altschuld (2015, p. 54) กล่าวว่า ต้องการการจำเป็นคือ ความแตกต่าง หรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ (What is) หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสิ่งที่ควรจะเป็น (What Should be) หรือสภาพที่พึงปรารถนา

Dunster and Andrew (2016, p. 25) ได้ให้ความหมาย ต้องการการจำเป็นว่าหมายถึง แรงจูงใจขั้นพื้นฐาน หรือความจำเป็นของสิ่งมีชีวิตในขั้นพื้นฐาน คือ อาหาร ที่พัก เครื่องนุ่งห่ม น้ำ และ อากาศที่สะอาด

Reviere et al. (2016, p. 28) ให้คำจำกัดความของต้องการการจำเป็นว่าเป็นช่องว่างระหว่าง สภาพการณ์ที่เป็นจริงและที่เป็นอุดมคติ ซึ่งเป็นที่รับรู้ทั้งของค่านิยมในชุมชนและยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลงได้

Kaufman (2017, p. 69) ให้ความหมายว่า ความต้องการการจำเป็นคือ ผลต่าง (Gap) ระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลที่ต้องการ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์ในการวางแผนที่มีโอกาสเกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่หวังเป็นข้อมูลที่ใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงานทั้งในการวางแผนกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม

การประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินความต้องการจำเป็นยังเป็นประโยชน์ในบริบทของการศึกษาที่มีเป้าหมายอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียน เป็นขั้นตอนสำคัญสำหรับครูผู้สอนในการศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เรียนทำความเข้าใจผู้เรียนที่ตนเองรับผิดชอบได้อีกด้วย

2. การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 35 – 38) กล่าวว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะอยู่บนพื้นฐานหลักการ 2 ประการ คือ หลักความแตกต่าง (Discrepancy) และหลักความสำคัญ (Importance) จากหลักการทั้ง 2 หลักการในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปควรประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่จำแนกออกได้ 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be) 2) การศึกษาสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (What is) 3) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2 และจัดลำดับ ความสำคัญของผลที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น 4) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น 5) การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4 นอกจากนักวิจัยต้องใช้หลักการทั้งสองหลักที่กล่าวมาข้างต้น ยังต้องคำนึงถึงประเด็น ที่ส่งผลต่อการกำหนดขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นได้แก่ การกำหนดขอบเขตการวิจัยระดับของความต้องการจำเป็นประเภทของความต้องการจำเป็นและการกำหนดแนวคิดที่ใช้ในการแปลความหมายเกี่ยวกับผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นทั้งหมดในองค์กรการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้นและการกำหนดแนวทางแก้ไข (Needs Solution) เพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นให้หมดไป โดยมีการประเมินขั้นสรุปสุดท้ายว่าทางเลือกใดที่สมควรนำไปปฏิบัติมากที่สุด ผลการวิจัยในทุกขั้นตอน จะให้ข้อมูลที่รองรับการตัดสินใจของผู้บริหารวิธีการใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจำแนกวิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นดังต่อไปนี้

1. การสำรวจ คือ การระบุความต้องการจำเป็นที่ดำเนินการส่วนใหญ่ใช้วิธีการสำรวจเรียกว่า การสำรวจความต้องการจำเป็น(Needs Survey) วิธีการที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต ทั้งสามวิธีนี้ นักวิจัยใช้ทั่วไปมีความคุ้นเคยกันดี เนื่องจากวิธีการวิจัยพื้นฐานสามารถดำเนินการได้ไม่ยาก หลังจากกำหนดประเด็นวิจัยว่าจะ ประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจุดมุ่งหมายใด และระบุประเภทความต้องการจำเป็นได้แล้ว นักวิจัย ทำการออกแบบการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล ขั้นตอนสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการวิจัยสำรวจ คือ การนิยามความต้องการจำเป็นว่าจะใช้นิยามความแตกต่าง (Discrepancy Definition) หรือนิยามการแก้ปัญหา (Solution Definition) ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างเครื่องมือเก็บ รวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วย (Needs Prioritization)

2. การใช้แบบสอบถาม คือ วิธีการที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถามสามารถทำได้ทางไปรษณีย์ การสอบถามทางโทรศัพท์ การเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามถือว่าเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่เน้นการศึกษา จากกลุ่มเป้าหมาย ขนาดใหญ่และกว้าง และลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการ รับรู้ของผู้ตอบ ความต้องการจำเป็นที่กำหนดด้วยวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคลหรือระดับองค์กรไม่ใช่ระดับบุคคล จุดมุ่งหมายของการสำรวจสามารถ นำไปใช้กับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ แต่ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับจะนำไปใช้ได้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรมากกว่าการพัฒนารายบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการระบุความต้องการจำเป็นด้วยแบบสอบถามส่วนใหญ่กำหนดรูปแบบการตอบเป็นมาตรฐานประมาณค่าซึ่งมีทั้งการตอบสนองเดี่ยว (Single Response Format) และรูปแบบการตอบสนองคู่(Dual Response Format)โดยให้กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ คาดหวังที่จะให้เป็น

3. การสัมภาษณ์ คือ วิธีการสำรวจด้วยการสัมภาษณ์นับเป็นส่วนหนึ่งที่คนส่วนใหญ่นิยมใช้เช่นเดียวกับแบบสอบถาม เพราะกระบวนการเก็บข้อมูลดำเนินการได้ง่าย ไม่ซับซ้อน แต่จะใช้เวลาในการเก็บข้อมูล เนื่องจากต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล วิธีการสัมภาษณ์สามารถใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบ

สมบูรณ์แต่ทั้งนี้ต้องมีการเลือกบุคคลที่ให้สัมภาษณ์ให้เป็นผู้ที่เข้าใจสภาพบริบทขององค์กร หรือสถานการณ์ที่ต้องการประเมินความต้องการประเมินความต้องการจำเป็นนอกจากนี้ นักวิจัยต้องมั่นใจคุณภาพของผู้สัมภาษณ์การมีทักษะความสามารถในการซักถาม ความจริงจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์

4. การสังเกต คือ การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้การ สังเกตจะมีปริมาณการนำไปใช้น้อยกว่าการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เนื่องจาก สิ้นเปลืองเวลาในการเก็บข้อมูลที่กำหนดช่วงเวลาที่นานพอสมควรจนกว่าจะได้ข้อมูล ความต้องการที่แท้จริง ใช้เวลาบันทึกข้อมูลนานกว่าบันทึกข้อมูลยากกว่าและมีการซับซ้อน ในการบันทึกข้อมูลมากกว่า นักวิจัยส่วนใหญ่จึงใช้การสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลเสริม หรือเป็นข้อมูลประกอบข้อมูลจากแหล่งอื่นนอกจากวิธีการสังเกตมักจะทำได้กับ กลุ่มเป้าหมาย ที่มีขนาดเล็ก หากกลุ่มเป้าหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นมี ระดับกว้าง วิธีการสังเกตก็จะไม่เหมาะสม ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะนำไปใช้ในการ ประเมินความต้องการจำเป็นที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) ส่วนใช้วิธีการสังเกตเพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น อาจมี ข้อจำกัด ขึ้นอยู่กับบางประเด็นปัญหา หรือบางสถานการณ์ และยังเป็นการประเมิน ความต้องการ จำเป็นเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ ปัญหา และเก็บข้อมูลด้วยการสังเกต ไม่ใช้วิธีการที่จะให้ข้อมูล ประเภทนี้ได้ดี

การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็นเป็น ขั้นตอนสุดท้าย ของการระบุความต้องการจำเป็นการวิเคราะห์หาสาเหตุและการกำหนด แนวทาง แก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถ นำผลไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้น นำความต้องการจำเป็นมาเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุวิมล วงวณิช, 2558, หน้า 59 – 60) วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อจัดลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นคือการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความ เร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนามาก่อนภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่มีจำกัดเทคนิคการจัดลำดับ สำหรับข้อมูลของการตอบสนองแบบคู่ วิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างวิธีการที่ใช้หลัก ประเมินความแตกต่างพบว่า เป็นที่นิยมกันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมิน ความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่างมีวิธี ดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$MDF = I - D$$

ข้อดีของการใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญตามผลต่างของค่าเฉลี่ย คือ เป็นวิธีที่สามารถวิเคราะห์ได้ง่ายไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ชั้นสูง สามารถวิเคราะห์ด้วยมือและเป็นที่เข้าใจง่าย ข้อเสียของวิธีนี้คือบางครั้งความต้องการหลายข้อมีคะแนนความแตกต่าง (Difference Scores) เท่ากันทำให้มีการตีความว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญเท่ากันโดยมากได้ให้ความสนใจกับระดับสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์จะเป็นวามากหรือน้อย

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงวิธีการจัดเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (Mean Difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

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

3. วิธี Modified Priority Needs Index: PNI modified เป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (I - D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้อการจำเป็นและใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่ คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 68)

$$(PNI_{\text{modified}}) = \frac{(I - D)}{D}$$

PNI แทน ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน คะแนนเฉลี่ยตามสภาพที่คาดหวัง

D แทน คะแนนเฉลี่ยตามสภาพปัจจุบัน

4. การวิเคราะห์ (Matrix Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในจุดแข็งและจุดอ่อนของหน่วยงานที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่พึงประสงค์ (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพปัจจุบันที่เกิดขึ้นจริง

เกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็นโดย ได้กำหนดค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ไว้ว่า รายการที่มีค่าน้อย 30 หรือ 30 % ที่มีความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา

บริบทวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานศึกษา

วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ตั้งอยู่เลขที่ 124 หมู่ 2 ตำบลโคกสว่าง อำเภอลำปลายงู จังหวัดนครพนม

1.1 การจัดการศึกษา

1.1.1 จัดการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

โดยรับผู้จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ขึ้นไปเข้าศึกษาต่อในสาขา

- 1) สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์
- 2) สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

1.1.2 จัดการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

โดยรับผู้จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 หรือ ปวช. ขึ้นไป เข้าศึกษาต่อในสาขา

- 1) สาขาการจัดการสำนักงาน

1.1.3 การจัดการเรียนการสอนแบบฝึกอบบรมวิชาชีพ และฝึกอาชีพ

ระยะสั้นรับผู้เรียน หรือผู้อบรมหลักสูตรละ 20 คนขึ้นไป โดยเป็นนักเรียน นักศึกษา กลุ่มชาวบ้าน หรือประชาชนทั่วไป เข้าเรียนเป็นหลักสูตรตามความสนใจ หลักสูตรละ 30, 60, 70, 120 ชั่วโมง (เรียนฟรีไม่มีค่าใช้จ่าย)

1.2 สภาพชุมชน

อำเภอลำปลายงู และความเป็นมาของบรรพบุรุษของชาวปลาลำปาก เดิมมี ถิ่นที่อยู่ในเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่เมืองมหาชัยในยุคสมัยเมืองพระยาแก้วแก้วเป็นเจ้าเมือง ได้ถูกพวกจีนฮ่อรุกรานเจ้าเมืองมหาชัยจึงได้นิมนต์ พระหลวง พ่อสมภารและพระน้องชายชื่อเพียรหาญ อพยพพลเมืองจำนวนหนึ่งข้ามมาทางฝั่งขวาแม่น้ำโขง ในเขตแดนของประเทศไทย ปลาลำปาก เดิมเป็นตำบลหนึ่งขึ้นกับอำเภอนครพนม ต่อมาเมื่อวันที่ 21 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2507 ทางราชการได้ ยกฐานะขึ้นเป็น

กิ่งอำเภอ ประกอบด้วย 3 ตำบล คือ ต.ปลาปาก ต.หนองฮี และ ต.กุตาไก้ มี ร.ท.วินัย บุญรัตน์ผินมารักษาราชการในฐานะปลัดกิ่งอำเภอปลาปาก ต่อมาเมื่อวันที่ 17 พ.ย. 2514 ได้รับการยกฐานะเป็นกิ่งอำเภอปลาปาก ประกอบด้วย 8 ตำบล คือ ต.ปลาปาก ต.หนองฮี ต.กุตาไก้ ต.นามะเขือ ต.โคกสว่าง ต.โคกสูง ต.มหาชัย และ ต.หนองเทาใหญ่ โดยมี ประชาชนเผ่าต่าง ๆ ที่ มาตั้งรกรากอยู่บ้านปลาปาก มี 5 เผ่า คือ เผ่าไทญ้อ เผ่าไทกะเลิง เผ่าไทลาว เผ่าภูไท เผ่าไทโส

1.3 สภาพเศรษฐกิจ

ชุมชนเศรษฐกิจฐานรากแบบชนบท โดยส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพ เพาะปลูกพืช เช่น ข้าว ยาสูบ มะเขือเทศ และรับจ้างรายวัน มีรายได้พอเลี้ยงชีพ โดยเฉลี่ยมีรายได้ต่อครัวเรือนที่ประมาณ 6,000 – 25,000 บาท ต่อเดือน

1.4 สภาพสังคม

สังคมชุมชนชนบทเขตชานเมือง ปลูกบ้านเรือนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ประมาณ 10 ถึง 20 หลังคาเรือนต่อหมู่บ้าน ส่วนใหญ่เป็นเครือญาติกันโดยประชากรส่วนใหญ่ที่อาศัยอยู่จะเป็นคนชราและเด็ก ส่วนวัยหนุ่มสาวจะเข้าเมืองไปทำงานนาน ๆ ถึงจะ กลับมาบ้านตามช่วงเทศกาลวันหยุดต่าง ๆ ของไทย

2. ข้อมูลของสถานศึกษา

2.1 ข้อมูลนักเรียน นักศึกษา ปีการศึกษา 2565

2.1.1 นักเรียนระดับ ปวช.

ตาราง 3 ข้อมูลนักเรียนระดับ ปวช.

ที่	หมวดวิชา	สาขาวิชา	ปวช. 1	ปวช. 2	ปวช. 3
1	อุตสาหกรรม	ช่างยนต์	6	4	-
2	อุตสาหกรรม	ช่างเชื่อมโลหะ	-	-	-
3	อุตสาหกรรม	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	8	-	1
4	พาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ	การบัญชี	4	-	-
5	พาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	2	5	-
รวม			20	9	1

2.1.2 นักศึกษาระดับ ปวส.

ตาราง 4 ข้อมูลนักศึกษาระดับ ปวส.

ที่	หมวดวิชา	สาขาวิชา	ปวส. 1	ปวส. 2	ปวส. 3
1	พาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ	การจัดการ	5	2	-
รวม			5	2	-

2.2 ข้อมูลบุคลากร ปีการศึกษา 2565

ตาราง 5 ข้อมูลบุคลากร

ประเภท	ทั้งหมด (คน)
ผู้อำนวยการ	1
รองผู้อำนวยการ	1
ข้าราชการครู	4
ข้าราชการพลเรือน	-
พนักงานราชการครู	3
พนักงานราชการ (อื่น)	-
ครูพิเศษสอน	2
เจ้าหน้าที่	1
บุคลากรอื่น ๆ (นักการภารโรง/ยามรักษา/พนักงานขับรถ/ฯ)	1
รวมครู	9
รวมทั้งสิ้น	13

2.3 ปรัชญา อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ ของสถานศึกษา

2.3.1 ปรัชญา มีวินัย สร้างปัญญา นำพาอาชีพ

2.3.2 อัตลักษณ์ ทักษะดี ฝีมือเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม

2.3.3 เอกลักษณ์ แหล่งเรียนรู้ คู่ธรรมะ

2.4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์

2.4.1 วิสัยทัศน์

สถานศึกษา มุ่งผลิต พัฒนากำลังคน ด้านวิชาชีพ และเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ชุมชน ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมุ่งเน้นนวัตกรรมและเทคโนโลยี

2.4.2 พันธกิจ

2.4.2.1 ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ ให้มีคุณภาพมาตรฐาน

2.4.2.2 ขยายโอกาสทางการศึกษา และฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

2.4.2.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน

2.4.2.4 วิจัย และสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาอาชีพ

2.4.2.5 พัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษา และบุคลากรให้มี

ประสิทธิภาพ

2.4.3 เป้าประสงค์

2.4.3.1 ผู้เรียนมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน

2.4.3.2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และดำรงชีพโดยยึดหลัก

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.4.3.3 ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการ

พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

2.4.3.4 ประชาชนได้รับบริการ และพัฒนาอาชีพ

2.4.4 ยุทธศาสตร์

2.4.4.1 การพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาด้านวิชาชีพ ให้มีคุณภาพ

มาตรฐาน

2.4.4.2 ขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพ และส่งเสริมการเรียนรู้

ตลอดชีวิต

2.4.4.3 สร้างเครือข่ายทุกภาคส่วน และส่งเสริมความร่วมมือ

2.4.4.4 สนับสนุนการวิจัย สิ่งประดิษฐ์และสร้างนวัตกรรม เพื่อการ

พัฒนาอาชีพ

2.4.4.5 พัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.5 กลยุทธ์

2.4.5.1 ปฏิรูประบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเชื่อมต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.4.5.2 พัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาทุกระดับ

2.4.5.3 ส่งเสริมโอกาสการศึกษาวิชาชีพอย่างเสมอภาค

2.4.5.4 สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน

2.4.5.5 พัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.4.5.6 จัดอาชีวศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของรัฐ

3. มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

ให้สถานศึกษาระบุมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด และสถานศึกษาสามารถกำหนดมาตรฐานการศึกษาหรือประเด็นการประเมินเพิ่มเติมตามบริบทของสถานศึกษา

มาตรฐานการศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมินดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์
การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา และมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1.1 ด้านความรู้

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ตามหลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียน หรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎี และหรือข้อเท็จจริง เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา

1.2 ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิตเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีสุขภาพที่ดี

1.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพ กฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษ์ สิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตาม นโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาประกอบด้วย ประเด็นการประเมิน ดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา

สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการตลาดแรงงานมีการปรับปรุงรายวิชาเดิมหรือ กำหนดรายวิชาใหม่ หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความ ต้องการของตลาดแรงงาน โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งวัยเรียนและวัยทำงาน ตามหลักสูตร มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา ตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับ

การจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนของแต่ละหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนรายวิชาให้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

2.3 ด้านการบริหารจัดการ

สถานศึกษาบริหารจัดการบุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ครุภัณฑ์ และงบประมาณของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

สถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและ ผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ประกอบด้วยการประเมิน ดังนี้

3.1 ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

3.2 ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน หรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม เป็นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
(Participatory Action Research: PAR) 4 ขั้นตอนคือ 1) วินิจฉัย (Diagnose) 2) ดำเนินการ
(Act) 3) วัดผล (Measure) และ 4) สะท้อนผล (Reflect) (James E.A, Milenkiewicz, M.T. &
Bucknam, A. 2008, pp. 150 – 154) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. พื้นที่และกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

1.1 พื้นที่เป้าหมายในการวิจัย

1.2 กลุ่มผู้ร่วมวิจัย

1.2.1 ผู้วิจัย

1.2.2 ผู้ร่วมวิจัย

1.2.3 ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

2. ขั้นตอนการวิจัย

2.1 การเตรียมการก่อนการวิจัย

2.2 การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

2.2.1 ขั้นการวิจัยวงรอบที่ 1

2.2.2 ขั้นการวิจัยวงรอบที่ 2

3. เครื่องมือวิจัย

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

3.2 การสร้างเครื่องมือ

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย

พื้นที่และกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

1. พื้นที่เป้าหมายในการวิจัย

พื้นที่เป้าหมายในการทำวิจัย คือ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยจะจําเลือกวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ เนื่องจากเหตุผลดังต่อไปนี้

1.1 เป็นสถาบันการอาชีวศึกษาของรัฐบาลที่เปิดสอนในระดับ

ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่มุ่งพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่นที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในตามวิถีปกติใหม่

1.2 เป็นสถาบันการอาชีวศึกษาที่มีความพร้อมและมีสิ่งอำนวยความสะดวก

สะดวกในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

1.3 มีครูที่มีความสนใจและพร้อมที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้

อาชีวศึกษาที่ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความรู้ มีทักษะและมีความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ

1.4 เป็นสถาบันการอาชีวศึกษาที่ผู้วิจัยเป็นผู้อํานวยการและมีความ

มุ่งมั่นที่จะพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียน นักศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานและระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและ การประเมินผล การเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2562

2. กลุ่มผู้ร่วมวิจัย

2.1 ผู้วิจัย

ผู้วิจัยเป็นผู้อํานวยการวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีความสนใจที่จะพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ทำหน้าที่ร่วมกับผู้ร่วมวิจัยในการแก้ปัญหา กำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ตลอดจนเป็นผู้อํานวยความสะดวก (Facilitator) ในการดำเนินการจัดกิจกรรม การพัฒนาตามกระบวนการวิจัย

2.2 ผู้ร่วมวิจัย

ผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ ครูวิทยาลัการอาชีพวัดโสมมังคลาราม อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2567 ซึ่งเป็นผู้ร่วมวิจัยและกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา จำนวน 9 คน รายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนครูวิทยาลัการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ซึ่งเป็นผู้ร่วมวิจัย จำนวน 9 คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	นายชนวีร์ ทองสุคติ	ครูที่ปรึกษาชั้น ปวช.2/1 แผนกวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
2	นางสาวกรรณก โภพล	ครูที่ปรึกษาชั้น ปวช.2/1 แผนกวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
3	นายพันธ์ศักดิ์ วงศ์คำ	ครูที่ปรึกษาชั้น ปวช.2/1 แผนกวิชาช่างยนต์
4	นายกฤษฎา บัวศรี	ครูที่ปรึกษาชั้น ปวช.2/1 แผนกวิชาช่างยนต์
5	นางสาววารุณี ศรีสุภักดิ์	ครูที่ปรึกษาชั้น ปวช.1/1 แผนกวิชาการบัญชี
6	นายปรีชา ดอกพอง	ครูแผนกวิชา เทคนิคพื้นฐาน
7	นายปรีชา ปุ่มเป้า	ครูแผนกวิชา อิเล็กทรอนิกส์
8	นางสาวนิรันดร์รัตน์ มะณีแสง	ครูแผนกวิชา สามัญสัมพันธ์
9	นางสาวปาริฉัตร หารคำอูย	ครูแผนกวิชา สามัญสัมพันธ์

ครูวิทยาลัการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จำนวน 9 คน ทำหน้าที่ดำเนินกิจกรรมในกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมทำหน้าที่มีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย ดังนี้

1. ร่วมศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนา
ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
2. ร่วมกันศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
3. ร่วมวางแผนออกแบบและกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

4. ร่วมปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถี
ปกติใหม่ โดยเป็นผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ

5. ร่วมประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถี
ปกติใหม่

2.3 ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

2.3.1 ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จำนวน 2 คน
ประกอบด้วยผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จำนวน 1 คน และ
รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จำนวน 1 คน ทำหน้าที่นี้เทศ และ
ติดตามผลการจัดการเรียนรู้ของครู รายละเอียดดังตาราง 7

ตาราง 7 รายชื่อผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง
1	นายนิพล แก้วกาหลง	ผู้อำนวยการ
2	นายสหะ เกษมจิตต์	รองผู้อำนวยการ

2.3.2 ตัวแทนนักเรียน นักศึกษา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 10 คน โดย
พิจารณาคัดเลือกตัวแทนนักเรียน นักศึกษา ที่สามารถสะท้อนการจัดการเรียนการสอนใน
ชั้นเรียนได้รายชื่อของนักเรียน นักศึกษา ดังตาราง 8

ตาราง 8 ตัวแทนนักเรียน นักศึกษาให้ข้อมูลการวิจัย

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง
1	นายชัชวาลย์ เมฆแก้ว	นักศึกษาชั้น ปวช. 2/1 แผนกวิชาช่างยนต์
2	นายณัฐกร เชี่ยวมา	นักศึกษาชั้น ปวช. 2/1 แผนกวิชาช่างยนต์
3	นายรัฐภูมิ พอลีละ	นักศึกษาชั้น ปวช. 2/1 แผนกวิชาช่างยนต์
4	นายวรรณรัช ศุภวรรณ	นักศึกษาชั้น ปวช. 2/1 แผนกวิชาช่างยนต์
5	น.ส.นฤมล เหลาจันทร์	นักศึกษาชั้น ปวช.2/1 แผนกวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
6	น.ส.มนฤดี เสนาคำ	นักศึกษาชั้น ปวช.2/1 แผนกวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
7	น.ส.รุ่งริษา พอนามแดง	นักศึกษาชั้น ปวช.2/1 แผนกวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
8	น.ส.วรฤญา แสงวงศ์	นักศึกษาชั้น ปวช.1/1 แผนกวิชา การบัญชี
9	นายสิโรตม เนียงไธสงค์	นักศึกษาชั้น ปวช.1/1 แผนกวิชา ช่างอิเล็กทรอนิกส์
10	นายวุฒิไกร ปญญาชัย	นักศึกษาชั้น ปวช.1/1 แผนกวิชา ช่างอิเล็กทรอนิกส์

2.3.3 ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 10 คน โดยพิจารณาคัดเลือกผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษา โดยพิจารณาดังนี้

2.3.3.1 เป็นผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษาที่บุตรหลานศึกษาเล่าเรียนที่วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

2.3.3.2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความน่าเชื่อถือ

2.3.3.3 เป็นผู้ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย

2.3.3.4 เป็นผู้มีความรู้และกล้าแสดงออกทางความคิดเห็น

2.3.3.5 มีลักษณะของการเป็นตัวแทน หรือผู้นำในการร่วมพัฒนา กิจกรรมของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม รายละเอียดตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษา ดังตาราง 9

ตาราง 9 รายชื่อผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษาผู้ให้ข้อมูลการวิจัย

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	นางสาวพัชริกา สมฤทธิ์	ผู้ปกครองนักศึกษาชั้น ปวช. 2/1 แผนกวิชาช่างยนต์
2	นางสาวรัตติรัตน์ พอนามแดง	ผู้ปกครองนักศึกษาชั้น ปวช. 2/1 แผนกวิชาช่างยนต์
3	นางสาวเนลิยา แสงแก้ว	ผู้ปกครองนักศึกษาชั้น ปวช. 2/1 แผนกวิชาช่างยนต์
4	นางสายใจ ศุภวรรณ	ผู้ปกครองนักศึกษาชั้น ปวช. 2/1 แผนกวิชาช่างยนต์
5	นายเกรียงศักดิ์ วงศ์ศรีชล	ผู้ปกครองนักศึกษาชั้น ปวช. 2/1 แผนกวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
6	นางจารุณี สุวรรณคำ	ผู้ปกครองนักศึกษาชั้น ปวช. 2/1 แผนกวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
7	นางสาวบุญตา ชินนอก	ผู้ปกครองนักศึกษาชั้น ปวช. 2/1 แผนกวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
8	นางสาวคินิกร แสงวงศ์	ผู้ปกครองนักศึกษาชั้น ปวช. 1/1 แผนกวิชา การบัญชี
9	นางเนื่อ เนียงไธสงค	ผู้ปกครองนักศึกษาชั้น ปวช. 1/1 แผนกวิชา ช่างอิเล็กทรอนิกส์
10	นางรัชชาติ ปญญาชัย	ผู้ปกครองนักศึกษาชั้น ปวช. 1/1 แผนกวิชา ช่างอิเล็กทรอนิกส์

ขั้นตอนการวิจัย

1. การเตรียมการก่อนการวิจัย

ในขั้นตอนการเตรียมการก่อนการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

1.1.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ในเนื้อหาเรื่องภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ซึ่งจากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวและกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย

1.1.2 ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ จากเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ประชุมทำความเข้าใจและสร้างข้อตกลงร่วมกัน

1.2.1 ผู้วิจัยดำเนินการจัดประชุมครูวิทยาลัการอาชีวศึกษาสมุทรสาคร เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

1.2.2 ผู้วิจัยชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมวิจัยและพิจารณาคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลการวิจัย

1.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ดำเนินการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ดำเนินการระหว่างวันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2567 ตั้งแต่เวลา 09.00 – 16.00 น. ผู้ร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 11 คน ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.3.1 ดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับงานวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR)

1.3.2 ดำเนินการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการเชิญ
วิทยากรให้ความรู้ ได้แก่

1.3.2.1 ดร.กฤษฎา จักรเสน หัวหน้าแผนกวิชาสามัญสัมพันธ์
วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร ให้ความรู้เรื่องภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

1.3.2.2 ดร.ชัชวาลย์ สารภูมิ ผู้อำนวยการสำนักบัณฑิตสถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 ให้ความรู้เรื่องการวิจัยปฏิบัติการ
แบบมีส่วนร่วม

1.4 การศึกษาดูงาน

1.4.1 การศึกษาดูงานสถาบันการอาชีวศึกษาที่เป็นแบบอย่างในด้าน
ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

1.4.2 เลือกสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 2 แห่ง โดยศึกษาดูงาน
ร่วมกันระหว่าง ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ร่วมกิจกรรมศึกษาดูงานสถาบันการอาชีวศึกษาที่มี
ความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
ณ วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 จังหวัด
สกลนคร และวิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3
จังหวัดกาฬสินธุ์

1.4.3 สรุปความรู้ได้จากการศึกษาดูงานผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยนำเสนอ
ตามประเด็นได้เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติ
ใหม่ ร่วมกันอภิปรายความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานและสิ่งที่ควรนำมาเป็นแบบอย่างใน
การแก้ปัญหา ออกแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของ
วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

2. การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัย
การอาชีพวัดโสมมังคลาราม ใช้ระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory
Action Research: PAR) (James, E.A., Milenkiewicz, M.T. and Bucknam, 2008, p.150 –
154) ซึ่งได้อธิบายไว้ว่า การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมการดำเนินงานในลักษณะของ
การหมุนรอบตัว เจาะลึกเข้าไปแบบวงกลมสัมพันธ์โดย ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ดำเนินการ
ตามขั้นตอนการวิจัยตามลำดับคือ ขั้นที่ 1 วินิจฉัย (Diagnose) เป็นการศึกษาปัญหาความ

ต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ขั้นที่ 2 ดำเนินการ (Act) เป็นการจัด
โครงการและกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำตามการวินิจฉัยไปปฏิบัติ ขั้นที่ 3 วัดผล (Measure)
โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันดำเนินการกำหนดรูปแบบการกำกับติดตามผลและปรับปรุง
รูปแบบการกำกับ ติดตามผล การร่วมกันประเมินผลที่เกิดขึ้นและปรับปรุงเกี่ยวกับการ
ประเมินผลงาน และขั้นที่ 4 สะท้อนผล (Reflect) โดยการพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้วิจัย
ผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูล ในประเด็นการบรรลุการดำเนินงานตามดัชนีชี้วัดของโครงการ
หากผลการวิจัยมีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงนำผลการสะท้อนที่ได้มาพัฒนางวรอบใหม่อีกครั้ง
ซึ่งดำเนินการตามลำดับขั้นดังต่อไปนี้

2.1 ขั้นการวิจัยวงรอบที่ 1

ขั้นที่ 1 วินิจฉัย (Diagnose) เป็นการศึกษาสภาพปัญหาและความ
ต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันดำเนินการดังนี้

1.1 วิเคราะห์องค์การด้วยเทคนิค SWOT Analysis ในการหาจุด
แข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats)
สร้างความตระหนักร่วมกัน และวางแผนออกแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการ
เรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

1.2 วิเคราะห์องค์ประกอบและพิจารณาตัวบ่งชี้การพัฒนาภาวะ
ผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัย
การอาชีพวัดโสมมังคลาราม โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยพิจารณาจากพันธกิจ เป้าประสงค์
วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ความเป็นไปได้ของการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
ตามวิถีปกติใหม่ ในบริบทของปีการศึกษาปัจจุบัน

1.3 ออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการ
เรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาที่กำหนดขึ้นโดยการจัด
ประชุมปฏิบัติการ (Workshop) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.3.1 กำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการ
เรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

1.3.2 กำหนดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อ
การจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

1.3.3 สร้างแบบประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

ขั้นที่ 2 ดำเนินการ (Act) เป็นการจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำตามการวิจัยไปปฏิบัติ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ร่วมกันประชุมชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมัง คลาราม

2.2 ร่วมประชุมกลุ่มย่อยเพื่อออกแบบโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่กำหนด

2.3 ร่วมกันดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่กำหนด ได้แก่ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกปฏิบัติจริง 4) การศึกษาดูงาน 5) ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ

ขั้นที่ 3 วัดผล (Measure) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันดำเนินการกำหนดรูปแบบการกำกับติดตามผลและปรับปรุงรูปแบบการกำกับ ติดตามผล การร่วมกันประเมินผลที่เกิดขึ้นและปรับปรุงเกี่ยวกับการประเมินผลงานที่เกิดขึ้นและปรับปรุงเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

3.1 ร่วมกันกำหนดทีมงานผู้รับผิดชอบในการดำเนินการและผู้รับผิดชอบในการนิเทศติดตามโครงการ กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

3.2 ร่วมกันกำหนดวิธีการประเมินผลโครงการ กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

3.3 ร่วมกันประเมินผลโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ขั้นที่ 4 สะท้อนผล (Reflect) การพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้วิจัยผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูล ในประเด็นการบรรลุการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของโครงการ กิจกรรม โดยร่วมพิจารณาเกี่ยวกับข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 การบรรลุผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตาม
จุดมุ่งหมายของโครงการ/กิจกรรม

4.2 การบรรลุผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามตัวบ่งชี้
ของโครงการ/กิจกรรม และร่วมกันสรุปแนวคิดที่ได้จากวงรอบที่ 1

2.2 ขั้นการวิจัยวงรอบที่ 2

ขั้นที่ 1 วินิจฉัย (Re – Diagnose) เป็นขั้นการปรับปรุงการศึกษาศาพ
ปัญหาความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพ
วัดโสมมังคลาราม ขั้นตอนการดำเนินการวินิจฉัย (Re – Diagnose)

ขั้นที่ 2 ดำเนินการ (Re – Act) เป็นการจัดโครงการและกิจกรรม
พัฒนาภาวะผู้นำตามการวินิจฉัยไปปฏิบัติ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำ
ครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

ขั้นที่ 3 วัดผล (Re – Measure) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกัน
ดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการกำกับ ติดตามผล การร่วมกันประเมินผลที่เกิดขึ้น ในการ
ปรับปรุงเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
วิทยาลัย การอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ขั้นที่ 4 สะท้อนผล (Reflect) การดำเนินการพิจารณาร่วมกันระหว่าง
ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูล ในประเด็นการบรรลุการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของ
โครงการ กิจกรรม

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จำนวน 4 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ฉบับที่ 2 แบบประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ฉบับที่ 3 แบบสังเกตการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ฉบับที่ 4 แบบสัมภาษณ์การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม (สำหรับผู้ร่วมวิจัย)

ฉบับที่ 5 แบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม (สำหรับตัวแทนนักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครอง)

1. ลักษณะของเครื่องมือ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามเป็นแบบเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นเครื่องมือแบบสอบถามความต้องการจำเป็นมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ซึ่งดำเนินการก่อนดำเนินการกิจกรรมตามโครงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามมีลักษณะดังนี้

1.1 เป็นแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม เป็นแบบสอบถามเพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

1.2 ผู้ดำเนินการตอบแบบสอบถามความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม คือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย จำนวน 9 คน

1.3 เนื้อหาของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม กำหนดออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1.3.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเป็นแบบเลือกคำตอบใช้วิธีแจกแจงความถี่ส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าใช้การหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดค่าคะแนนของคำตอบหรือตัวเลือก 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82) ดังนี้

เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง ปัญหา/ต้องการให้มีการดำเนินการในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง ปัญหา/ต้องการให้มีการดำเนินการในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง ปัญหา/ต้องการให้มีการดำเนินการในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง ปัญหา/ต้องการให้มีการดำเนินการในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง ปัญหา/ต้องการให้มีการดำเนินการในระดับ น้อยที่สุด

1.3.3 ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ฉบับที่ 2 แบบประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม เป็นแบบเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมิน

การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามซึ่งเกิดขึ้นหลังการดำเนินกิจกรรมตามโครงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม โดยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมครบทั้ง 2 วงรอบแล้ว

2.1 ผู้ดำเนินการประเมินตามแบบประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม คือ ผู้ร่วมวิจัยในฐานะครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จำนวน 9 คน

2.2 เนื้อหาของแบบประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ได้ดำเนินการแบ่งลำดับเนื้อหาของการประเมินโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

2.2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบประเมิน

2.2.2 ตอนที่ 2 ลักษณะของการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่าประเมินตามองค์ประกอบกำหนดระดับผลการประเมินไว้ 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82) ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำครู มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำครู มาก

ระดับ 3 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำครู ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำครู น้อย

ระดับ 1 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำครู น้อยที่สุด

2.2.3 ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (opened-end)

ฉบับที่ 3 แบบสังเกตการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัย และผู้ร่วมวิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะ ดังนี้

3.1 เป็นแบบสังเกต ลักษณะชนิดคำถามปลายเปิด จำนวน 5 รายการ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างดำเนินการดำเนินกิจกรรมตามโครงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม โดยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดำเนินการระหว่างดำเนินการทั้ง 2 วงรอบ

3.1.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ประเมิน

3.1.2 ตอนที่ 2 การดำเนินโครงการกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

3.2 ผู้ดำเนินการสังเกตการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม คือผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูล

3.3 เนื้อหาของแบบสังเกตการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม กำหนดออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

3.3.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้สังเกต

3.3.2 ตอนที่ 2 สถานการณ์ในการสังเกต ผู้สังเกตเลือกสถานการณ์ในการสังเกตซึ่งเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างดำเนินโครงการกิจกรรมหรือการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการในสถานการณ์อื่น ๆ

3.3.3 ตอนที่ 3 สิ่งที่ได้จากการสังเกต ผู้สังเกตต้องบันทึกหรือเขียนบรรยาย ผู้วิจัยชี้แจงการสังเกตสิ่งที่พบเห็น หรือสิ่งที่ได้ยีนหลักเลียงการแสดงความคิดเห็นหรือการใช้ความคิดเห็นส่วนตัวของผู้สังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงที่ได้จากการสังเกต

ฉบับที่ 4 แบบสัมภาษณ์การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามผู้ร่วมวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ซึ่งเกิดขึ้นหลังการดำเนินกิจกรรมตามโครงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม โดยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมครบทั้ง 2 วงรอบแล้ว โดยแสดงรายละเอียดดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

4.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ความคิดเห็นผู้ร่วมวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีวศึกษาไสยงคคาราม เพื่อประกอบการสรุปแนวคิดเพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป

ฉบับที่ 5 แบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีวศึกษาไสยงคคาราม เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามตัวแทนนักเรียน นักศึกษา และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีวศึกษาไสยงคคาราม ซึ่งเกิดขึ้นหลังการดำเนินกิจกรรมตามโครงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีวศึกษาไสยงคคาราม โดยแสดงรายละเอียดดังนี้

5.1 ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีวศึกษาไสยงคคาราม

5.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ความคิดเห็นตัวแทนนักเรียน นักศึกษา และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีวศึกษาไสยงคคาราม เพื่อประกอบการสรุปแนวคิดเพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป

2. การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีวศึกษาไสยงคคาราม มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาหลักการ และวิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัยจากเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 ศึกษาตัวอย่างแบบสอบถามความต้องการจำเป็น แบบประเมินแบบสังเกต แบบสัมภาษณ์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ จากนักวิชาการหรือนักวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 สร้างเครื่องมือการวิจัย โดยนำเอากรอบแนวคิดเบื้องต้นของการวิจัยที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น ทั้งปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีวศึกษาไสยงคคาราม และได้นำเอาองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีวศึกษาไสยงคคาราม ที่

สังเคราะห์ได้จากการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) มาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม และจัดทำเกณฑ์ในการพิจารณาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

2.4 ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามนั้นมาจัดทำเป็นเครื่องมือการวิจัยฉบับร่าง แล้วพิจารณาตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ

2.5 ผู้วิจัยนำเครื่องมือการวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบความเรียบร้อย ต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะ ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม โดยมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยดังต่อไปนี้

2.5.1 นายสถิตย์ สำราญสุข ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

2.5.2 ดร.ชัชวาลย์ สารภูมิ ผู้อำนวยการอาชีวศึกษาบัณฑิตก สถาบันอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

2.5.3 ดร.พิชัย วาจนสุนทร ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครพนม

2.5.4 ดร.คม แร่งสูงเนิน ครูชำนาญการพิเศษวิทยาลัยเทคนิค สกลนคร

2.5.5 ผศ.ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence)

2.6 นำเครื่องมือการวิจัยผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไป นำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งแล้วนำ เครื่องมือการวิจัยเสนอสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองกับผู้บริหาร ครู ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2665 จำนวน 50 คน แล้วนำผล การตอบมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพตามลำดับ ดังนี้

2.6.1 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือการวิจัย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อแบบคะแนนรวมคัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาหาค่าความเชื่อมั่น

2.6.2 หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัยทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

ผลการทดลองใช้เครื่องมือได้ค่าคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.30 – 0.90 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านทักษะวิชาชีพ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.62 – 0.90 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95

2. ด้านความรู้ด้านวิชาการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.46 – 0.73 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.86

3. ด้านเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.58 – 0.78 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91

4. ด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.46 – 0.80 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.87

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.30 – 0.76 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.77

2) แบบประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.35 – 0.99 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านทักษะวิชาชีพ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.35 – 0.74 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.86

2. ด้านความรู้ด้านวิชาการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.89 – 0.99 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.99

3. ด้านเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.66 – 0.92 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95

4. ด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.66 – 0.84 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.90

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.57 – 0.83 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.87

2.7 จัดพิมพ์เครื่องมือการวิจัยฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างต่อไป

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การตรวจสอบความตรง (Validity)

การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมัง คลาราม ซึ่งเป็นเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เป็นการตรวจสอบเฉพาะความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1.1 นำเครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาว่าข้อคำถามหรือรายการข้อคำถามในเครื่องมือแต่ละข้อนั้น ถามได้ตรงและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการให้ถามหรือไม่ โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างรายการที่ประเมินแต่ละข้อ กับลักษณะของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ โดยกำหนดให้คะแนนผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญด้วย +1 , 0 และ -1 ตามความหมาย ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่า รายการประเมินนั้นสอดคล้องกับลักษณะของการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า รายการประเมินนั้นสอดคล้องกับลักษณะของการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

-1 เมื่อแน่ใจว่า รายการประเมินนั้นไม่สอดคล้องกับลักษณะของการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

3.1.2 นำคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการประเมินแต่ละข้อกับลักษณะของการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมัง คลาราม (index of item Objective Congruence : IOC) ของ Rovienlli และ Hambieton (สมนึก ภัททิยธนี, 2560, หน้า 221) โดยใช้สูตร

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการประเมินกับลักษณะของสถานศึกษาอาชีพศึกษาตามวิถีปกติใหม่

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3.2 การตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก

การหาค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือวิจัยจำแนกรายข้อกับคะแนนรวม (Item – Total Correlation) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยวิธี Item–Total Correlation (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 107)

3.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 96)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยร่วมสังเกต ติดตามและประเมินผล ร่วมกับผู้ให้ข้อมูล และกลุ่มผู้วิจัยจากการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้วิธีการและเครื่องมือตามที่ระบุไว้ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In – Depth Interview) กับกลุ่มเป้าหมาย เมื่อต้องการข้อมูลที่ละเอียดและคำยืนยัน ที่แน่ชัดสำหรับการขจัดความลำเอียง (Halo Effects) หรือความคาดเคลื่อนของข้อมูล โดยยึดปฏิบัติตลอดการดำเนินการวิจัย คือ ระมัดระวังเกี่ยวกับอคติกับกิริยา โดยหลีกเลี่ยงจากการแสดงภาษาท่าทางที่ไม่เหมาะสม หรือบ่งบอกถึงการสั่งการ แต่ใช้การเปิดใจให้กว้าง โดยไม่ยึดติดกับวัฒนธรรมในระบบราชการแบบดั้งเดิมที่มุ่งสร้างความเหมือนหรือรูปแบบที่ชัดเจนตายตัว ยึดหลักการ จรรยาบรรณ บทบาทของผู้วิจัยแบบ PAR

การตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลในลักษณะเชิงคุณภาพ ใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น รวมทั้งการตรวจสอบกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม และใช้การตรวจสอบร่องรอยหลักฐาน (Audit Trail) ซึ่งเป็นการตรวจสอบข้อสรุปจากการรวบรวมข้อมูลในภาคสนามที่มีหลักฐานเอกสารยืนยัน โดยทำการตรวจสอบกับเอกสารหลักฐานต่าง ๆ โดยตรง เช่น บันทึกการประชุม บันทึกความก้าวหน้า ของการดำเนินโครงการ และเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ
2. ข้อมูลในลักษณะเชิงปริมาณ ตรวจสอบผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ตรงกับสภาพจริงของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ซึ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อคิดเห็นหรือความรู้สึกที่ได้จากแบบสอบถาม แบบประเมิน สัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์มานำเสนอร่วมกับผู้ร่วมวิจัย เพื่อพิจารณาว่าผลแห่งการวิเคราะห์ดังกล่าว มีความเป็นไปได้ และน่าเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด มีข้อขัดแย้งกับสภาพจริงหรือหลักฐานเชิงประจักษ์อยู่หรือไม่ อย่างไร อีกทั้งดำเนินการตรวจสอบจากผู้รวบรวมข้อมูลหลายคนในการรวบรวมด้วยแบบสังเกต ผู้วิจัยใช้ผู้สังเกตอย่างน้อย 3 คน หากผลการสังเกตไม่สอดคล้องกับผู้วิจัยจะพบปะพูดคุยเพื่อหาข้อมูลสรุปร่วมกัน แล้วให้ผลการสังเกตนั้นมีความแม่นยำมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะเชิงคุณภาพ ได้จากการรวบรวมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ใช้วิธีการตีความแล้วสร้างข้อสรุป รวมถึงการวิเคราะห์โดยใช้ประสบการณ์ของผู้วิจัย

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะเชิงปริมาณ จากแบบสอบถาม แบบประเมิน แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน เช่น ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นต้น ตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูล และตัวแปรที่ศึกษา

1.3 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม โดยใช้วิธี Priority needs index (PNI) ซึ่งเป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมโดย นางลักษณวีรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช เป็นวิธีการหาค่าผลต่างของ $(I - D)$ แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช, 2553, หน้า 23 – 25)

$$PNI_{\text{Modified}} = (I - D) / D$$

PNI_{Modified} หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของ
ความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของความคาดหวัง

D หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริง

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปเป็นภาพรวม เมื่อการพัฒนาดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ ข้อมูลโดยภาพรวมอีกครั้งเพื่อประเมินผลการพัฒนา และจัดทำสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยทั้งหมด

2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์เบื้องต้น ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ผลทันทีที่มีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามสิ้นสุดลงในแต่ละครั้ง เพื่อหาข้อผิดพลาดในการดำเนินการ และพิจารณาความเพียงพอ (Rich) ของข้อมูลที่รวบรวมได้ และป้องกันการหลงลืมประเด็นของผู้วิจัย ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นข้อมูลจากการประชุม การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม ชุมชน การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (PLC) หรือการสังเกต

2.2 การวิเคราะห์อย่างละเอียดหลังการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของการวิจัยสิ้นสุดลง ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดอย่างละเอียดเพื่อเป็นข้อสรุปสำหรับการเขียนรายงานการวิจัย และเป็นข้อมูลย้อนกลับ

2.3 การวิเคราะห์เพื่อสรุปภาพรวม เมื่อการพัฒนาดำเนินการจนจบและเสร็จสิ้นทุกขั้นตอนแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมอีกครั้ง เพื่อประเมินผลการพัฒนา และจัดทำสรุปผลอภิปรายการวิจัยทั้งหมด

3. การแปลความ

แบบประเมินภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลข้อมูลไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายความว่า มีภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับมากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายความว่า มีภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับมาก
	ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายความว่า มีภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับปานกลาง
	ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายความว่า มีภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายความว่า มีภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการเตรียมความพร้อมบุคลากร

1. ผลการศึกษาแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
2. ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. ผลการศึกษาดูงาน

ตอนที่ 2 ผลการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

ผลการวิจัยวงรอบที่ 1

ขั้นที่ 1 วินิจฉัย (Diagnose) การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ขั้นที่ 2 ดำเนินการ (Act) การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ขั้นที่ 3 วัดผล (Measure) การตรวจสอบคุณภาพการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ขั้นที่ 4 สะท้อนผล (Reflect) การประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ผลการวิจัยวงรอบที่ 2

ขั้นที่ 1 วินิจฉัย (Re – Diagnose) การศึกษาปัญหาความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม อีกครั้ง

ขั้นที่ 2 ดำเนินการ (Re – Act) การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม อีกครั้ง

ขั้นที่ 3 วัดผล (Re – Measure) การตรวจสอบคุณภาพการพัฒนาผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม อีกครั้ง

ขั้นที่ 4 สะท้อนผล (Re – Reflect) การประเมินผลและรายงานผล การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม อีกครั้ง

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ตอนที่ 1 ผลการเตรียมความพร้อมบุคลากร

1. ผลการศึกษาแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ผลการศึกษาแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ผู้วิจัยได้สรุปและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่นำข้อสรุปจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ โดยการศึกษากรอบแนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) และได้รับความคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยในการร่วมกันพัฒนาโดยดำเนินการดังนี้

1.1 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานตามขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ในวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2566

ผลการดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานตามขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม พบว่า ครูและบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ในฐานะร่วมวิจัยเข้าใจวัตถุประสงค์ในการดำเนินการวิจัยและเห็นความสำคัญของการดำเนินการวิจัย เห็นได้จากความคิดเห็นจากการประชุม พบว่า

“...การทำงานทุกที่ต้องมีการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน
ถ้าครูไม่พัฒนานักเรียนก็ไม่พัฒนา...”

(ชนวีร์ ทองสุตธี, สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2566)

“...การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
เป็นสิ่งที่ดี เพื่อให้ครูทุกคนได้รับความรู้ในการพัฒนางานร่วมกัน...”

(กรกนก โกพล, สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2566)

“...ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำครูอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้
ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนานักศึกษาและ
สถานศึกษาต่อไป...”

(พันธศักดิ์ วงศ์คำ, สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2566)

“...การพัฒนาภาวะผู้นำครูเป็นเรื่องที่ดี เพราะครูจะได้มีความรู้
ในการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่จะต้องทำอะไร และครูต้องพัฒนาตนเองอย่างไร
...”

(กฤษฎา บัวศรี, สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2566)

“...เมื่อโลกเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาก็ต้องเปลี่ยนให้ทัน
และครูก็ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ...”

(วารุณี ศรีสุภักดิ์, สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2566)

1.2 หลังจากชี้แจงวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานตามขั้นตอนการวิจัย
ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมแล้วผู้วิจัยจึงชี้แจงรูปแบบการดำเนินการวิจัยร่วมกันระหว่างผู้วิจัย
และผู้ร่วมวิจัย โดยผู้วิจัยสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกับผู้ร่วมวิจัย ลดบทบาทขั้นตอน
การสั่งการใช้วิธีการแบบกัลยาณมิตร และประสานงานร่วมกับผู้ร่วมวิจัยได้แสดงออกทาง
ความคิดเห็นหรือในขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาร่วมกันทุก ๆ ขั้นตอน รวมทั้งการ
ออกแบบการทำงานร่วมกันการทำกิจกรรมกลุ่มผู้วิจัยมุ่งเน้นการพัฒนางานร่วมกันตั้งแต่
ขั้นตอน การออกแบบการดำเนินงาน ผู้ดำเนินการประชุมหรือผู้ดำเนินรายการในการทำ

กิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้ช่วยวิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการพัฒนางานทุกขั้นตอน หลีกเลี่ยงการสั่งการแต่ดำเนินการแบบปรึกษาหารือร่วมกันในการพัฒนางาน พร้อมทั้งร่วมกันวินิจฉัยปัญหา หากเกิดการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ ที่เกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดร่วมพิจารณาหาทางออกของการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ผลการดำเนินการชี้แจงแนวทางการร่วมดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ได้กำหนดบทบาทของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย ดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารทำหน้าที่ในการร่วมพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาและเป็นผู้จัดทำรายงานการวิจัย

1.2.2 ผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ครูผู้สอน จำนวน 9 คน ซึ่งเป็นทั้ง กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาและร่วมวิจัยในทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)

1.2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย

1.2.3.1 ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จำนวน 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จำนวน 1 คน และรองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จำนวน 1 คน

1.2.3.2 ตัวแทนนักเรียน จำนวน 10 คน

1.2.3.3 ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 10 คน

1.3 ชี้แจงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ โดยใช้รูปแบบการวิจัยการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามผู้วิจัยดำเนินการชี้แจงขั้นตอนโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมประชุมระดมสมอง แสดงความคิดเห็น อภิปราย พร้อมทั้งหาข้อสรุปร่วมกัน ในประเด็นต่าง ๆ ผลการกำหนดแนวทางการพัฒนางานวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ชี้แจงขั้นตอนวงรอบการดำเนินการวิจัยให้ผู้ร่วมวิจัยได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมวิจัย ผลการชี้แจงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ทั้งในด้านประสบการณ์ในการได้รับการอบรมหรือได้รับ

การพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ของครูผู้สอนแต่ละคนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองซึ่งสาเหตุสำคัญของการไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาครูและความต้องการเกี่ยวกับแนวทางการระดมทุน การจัดการหรือเทคนิควิธีต่าง ๆ สำหรับนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ดังนี้

“...ในยุคที่การศึกษาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว วิทยาลัยอาชีวศึกษาต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและผู้เรียน การพัฒนาภาวะผู้นำครูจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการเรียนรู้แบบผสมผสาน...”

(ชนวีร์ ทองสุคต, สัมภาษณ์ 28 ธันวาคม 2566)

“...การจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่เป็นเรื่องที่เคยอบรมมาบ้างแล้ว เนื้อหาค่อนข้างกว้างมาก มีบางส่วนที่ยังไม่เข้าใจ ต้องการให้มีการจัดอบรมอีกเพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่เพิ่มมากขึ้น...”

(ปรีชา ดอกพอง, สัมภาษณ์ 28 ธันวาคม 2566)

“...ต้องการให้มีการจัดการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่เฉพาะภายในสถานศึกษาของเรา เพื่อที่เราจะได้ใกล้ชิดกับวิทยากร สามารถสอบถามทำความเข้าใจได้อย่างใกล้ชิดมากขึ้น น่าจะทำให้ได้รับความรู้มากกว่าการเข้ารับการอบรมพัฒนาร่วมกับหน่วยงานอื่น...”

(ปรีชา ปุ่มเป้า, สัมภาษณ์ 28 ธันวาคม 2566)

“...อยากทราบถึงวิธีการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ว่ามีวิธีการอย่างไร ต้องการทำความเข้าใจและจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เอง เพราะในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนนั้นต้องมีวิธีการที่แปลกใหม่และทันสมัยเข้ากับยุคสมัย...”

(นิรันดร์รัตน์ มะณีแสง, สัมภาษณ์ 28 ธันวาคม 2566)

“...การจัดการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่เป็นการอบรมที่น่าสนใจมากเพราะในปัจจุบันช่องทางในการหาความรู้มีหลากหลายวิธี ไม่ใช่แต่การเรียนรู้ภายในห้องเรียน อยากให้มีการจัดการอบรมเกี่ยวกับเรื่องนี้มาก...”

(ปาริฉัตร หารคำอ้อย, สัมภาษณ์ 28 ธันวาคม 2566)

1.4 บทสรุปแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม พบว่าหลังจากผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ได้สรุปและสังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ โดยใช้รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามผู้วิจัยดำเนินการชี้แจงขั้นตอนโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมประชุมระดมสมอง แสดงความคิดเห็น อภิปราย พร้อมทั้งหาข้อสรุปร่วมกัน แนวทางการร่วมดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ได้กำหนดบทบาทของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ 1) ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหาร เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาและเป็นผู้จัดทำรายงานการวิจัย 1) ผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ครูผู้สอน จำนวน 9 คน ซึ่งเป็นทั้งกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาและร่วมวิจัยในทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) 2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 2 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม 3) ตัวแทนนักเรียน จำนวน 10 คน 4) ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 10 คน

2. ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีมติให้ดำเนินการจัดอบรมพัฒนาครูบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายการวิจัยในรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ โดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การกำหนดหัวข้อการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยกำหนดหัวข้อการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง พัฒนาภาวะผู้นำครูเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ โดยมีเนื้อหาในการประชุมเชิงปฏิบัติการดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

2.1.1.1 ความเข้าใจเกี่ยวกับวิถีปกติใหม่และผลกระทบต่อการศึกษา

2.1.1.2 การพัฒนาทักษะวิชาชีพของครูอาชีวศึกษาตามวิถีปกติใหม่

2.1.1.3 การพัฒนาความรู้ด้านวิชาการของครูอาชีวศึกษาตามวิถี

ปกติใหม่

2.1.1.4 การพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษา

ตามวิถีปกติใหม่

2.1.1.5 การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาตามวิถีปกติใหม่

2.1.1.6 การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาตามวิถีปกติใหม่

2.1.2 การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2.1.2.1 ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2.1.2.2 ทักษะที่จำเป็นสำหรับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2.1.2.3 กระบวนการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2.1.2.4 การประยุกต์ใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2.2 สถานที่ดำเนินการในการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ใช้ห้องประชุมวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

2.3 กำหนดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในวันที่ 3 เดือนมกราคม พ.ศ. 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น.

2.4 ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นครูและบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมัง คลาราม จำนวน 9 คน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จำนวน 1 คน และรองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 11 คน

2.5 วิทยากรในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้เรียนเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้ 2 ท่านดังนี้ คือ ดร.กฤษฎา จักรเสน หัวหน้าแผนก

วิชาสามัญสัมพันธ์วิทยาลัยเทคนิคสกลนครให้ความรู้เรื่องภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ และ ดร.ชัชวาลย์ สารภูมิ ผู้อำนวยการสำนักบัณฑิตสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 ให้ความรู้เรื่องการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)”

2.6 ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการบรรยายให้ความรู้ และเปิดโอกาสให้ซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีการอภิปรายปัญหาการจัดการเรียนสอนของครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ตลอดจนความต้องการพัฒนา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ดังภาพประกอบ 3

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการ
แบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR)

โดย
ดร. กฤษดา จักรเสน

วันที่ 3 มกราคม 2567
ณ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมนังคาราม



การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการ
แบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR)

โดย
ดร. ชัชวาลย์ สารภูมิ

วันที่ 3 มกราคม 2567
ณ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมนังคาราม




ภาพประกอบ 3 การอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำครู เพื่อการจัดการเรียนรู้
ตามวิถีปกติใหม่

ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้เรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำครู
เพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมการอบรมในหัวข้อ การ
พัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ และหัวข้อการวิจัยปฏิบัติการ
แบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ส่งผลให้ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจใน
เนื้อหาการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่และการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น
ดังรายละเอียดตาราง 10

ตาราง 10 ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ที่	รายการ	ก่อนประชุม (N = 9)			หลังประชุม (N = 9)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ทักษะวิชาชีพ	3.28	0.10	ปานกลาง	4.24	0.12	มาก
2	ความรู้ด้านวิชาการ	3.24	0.12	ปานกลาง	4.25	0.09	มาก
3	เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	3.37	0.10	ปานกลาง	4.29	0.16	มาก
4	การทำงานเป็นทีมและ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	3.31	0.11	ปานกลาง	4.20	0.14	มาก
5	การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และสร้างนวัตกรรม	3.17	0.13	ปานกลาง	4.19	0.11	มาก
รวม		3.27	0.06	ปานกลาง	4.23	0.02	มาก

จากตาราง 10 พบว่าหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจ
ในเนื้อหาหลังการอบรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากก่อนการประชุมเชิง
ปฏิบัติการที่มีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) และพบว่าผู้ร่วมวิจัยมีความรู้
ความเข้าใจหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับจากมากไปหา
น้อย ดังนี้คือ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.29$) ความรู้ด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.25$)
ทักษะวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.24$) การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.20$)
การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและสร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.19$)

3. ผลการศึกษาดูงาน

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้รวมหารือในการเลือกสถาบันการอาชีวศึกษาและออกแบบการศึกษาดูงาน โดยร่วมกันพิจารณาจากสถาบันการอาชีวศึกษาที่มีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ โดยเลือกสถาบันการอาชีวศึกษาจำนวน 2 แห่งได้แก่วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 จังหวัดสกลนคร และวิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 จังหวัดกาฬสินธุ์ พร้อมทั้งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวทางการศึกษาดูงาน ตามองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ดังนี้

- 1) ทักษะวิชาชีพ 2) ความรู้ด้านวิชาการ 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 4) การทำงานเป็นทีม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5) การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและสร้างนวัตกรรม

3.1 ผลการศึกษาดูงานวิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ในวันที่ 7 มิถุนายน 2567 วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่ที่ถนนอรุณประเสริฐ และถนนสุรินทร อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีเนื้อที่อยู่ที่ดินสองแปลง คือแปลงที่หนึ่งมีเนื้อที่ 25 ไร่ 65 ตารางวา และแปลงที่สองมีเนื้อที่ 11 ไร่ 1 งาน 56 ตารางวา ที่ดินทั้งสองแปลงนี้แยกกันอยู่โดยมีถนนสุรินทรคั่นกลาง มีประกาศจัดตั้งโรงเรียนช่างไม้กาฬสินธุ์ขึ้น เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ.2495 รับนักเรียนที่จบชั้น ประถมปีที่ 4 เข้าเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1 – ม.3) ในแผนกช่างไม้ พ.ศ. 2499 กรมอาชีวศึกษาได้เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนช่างไม้กาฬสินธุ์ เป็นโรงเรียนการช่างกาฬสินธุ์และได้เปิดสอนแผนกวิชาช่างตัดผม พ.ศ.2500 กรมอาชีวศึกษา พิจารณานุมัติให้เปิดสอนแผนกช่างปูน ปัจจุบันมี นายประดิษฐ์ ญาณประเสริฐ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์

ในการศึกษาดูงานครั้งนี้ได้รับเกียรติจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็น วิทยากรบรรยาย ซึ่งท่านได้เล่าว่า ด้วยความเก่าแก่ของสถาบันมากกว่า 70 ปี การบริหารจัดการจึงมีคุณภาพ และสามารถสะท้อนความหลากหลายของการจัดการเรียนรู้ อย่างน่าสนใจ เป็นที่นิยมของผู้ปกครองนักเรียนในเขตพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ มีการกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียน ที่ชัดเจน ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะของผู้เรียน การศึกษาดูงานดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 การศึกษาดูงานวิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3

ผลการศึกษาดูงานเพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากวิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ครูผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมศึกษาดูงาน และร่วมกันสรุปแนวคิดที่ได้จาก การศึกษาดูงานดังนี้

3.1.1 ครูอาชีวศึกษาต้องมีทักษะวิชาชีพเพื่อให้สามารถถ่ายทอดความรู้และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

3.1.2 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการของครูอาชีวศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาอาชีวศึกษาให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล และเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

3.1.3 ครูอาชีวศึกษาต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะที่ทันสมัยให้ผู้เรียนได้

3.1.4 ครูในสายงานการสอนต้องมีการประสานการทำงานร่วมกันอย่างหลากหลาย มีการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

3.1.5 การจัดการเรียนรู้ครูต้องพัฒนาตนเองในการใช้สื่อและการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและสร้างนวัตกรรม

3.2 ผลการศึกษาดูงานผลการศึกษาดูงานวิทยาลัยเทคนิคสกลนคร สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2567 วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 ตั้งอยู่เลขที่ 219 บ้านธาตุนาเวง ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จัดการศึกษา ระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระดับปริญญาตรี (ทล.บ.) วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร เดิมชื่อโรงเรียนช่างไม้สกลนคร ก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2481 โดยเป็นสาขาหนึ่งของโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล ต่อมาในปี พ.ศ. 2501 ได้ย้ายมาตั้งที่บริเวณ เลขที่ 219 ถนนนิตโย (ถนนรณนันทน์ สกลฯ – อุดร ฯ) บ้านธาตุนาเวง ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร บนเนื้อที่ 35 ไร่ 3 งาน 41 ตารางวา ในปี พ.ศ. 2502 ได้เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนช่างไม้สกลนครเป็นโรงเรียนการช่างสกลนคร ในปี พ.ศ. 2522 กระทรวงศึกษาธิการได้ยกฐานะโรงเรียนการช่างสกลนครเป็นโรงเรียนเทคนิคสกลนคร (วันที่ 1 มกราคม) ในปี พ.ศ. 2523 กระทรวงศึกษาธิการได้ยกฐานะโรงเรียน เทคนิคสกลนครเป็นวิทยาลัยเทคนิคสกลนคร จนถึงปัจจุบันโดยมีนายวิชา อาญาเมือง ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา บริบทการจัดการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคสกลนครคือการผลิตนักเรียน นักศึกษาให้ มีความรู้ความสามารถในด้านช่างกึ่งฝีมือ

ช่างฝีมือ ช่างเทคนิคและช่างเทคโนโลยีปฏิบัติการ สามารถปฏิบัติงานได้จริง มีจิตสำนึกที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรมจริยธรรม นำความรู้ไปพัฒนาตนเองและสังคมให้ เจริญก้าวหน้าต่อไปภายใต้วิสัยทัศน์ “ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาที่มีมาตรฐานสู่สากล”

ในการศึกษาดูงานครั้งนี้วิทยาลัยเทคนิคสกลนครได้เรียนเชิญวิทยากรบรรยายให้ความรู้และการตอบข้อซักถามโดย นายวิชา อาญาเมือง ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยเทคนิคสกลนคร ดังตัวอย่างภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 การศึกษาดูงานวิทยาลัยเทคนิคสกลนคร

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

ครูและบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ให้ความสนใจการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายของวิทยาลัยเทคนิคสกลนคร และร่วมกันสรุปแนวคิดที่ได้หลังการศึกษาดูงาน ดังนี้

- 3.2.1 ครูต้องมีทักษะวิชาชีพ เพื่อช่วยให้ครูสามารถเลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและแต่ละเนื้อหา ทำให้ผู้เรียนเข้าใจและจดจำได้ง่ายขึ้น
- 3.2.2 ครูเป็นผู้มีความรู้ด้านวิชาการ รอบรู้ในวิชาการจะสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 3.2.3 บทบาทของครูต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้กับนักเรียน นักศึกษา ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
- 3.2.4 ครูมีการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
- 3.2.5 การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงในทุก ๆ ขั้นตอน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม

จากการศึกษาดูงาน ทั้งวิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 จังหวัดกาฬสินธุ์และวิทยาลัยเทคนิคสกลนคร สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 จังหวัดสกลนคร ผู้ร่วมวิจัยจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อร่วมกันอภิปรายสิ่งที่ได้รับ สามารถสรุปสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีสอนใหม่ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ดังนี้

1. ผลการศึกษาดูงานจากวิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ สรุปได้ดังนี้
 - 1.1 ครูอาชีวศึกษาต้องมีทักษะวิชาชีพเพื่อให้สามารถถ่ายทอดความรู้และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ
 - 1.2 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการของครูอาชีวศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาอาชีวศึกษาให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล และเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
 - 1.3 ครูอาชีวศึกษาต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะที่ทันสมัยให้ผู้เรียนได้
 - 1.4 ครูในสายงานการสอนต้องมีการประสานการทำงานร่วมกันอย่างหลากหลาย มีการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
 - 1.5 การจัดการเรียนรู้ครูต้องพัฒนาตนเองในการใช้สื่อและการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและสร้างนวัตกรรม

2. ผลการศึกษาจากวิทยานิพนธ์เทคนิคสกลนคร สรุปได้ดังนี้

2.1 ครูต้องมีทักษะวิชาชีพ เพื่อช่วยให้ครูสามารถเลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและแต่ละเนื้อหา ทำให้ผู้เรียนเข้าใจและจดจำได้ง่ายขึ้น

2.2 ครูเป็นผู้มีความรู้ด้านวิชาการ รอบรู้ในวิชาการจะสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.3 บทบาทของครูต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้กับนักเรียน นักศึกษา ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.4 ครูมีการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.5 การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงในทุก ๆ ขั้นตอน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม

จะเห็นได้ว่าการศึกษาดูงานช่วยสร้างประสบการณ์ในการออกแบบการจัด การเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งผลให้ครูตื่นตัวในการพัฒนาตนเองและเห็นความหลากหลาย ของวิธีการในการจัดการเรียนรู้ ที่จะให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน นอกจากการศึกษาดูงานการจัดการเรียนรู้ของแต่ละสถาบัน ครูและบุคลากรยังได้ซักถามปัญหาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการออกแบบการจัดการเรียนในชั้นเรียน ในกลุ่มสาระและชั้นที่ตนเองรับผิดชอบ ในบริบทสถานศึกษาที่แตกต่างกันและเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาของแต่ละองค์กร แลกเปลี่ยนเรียนรู้การแก้ปัญหาในชั้นเรียนแต่ละแนวคิด ร่วมแลกเปลี่ยนพัฒนาร่วมกัน นอกจากนั้นการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ร่วมกันระหว่างผู้วิจัย และ ผู้ร่วมวิจัยในการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยบรรยากาศสนทนาอย่างไม่เป็นทางการทำให้เกิดการสะท้อนแนวคิดเพื่อการพัฒนาเกิดแรงบันดาลใจอยากพัฒนา การเรียนรู้ให้หลากหลายและน่าสนใจมากขึ้น

ตอนที่ 2 ผลการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

การออกแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน การจัดกิจกรรม กลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสร้างภาวะผู้นำให้กับครู ดังนี้

1. ผู้ร่วมวิจัยโดยการออกแบบให้มีส่วนร่วมในการผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม ให้กับผู้ร่วมวิจัยในการแสดงออกทางความคิดที่หลากหลาย การสร้างบรรยากาศการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการนอกสถานที่ รวมทั้งได้เลือกแนวทางการ พัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลายที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู ได้วิธีการที่ใช้ในการออกแบบการพัฒนาที่หลากหลาย ในการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกปฏิบัติจริง 4) การศึกษาดูงาน 5) ชุมชนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ และเสนอให้ผู้ร่วมวิจัยเลือกเป็นวิธีการในการนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ให้มีความเหมาะสมต่อไป

ผลการวิจัยวงรอบที่ 1

ขั้นที่ 1 วินิจฉัย (Diagnose) การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายศึกษา ดังนี้

ชี้วัดความสำเร็จ เป้าหมายในการพัฒนา ดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย โดยการวิเคราะห์ปัญหาและหาความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิเคราะห์ SWOT Analysis ดำเนินกิจกรรมคือ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) โดยดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

1.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม โดยรวม

ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน (N = 9)			สภาพที่พึงประสงค์ (N = 9)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ทักษะวิชาชีพ	3.67	0.13	มาก	4.06	0.11	มาก
2. ความรู้ด้านวิชาการ	3.72	0.12	มาก	4.14	0.10	มาก
3. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	3.76	0.12	มาก	4.13	0.11	มาก
4. การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	3.73	0.22	มาก	4.07	0.17	มาก
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม	3.70	0.17	มาก	4.08	0.18	มาก
รวม	3.72	0.05	มาก	4.09	0.04	มาก

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.76$) การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.73$) ความรู้ด้านวิชาการ ($\bar{X} = 3.72$) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.70$) ทักษะวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.67$) และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือความรู้ด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.14$) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.13$) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.08$) การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.07$) ทักษะวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.06$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพ
วัดโสมมังคลาราม ด้านทักษะวิชาชีพ

ด้านทักษะวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน (N = 9)			สภาพที่พึงประสงค์ (N = 9)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีความสามารถในการวางแผนการเรียนการสอนให้เหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหาหลักสูตรที่เป็นปัจจุบัน	3.89	0.60	มาก	3.89	0.59	มาก
2. มีความสามารถในการกระตุ้นใจผู้เรียนให้สอดคล้องกับยุคสมัย	3.78	0.66	มาก	4.44	0.73	มาก
3. มีความสามารถในการเลือกการใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและเหมาะสมกับชีวิตประจำวัน	3.56	0.73	มาก	4.11	0.78	มาก
4. สามารถให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	3.56	0.72	มาก	3.56	0.73	มาก
5. มีความสามารถที่จะสาธิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้	3.44	0.53	ปานกลาง	3.78	0.67	มาก
6. มีทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และวัสดุที่เหมาะสมกับชีวิตประจำวัน	3.56	0.88	มาก	4.11	0.60	มาก
7. มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการใช้งานในปัจจุบัน	3.78	0.83	มาก	4.33	0.87	มาก
8. มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน	3.78	0.67	มาก	4.22	0.67	มาก
รวม	3.67	0.13	มาก	4.06	0.11	มาก

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิธีปฏิบัติใหม่ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามด้านทักษะวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางหนึ่งข้อคือมีความสามารถที่จะสาธิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้ ($\bar{X} = 3.44$) นอกนั้นอยู่ระดับมากทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือมีความสามารถในการวางแผนการเรียนการสอนให้เหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหาหลักสูตรที่เป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.89$) มีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจผู้เรียนให้สอดคล้องกับยุคสมัย ($\bar{X} = 3.78$) มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.78$) และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิธีปฏิบัติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมัง คลาราม ด้านทักษะวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือมีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจผู้เรียนให้สอดคล้องกับยุคสมัย ($\bar{X} = 4.44$) มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการใช้งานในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.33$) มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.22$)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิธีปฏิบัติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ด้านความรู้ด้านวิชาการ

ด้านความรู้ด้านวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (N = 9)			สภาพที่พึงประสงค์ (N = 9)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. วางแผนการสอนอย่างหลากหลายและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง	3.67	0.87	มาก	4.11	0.78	มาก
2. ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	3.89	0.77	มาก	4.33	0.49	มาก
3. เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.00	0.50	มาก	4.33	0.50	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านความรู้ด้านวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (N = 9)			สภาพที่พึงประสงค์ (N = 9)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมและสภาพการณ์ปัจจุบัน	3.56	0.73	มาก	4.22	0.83	มาก
5. ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อ และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือที่ทันสมัย เช่น พอดคาสต์ (Podcast) สตรีมมิ่ง (Streaming)	3.89	0.78	มาก	4.22	0.82	มาก
6. สนับสนุนให้มีสื่อการสอนที่ทันสมัยเพียงพอและมีคุณภาพ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	3.67	0.50	มาก	3.67	0.71	มาก
7. ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน	3.44	0.53	มาก	4.00	0.71	มาก
8. เสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน	3.67	0.87	มาก	4.22	0.81	มาก
รวม	3.72	0.12	มาก	4.14	0.10	มาก

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ด้านความรู้ด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้คือ เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.00$) ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.89$) ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อ และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือที่ทันสมัย

เช่น พอดคาสต์ (Podcast) สตรีมมิ่ง (Streaming) ($\bar{X} = 3.89$) และสภาพที่พึงประสงค์ของ
ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
ด้านความรู้ด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือปรับปรุงการสอน
โดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน
($\bar{X} = 4.33$) เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอนที่เหมาะสมกับ
สภาพการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.33$) เสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีระหว่าง
ผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.22$)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพ
วัดโสมมังคลาราม ด้านเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ด้านเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน (N = 9)			สภาพที่พึงประสงค์ (N = 9)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	3.78	0.44	มาก	4.00	0.71	มาก
2. พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ให้ทันกับยุคสมัย	3.89	0.78	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด
3. มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.67	0.87	มาก	4.22	0.83	มาก
4. มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม	4.11	0.60	มาก	4.11	0.60	มาก
5. แสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อให้ งานสำเร็จตามเป้าหมายไม่ว่าจะอยู่ใน สถานการณ์ใดก็ตาม	3.56	0.53	มาก	4.00	0.71	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน (N = 9)			สภาพที่พึงประสงค์ (N = 9)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6. มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้ เพื่อการดำรงชีวิตให้สอดคล้องกับ วิถีปกติใหม่	3.89	0.93	มาก	4.33	0.87	มาก
7. มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตปกติใหม่	3.44	0.53	ปานกลาง	3.56	0.53	มาก
รวม	3.76	0.12	มาก	4.13	0.11	มาก

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ด้านเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางหนึ่งข้อ คือมีความสามารถที่จะสาธิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้ ($\bar{X} = 3.44$) นอกนั้นอยู่ระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้คือมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะการณ์ใดก็ตาม ($\bar{X} = 4.11$) พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอให้ทันกับยุคสมัย ($\bar{X} = 3.89$) ทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตปกติใหม่ ($\bar{X} = 3.89$) และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ด้านเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดหนึ่งข้อ คือ พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอให้ทันกับยุคสมัย ($\bar{X} = 4.67$) นอกนั้นอยู่ระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้คือมีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตปกติใหม่ ($\bar{X} = 4.33$) มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.22$) มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะการณ์ใดก็ตาม ($\bar{X} = 4.11$)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพ
วัดโสมมังคลาราม ด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

ด้านการทำงานเป็นทีมและ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน (N = 9)			สภาพที่พึงประสงค์ (N = 9)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การปฏิสัมพันธ์ที่ดีของคนในทีม	4.00	0.71	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
2. มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกันไม่ว่าจะ อยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม	3.44	0.53	ปานกลาง	4.22	0.67	มาก
3. มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา	3.67	0.71	มาก	3.78	0.83	มาก
4. มีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติใน ทิศทางเดียวกันไม่ว่าจะอยู่ใน สถานการณ์ใดก็ตาม	3.67	0.70	มาก	3.89	0.78	มาก
5. เปิดเผย ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกันและ ไว้วางใจเชื่อใจไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ ใดก็ตาม	3.89	0.60	มาก	3.89	0.59	มาก
รวม	3.73	0.22	มาก	4.07	0.17	มาก

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตาม
วิถีปกติใหม่ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้าง
ชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับปานกลางหนึ่งข้อ คือ มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด
ก็ตาม ($\bar{X} = 3.44$) นอกนั้นอยู่ระดับมากทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ
ดังนี้คือ การปฏิสัมพันธ์ที่ดีของคนในทีม ($\bar{X} = 4.00$) เปิดเผย ตรงไปตรงมาจริงใจต่อกัน
และไว้วางใจ เชื่อใจไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม ($\bar{X} = 3.89$) มีความรู้สึกร่วมกัน และมี
ทัศนคติในทิศทางเดียวกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม ($\bar{X} = 3.67$) และสภาพที่พึง
ประสงค์ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ของวิทยาลัยการอาชีพ
วัดโสมมังคลาราม ด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดหนึ่งข้อคือการปฏิสัมพันธ์ที่ดีของคนในทีม ($\bar{X} = 4.56$) นอกนั้นอยู่ระดับมากทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม ($\bar{X} = 4.22$) เปิดเผยตรงไป ตรงมาจริงใจต่อกันและไว้นับถือเชื่อใจไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม ($\bar{X} = 3.89$) มีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติในทิศทางเดียวกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม ($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม

ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน (N = 9)			สภาพที่พึงประสงค์ (N = 9)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การออกแบบสื่อเทคโนโลยีและ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	3.44	0.53	ปานกลาง	4.00	0.71	มาก
2. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	3.56	0.53	มาก	4.33	0.71	มาก
3. การใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ ในการจัดการเรียนรู้	3.89	0.78	มาก	4.11	0.78	มาก
4. การจัดการสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	3.89	0.60	มาก	3.89	0.59	มาก
รวม	3.70	0.17	มาก	4.08	0.18	มาก

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางหนึ่งข้อ คือ การออกแบบสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.44$) นอกนั้นอยู่ระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือการจัดการสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.89$) การใช้

สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.89$) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.56$) และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้คือ การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.33$) การใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.11$) การออกแบบสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.00$)

1.2 การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ จากแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวม

ภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่	I	D	PNI _{Modified}	อันดับ
1. ทักษะวิชาชีพ	4.06	3.67	0.106	2*
2. ความรู้ด้านวิชาการ	4.14	3.72	0.113	1*
3. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.13	3.76	0.098	4*
4. การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.07	3.73	0.091	5*
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม	4.08	3.70	0.103	3*

จากตาราง 17 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ความรู้ด้านวิชาการ (0.113) ทักษะวิชาชีพ (0.106) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม (0.103) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (0.098) การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (0.091)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็น ด้านทักษะวิชาชีพ

ด้านทักษะวิชาชีพ	I	D	$PNI_{Modified}$	อันดับ
1. มีความสามารถในการวางแผนการเรียนการสอนให้เหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหาหลักสูตรที่เป็นปัจจุบัน	3.89	3.89	0.000	7
2. มีความสามารถในการกระตุ้นจิตใจผู้เรียนให้สอดคล้องกับยุคสมัย	4.44	3.78	0.175	1*
3. มีความสามารถในการเลือกใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและเหมาะสมกับชีวิตประจำวัน	4.11	3.56	0.154	3*
4. สามารถให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	3.56	3.56	0.000	8
5. มีความสามารถที่จะสาธิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้	3.78	3.44	0.099	6*
6. มีทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และวัสดุที่เหมาะสมกับชีวิตประจำวัน	4.11	3.56	0.154	2*
7. มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการใช้งานในปัจจุบัน	4.33	3.78	0.146	4*
8. มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน	4.22	3.78	0.116	5*

จากตาราง 18 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ด้านทักษะวิชาชีพ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ มีความสามารถในการกระตุ้นจิตใจผู้เรียนให้สอดคล้องกับยุคสมัย (0.175) มีทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และวัสดุที่เหมาะสมกับชีวิตประจำวัน (0.154) มีความสามารถในการเลือกใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและเหมาะสมกับชีวิตประจำวัน (0.154) มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการใช้งานในปัจจุบัน (0.146) มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน (0.116) มีความสามารถที่จะสาธิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้ (0.099)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็น ด้านเป็นบุคคล
แห่งการเรียนรู้

ด้านความรู้ด้านวิชาการ	I	D	PNI _{Modified}	อันดับ
1. วางแผนการสอนอย่างหลากหลายและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.11	3.67	0.120	4*
2. ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.33	3.89	0.113	5*
3. เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.33	4.00	0.083	7*
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมและสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.22	3.56	0.185	1*
5. ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อ และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือที่ทันสมัย เช่น พอดคาสต์ (Podcast) สตรีมมิง (Streaming)	4.22	3.89	0.085	6*
6. สนับสนุนให้มีสื่อการสอนที่ทันสมัย เพียงพอ และมีคุณภาพ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	3.67	3.67	0.000	8
7. ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4	3.44	0.163	2*
8. เสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์ อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.22	3.67	0.150	3*

จากตาราง 19 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ด้านความรู้ด้านวิชาการ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยได้แก่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมและสภาพปัจจุบัน (0.185) ส่งเสริมพัฒนา

ความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนให้เข้ากับสภาพปัจจุบัน (0.163) เสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน (0.150) วางแผนการสอนอย่างหลากหลายและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง (0.120) ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน (0.113) ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือที่ทันสมัยเช่น พอดคาสต์(Podcast) สตรีมมิ่ง (Streaming) (0.085) เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน (0.083)

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็นด้านเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ด้านเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	I	D	PNI _{Modified}	อันดับ
1. ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.00	3.78	0.058	5*
2. พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอให้ทันกับยุคสมัย	4.67	3.89	0.201	1*
3. มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.22	3.67	0.150	2*
4. มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม	4.11	4.11	0.000	7
5. แสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม	4.00	3.56	0.124	3*
6. มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตปกติใหม่	4.33	3.89	0.113	4*
7. มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตปกติใหม่	3.56	3.44	0.035	6

จากตาราง 20 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ด้านเป็นบุคคลแห่ง

การเรียนรู้ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอให้ทันกับยุคสมัย(0.200) มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ (0.150) แสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ตามเป้าหมายไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม (0.124) มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้ เพื่อการดำรงชีวิตให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตปกติใหม่ (0.113) ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม ใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน (0.058)

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม คำดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

ด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	I	D	PNI _{Modified}	อันดับ
1. การปฏิสัมพันธ์ที่ดีของคนในทีม	4.56	4.00	0.140	2*
2. มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม	4.22	3.44	0.220	1*
3. มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจนและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา	3.78	3.67	0.030	4
4. มีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติในทิศทางเดียวกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม	3.89	3.67	0.060	3*
5. เปิดเผย ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกันและไว้วางใจไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม	3.89	3.89	0.000	5

จากตาราง 21 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม (0.220) การปฏิสัมพันธ์ที่ดีของคนในทีม (0.140) มีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติในทิศทางเดียวกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม (0.060)

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม

ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม	I	D	PNI _{Modified}	อันดับ
1. การออกแบบสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.00	3.44	0.163	2*
2. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.33	3.56	0.216	1*
3. การใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.11	3.89	0.057	3*
4. การจัดการสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	3.89	3.89	0.000	4

จากตาราง 22 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ (0.216) การออกแบบสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ (0.163) การใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ (0.057)

2. วิเคราะห์องค์การด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์องค์การผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ดำเนินการหลังจาก
รับการอบรมและศึกษาดูงานตามลำดับแล้ว เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยมีบรรยากาศที่ผ่อนคลายมี
บรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงออกทางความคิดอย่างอิสระ เพื่อผ่อนคลายบรรยากาศ
การทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมระดมความคิดเห็นอย่างเสรี อีกทั้งการใช้
วิทยากรช่วยในการกระตุ้นเพื่อให้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นอย่างหลากหลาย มีการละลาย
พฤติกรรมเพื่อส่งเสริมความมั่นใจในการการแสดงออกทางความคิดของผู้ร่วมวิจัย อยู่ใน
บรรยากาศการประชุมเชิงปฏิบัติการที่ผ่อนคลาย ผู้ร่วมวิจัยได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็น
อย่างเสรี เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ประชุมพิจารณาข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นเป็น ปัจจัย
ภายในองค์การ คือจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) และปัจจัยภายนอก คือ
โอกาส(Opportunities) และอุปสรรค (Treats) ขององค์การโดยกำหนดเป้าหมายการวิเคราะห์
คือการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพ
วัดโสมมังคลาราม

2.1 วันเวลาที่ดำเนินการทำการวิเคราะห์ SWOT Analysis ในวันที่

12 มิถุนายน 2567

2.2 สถานที่ ณ ห้องประชุมวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

2.3 ผู้ร่วมทำ SWOT Analysis ได้แก่ ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 11

คน ผู้วิจัยได้เรียนเชิญ ดร.ชัชวาลย์ สารภูมิ ผู้อำนวยการสำนักบัณฑิตสถานบันการ
อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 เป็นวิทยากรดำเนินการในการวิเคราะห์ SWOT
Analysis

ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (S)
1. มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน 2. ให้ความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากร 3. มีโครงสร้างการบริหารงาน และการแบ่งงานรับผิดชอบที่ชัดเจน 4. มีความพร้อมของอาคารสถานที่	1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ในการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง 2. บุคลากรในบางสาขาวิชายังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญ 3. บุคลากรขาดการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4. บุคลากรขาดประสบการณ์การทำงาน และทักษะการใช้เทคโนโลยี
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
1. มีการพัฒนาบุคลากรศึกษาดูงานเสมอ มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 2. ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการพัฒนาสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา 3. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการและหน่วยงานอื่น 4. มีแหล่งเรียนรู้ทางเทคโนโลยีที่สืบค้นได้	1. มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาลบ่อย ไม่เอื้อต่อการพัฒนา 2. พื้นที่เขตบริการไกลทำให้การร่วมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาติดต่อสื่อสาร ผู้ปกครองไม่ทั่วถึง 3. ครูมีภาระครอบครัวยุติปัญหาเศรษฐกิจ การเดินทางไกลระหว่างบ้านและที่ทำงาน

ปัจจัยภายนอก

จากการวิเคราะห์องค์การด้วย SWOT Analysis ของวิทยาลัยการอาชีพ วัดโสมมังคลาราม สรุปผลได้ว่า ปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ วิทยาลัยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน ให้ความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรมีโครงสร้างการบริหารงาน และการแบ่งงานรับผิดชอบที่ชัดเจน มีความพร้อมของอาคารสถานที่ จุดอ่อน ได้แก่ วิทยาลัยยังขาดผู้มีความรู้ในการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง ขาดบุคลากรที่มีความรู้เชี่ยวชาญในบางสาขา วิชา ขาดการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขาดประสบการณ์การทำงานและทักษะการใช้เทคโนโลยีและปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส ได้แก่ วิทยาลัยมีการพัฒนาบุคลากรศึกษาดูงานเสมอ มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการพัฒนา สนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ราชการและหน่วยงานอื่น มีแหล่งเรียนรู้ทางเทคโนโลยีที่สืบค้นได้ อุปสรรค ได้แก่ วิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบ่อย ไม่เอื้อต่อการพัฒนา พื้นที่เขตบริการไกลทำให้การรวม สนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา ติดต่อสื่อสาร ผู้ปกครองไม่ทั่วถึง ครูมีภาระครอบครัวยุติภาเศรษฐกิจ การเดินทางไกลระหว่างบ้าน และที่ทำงาน

3. การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

จากการดำเนินการวิเคราะห์องค์การด้วยเทคนิค SWOT Analysis แล้วผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้นำข้อสรุปการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนากำหนดกิจกรรมและโครงการในการพัฒนาผลการสนทนากลุ่มครั้งนี้ดังต่อไปนี้

3.1 การสนทนากลุ่มครั้งที่ 1

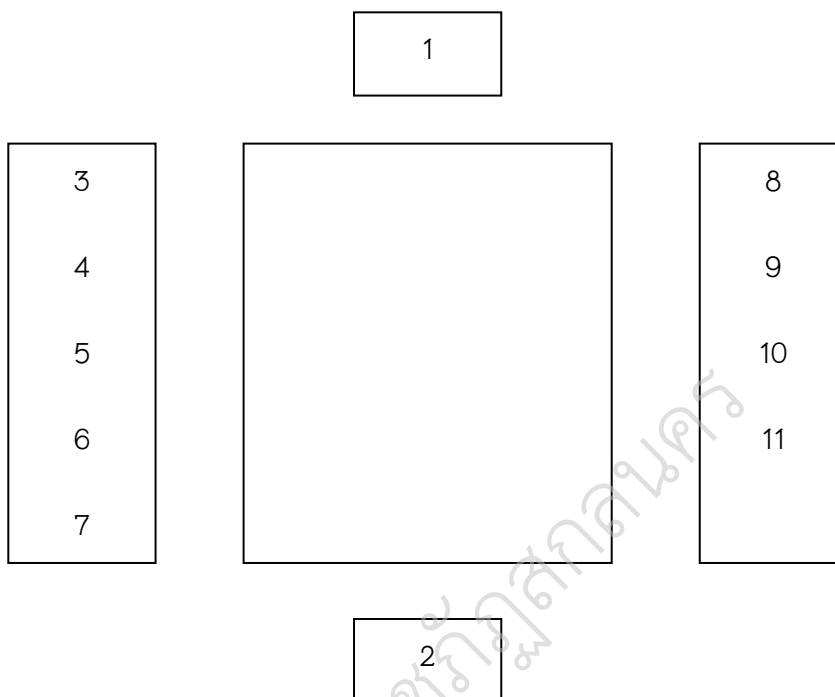
3.1.1 วันเวลาดำเนินการ วันที่ 13 มิถุนายน 2567

3.1.2 สถานที่ห้องประชุมวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

3.1.3 ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารและครูวิทยาลัยการอาชีพ

วัดโสมมังคลาราม จำนวน 11 คน

แผนผังแสดงที่นั่งของการสนทนากลุ่ม



ภาพประกอบ 7 แสดงที่นั่งการสนทนากลุ่ม

ตำแหน่งที่นั่งการสนทนากลุ่ม

หมายเลข 1 แทน นายนิพล แก้วกาหลง

หมายเลข 2 แทน นายสหะ เกษมจิตต์

หมายเลข 3 แทน นายชนวีร์ ทองสุตธี

หมายเลข 4 แทน น.ส.กรรณก โภพล

หมายเลข 5 แทน นายพันธ์ศักดิ์ วงศ์คำ

หมายเลข 6 แทน นายกฤษฎา บัวศรี

หมายเลข 7 แทน น.ส.วารุณี ศรีสุภักดิ์

หมายเลข 8 แทน นายปรีชา ดอกพอง

หมายเลข 9 แทน นายปรีชา ปุ่มเป้า

หมายเลข 10 แทน น.ส.นิรันดร์รัตน์ มะณีแสง

หมายเลข 11 แทน น.ส.ปาริฉัตร หารคำอุ้ย

ผู้อำนวยการ (ผู้วิจัย)

รองผู้อำนวยการ

ครูแผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ครูแผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ครูแผนกวิชาช่างยนต์

ครูแผนกวิชาช่างยนต์

ครูแผนกวิชาช่างยนต์

ครูแผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน

ครูแผนกวิชาอิเล็กทรอนิกส์

ครูแผนกวิชาสามัญสัมพันธ์

ครูแผนกวิชาสามัญสัมพันธ์

ในการสนทนากลุ่มผู้วิจัยได้นำเอาคุณลักษณะภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ที่สังเคราะห์ได้เสนอต่อที่ประชุมเพื่อรวบรวมวิเคราะห์ตัวชี้วัด ที่สำคัญสามารถตรวจสอบและวัดได้จริง โดยกำหนดประเด็นในการสนทนากลุ่ม ดังนี้ชี้วัด การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ที่สามารถประเมินได้ คืออย่างไร

ผลการสนทนากลุ่มที่พิจารณาเกี่ยวกับตัวชี้วัดที่สำคัญในระดับต่าง ๆ แสดงรายละเอียดดังตาราง 23

ตาราง 23 ตัวชี้วัดการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัดภาวะผู้นำครู
ทักษะวิชาชีพ	1. มีความสามารถในการวางแผนการเรียนการสอน
	2. มีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจผู้เรียน
	3. มีความสามารถในการเลือก การใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว
	4. สามารถให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติงาน
	5. มีความสามารถที่จะสาธิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้
	6. มีทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และวัสดุ
	7. มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์
	8. มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน
ความรู้ด้านวิชาการ	1. วางแผนการสอนอย่างหลากหลายและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง
	2. ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอน
	3. เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอน
	4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกายสติปัญญา อารมณ์และสังคมเป็นสำคัญ

ตาราง 23 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัดภาวะผู้นำครู
ความรู้ด้านวิชาการ	5. ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ
	6. สนับสนุนให้มีสื่อการสอนที่เพียงพอและมีคุณภาพ
	7. ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน
	8. เสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน
เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	1. ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ
	2. พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ
	3. มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน
	4. มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี
	5. แสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย
	6. มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิต
	7. มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	1. การปฏิสัมพันธ์กันของคนในทีม
	2. มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกัน
	3. มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจน
	4. มีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน
	5. เปิดเผยตรงไปตรงมาจริงใจต่อกันและไว้วางใจ
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม	1. การออกแบบสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม
	2. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม
	3. การใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม
	4. การจัดการสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม

หลังจากผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ และนำตัวบ่งชี้ทั้ง 32 รายการมารวบรวมกันกำหนดแนวทางการพัฒนากิจกรรม ผลการดำเนินการประชุมอภิปรายร่วมกันของคณะผู้ร่วมวิจัย

ลำดับการประชุมพัฒนาบุคลากร เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ จากการศึกษาดูงานสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 จังหวัดสกลนคร และวิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 จังหวัดกาฬสินธุ์ การวิเคราะห์ SWOT Analysis จากการดำเนินการทั้ง 3 ขั้นตอน การดำเนินกิจกรรมด้วยการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้วิจัย และผู้ร่วมวิจัย โดยการกำหนดเป้าหมายการทำการกิจกรรมที่ชัดเจนทำให้สามารถสรุปแนวคิด เพื่อแก้ปัญหาหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโพนสมังคลาราม ผู้ร่วมวิจัยประชุมกลุ่มย่อยได้แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า สิ่งที่ต้องร่วมกันแก้ปัญหาพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ซึ่งจะเห็นได้จากการสนทนากลุ่มได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ดังต่อไปนี้ 1) ทักษะวิชาชีพ 2) ความรู้ด้านวิชาการ 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 4) การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม

องค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพ ความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพมีการสะท้อนความคิดตามตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) มีความสามารถ ในการวางแผนการเรียนการสอน 2) มีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจผู้เรียน 3) มีความสามารถในการเลือกใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว 4) สามารถให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติงาน 5) มีความสามารถที่จะสาธิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้ 6) มีทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และวัสดุ 7) มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ 8) มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ด้านวิชาการ ความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการมีการสะท้อนความคิดตามตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) วางแผนการสอนอย่างหลากหลายและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง 2) ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอน 3) เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอน 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และ

สังคมเป็นสำคัญ 5) ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

6) สนับสนุนให้มีสื่อการสอนที่เพียงพอและมีคุณภาพ 7) มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน 8) เสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนกับผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีการสะท้อนความคิดตามตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ 2) พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ 3) มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี 5) แสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย 6) มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิต 7) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีการสะท้อนความคิดตามตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) การปฏิสัมพันธ์กันของคนในทีม 2) มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกัน 3) มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจน 4) มีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน 5) เปิดเผย ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกันและไว้วางใจ

องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม ความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม มีการสะท้อนความคิดตามตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) การออกแบบสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม 2) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม 3) การใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม 4) การจัดการสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม

3.2 การสนทนากลุ่มครั้งที่ 2

3.2.1 วันเวลาดำเนินการ วันที่ 17 มิถุนายน 2567

3.2.2 สถานที่ห้องประชุมวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

3.2.3 ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้แก่ ผู้บริหารและครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จำนวน 11 คน (เป็นกลุ่มบุคคลชุดเดิมกับการประชุมในครั้งที่ 1)

3.2.4 ประเด็นในการสนทนากลุ่มมีดังนี้

3.2.4.1 ตัวชี้วัดที่จะทำให้เกิดการพัฒนาบรรลุถึงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีกฎใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จะใช้วิธีการอย่างไรและกำหนดกิจกรรมอะไรบ้าง

3.2.4.2 ผู้ร่วมวิจัย ได้ร่วมกันกำหนดแนวทางเพื่อใช้เป็นหลัก จาก 5 องค์ประกอบ 32 ตัวบ่งชี้โดยกำหนดวิธีการพัฒนาที่ผู้วิจัยศึกษาเอกสารมาให้ผู้ร่วมวิจัยออกแบบโครงการกิจกรรมด้วยวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำได้ 5 วิธี ดังนี้ 1) การศึกษาดูงานด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกปฏิบัติจริง 4) การศึกษาดูงาน 5) ชุมชนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ

3.3 ผลการออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรม โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาเป็นหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 กำหนดปฏิทินวงจรรอบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ดังแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 ปฏิทินวงจรรอบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

วัน เดือน ปี	โครงการกิจกรรม	การดำเนินการ
มกราคม 2567 ถึง กุมภาพันธ์ 2567	วิจัยวงรอบที่ 1 ขั้นที่ 1 วินิจฉัย (Diagnose) การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่	อบรมการพัฒนาตาม องค์ประกอบที่กำหนดขึ้นร่วมกัน เป็นวิทยากรจากบุคลากรภายใน วิทยาลัยและเชิญวิทยากร ภายนอกและเปลี่ยนเรียนรู้และ พัฒนาร่วมกัน
กุมภาพันธ์ 2567 ถึง มีนาคม 2567	วิจัยวงรอบที่ 1 ขั้นที่ 2 ดำเนินการ (Act) โครงการกิจกรรมการพัฒนา ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการ เรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่	ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการ ร่วมกันตามโครงการกิจกรรม การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อ การจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

ตาราง 24 (ต่อ)

วัน เดือน ปี	โครงการกิจกรรม	การดำเนินการ
กุมภาพันธ์ 2567 ถึงมีนาคม 2567	วิจัยวงรอบที่ 1 ขั้นที่ 3 วัดผล (Measure) โครงการกิจกรรมการพัฒนากา ผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตาม วิถีปกติใหม่	ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการ ร่วมกันวัดผลโครงการกิจกรรม
มีนาคม 2567	วิจัยวงรอบที่ 1 ขั้นที่ 4 สะท้อนผล (Reflect) โครงการกิจกรรมการพัฒนากา ผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตาม วิถีปกติใหม่	จัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อพิจารณาโครงการ กิจกรรมการพัฒนากาผู้นำครู เพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติ ใหม่ที่ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายและโครงการที่ต้อง ปรับปรุงพัฒนา
เมษายน 2567	วิจัยวงรอบที่ 2 ขั้นที่ 1 วินิจฉัย (Diagnose) โครงการกิจกรรมการพัฒนากา ผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตาม วิถีปกติใหม่	จัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)โครงการกิจกรรมการ พัฒนากาผู้นำครูเพื่อจัดการ เรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ที่ประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายจะคง สภาพดำเนินการต่อไปเพื่อ พัฒนาการเรียนจัดการเรียนรู้ และ โครงการที่ต้องปรับปรุงพัฒนา หรือโครงการที่เกิดขึ้นใหม่ถ้าไม่ บรรลุผลตามเป้าหมาย ความสำเร็จที่กำหนด

ตาราง 24 (ต่อ)

วัน เดือน ปี	โครงการกิจกรรม	การดำเนินการ
เมษายน 2567 ถึง มิถุนายน 2567	วิจัยวงรอบที่ 2 ขั้นที่ 2 ดำเนินการ (Act) โครงการกิจกรรมการพัฒนากา ผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตาม วิถีปกติใหม่	ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการ ร่วมกันตามโครงการกิจกรรม การพัฒนากาผู้นำครูเพื่อการ จัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
เมษายน 2567 ถึง มิถุนายน 2567	วิจัยวงรอบที่ 2 ขั้นที่ 3 วัดผล (Measure) โครงการกิจกรรมการพัฒนากา ผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตาม วิถีปกติใหม่	ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการ ร่วมกันวัดผล โครงการกิจกรรม การพัฒนากาผู้นำครูเพื่อการ จัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรกฎาคม 2567	วิจัยวงรอบที่ 2 ขั้นที่ 4 สะท้อนผล (Reflect) โครงการกิจกรรมการพัฒนากา ผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตาม วิถีปกติใหม่	ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการ ร่วมกันสรุปผลที่ได้จากการดำเนิน โครงการกิจกรรมการพัฒนากา ผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตาม วิถีปกติใหม่

ตาราง 24 วงรอบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) โดยกาหนด
2 วงรอบ ในส่วนของการกาหนดวันเวลาเป็นการกาหนดพอสังเขปอาจมีการเปลี่ยนแปลง
พัฒนาหรือเพิ่มเติมการปฏิบัติการแต่ละวงรอบขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ
ซึ่งผู้วิจัยได้แจ้งให้ผู้ร่วมวิจัยทราบพร้อมทั้งมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเพื่อให้การ
ปฏิบัติตามปฏิทินมีความสะดวกและคำนึงถึงประสิทธิภาพของการพัฒนากาผู้นำครู
เพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
ตามวัตถุประสงค์หลักของการวิจัย

3.3.2 กาหนดปฏิทินการพัฒนาคารู้ความเข้าใจเพื่อการพัฒนา
กาผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
ทั้ง 5 องค์ประกอบ ดังปรากฏในตาราง 25

ตาราง 25 ปฏิทินการพัฒนาคำรู้ความเข้าใจเพื่อการพัฒนา ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

วัน เดือน ปี	เนื้อหา กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
มกราคม 2567	ทักษะวิชาชีพ	นายสหะ เกษมจิตต์ นายชนวีร์ ทองสุตธี น.ส.กรกนก โกพล
มกราคม 2567	ความรู้ด้านวิชาการ	นายสหะ เกษมจิตต์ น.ส.กรกนก โกพล นายพันธ์ศักดิ์ วงศ์คำ
มกราคม 2567	บุคคลแห่งการเรียนรู้	นายสหะ เกษมจิตต์ น.ส.วารุณี ศรีสุภักดิ์ นายกฤษฎา บัวศรี
มกราคม 2567	การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	นายสหะ เกษมจิตต์ นายปรีชา ดอกพอง น.ส.นิรันดร์รัตน์ มะณีแสง
มกราคม 2567	การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและสร้างนวัตกรรม	นายสหะ เกษมจิตต์ นายปรีชา ปุ่มเป้า น.ส.ปาริฉัตร ทารคำอุ้ย

ปฏิทินการพัฒนาคำรู้ความเข้าใจเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ทั้ง 5 องค์ประกอบ ลำดับเนื้อหาการอบรมตามความเหมาะสมของกิจกรรม

3.3.3 กำหนดโครงสร้างเนื้อหาและวิธีการพัฒนาคำรู้ความเข้าใจ ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ทั้ง 5 องค์ประกอบ

เมื่อดำเนินการกำหนดปฏิทินผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันกำหนด เนื้อหาและผู้รับผิดชอบในการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ตาราง 26 โครงสร้างเนื้อหาและวิธีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ภาวะผู้นำครูเพื่อ
การจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
ทั้ง 5 องค์ประกอบ

หน่วยการพัฒนา	เนื้อหาสาระ	วิธีการพัฒนา
1. ทักษะวิชาชีพ	- สมรรถนะครูใหม่ทักษะ อุตสาหกรรม - Up Skill / Re Skill - มาตรฐานอาชีพ - การบริการชุมชน	1. การศึกษาด้วยตนเอง 2. การฝึกปฏิบัติจริง 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้(ชุมชน การเรียนรู้เพื่อการพัฒนา ความเป็นมืออาชีพ)
2. ความรู้ด้านวิชาการ	- การเรียนการสอนTeaching team - การพัฒนาศักยภาพ และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน - วิจัยในชั้นเรียน	1. การศึกษาด้วยตนเอง 2. การฝึกปฏิบัติจริง 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้(ชุมชน การเรียนรู้เพื่อการพัฒนา ความเป็นมืออาชีพ)
3. บุคคลแห่ง การเรียนรู้	- การพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ - สมรรถนะตามความเชี่ยวชาญ (Excellent Teacher) - สมรรถนะที่ทันสมัยตาม มาตรฐานอาชีพ - รายงานการประเมินตนเอง	1. การศึกษาด้วยตนเอง 2. การฝึกปฏิบัติจริง 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้(ชุมชน การเรียนรู้เพื่อการพัฒนา ความเป็นมืออาชีพ)
4. การทำงานเป็นทีม และการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้	- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - จัดทำและเผยแพร่สิ่งประดิษฐ์ ผลงานวิจัย - เชิดชูเกียรติครูและบุคลากร ทางการศึกษา	1. การศึกษาด้วยตนเอง 2. การฝึกปฏิบัติจริง 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้(ชุมชน การเรียนรู้เพื่อการพัฒนา ความเป็นมืออาชีพ)

ตาราง 26 (ต่อ)

หน่วยการพัฒนา	เนื้อหาสาระ	วิธีการพัฒนา
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม	- การพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ - สื่อห้องเรียนเทคโนโลยี - ห้องสมุด ICT - การแลกเปลี่ยนนวัตกรรมการเรียนรู้	1. การศึกษาด้วยตนเอง 2. การฝึกปฏิบัติจริง 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ชุมชนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ)

จากตาราง 26 โครงสร้างเนื้อหาและวิธีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีวศึกษาพะเยา จังหวัดพะเยา ทั้ง 5 องค์ประกอบที่ได้มาซึ่งขอบข่ายการพัฒนาโดยการระดมความคิดเห็นร่วมกันและออกแบบการกำหนดเนื้อหาสาระ การกำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพร่วมกันเพื่อวิเคราะห์สิ่งที่ต้องการพัฒนา ความคิดเห็น การแสดงออกทางความคิดเห็นร่วมกัน การวิเคราะห์ความเป็นไปได้และอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจากการพัฒนาความเป็นไปได้ตลอดจนการออกแบบ การพัฒนาตามบริบทและปัญหาการพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาบุคลากรในการมุ่งเน้นสู่วัตถุประสงค์ของเป้าหมายการพัฒนาคือภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีวศึกษาพะเยา จังหวัดพะเยา การกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม รวมถึงการเสนอรายชื่อวิทยากรในบางเนื้อหาที่ต้องการวิทยากรให้ความรู้ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีวศึกษาพะเยา จังหวัดพะเยา

3.3.4 กำหนดโครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีวศึกษาพะเยา จังหวัดพะเยา

ผู้ร่วมวิจัยดำเนินการในการสนทนากลุ่มย่อยครั้งที่ 2 ร่วมวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาโดยการกำหนดโครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีวศึกษาพะเยา จังหวัดพะเยา ดังแสดงในตาราง 27

ตาราง 27 โครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
1. โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ 1.1 กิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะครูให้มีทักษะ อุตสาหกรรมเป้าหมายการพัฒนา ประเทศ (S-Curve/New S-Curve) Excellent/สาขาอื่น ๆ 1.2 กิจกรรม Up Skill / Re Skill 1.3 กิจกรรมพัฒนามาตรฐานอาชีพ 1.4 กิจกรรมศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน	นายสหัส เกษมจิตต์ นายชนวีร์ ทองสุตธี น.ส.กรรณก โภพล	มกราคมถึง มีนาคม
2. โครงการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ 2.1 กิจกรรมนิเทศการเรียนรู้การสอน Teaching team 2.2 กิจกรรมอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนา ศักยภาพ และประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน 2.3 กิจกรรมหนึ่งครูหนึ่งวิจัยในชั้นเรียน	นายสหัส เกษมจิตต์ น.ส.กรรณก โภพล นายพันธ์ศักดิ์ วงศ์คำ	มกราคมถึง มีนาคม
3. โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่ง การเรียนรู้ 3.1 กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อ พัฒนางานวิจัย นวัตกรรมและ สิ่งประดิษฐ์ 3.2 กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะตาม ความเชี่ยวชาญ (Excellent Teacher) 3.3 กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะที่ทันสมัยตาม มาตรฐานอาชีพ 3.4 กิจกรรมรายงานการประเมินตนเอง	นายสหัส เกษมจิตต์ น.ส.วารุณี ศรีสุภักดิ์ นายกฤษฎา บัวศรี	มกราคมถึง มีนาคม

ตาราง 27 (ต่อ)

โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
4. โครงการพัฒนาการทำงานเป็นทีม และ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 4.1 กิจกรรมกลุ่มสร้างสรรค์ร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 4.2 กิจกรรมเพื่อนคู่คิด 4.3 กิจกรรมจัดทำและเผยแพร่สิ่งประดิษฐ์ ผลงานวิจัยสู่ชุมชน 4.4 กิจกรรมเชิดชูเกียรติครูและบุคลากร ทางการศึกษา	นายสหัส เกษมจิตต์ นายปรีชา ดอกพอง น.ส.นิรันดร์รัตน์ มะณีแสง	มกราคมถึง มีนาคม
5. โครงการพัฒนาการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและสร้างนวัตกรรม 5.1 กิจกรรมจัดทำพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ 5.2 กิจกรรมสื่อห้องเรียนเทคโนโลยี 5.3 กิจกรรมห้องสมุด ICT 5.4 กิจกรรมแลกเปลี่ยนนวัตกรรมการเรียนรู้	นายสหัส เกษมจิตต์ นายปรีชา ปุ่มเป้า น.ส.ปาริฉัตร หารคำอ้อย	มกราคมถึง มีนาคม

จากตาราง 27 โครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จากการสนทนากลุ่มครั้งที่ 2
(Focus group) มีการออกแบบ 5 โครงการ 19 กิจกรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อ
การจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ตามองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ 32 ตัวบ่งชี้ โดยการ
ดำเนินการออกแบบกิจกรรมผู้ร่วมวิจัยสามารถเพิ่มเติมหรือตัดออกจากที่กำหนดได้ตาม
ความเหมาะสมของการพัฒนาเพื่อนำสู่การจัดกิจกรรมตามเป้าหมายคาดหวังที่ตั้งไว้สูงสุด

4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop)

การดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ร่วมกันออกแบบรายละเอียดของโครงการที่ผู้วิจัยใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม โดยประเด็นสำคัญ จะได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ คือ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตัวชี้วัด ความสำเร็จและเป้าหมายของการพัฒนา ซึ่งก่อนที่จะจัดทำรายละเอียดของโครงการ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำเนินการ นำผลการวิเคราะห์องค์การ (SWOT Analysis) ผลการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เสนอต่อสมาชิกผู้ร่วมวิจัยเพื่อปรับลดเพิ่มกิจกรรมที่สำคัญ ซึ่งผู้ร่วมวิจัยรับทราบ รายละเอียดมีดังนี้

4.1 จุดมุ่งหมายของการพัฒนา

4.1.1 เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

4.1.2 เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

4.1.3 เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสพบปะ ปรัชญาหรือตลอดจนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน

4.1.4 เพื่อพัฒนาบรรยากาศในการทำงานโดยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ขจัดความขัดแย้ง สร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สร้างภาวะผู้นำครู

4.2 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

4.2.1 องค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพ ตัวชี้วัดการพัฒนาภาวะผู้นำครู เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่มีดังนี้ 1) มีความสามารถในการวางแผนการเรียนการสอน 2) มีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจผู้เรียน 3) มีความสามารถในการเลือกใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว 4) สามารถให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติงาน 5) มีความสามารถที่จะสาธิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้ 6) มีทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และวัสดุ 7) มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ 8) มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

4.2.2 องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ด้านวิชาการ ตัวชี้วัดการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่มีดังนี้ 1) วางแผนการสอนอย่างหลากหลายและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง 2) ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ

ของการสอน 3) เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอน 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมเป็นสำคัญ 5) ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ 6) สนับสนุนให้มีสื่อการสอนที่เพียงพอและมีคุณภาพ 7) ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน 8) เสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน

4.2.3 องค์ประกอบที่ 3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ตัวชี้วัดการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่มีดังนี้ 1) ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ 2) พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ 3) มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี 5) แสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย 6) มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิต 7) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

4.2.4 องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตัวชี้วัดการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่มีดังนี้ 1) การปฏิสัมพันธ์กันของคนในทีม 2) มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกัน 3) มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจน 4) มีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน 5) เปิดเผย ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกันและไว้วางใจ

4.2.5 องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม ตัวชี้วัดการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่มีดังนี้ 1) การออกแบบสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม 2) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม 3) การใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม 4) การจัดการสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม

4.3 เป้าหมายของการพัฒนา

4.3.1 บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

4.3.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

4.3.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสนพบปะ ปรึกษาหารือตลอดจนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน

4.3.4 พัฒนาบรรยากาศในการทำงานโดยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ขจัดความขัดแย้ง สร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สร้างภาวะผู้นำครู

5. ออกแบบพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ผู้ร่วมวิจัยประชุมเชิงปฏิบัติการออกแบบโครงการกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยในการประชุมกลุ่มย่อย(Focus group)ได้วิเคราะห์โครงการกิจกรรมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

6. ออกแบบเครื่องมือประเมินโครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ โดยใช้เครื่องมือการประเมินดังต่อไปนี้

6.1 แบบประเมินภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ประเมินตามองค์ประกอบตัวบ่งชี้การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

6.2 แบบสอบถามผู้ร่วมวิจัยการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการกิจกรรม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

6.3 แบบสัมภาษณ์ครูบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อประเมินผลการดำเนินงานโครงการกิจกรรมตามองค์ประกอบตัวบ่งชี้การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

6.4 แบบสังเกตพฤติกรรมครูบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อประเมินผลการดำเนินงานโครงการกิจกรรมตามองค์ประกอบตัวบ่งชี้การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

จากนั้นผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้รวบรวมโครงการทั้งหมดมาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่เพื่อใช้เป็นคู่มือในการดำเนินกิจกรรมต่อไปดังแสดงรายละเอียดโครงการซึ่งการดำเนินการตามรายละเอียดของโครงการให้ดำเนินการในขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อออกแบบแนวทางการพัฒนาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการรายละเอียดโครงการต่าง ๆ มีดังภาคผนวก ค

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยสามารถสรุปผลการศึกษามีปัญหาและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ดังนี้

1. ครูต้องศึกษาหาความรู้ด้านวิชาการ เพื่อวางแผนการสอนอย่างหลากหลายและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน
2. ครูต้องมีทักษะวิชาชีพ มีความสามารถในการเลือกใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและเหมาะสม สามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน
3. ครูต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้
4. ครูต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอให้ทันกับยุคสมัย และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ
5. ครูต้องมีการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกัน มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจนและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา

ขั้นที่ 2 ดำเนินการ (Act) การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

หลังจากผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันดำเนินการทำแผนพัฒนาการศึกษาวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม กำหนดขั้นตอนรายละเอียดโครงการกิจกรรมอย่างชัดเจนผู้ร่วมวิจัยสามารถนำสู่แผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติจริงเป็นการดำเนินการฝึกปฏิบัติจริง ซึ่งมีผลการปฏิบัติที่สำคัญ ดังที่จะนำเสนอต่อไปนี้

2.1 ผลการจัดโครงสร้างองค์การสู่การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ โครงสร้างองค์การสู่การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ผู้ร่วมวิจัยได้ตกลงกันดังต่อไปนี้

2.1.1 ผลการจัดระบบการประสานงานภายในวิทยาลัยโดยการร่วมกันวิเคราะห์ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพ

วัดโสมมังคลาราม ให้วิทยาลัยมอบหมายภารกิจให้แต่ละคนปฏิบัติว่า ใครมีภารกิจ
เกี่ยวข้องกันคล้ายกันหรือสัมพันธ์กันมากที่สุด ให้บุคคลหรือหรือกลุ่มบุคคลประสาน
สัมพันธ์กัน

2.1.2 การมอบอำนาจให้บริหารงานวิชาการสั่งการเพื่อลดขั้นตอน
และความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาร่วมกันผู้อำนวยการสถานศึกษา
(ผู้วิจัย) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อร่วมกันหาแนวทางลดความซ้ำซ้อนในการบริหาร
สั่งการ โดยมอบหมายให้บุคคลดังกล่าวร่วมตรวจสอบ กลั่นกรองและอนุมัติ

2.1.3 เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกิจกรรมการพัฒนาการจัด
การเรียนรู้ในทุก ๆ กิจกรรมทั้งร่วมกันออกแบบพัฒนา ปรับปรุงตลอดจนการดำเนินการ
การจัดการเรียนรู้ทุกระดับชั้น ทั้งในส่วนของการจัดการเรียนรู้ภายในชั้นเรียน และการจัด
การเรียนรู้ภายนอกชั้นเรียน

2.1.4 ผลการจัดทีมงานรับผิดชอบในการกำกับติดตามและประเมินผล
ประกอบด้วย

2.1.4.1 จัดให้มีการประชุมผู้ร่วมวิจัยทั้งหมด เพื่อชี้แจงภารกิจ
ที่เกิดขึ้นที่ต้องดำเนินการในโครงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถี
ปกติใหม่ เป้าหมายโครงการทั้งสิ้น 5 โครงการ 19 กิจกรรม

2.1.4.2 กำหนดให้ผู้ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกกำกับติดตาม
และประเมินผล รับผิดชอบการดำเนินตามโครงการกิจกรรมร่วมกันของผู้ร่วมวิจัยทุกคน
ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยจะทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลและประสานงานทั่วไป สำหรับรายชื่อ
ผู้อำนวยความสะดวกในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 28

ตาราง 28 รายชื่อผู้ทำหน้าที่อำนวยความสะดวก กำกับติดตามและประเมินผลโครงการ

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้อำนวยความสะดวก	หมายเหตุ
1. โครงการพัฒนา ทักษะวิชาชีพ	29 ม.ค. – 2 ก.พ. 2567	นายชนวีร์ ทองสุตธี น.ส.กรรณก โภพล	รองผู้อำนวยการฯ ฝ่ายวิชาการ
2. โครงการพัฒนา ความรู้ด้านวิชาการ	5 ก.พ. – 9 ก.พ. 2567	น.ส.กรรณก โภพล นายพันธ์ศักดิ์ วงศ์คำ	รองผู้อำนวยการฯ ฝ่ายวิชาการ
3. โครงการพัฒนา บุคลากรให้เป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้	12 ก.พ. – 16 ก.พ. 2567	น.ส.วรุณี ศรีสุภักดิ์ นายกฤษฎา บัวศรี	รองผู้อำนวยการฯ ฝ่ายวิชาการ
4. โครงการพัฒนาการ ทำงานเป็นทีม และ การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้	19 ก.พ. – 23 ก.พ. 2567	นายปรีชา ดอกพอง น.ส.นิรันดร์รัตน์ มะณีแสง	รองผู้อำนวยการฯ ฝ่ายวิชาการ
5. โครงการพัฒนาการ ใช้เทคโนโลยี	27 ก.พ. – 1 มี.ค. 2567	นายปรีชา ปุ่มเป้า น.ส.ปาริฉัตร หารคำอ้อย	รองผู้อำนวยการฯ ฝ่ายวิชาการ

จากตาราง 28 ผู้ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกกำกับติดตามและประเมินผลโครงการ โดยกำหนดให้รับผิดชอบการดำเนินตามโครงการกิจกรรมร่วมกันของผู้ร่วมวิจัยทุกคนผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยจะทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลและประสานงานทั่วไป

ขั้นที่ 3 วัดผล (Measure) การตรวจสอบคุณภาพการพัฒนาระบบผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ในการดำเนินการวิจัยพัฒนาระบบผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ดำเนินการไปตามโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้แล้ว ผู้วิจัยและทีมผู้ช่วยวิจัยเริ่มดำเนินการไปด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นการกำกับติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นผู้วิจัยเสนอผลการสังเกตและประเมินผลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ผลการกำหนดรูปแบบของการกำกับติดตามและประเมินผล เนื่องจากโครงการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีระยะเวลาดำเนินการใกล้เคียงและคาบเกี่ยวกันดังนั้นเพื่อให้การกำกับติดตามและประเมินผลดำเนินงาน ในครั้งนี้สามารถดำเนินการได้อย่างใกล้ชิด ทัวถึงและครอบคลุมตาม วัตถุประสงค์ของโครงการ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจึงกำหนดให้มีการติดตามและประเมินผล อยู่ 2 ระยะ คือ ระหว่างดำเนินการและหลังดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามา มีส่วนร่วมในการกำกับติดตามและประเมินผล ซึ่งได้แก่ ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้ร่วมวิจัย ที่เป็นตัวแทนจากทุกกลุ่มผู้ช่วยวิจัยและผู้วิจัย

2. ผลการกำหนดวิธีการในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินการในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ในการพัฒนาระบบผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันกำหนดวิธีการในการกำกับติดตามและประเมินผล ดังต่อไปนี้

2.1 การจัดทำบันทึกภาคสนาม (Field note) เป็นการบันทึกเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยที่แสดงออกต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในแผนพัฒนาวิทยาลัยในการพัฒนาระบบผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ โดยการรวมเอาความคิดเห็น ความประทับใจและแปลความหมาย ของผู้บันทึกในประเด็นที่ต้องการศึกษาด้วย

2.2 การใช้เครื่องมือประเมิน ได้แก่ วิธีการต่าง ๆ ที่ผู้ร่วมวิจัยได้ออกแบบพัฒนาขึ้นดังต่อไปนี้

2.2.1 การสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน เป็นการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant observation) โดยใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยและคณะร่วมกันจัดทำขึ้นและกิจกรรม

ในการสังเกตที่คณะผู้กำกับติดตามและประเมินผลการใช้คือ การสังเกต การซักถาม และการจดบันทึก

2.2.2 การสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ(Formal interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) โดยผู้วิจัยจะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการเมื่อต้องการเปรียบเทียบหรือ ตรวจสอบ ข้อมูลที่ได้จากผู้ร่วมวิจัยและใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการในกรณี ที่ต้องการ ข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้ง ที่ไม่อาจเข้าใจได้ด้วยวิธีการสังเกต

2.2.3 การสอบถาม เป็นการใช้เครื่องมือแบบประเมินที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจัดทำขึ้น

2.3 การสรุปผลการประเมินผลงาน

2.4 ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสรุปผลการปฏิบัติงาน

3. การกำหนดวิธีการประเมินผลงานในการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ตกลงร่วมกันว่าจะใช้วิธีการประเมินความพึงพอใจ ซึ่งผู้ที่จะทำหน้าที่ในการประเมินนั้น ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันกำหนด ไว้แล้วในรายละเอียดโครงการสำหรับเกณฑ์ในการประเมินความพึงพอใจนั้นพิจารณา จากผลงานที่เกิดขึ้น ว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และเป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดเพียงใด การผ่านเกณฑ์จะชี้ชัดที่เป็นเสียงส่วนใหญ่ของคณะผู้ประเมิน

4. ผลการสังเกตและประเมินผลโครงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

4.1 ในระหว่างดำเนินการดำเนินการโครงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ระหว่างการดำเนินการนั้นผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้วยวิธีการ ดังต่อไปนี้

4.1.1 จัดทำบันทึกภาคสนาม (field note) ซึ่งเป็นการจด บันทึก เกี่ยวกับความคิดเห็นและพฤติกรรมสำคัญที่บุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม แสดงออกในระหว่างดำเนินกิจกรรมเพื่อประกอบการประเมินผลสำเร็จของโครงการ ซึ่งรายละเอียดดังต่อไปนี้

หลังเลิกงานการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ วันที่ 14 เดือน มิถุนายน 2567 ผู้ร่วมวิจัยนั่งสนทนาหลังเลิกงานมี บางประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

“...คุณครูทุกคนต้องมีความสามารถในการวางแผนการเรียนการสอน อย่างหลากหลายและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมเนื้อหาหลักสูตรที่เป็น ปัจจุบัน...”

(กรรณก โภพล, สัมภาษณ์ 14 มิถุนายน 2567)

“...ผู้บริหารวิทยาลัยคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและเพื่อนครูมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์การสอน และใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและเหมาะสมกับชีวิตประจำวัน...”

(ปรีชา ดอกพอง, สัมภาษณ์ 14 มิถุนายน 2567)

“...ครูทุกท่านสามารถกระตุ้นจิตใจผู้เรียนให้สอดคล้องกับยุคสมัย สามารถสาคิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้ และครูทุกท่านสามารถใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน...”

(พันธ์ศักดิ์ วงศ์คำ, สัมภาษณ์ 14 มิถุนายน 2567)

“...ครูรุ่นใหม่ ๆ มักมีทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และวัสดุที่ เหมาะสมกับชีวิตประจำวัน มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ ให้เหมาะสม ควรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ...”

(นิรันดร์รัตน์ มะณีแสง, สัมภาษณ์ 14 มิถุนายน 2567)

“...การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยมีโครงสร้างและระบบการ ทำงานที่ชัดเจนและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา เปิดเผย ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกัน และไว้วางใจกัน ครูทุกคนมีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน...”

(กฤษฎา บัวศรี, สัมภาษณ์ 14 มิถุนายน 2567)

4.1.2 สังเกตการณ์ปฏิบัติงานของครู เป็นการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant observation) ในลักษณะการเข้าร่วมอย่างสมบูรณ์ (Complete observation) ทำการสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรก่อนที่ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามโครงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่จะสิ้นสุดลง การสังเกตครั้งนี้ดำเนินการโดยผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีวศึกษาพิษณุโลก และรองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีวศึกษาพิษณุโลก จำนวน 2 คน ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสอดคล้องผลการสังเกตในครั้งนี้ใช้สูตร Scott (วิเชียร เกตุสิงห์, 2560, หน้า 30) ดังนี้

$$\pi = \frac{P_o - P_e}{1 - P_e}$$

เมื่อ π แทน ดัชนีความสอดคล้องหรือความน่าเชื่อถือได้

P_o แทน ความแตกต่างระหว่าง 1.0 กับผลรวมของสัดส่วนของความแตกต่างระหว่างผู้สังเกต

P_e แทน ผลบวกของกำลังสองของค่าสัดส่วนของคะแนนจากลักษณะที่สังเกตได้สูงสุดกับค่าสูงรองลงมาโดยเลือกจากผลการสังเกตของคนใดคนหนึ่งก็ได้

ผลจากการสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรระหว่างการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีวศึกษาพิษณุโลก สรุปได้ดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงความสอดคล้องผลการสังเกตพฤติกรรมของครูในโครงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

รายการสังเกต	ผู้สังเกต 1		ผู้สังเกต 2		ความแตกต่างระหว่างสัดส่วน
	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	
1. ครูมีส่วนร่วมในการทำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อ การจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่	5	0.06	4	0.04	0.02
2. การจัดทำคู่มือเสร็จทันตามเวลา	4	0.04	4	0.04	0.00
3. คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่มีองค์ประกอบและเนื้อหาที่ครบถ้วน	5	0.06	4	0.04	0.02
4. มีการใช้คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4	0.04	4	0.04	0.00
5. ครูสมัครใจเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ	5	0.06	5	0.06	0.00
6. ครูมีความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	4	0.04	5	0.06	0.02
7. ครูมีความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำครูด้านทักษะวิชาชีพและนำไปประยุกต์ใช้ได้	4	0.04	5	0.06	0.02
8. ครูมีความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำครูด้านความรู้ด้านวิชาการและนำไปประยุกต์ใช้ได้	4	0.04	4	0.04	0.00
9. ครูมีความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำครูด้านเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ได้	5	0.06	5	0.06	0.00

ตาราง 29 (ต่อ)

รายการสังเกต	ผู้สังเกต 1		ผู้สังเกต 2		ความแตกต่าง ระหว่างผู้สังเกต
	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	
10. ครูมีความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำครู ด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้และนำไป ประยุกต์ใช้ได้	4	0.04	4	0.04	0.00
11. ครูมีความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำครู ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ สร้างนวัตกรรมและนำไปประยุกต์ ใช้ได้	5	0.06	4	0.04	0.02
12. การพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ และปรึกษาหารือกันของฝ่ายบริหาร และครูดำเนินการได้ตามที่กำหนด	4	0.04	4	0.04	0.00
13. ครูได้นำสิ่งที่แลกเปลี่ยนความรู้และ ปรึกษาหารือกับฝ่ายบริหารไปปรับปรุง การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	5	0.06	5	0.06	0.00
14. ครูสนใจและร่วมกิจกรรมกับเพื่อน ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4	0.04	5	0.06	0.02
15. การดำเนินงานกิจกรรมดำเนินการ ได้ตามกำหนดเวลา	4	0.04	5	0.06	0.02
16. ในการดำเนินกิจกรรมครูมีมนุษย์ สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4	0.04	4	0.04	0.00
17. ในการดำเนินกิจกรรมมีบรรยากาศ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานที่ดี	4	0.04	4	0.04	0.00
18. ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	5	0.06	5	0.06	0.00
19. มีครูได้รับการประกาศเกียรติคุณ ด้านต่าง ๆ ในทุก ๆ กิจกรรม	4	0.04	4	0.04	0.00

ตาราง 29 (ต่อ)

รายการสังเกต	ผู้สังเกต 1		ผู้สังเกต 2		ความแตกต่าง ระหว่างสัดส่วน
	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	
20. นักเรียนรวมกิจกรรมและมีความสุข ในการทำกิจกรรม	5	0.06	4	0.04	0.02
รวม	88	1.00	88	1.00	0.16

จากข้อมูลตาราง 29 ข้างต้น

$$P_o = 1 - 0.16 = 0.84$$

$$P_e = (0.06)^2 + (0.04)^2 = (0.0036 + 0.0016) = 0.0052$$

$$\pi = \frac{0.84 - 0.0052}{1 - 0.0052}$$

$$= \frac{0.8348}{0.9948}$$

$$= 0.84$$

ดังนั้น ความสอดคล้องของผลการสังเกตครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 0.84 นั่นคือ
การสังเกตครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.84

4.2 หลังการดำเนินการโครงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการ
เรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ (ระหว่างวันที่ 25 – 29 มีนาคม 2567)

4.2.1 ผลการประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการ
เรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม หลังการดำเนินการ
โครงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังต่อไปนี้

ตาราง 30 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม โดยรวม

ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่	N = 9		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ทักษะวิชาชีพ	4.03	0.22	มาก
2. ความรู้ด้านวิชาการ	4.46	0.21	มาก
3. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.51	0.18	มากที่สุด
4. การทำงานเป็นทีม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.56	0.28	มากที่สุด
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม	4.53	0.23	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.42	0.09	มาก

จากตาราง 30 พบว่าการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 องค์ประกอบ และอยู่ในระดับมาก 2 องค์ประกอบ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.56$) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.53$) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.51$) ความรู้ด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.46$) ทักษะวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.03$)

ตาราง 31 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม องค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพ	N = 9		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีความสามารถในการวางแผนการเรียนการสอนให้เหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหาหลักสูตรที่เป็นปัจจุบัน	3.78	0.67	มาก
2. มีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจผู้เรียนให้สอดคล้องกับยุคสมัย	3.89	0.93	มาก
3. มีความสามารถในการเลือกการใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและเหมาะสมกับชีวิตประจำวัน	4.00	0.50	มาก
4. สามารถให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.00	0.87	มาก
5. มีความสามารถที่จะสาธิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้	3.89	0.60	มาก
6. มีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุที่เหมาะสมกับชีวิตประจำวัน	4.11	0.60	มาก
7. มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการใช้งานในปัจจุบัน	4.22	0.83	มาก
8. มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน	4.33	0.71	มาก
เฉลี่ยรวม	4.03	0.22	มาก

จากตาราง 31 พบว่าการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม องค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.33$) มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการใช้งานในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.22$) มีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุที่เหมาะสมกับชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 4.11$)

ตาราง 32 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ด้านวิชาการ

องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ด้านวิชาการ	N = 9		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. วางแผนการสอนอย่างหลากหลายและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.71	มาก
2. ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.33	0.87	มาก
3. เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.44	0.53	มาก
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาอารมณ์และสังคมและสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.22	0.83	มาก
5. ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือที่ทันสมัย เช่น พอดคาสต์ (Podcast) สตรีมมิ่ง (Streaming)	4.67	0.500	มากที่สุด
6. สนับสนุนให้มีสื่อการสอนที่ทันสมัย เพียงพอ และมีคุณภาพ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.78	0.67	มากที่สุด
7. ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.33	0.50	มาก
8. เสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.56	0.73	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.46	0.21	มาก

จากตาราง 32 พบว่าการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ สนับสนุนให้มีสื่อการสอนที่ทันสมัย เพียงพอ และมีคุณภาพ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์

ปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.78$) ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือที่ทันสมัย เช่น พอดคาสต์ (Podcast) สตริมมิง (Streaming) ($\bar{X} = 4.67$) เสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.56$)

ตาราง 33 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมนังคาราม องค์ประกอบที่ 3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	N = 9		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.44	0.53	มาก
2. พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอให้ทันกับยุคสมัย	4.67	0.50	มากที่สุด
3. มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.22	0.83	มาก
4. มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม	4.33	0.50	มาก
5. แสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม	4.56	0.53	มากที่สุด
6. มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการ ดำรงชีวิตให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตปกติใหม่	4.56	0.73	มากที่สุด
7. มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตปกติใหม่	4.78	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.51	0.18	มากที่สุด

จากตาราง 33 พบว่าการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมนังคาราม องค์ประกอบที่ 3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ที่เหลืออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ

ดังนั้นคือ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตปกติใหม่ ($\bar{X} = 4.78$) พัฒนาคำรู้ความสามารถอยู่เสมอให้ทันกับยุคสมัย ($\bar{X} = 4.67$) แสวงหาโอกาสในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 53)

ตาราง 34 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีม
และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	N = 9		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การปฏิสัมพันธ์ที่ดีของคนในทีม	4.56	0.53	มากที่สุด
2. มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม	4.67	0.71	มากที่สุด
3. มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจนและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา	4.33	0.71	มาก
4. มีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติในทิศทางเดียวกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม	4.78	0.44	มากที่สุด
5. เปิดเผย ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกันและไว้วางใจเชื่อใจไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม	4.44	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม	4.56	0.28	มากที่สุด

จากตาราง 34 พบว่าการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ที่เหลืออยู่ในระดับมากที่สุดเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ มีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติในทิศทางเดียวกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม ($\bar{X} = 4.78$) มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม ($\bar{X} = 4.67$) การปฏิสัมพันธ์ที่ดีของคนในทีม ($\bar{X} = 4.56$)

ตาราง 35 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศและสร้างนวัตกรรม

องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างนวัตกรรม	N = 9		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การออกแบบสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ใน การจัดการเรียนรู้	4.44	0.53	มาก
2. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ใน การจัดการเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด
3. การใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัด การเรียนรู้	4.33	0.71	มาก
4. การจัดการสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ใน การจัดการเรียนรู้	4.56	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.53	0.23	มากที่สุด

จากตาราง 35 พบว่าการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการ
เรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม องค์ประกอบที่ 5 การใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อ
พิจารณาเป็นข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ที่เหลืออยู่ในระดับมากที่สุดเรียงอันดับจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
($\bar{X} = 4.78$) การจัดการสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.56$)
การออกแบบสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.44$)

4.2.2 การสัมภาษณ์

4.2.2.1 การสัมภาษณ์ครูผู้ร่วมวิจัย

เมื่อดำเนินงานตามโครงการกิจกรรมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมงคลาราม เสร็จสิ้นลง ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ได้ทำการประเมินผลสำเร็จของโครงการดังกล่าวอีกครั้ง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) จำนวน 3 คน ซึ่งคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์แต่ละข้อจะได้คำตอบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการดังต่อไปนี้

ผู้วิจัย (ถาม) : “ท่านมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัด การเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ไปใช้ประโยชน์อย่างไร”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 : “มุ่งเน้นการคิดการแก้ปัญหาให้หลากหลายมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และสภาพการณ์ปัจจุบัน”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 : “ออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด ทักษะวิชาชีพให้มากขึ้น มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 : “พัฒนาสื่อเทคโนโลยีที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนสนใจ อยากเรียนรู้ จัดให้มีสื่อการสอนที่ทันสมัยเพียงพอและมีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน”

ผู้วิจัย (ถาม) : “ท่านมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ไปใช้ประโยชน์อย่างไร”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 : “ต้องพัฒนาตนเองเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพ ทักษะต่าง ๆ ในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และวัสดุที่เหมาะสมกับชีวิตประจำวัน”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 : “ครูต้องสามารถให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันกับเพื่อนร่วมงานและต้องมีความสามารถที่จะสาธิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 : “ครูต้องมีทักษะอุตสาหกรรม เป้าหมายการพัฒนาประเทศ มีการจัดตั้งศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชนเพื่อนำทักษะวิชาชีพช่วยเหลือชุมชน”

ผู้วิจัย (ถาม) : “ท่านมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ ไปใช้ประโยชน์อย่างไร”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 : “มีการวางแผนการสอนอย่างหลากหลาย พัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่องและมีการนิเทศการเรียนการสอน Teaching team”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 : “ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 : “มีการเสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน”

ผู้วิจัย (ถาม) : “ท่านมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ไปใช้ประโยชน์อย่างไร”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 : “นำทักษะการจัดการ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตปกติใหม่”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 : “มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 : “มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีและแสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายในทุกสถานการณ์”

ผู้วิจัย (ถาม) : “ท่านมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ไปใช้ประโยชน์อย่างไร”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 : “การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของคนในทีมทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้มากขึ้น”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 : “มีการวางโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจนและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 : “ครูทุกคนมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน ครูทำงานร่วมกันด้วยความเปิดเผย ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกันและไว้วางใจเชื่อใจไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะการณ์ใดก็ตาม ”

ผู้วิจัย (ถาม) : “ท่านมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์อย่างไร”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 : “มีการออกแบบสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 : “มีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 : “ครูทุกคนมีการใช้และจัดการสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้”

ผู้วิจัย (ถาม) : “ท่านมีการปฏิบัติเกี่ยวกับวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ไปใช้ประโยชน์อย่างไร”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 : “การวิจัยทำให้ครูพัฒนาอย่างมืออาชีพ มีการพัฒนาอย่างมีขั้นตอนที่ชัดเจนเชื่อถือได้”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 : “ครูต้องวางแผนการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ มีทักษะในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 : “มีการออกแบบงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่ง สำคัญที่ต้องพัฒนา”

จากการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีวศตวรรษที่ ๒๐ โรงเรียนวัดโสมนังคาราม ผู้วิจัยพบว่า ทุกกิจกรรมของโครงการ ดำเนินไปตามระยะเวลาที่กำหนด ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่น่าพอใจของคณะผู้ร่วมวิจัยทุกคน

4.2.2.1 การสัมภาษณ์ตัวแทนนักเรียน นักศึกษา และตัวแทน

ผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษา

เมื่อดำเนินงานตามโครงการกิจกรรมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีวศตวรรษที่ ๒๐ โรงเรียนวัดโสมนังคาราม เสร็จสิ้นลง ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ตัวแทนนักเรียน นักศึกษา และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษา เกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีวศตวรรษที่ ๒๐ โรงเรียนวัดโสมนังคาราม ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

“...วิถีปกติใหม่ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากสถานการณ์การระบาดใหญ่ของโรคโควิด-19 ทำให้การศึกษาต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ในสถานการณ์เช่นนี้ครูมีบทบาทอย่างยิ่งในฐานะผู้นำในการจัด การเรียนรู้ ซึ่งบุคลากรครูของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามสามารถสร้างสรรค์และพัฒนานักเรียน นักศึกษาให้สามารถเรียนรู้และเติบโตได้อย่างเต็มศักยภาพ...”

(พัชริกา สมฤทธิ์, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน นักศึกษาแต่ละคน และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ได้ตามความเหมาะสม เช่น การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) การเรียนรู้ผ่านออนไลน์ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง...”

(ชัชวาลย์ เมฆแก้ว, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูสร้างโอกาสให้นักเรียน นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เช่น การทำโครงงาน การอภิปรายกลุ่ม และการแก้ปัญหาจริง...”

(ณัฐกร เขียวมา, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูให้คำปรึกษาและสนับสนุนนักเรียน นักศึกษาในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาการและด้านส่วนบุคคล...”

(เฉลียว แสงแก้ว, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูมีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่สอนและมีความรู้เกี่ยวกับหลักการทางการศึกษาที่ทันสมัยมีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและน่าสนใจ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว...”

(รัตตารัตน์ พอนามแดง, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามมีการจัด การเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ได้ดี มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่หลากหลายและความ มุ่งมั่นที่จะพัฒนานักเรียน นักศึกษาให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและเติบโตได้อย่างเต็ม ศักยภาพ

ประเด็นที่ 2 ครูมีการปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพ

“...ครูมีการนำเอาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้มาปรับ ใช้ในการสอนจริง ๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการพัฒนานักเรียน นักศึกษา ซึ่งครู วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามถือเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างการศึกษาที่มีคุณภาพ ...”

(สายใจ ศุภวรรณ, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูมีการวางแผนการสอนที่ชัดเจน โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์การ เรียนรู้ เนื้อหาที่จะสอน กิจกรรมการเรียนรู้ และวิธีการประเมินผล...”

(รัชนีภูมิ พอสีละ, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูมีการสร้างสื่อการสอนที่หลากหลายและน่าสนใจ เพื่อดึงดูด ความสนใจของนักเรียน นักศึกษาและช่วยให้นักเรียน นักศึกษาเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น...”

(วรรณรัช ศุภวรรณ, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้นักเรียน นักศึกษาได้มีส่วนร่วมและเกิดการเรียนรู้ที่กระตือรือร้น...”

(นฤมล เหลาจันทร์, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูมีการสื่อสารกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ปกครอง ได้รับทราบความคืบหน้าของนักเรียน นักศึกษา...”

(เกรียงศักดิ์ วงศ์ศรีชล, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามมีการปฏิบัติ เกี่ยวกับทักษะวิชาชีพของครูซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างการศึกษาที่มีคุณภาพ วิทยาลัยมีการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ จึงทำให้ครูสามารถผลิตบัณฑิตที่มี คุณภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ 3 ครูมีการปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ด้านวิชาการ

“...ครูมีความรู้ด้านวิชาการที่แข็งแกร่งและนำมาปฏิบัติใช้ในการจัดการเรียนรู้ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและน่าสนใจ เพื่อให้นักเรียน นักศึกษาเกิดความเข้าใจและสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(รัตตารัต พ่อนามแดง, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูมีการวางแผนการสอนที่ชัดเจน โดยอาศัยความรู้ทางวิชาการที่ตนมีอยู่ เพื่อกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาที่สอน กิจกรรม และวิธีการประเมินผลที่สอดคล้องกัน...”

(รัตตารัต พ่อนามแดง, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูมีความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ในแต่ละวิชาเข้าด้วยกัน และเชื่อมโยงความรู้ในห้องเรียนเข้ากับชีวิตจริง เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา ได้เห็นภาพรวมและความสำคัญของสิ่งที่เรียน...”

(รัตตารัต พ่อนามแดง, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูมีความสามารถในการอธิบายแนวคิดที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่าย โดยใช้ภาษาที่เหมาะสมกับระดับชั้นและความสามารถของนักเรียน นักศึกษา...”

(รัตตารัต พ่อนามแดง, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่สอนอย่างลึกซึ้ง เพื่อสามารถตอบคำถามของนักเรียน นักศึกษาได้อย่างถูกต้องและชัดเจน...”

(รัตตารัต พ่อนามแดง, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามมีความรู้ด้านวิชาการที่แข็งแกร่งและนำมาปฏิบัติใช้ในการจัดการเรียนรู้และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและน่าสนใจ เพื่อให้นักเรียน นักศึกษาเกิดความเข้าใจและสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ 4 ครูมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

“...หัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษา คือการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สำหรับครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ไม่ใช่เพียงแค่มีวุฒิการศึกษาสูง หรือมีความรู้ในวิชาเฉพาะเท่านั้นแต่ครูมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ พร้อมที่จะปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง และนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด...”

(มนฤดี เสนาคำ, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ดิฉันเห็นครูหมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ทั้งจากหนังสือ วารสาร เว็บไซต์ และเข้าร่วมอบรมสัมมนา เพื่อให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ...”

(รุจิรา พอนามแดง, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูมีการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนมีความน่าสนใจและตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนในยุค ดิจิทัล...”

(จารุณี สุวรรณคำ, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูมีการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป มีการพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด...”

(บุญตา ชินนอก, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน เพื่อนำมาปรับปรุงการ สอนให้ดียิ่งขึ้น ...”

(วรฤฎา แสงวงศ์, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ครูมี ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ พร้อมที่จะปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง และนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประเด็นที่ 5 ครูมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

“...ครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามมีการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาครูมีส่วนร่วมใน การสร้างสรรค์บรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาของทั้งครูและนักเรียน นักศึกษา...”

(สิโรตม เนียงโธสงค์, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และวิธีการสอนที่แตกต่างกัน เพื่อนำมาปรับใช้ในการสอนของตนเอง และเมื่อพบปัญหาในการสอน ครูจะร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาการสอนให้ดียิ่งขึ้น...”

(วุฒิไกร ปญญาชัย, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูให้คำปรึกษาและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้...”

(คินิกร แสงวงศ์, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การอบรมสัมมนา การนำเสนอผลงาน เพื่อสร้างโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง...”

(เนื่อ เนียงโธสงค์, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูมีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษา มีการสร้างเครือข่ายกับครูในสถานศึกษาอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้จากกัน...”

(รักษาดิ ปญญาชัย, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามมีการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครูในการพัฒนาตนเองและยกระดับคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้ทำงานร่วมกันและเรียนรู้ร่วมกัน ครูมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์บรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาของทั้งครูและนักเรียน นักศึกษา

ประเด็นที่ 6 ครูมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ
สร้างนวัตกรรม

“...ครูสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียน
ในยุคปัจจุบัน...”

(ณัฐกร เชี่ยวมา, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูใช้โปรแกรมนำเสนอ เช่น PowerPoint, Google Slides เพื่อสร้าง
สื่อการสอนที่น่าสนใจ มีภาพเคลื่อนไหว และสื่อประสมต่าง ๆ มีการสร้างแบบทดสอบ
ออนไลน์ เกมการเรียนรู้ และวิดีโอสอนออนไลน์ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้...”

(รัฐภูมิ พอสีละ, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามมีการปรับบทบาทให้
สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามวิถีปกติใหม่ โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการ
จัดการเรียนการสอน เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพมาก
ยิ่งขึ้น...”

(รัตารัต พอนามแดง, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูใช้กลุ่มไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊ก และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์
อื่นๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสารกับนักเรียน นักศึกษา แลกเปลี่ยนข้อมูล และ
ให้คำปรึกษา...”

(นฤมล เหลาจันทร์, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ครูสร้างสื่อการเรียนรู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการ
ของนักเรียน นักศึกษา แต่ละคน ครูคิดค้นวิธีการสอนใหม่ ๆ โดยใช้เทคโนโลยีเป็น
เครื่องมือ...”

(มนฤดี เสนาคำ, สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2567)

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษาและสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าประทับใจ

ขั้นที่ 4 สะท้อนผล (Reflect) การประเมินผลและรายงานผลการพัฒนา ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพ วัดโสมมัง คลาราม

1. ผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ทั้ง 5 องค์ประกอบ 32 ตัวบ่งชี้ จากผลการ
กำกับติดตามจุดมุ่งหมายของโครงการในแผนพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันสะท้อนจากการดำเนินงานโครงการ
กิจกรรมดังแสดงในตาราง 36

ตาราง 36 การสะท้อนผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

รายการ	ร่องรอยกิจกรรมที่ปฏิบัติ	การบรรลุ ผลสำเร็จ		ปัญหา ข้อเสนอแนะ
		พอใจ	ไม่พอใจ	
องค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพ	1. รายงานการส่งเสริม สมรรถนะครูให้มีทักษะ		✓	1. ควรเปิดโอกาสให้ ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม ในการแสดงผลงานและ แสดงออกทางความคิด
1. มีความสามารถในการวางแผนการเรียนการสอน	อุตสาหกรรมเป้าหมายการพัฒนาประเทศ		✓	2. ครูควรมีความสามารถ ในการเลือกใช้อุปกรณ์ การสอนและใช้ได้อย่าง คล่องแคล่วและเหมาะสม กับชีวิตประจำวัน
2. มีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจผู้เรียน	2. รายงานกิจกรรม Up Skill / Re Skill		✓	3. ควรให้ครูได้รับการ พัฒนาทักษะวิชาชีพให้มี ความรู้ความชำนาญ ยิ่งขึ้น
3. มีความสามารถในการเลือก การใช้อุปกรณ์การสอนและ ใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว	3. รายงานการพัฒนา มาตรฐานอาชีพ		✓	
4. สามารถให้คำแนะนำและ แนวทางในการปฏิบัติงาน	4. รายงานการให้บริการ ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน		✓	
5. มีความสามารถที่จะสาธิตให้ ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้	5.แผนการจัดการเรียนรู้ 6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นร่วมกัน		✓	

ตาราง 36 (ต่อ)

รายการ	ร่องรอยกิจกรรมที่ปฏิบัติ	การบรรลุผลสำเร็จ		ปัญหา ข้อเสนอแนะ
		พอใจ	ไม่พอใจ	
6. มีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุ			✓	
7. มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์			✓	
8. มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน			✓	
องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ด้านวิชาการ	1. ผลการนิเทศการเรียนรู้การสอนTeaching team	✓		
1. วางแผนการสอนอย่างหลากหลายและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง		✓		
2. ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอน	2. รายงานการอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนา	✓		
3. เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอน	ศักยภาพและประสิทธิภาพ	✓		
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมเป็นสำคัญ	การปฏิบัติงาน			
5. ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	3. รายงานวิจัยในชั้นเรียนของครูทุกคน	✓		
6. สนับสนุนให้มีสื่อการสอนที่พอเพียงและมีคุณภาพ	5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นร่วมกัน	✓		
7. ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน		✓		
8. เสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน		✓		

ตาราง 36 (ต่อ)

รายการ	ร่องรอยกิจกรรมที่ปฏิบัติ	การบรรลุผลสำเร็จ		ปัญหา ข้อเสนอแนะ
		พอใจ	ไม่พอใจ	
องค์ประกอบที่ 3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	1. รายงานการเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนางานวิจัย	✓		
1. ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ	2. ผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์	✓		
2. พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	3. รายงานการพัฒนาสมรรถนะตามความเชี่ยวชาญ	✓		
3. มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	4. รายงานการพัฒนาสมรรถนะที่ทันสมัยตามมาตรฐานอาชีพ	✓		
4. มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี	5. รายงานการประเมินตนเอง	✓		
5. แสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นร่วมกัน	✓		
6. มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิต		✓		
7. มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ		✓		
องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	1. รายงานกิจกรรมเพื่อนคู่คิด	✓		
1. การปฏิสัมพันธ์กันของคนในทีม	2. รายงานการจัดทำและเผยแพร่สิ่งประดิษฐ์ผลงานวิจัยสู่ชุมชน	✓		
2. มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกัน	3. เกียรติคุณและบุคลากรทางการศึกษา	✓		
3. มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจน		✓		

ตาราง 36 (ต่อ)

รายการ	ร่องรอยกิจกรรมที่ปฏิบัติ	การบรรลุผลสำเร็จ		ปัญหา ข้อเสนอแนะ
		พอใจ	ไม่พอใจ	
4. มีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน	4. การแสดงความคิดเห็น ในที่ประชุม	√		
5. เปิดเผยตรงไปตรงมาจริงใจต่อกันและไว้วางใจ	5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นร่วมกัน	√		
องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างนวัตกรรม	1. ทะเบียนสื่อ	√		
1. การออกแบบสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม	2. รายงานกิจกรรมห้องสมุด ICT			
2. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม	3. แผนการจัดการเรียนรู้	√		
3. การใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม	4. บันทึกหลังการสอน			
4. การจัดการสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม	5. แบบรายงานโครงการ	√		
	6. การร่วมสนทนากลุ่ม	√		
	7. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาสื่อการสอน	√		
		√		

จากตาราง 36 พบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมดำเนินการมีความคิดเห็นสอดคล้องกับกิจกรรมที่ปฏิบัติ ผลการดำเนินงานไม่พอใจ 1 ด้านคือด้านทักษะวิชาชีพ ส่วนด้านที่เหลือเป็นที่น่าพอใจทุกด้าน

จะเห็นว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ผลการดำเนินงานด้านทักษะวิชาชีพเป็นที่น่าไม่พึงพอใจ ควรมีการพัฒนาต่อในวงรอบที่ 2 เพื่อวินิจฉัยปัญหาร่วมกันอีกครั้ง การสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้ร่วมวิจัยควรได้รับบรรยากาศการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันแบบผ่อนคลาย เพื่อแสดงออกซึ่งความคิดเห็นที่หลากหลายนำสู่การพัฒนาการเรียนรู้อารมณ์ร่วมกัน องค์การควรสนับสนุนด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ครูบุคลากรควรร่วมกัน

ออกแบบเพื่อแก้ปัญหาด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ในทุก ๆ องค์ประกอบ ทุกกิจกรรมมุ่งพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมทั้งระดับบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางที่ผู้ร่วมวิจัยกำหนดไว้นั้นคือการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ให้เกิดขึ้นและเพื่อเป็นการยืนยันผลการสะท้อนจากกิจกรรมว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายของโครงการ

จากการดำเนินงานโครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จากการดำเนินการในรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ในวงรอบที่ 1 ผ่านไปผลสำเร็จที่เกิดขึ้นตามโครงการกิจกรรมที่กำหนดไว้สามารถร่วมกันอภิปรายให้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่เป็นการบรรลุความสำเร็จ แต่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีความคาดหวังว่าผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่จะเกิดความชัดเจนมากขึ้นในวงรอบที่ 2 สิ้นสุดลงคือองค์ประกอบที่ 1 ด้านทักษะวิชาชีพและประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้คือ 1) มีความสามารถในการวางแผนการเรียนการสอน 2) มีความสามารถในการกระตุ้นจิตใจผู้เรียน 3) มีความสามารถในการเลือก การใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว 4) สามารถให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติงาน 5) มีความสามารถที่จะสาธิต ให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้ 6) มีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุ 7) มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ 8) มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะดำเนินการต่อไปวงรอบที่ 2

ผลการวิจัยวงรอบที่ 2

การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ในรอบที่ 2 นี้ จะเป็นการปรับปรุงแผนปฏิบัติการสู่การพัฒนา โดย ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 วินิจฉัย (Re-Diagnose) การศึกษาปัญหาความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามอีกครั้ง

1.1 ประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยกลุ่มเดิมร่วมกันศึกษาผลสะท้อนของโครงการกิจกรรมขององค์ประกอบที่ 1 ด้านทักษะวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ เพื่อทบทวนโครงการกิจกรรมที่

ต้องปรับปรุงพัฒนาสอดคล้องกับ 8 ตัวบ่งชี้ด้าน 1) มีความสามารถในการวางแผนการเรียนการสอน 2) มีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจผู้เรียน 3) มีความสามารถในการเลือกใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว 4) สามารถให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติงาน 5) มีความสามารถที่จะสาธิต ให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้ 6) มีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุ 7) มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ 8) มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยพิจารณาร่วมกัน โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาและร่วมเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการปรับปรุงโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ของแผนพัฒนาโครงการ โดยดำเนินการจัดประชุมกลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการของผู้วิจัยและผู้รับผิดชอบโครงการกิจกรรมและคณะผู้รับผิดชอบในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละ โครงการ เมื่อประชุมกลุ่มย่อยเพื่อสะท้อนผลได้ข้อมูล

1.2 ประชุมบุคลากรทั้งหมด จากการมีส่วนร่วมรอบที่ 1 จึงทำให้ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยสรุปแนวคิดร่วมกันได้ง่ายขึ้น พร้อมทั้งร่วมการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สอดคล้องของเป้าหมายโครงการกิจกรรมแต่ละกิจกรรมที่คิดว่าควรพัฒนาภาวะผู้นำให้พัฒนายิ่งขึ้นไป โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ 1 ด้านทักษะวิชาชีพ และรายตัวบ่งชี้ทั้ง 8 ตัวบ่งชี้คือ 1) มีความสามารถในการวางแผนการเรียนการสอน 2) มีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจผู้เรียน 3) มีความสามารถในการเลือกใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว 4) สามารถให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติงาน 5) มีความสามารถที่จะสาธิต ให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้ 6) มีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุ 7) มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ 8) มีความสามารถเลือกใช้ เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาพร้อมดังแสดงในตาราง 37

ตาราง 37 ผลการวินิจฉัย (Re – Diagnose) การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
ตามวิถีกฎใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

โครงการ	กิจกรรม วงรอบที่ 2	วิธีการพัฒนาใหม่
1. โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ 1.1 กิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะครูให้มีทักษะ อุตสาหกรรมเป้าหมายการพัฒนา ประเทศ (S-Curve/New S-Curve) Excellent/สาขาอื่น ๆ 1.2 กิจกรรม Up Skill / Re Skill 1.3 กิจกรรมพัฒนามาตรฐานอาชีพ 1.4 กิจกรรมศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน	คงเดิม	ศึกษาดูงานเพิ่มเติม เรื่องการพัฒนา ทักษะวิชาชีพ
2. โครงการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ 2.1 กิจกรรมนิเทศการเรียนรู้การสอน Teaching team 2.2 กิจกรรมอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนา ศักยภาพ และประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน 2.3 กิจกรรมหนึ่งครูหนึ่งวิจัยในชั้นเรียน	สิ้นสุดกิจกรรม เพื่อการวิจัย	
3. โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่ง การเรียนรู้ 3.1 กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนา งานวิจัย นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ 3.2 กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะตาม ความเชี่ยวชาญ (Excellent Teacher) 3.3 กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะที่ทันสมัยตาม มาตรฐานอาชีพ 3.4 กิจกรรมรายงานการประเมินตนเอง	สิ้นสุดกิจกรรม เพื่อการวิจัย	

ตาราง 37 (ต่อ)

โครงการ	กิจกรรม วงรอบที่ 2	วิธีการพัฒนาใหม่
4. โครงการพัฒนาการทำงานเป็นทีม และ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 4.1 กิจกรรมกลุ่มสร้างสรรค์ร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 4.2 กิจกรรมเพื่อนคู่คิด 4.3 กิจกรรมจัดทำและเผยแพร่สิ่งประดิษฐ์ ผลงานวิจัยสู่ชุมชน 4.4 กิจกรรมเชิดชูเกียรติครูและบุคลากร ทางการศึกษา	สิ้นสุดกิจกรรมเพื่อการ วิจัย	
5. โครงการพัฒนาการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและสร้างนวัตกรรม 5.1 กิจกรรมจัดทำพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ 5.2 กิจกรรมสื่อห้องเรียนเทคโนโลยี 5.3 กิจกรรมห้องสมุด ICT 5.4 กิจกรรมแลกเปลี่ยนนวัตกรรมการเรียนรู้	สิ้นสุดกิจกรรมเพื่อการ วิจัย	

จากตาราง 37 พบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ทั้ง 5 องค์ประกอบ พบว่าการดำเนินกิจกรรม 5 โครงการ 19 กิจกรรม การดำเนินการผ่านเกณฑ์สิ้นสุดกิจกรรมทั้งสิ้น 4 โครงการ 15 กิจกรรม มีโครงการที่ 1 โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 กิจกรรมมีผลการดำเนินการที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องในวงรอบที่ 2 เพื่อเพิ่มความตระหนักถึงปัญหาความต้องการในการพัฒนาที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกัน กำหนดขึ้นเพิ่มเติมในรูปแบบของภาวะผู้นำครูองค์ประกอบที่ 1 ด้านทักษะวิชาชีพ การศึกษาดูงานเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ คือการศึกษาดูงานวิทยาลัยต้นแบบ การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ ณ วิทยาลัยเทคนิคนครพนม จังหวัดนครพนม

ขั้นที่ 2 ดำเนินการ (Re – Act) การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม อีกครั้ง

ผลการวางแผนออกแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ การศึกษาผลการดำเนินการ (Re – Act) ผลการวางแผนการออกแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ได้ประชุมร่วมกันพิจารณาทบทวนการใช้ภาวะผู้นำครูในการดำเนินการในรอบที่ 1 แล้ว ยังเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย จึงควรมีการพัฒนาองค์ประกอบที่ 1 ด้านทักษะวิชาชีพประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ 1) มีความสามารถในการวางแผนการเรียนการสอน 2) มีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจผู้เรียน 3) มีความสามารถในการเลือก การใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว 4) สามารถให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติงาน 5) มีความสามารถที่จะสาธิต ให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้ 6) มีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุ 7) มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ 8) มีความสามารถเลือกใช้ เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ต่อเนื่องในรอบที่ 2 ดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 การปรับปรุงโครงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ตามองค์ประกอบที่ 1 ด้านทักษะวิชาชีพ การพัฒนาตามตัวบ่งชี้ วงรอบที่ 1

2.2 การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม องค์ประกอบด้านทักษะวิชาชีพ ดำเนินการศึกษาดูงานโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.2.1 ประชาสัมพันธ์กำหนดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ ในโครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

2.2.2 ประสานงานวิทยาลัยต้นแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคนครพนม จังหวัดนครพนม

2.2.3 กำหนดวันและเวลาในการศึกษาดูงานใน วันที่ 27 เดือน มิถุนายน 2567 กำหนดหัวข้อการศึกษาดูงาน การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม องค์ประกอบด้านทักษะวิชาชีพ แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 การศึกษาดูงานวิทยาลัยเทคนิคนครพนม

2.2.4 หลังการศึกษาดูงาน ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีการประชุม
 อย่างเป็นทางการเพื่อสรุปภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่องค์ประกอบ
 ด้านทักษะวิชาชีพ โดยกระบวนการพัฒนาโครงสร้างองค์การบทบาทครูผู้รับผิดชอบ
 ดำเนินการตามวงจรที่ 1

2.2.5 ผลการศึกษาดูงานพบว่า ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยเข้าใจแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพ จะเห็นได้จากการแสดงความคิดเห็นหลังการศึกษาดูงานพบว่า

“...การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะวิชาชีพ สถานศึกษาต้องส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรภายนอกเพื่อร่วมฝึกทักษะการทำงาน หลากหลายด้าน...”

(พันธ์ศักดิ์ วงศ์คำ, สัมภาษณ์ 28 มิถุนายน 2567)

“...ครูต้องร่วมกันสร้างสื่อเห็นคุณค่าในการใช้ให้เกิดประโยชน์ชีวิตประจำวันว่าการเรียนรู้สอดคล้องกับชีวิตจริง ครูต้องเปิดใจ วิจารณ์ตัวเอง วิจารณ์เพื่อนร่วมงานว่าประสบความสำเร็จในการเรียนรู้อย่างไร และสิ่งที่ไม่ประสบความสำเร็จคืออะไร...”

(ปรีชา ดอกพอง, สัมภาษณ์ 28 มิถุนายน 2567)

“...สถานประกอบการควรส่งเสริมการฝึกงาน ให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายด้าน ได้ฝึกปฏิบัติจริงเกิดความเชี่ยวชาญในทักษะวิชาชีพ...”

(นิรันดร์รัตน์ มะณีแสง, สัมภาษณ์ 28 มิถุนายน 2567)

“...การจัดการเรียนรู้ด้านทักษะวิชาชีพ ครูต้องให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติลงมือทำด้วยตนเอง โดยมีครูคอยให้คำแนะนำ...”

(กฤษฎา บัวศรี, สัมภาษณ์ 28 มิถุนายน 2567)

2.3 ผลการดำเนินการในวงรอบที่ 2 การปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม องค์ประกอบที่ 1 ด้านทักษะวิชาชีพ ตัวบ่งชี้การดำเนินการในวงรอบที่ 1 เป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมจึงดำเนินการต่อเนื่องมาวงรอบที่ 2 ส่งผลให้การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ดำเนินการต่อในวงรอบที่ 2 การศึกษาดูงาน องค์ประกอบที่ 1 ด้านทักษะวิชาชีพ ดังที่กล่าวข้างต้นส่งผลให้ครูมีความเข้าใจด้านทักษะวิชาชีพที่ชัดเจนขึ้น

ขั้นที่ 3 วัดผล (Re – Measure) การตรวจสอบคุณภาพการพัฒนากา ผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพ วัดโสมมังคลารามอีกครั้ง

ผลการติดตามการพัฒนากาผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ การดำเนินการในขั้นตอนการวัดผล (Re – Measure) ผู้วิจัยใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์ เพื่อสะท้อนแนวคิดที่ได้จากผู้ร่วมวิจัย และให้ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการสัมภาษณ์ เพื่อยืนยันข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และยังคงใช้รูปแบบวิธีเดียวกันกับวงจรรอบที่ 1 มีการกำกับติดตามและประเมินผลในการดำเนินการหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการ ต่อไปนี้

1. การปรับปรุงรูปแบบการติดตามผล

รูปแบบของการสังเกตและประเมินผล ที่ผู้วิจัยใช้ในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมการพัฒนากาผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ใช้รูปแบบเดิมกับวงจรรอบที่ 1 มีการกำกับติดตามประเมิน 2 ระยะ ได้แก่ ระหว่างดำเนินการและหลังดำเนินการ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตามและประเมินผลเช่นเดียวกัน

2. การปรับปรุงเกี่ยวกับการประเมินผลงาน

การประเมินความสามารถในการทำในการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ในวงจรรอบที่ 2 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการลักษณะเดียวกันกับวงจรรอบที่ 1 มีการประเมินความพึงพอใจ โดยพิจารณาจากผลงานที่เกิดขึ้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์ หรือไม่ และเป็นไปตามดัชนีชี้วัดที่กำหนดเพียงใด ผลผลการประเมินเพื่อประกอบการวิจัยดำเนินการโดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ผลการประเมินเชิงปริมาณไม่แตกต่างจาก วงจรรอบที่ 1 จึงใช้ผลการประเมินเชิงปริมาณตามการวัดประเมินตามวงจรรอบที่ 1

การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และเตรียมความพร้อมของผู้เรียนตามวิถีปกติใหม่ พบว่าการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะวิชาชีพสถานศึกษาต้องส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรภายนอกเพื่อร่วมฝึกทักษะการทำงาน หลากหลายด้านครูร่วมกันสร้างสื่อเห็นคุณค่าในการใช้ให้เกิดประโยชน์ สถานประกอบการส่งเสริมการฝึกงาน ให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายด้าน ได้ฝึกปฏิบัติจริงเกิดความเชี่ยวชาญในทักษะวิชาชีพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะวิชาชีพ ครูต้องให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติงานลงมือทำด้วยตนเอง โดยมีครูคอยให้คำแนะนำ

3. ผลการประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิธีปฏิบัติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม หลังการดำเนินการในวงรอบที่ 2 (ระหว่างวันที่ 24 – 28 มิถุนายน 2567) โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังต่อไปนี้

ตาราง 38 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิธีปฏิบัติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม วงรอบที่ 2 โดยรวม

ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิธีปฏิบัติใหม่	N = 9		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ทักษะวิชาชีพ	4.65	0.20	มากที่สุด
2. ความรู้ด้านวิชาการ	4.68	0.15	มากที่สุด
3. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.70	0.30	มากที่สุด
4. การทำงานเป็นทีม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.73	0.17	มากที่สุด
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม	4.72	0.23	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.70	0.17	มากที่สุด

จากตาราง 38 พบว่าการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิธีปฏิบัติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม วงรอบที่ 2 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.73$) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.72$) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.70$) ความรู้ด้านวิชาการ $\bar{X} = 4.68$) ทักษะวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.65$)

ตาราง 39 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม วงรอบที่ 2 องค์ประกอบที่ 1
ทักษะวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพ	N = 9		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีความสามารถในการวางแผนการเรียนการสอนให้เหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหาหลักสูตรที่เป็นปัจจุบัน	4.56	0.53	มากที่สุด
2. มีความสามารถในการกระตุ้นใจให้ผู้เรียนให้สอดคล้องกับยุคสมัย	4.56	0.88	มากที่สุด
3. มีความสามารถในการเลือกการใช้อุปกรณ์การสอนได้อย่างคล่องแคล่วและเหมาะสมกับชีวิตประจำวัน	4.56	0.73	มากที่สุด
4. สามารถให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.67	0.71	มากที่สุด
5. มีความสามารถที่จะสาธิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้	4.78	0.67	มากที่สุด
6. มีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุที่เหมาะสมกับชีวิตประจำวัน	4.56	0.53	มากที่สุด
7. มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการใช้งานในปัจจุบัน	4.89	0.33	มากที่สุด
8. มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน	4.67	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.65	0.20	มากที่สุด

จากตาราง 39 พบว่าการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม วงรอบที่ 2 องค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.89$) มีความสามารถที่จะสาธิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้ ($\bar{X} = 4.78$) มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.67$)

ตาราง 40 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม วงรอบที่ 2 องค์ประกอบที่ 2
ความรู้ด้านวิชาการ

องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ด้านวิชาการ	N = 9		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. วางแผนการสอนอย่างหลากหลายและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.56	0.53	มากที่สุด
2. ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.56	0.73	มากที่สุด
3. เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.67	0.50	มากที่สุด
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาอารมณ์และสังคมและสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.78	0.44	มากที่สุด
5. ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือที่ทันสมัย เช่น พอดคาสต์ (Podcast) สตรีมมิ่ง (Streaming)	4.67	0.50	มากที่สุด
6. สนับสนุนให้มีสื่อการสอนที่ทันสมัย เพียงพอ และมีคุณภาพ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.78	0.67	มากที่สุด
7. ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.56	0.53	มากที่สุด
8. เสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.89	0.33	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.68	0.15	มากที่สุด

จากตาราง 40 พบว่าการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม วงรอบที่ 2 องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ

ดังนั้นคือ เสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.89$) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาอารมณ์และสังคมและสภาพการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.44) สนับสนุนให้มีสื่อการสอนที่ทันสมัย เพียงพอและมีคุณภาพ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.67)

ตาราง 41 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม งบประมาณปี 2 องค์ประกอบที่ 3
เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	N = 9		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.56	0.73	มากที่สุด
2. พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอให้ทันกับยุคสมัย	4.78	0.44	มากที่สุด
3. มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.56	0.88	มากที่สุด
4. มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม	4.67	0.50	มากที่สุด
5. แสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม	4.78	0.67	มากที่สุด
6. มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการ ดำรงชีวิตให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตปกติใหม่	4.67	0.71	มากที่สุด
7. มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตปกติใหม่	4.89	0.33	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.70	0.30	มากที่สุด

จากตาราง 41 พบว่าการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม งบประมาณปี 2 องค์ประกอบที่ 3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ

พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตปกติใหม่ ($\bar{X} = 4.89$) พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอให้ทันกับยุคสมัย ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.44) แสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.67)

ตาราง 42 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม วงรอบที่ 2 องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	N = 9		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การปฏิสัมพันธ์ที่ดีของคนในทีม	4.67	0.50	มากที่สุด
2. มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม	4.78	0.67	มากที่สุด
3. มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจนและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา	4.56	0.73	มากที่สุด
4. มีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติในทิศทางเดียวกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม	4.89	0.33	มากที่สุด
5. เปิดเผย ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกันและไว้วางใจเชื่อใจไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม	4.78	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.73	0.17	มากที่สุด

จากตาราง 42 พบว่าการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม วงรอบที่ 2 องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ มีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติในทิศทางเดียวกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม ($\bar{X} = 4.89$) เปิดเผย ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกันและไว้วางใจเชื่อใจไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม ($\bar{X} = 4.78$) มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกันไม่ว่าจะอยู่ใน

สภาวะการณ์ได้ก็ตาม ($\bar{X} = 4.78$)

ตาราง 43 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม วงรอบที่ 2 องค์ประกอบที่ 5
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม

องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างนวัตกรรม	N = 9		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การออกแบบสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ใน การจัดการเรียนรู้	4.67	0.50	มากที่สุด
2. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ใน การจัดการเรียนรู้	4.78	0.67	มากที่สุด
3. การใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัด การเรียนรู้	4.56	0.53	มากที่สุด
4. การจัดการสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ใน การจัดการเรียนรู้	4.89	0.33	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.72	0.23	มากที่สุด

จากตาราง 43 พบว่าการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการ
เรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม วงรอบที่ 2
องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก
ที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงอันดับจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือการจัดการสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
($\bar{X} = 4.89$) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.78$)
การออกแบบสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.67$)

ขั้นที่ 4 สะท้อนผล (Re – Reflect) การประเมินผลและรายงานผล
การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัย
การอาชีพวัดโสมมังคลาราม อีกครั้ง

การติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการกิจกรรมการพัฒนาภาวะ
 ผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

1. ผลการประเมิน

ผลการดำเนินการวงรอบที่ 2 การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการ
 การเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ โดยการสะท้อนตามองค์ประกอบที่ 1 ด้านทักษะวิชาชีพ
 ซึ่งประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ 1) มีความสามารถในการวางแผนการเรียนการสอน 2) มี
 ความสามารถในการกระตุ้นใจผู้เรียน 3) มีความสามารถในการเลือกการใช้อุปกรณ์
 การสอนและใช้ได้คล่องแคล่ว 4) สามารถให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติงาน
 5) มีความสามารถที่จะสาธิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้ 6) มีทักษะในการใช้เครื่องมือ
 อุปกรณ์และวัสดุ 7) มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ 8) มี
 ความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน จากผลการดำเนินการมี
 การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อสะท้อนผลการดำเนินงาน พบว่า ครูมีภาวะผู้นำด้านการจัดการ
 เรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพและมีภาวะผู้นำในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม
 นักเรียนมีทักษะในการทำงาน เป็นครูผู้ปรับวิธีการเรียนเปลี่ยนวิธีการสอน จัดกิจกรรมการ
 เรียนรู้ที่ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม ทั้งการวางแผน การปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหา
 เพื่อให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การสะท้อนผล (Reflect) การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการ
 เรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ทั้ง 2 วงรอบจากการจัดทำแผนปฏิบัติการโครงการและกิจกรรมที่
 หลากหลายดำเนินการพัฒนาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ผลการสะท้อน
 ครูมีความเข้าใจเกิดภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนจำนวน 2 วงรอบการพัฒนา
 ดังกล่าวได้ดำเนินการมาครบทุกขั้นตอนแล้ว ต่อไปนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการพัฒนาซึ่งเป็น
 การประเมินผลในภาพรวมเพื่อทราบถึงภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
 วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และอยู่ในระดับมาก
 ที่สุดทุกองค์ประกอบ

2. ปัจจัยที่สนับสนุนให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ ที่เกิดจากกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) คือการใช้การสร้างภาวะผู้นำของครูและบุคลากรทุกคนทั้งส่วนของผู้วิจัยที่ต้องให้เกียรติในการแสดงออกทางความคิดการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมแสดงออก บางครั้งการตัดสินใจบางอย่างของผู้ร่วมวิจัยอาจผิดพลาด แต่ควรให้กระบวนการกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการวิจารณ์หรือพิจารณาเหตุผลการดำเนินงานร่วมกันมากกว่าจะตัดสินใจว่าถูกหรือผิด ส่งผลให้ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาและภาคภูมิใจในองค์การมากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) พบว่า

1. การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.73$) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.72$) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.70$) ความรู้ด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.68$) ทักษะวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.65$)

2. ผลการสะท้อนจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ครูมีการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ มีการพัฒนาตนเอง ทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ร่วมกับเพื่อนร่วมงานพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีการออกแบบการเรียนรู้การสอนใหม่ ๆ มีความหลากหลายเพื่อกระตุ้นและพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ วางแผนการเรียนรู้และประเมินผลตามสภาพจริง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรมเพื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ทำให้น่าสนใจ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. พื้นที่และกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. การอภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตาม
วิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตาม
วิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
4. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

พื้นที่และกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

1. พื้นที่เป้าหมายในการวิจัย

พื้นที่เป้าหมายในการทำวิจัย คือ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม อำเภอลำปลาย จัหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. กลุ่มผู้ร่วมวิจัย

2.1 ผู้วิจัย เป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

2.2 ผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ ครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม อำเภอลำปลาย จัหวัดนครพนม ซึ่งเป็นผู้ร่วมวิจัยและกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา จำนวน 9 คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่

2.3.1 ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จำนวน 2 คน

2.3.2 ตัวแทนนักเรียน นักศึกษา จำนวน 10 คน

2.3.3 ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษา จำนวน 10 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม เป็นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) (James E.A, Milenkiewicz, M.T. & Bucknam, A. 2008, pp. 150 – 154) ดำเนินการวิจัย 2 วงรอบ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการวิจัยวงรอบที่

ขั้นที่ 1 วินิจฉัย (Diagnose) เป็นการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ จำในการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ขั้นที่ 2 ดำเนินการ (Act) เป็นการจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำตามการวินิจฉัยไปปฏิบัติ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

ขั้นที่ 3 วัดผล (Measure) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันดำเนินการกำหนดรูปแบบการกำกับติดตามผลและปรับปรุงรูปแบบการกำกับติดตามผลการร่วมกันประเมินผลที่เกิดขึ้นและปรับปรุงเกี่ยวกับการประเมินผลงานที่เกิดขึ้นและปรับปรุงเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ขั้นที่ 4 สะท้อนผล (Reflect) การพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้วิจัยผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูล ในประเด็นการบรรลุการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของโครงการ

2. ขั้นการวิจัยวงรอบที่ 2

ขั้นที่ 1 วินิจฉัย (Re – Diagnose) เป็นขั้นการปรับปรุงการศึกษาสภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ขั้นตอนการดำเนินการวินิจฉัย (Re – Diagnose)

ขั้นที่ 2 ดำเนินการ (Re – Act) เป็นการจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำตามการวินิจฉัยไปปฏิบัติ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

ขั้นที่ 3 วัดผล (Re – Measure) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการกำกับ ติดตามผล การร่วมกันประเมินผลที่เกิดขึ้น ในการปรับปรุงเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ขั้นที่ 4 สะท้อนผล (Reflect) การดำเนินการพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูล ในประเด็นการบรรลุการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของโครงการกิจกรรม

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปฏิบัติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปฏิบัติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปฏิบัติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปฏิบัติใหม่ 5 องค์ประกอบ 32 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

1.1 ทักษะวิชาชีพ มี 8 ตัวบ่งชี้ 1) มีความสามารถในการวางแผนการเรียนการสอน 2) มีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจผู้เรียน 3) มีความสามารถในการเลือกการใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว 4) สามารถให้คำแนะนำ และแนวทางในการปฏิบัติงาน 5) มีความสามารถที่จะสาธิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้ 6) มีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุ 7) มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ 8) มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

1.2 ความรู้ด้านวิชาการ มี 8 ตัวบ่งชี้ 1) วางแผนการสอนอย่างหลากหลายและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง 2) ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอน 3) เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอน 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกายสติปัญญา อารมณ์ และสังคมเป็นสำคัญ 5) ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ 6) สนับสนุนให้มีสื่อการสอนเพียงพอและมีคุณภาพ 7) ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน 8) เสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน

1.3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มี 7 ตัวบ่งชี้ 1) ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ 2) พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ 3) มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี 5) แสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย 6) มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิต 7) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.4 การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ มี 5 ตัวบ่งชี้

1) การปฏิสัมพันธ์กันของคนในทีม 2) มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกัน 3) มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจน 4) มีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน 5) เปิดเผยตรงไปตรงมา จริงใจต่อกันและไว้วางใจ

1.5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม มี 4 ตัวบ่งชี้

1) การออกแบบสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม 2) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม 3) การใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม 4) การจัดการสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม

2. สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

2.1 ปัญหาในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

2.1.1 ครูต้องศึกษาหาความรู้ด้านวิชาการ เพื่อวางแผนการสอนอย่างหลากหลายและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

2.1.2 ครูต้องมีภาวะผู้นำเชิงทักษะวิชาชีพ มีความสามารถในการเลือกใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและเหมาะสม สามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน

2.1.3 ครูต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้

2.1.4 ครูต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอให้ทันกับยุคสมัย และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

2.1.5 ครูต้องมีการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกัน มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจนและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา

2.2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

2.2.1 ความรู้ด้านวิชาการ

2.2.2 ทักษะวิชาชีพ

2.2.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม

2.2.4 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.2.5 การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยเลือกแนวทางการพัฒนา เป็น 5 โครงการ 19 กิจกรรม ดังต่อไปนี้

3.1 โครงการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ

3.1.1 กิจกรรมนิเทศการเรียนการสอน Teaching team

3.1.2 กิจกรรมอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3.1.3 กิจกรรมหนึ่งครูหนึ่งวิจัยในชั้นเรียน

3.2 โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

3.2.1 กิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะครูให้มีทักษะอุตสาหกรรมเป้าหมายการพัฒนาประเทศ (S – Curve/New S – Curve) Excellent/สาขาอื่น ๆ

3.2.2 กิจกรรม Up Skill / Re Skill

3.2.3 กิจกรรมพัฒนามาตรฐานอาชีพ

3.2.4 กิจกรรมศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน

3.3 โครงการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม

3.3.1 กิจกรรมจัดทำพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์

3.3.2 กิจกรรมสื่อห้องเรียนเทคโนโลยี

3.3.3 กิจกรรมห้องสมุด ICT

3.3.4 กิจกรรมแลกเปลี่ยนนวัตกรรมการเรียนรู้

3.4 โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

3.4.1 กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

3.4.2 กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะตามความเชี่ยวชาญ (Excellent Teacher)

- 3.4.3 กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะที่ทันสมัยตามมาตรฐานอาชีพ
- 3.4.4 กิจกรรมรายงานการประเมินตนเอง
- 3.5 โครงการพัฒนาการทำงานเป็นทีม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

3.5.1 กิจกรรมกลุ่มสร้างสรรค์ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.5.2 กิจกรรมเพื่อนคู่คิด

3.5.3 กิจกรรมจัดทำและเผยแพร่สิ่งประดิษฐ์ผลงานวิจัยสู่ชุมชน

3.5.4 กิจกรรมเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) พบว่า

4.1 การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.73$) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.72$) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.70$) ความรู้ด้านวิชาการ $\bar{X} = 4.68$) ทักษะวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.65$)

4.2 ผลการสะท้อนจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ครูมีการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ มีการพัฒนาตนเอง ทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ร่วมกับเพื่อนร่วมงานพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีการออกแบบการเรียนการสอนใหม่ ๆ มีความหลากหลายเพื่อกระตุ้นและพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ วางแผนการเรียนรู้และประเมินผลตามสภาพจริง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรมเพื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ทำให้น่าสนใจ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

การอภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ 5 องค์ประกอบ 32 ตัวบ่งชี้ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพมี 8 ตัวบ่งชี้ 1) มีความสามารถในการวางแผนการเรียนการสอน 2) มีความสามารถในการกระตุ้นใจผู้เรียน 3) มีความสามารถในการเลือกการใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว 4) สามารถให้คำแนะนำ และแนวทางในการปฏิบัติงาน 5) มีความสามารถที่จะสาธิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้ 6) มีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุ 7) มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ 8) มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ด้านวิชาการ มี 8 ตัวบ่งชี้ 1) วางแผนการสอนอย่างหลากหลายและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง 2) ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอน 3) เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอน 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกายสติปัญญา อารมณ์และสังคมเป็นสำคัญ 5) ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อจากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ 6) สนับสนุนให้มีสื่อการสอนพอเพียงและมีคุณภาพ 7) ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน 8) เสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน องค์ประกอบที่ 3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มี 7 ตัวบ่งชี้ 1) ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ 2) พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ 3) มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี 5) แสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย 6) มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิต 7) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ มี 5 ตัวบ่งชี้ 1) การปฏิสัมพันธ์กันของคนในทีม

2) มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกัน 3) มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจน 4) มีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน 5) เปิดเผย ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกัน และไว้วางใจ เชื่อใจ องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม มี 4 ตัวบ่งชี้ 1) การออกแบบสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม 2) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม 3) การใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม 4) การจัด การสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ มาจากการสังเคราะห์เอกสารและวิสัยทัศน์สถานศึกษา คือ “สถานศึกษา มุ่งผลิต พัฒนากำลังคน ด้านวิชาชีพ และเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ชุมชน ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมุ่งเน้นนวัตกรรมและเทคโนโลยี” ภายใต้ปรัชญา “มีวินัย สร้างปัญญา นำพาอาชีพ” โดยมีเป้าหมายประสงค์ “เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน มีคุณธรรม จริยธรรม และดำรงชีพโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ประชาชนได้รับบริการ และพัฒนาอาชีพ” และจากการวิเคราะห์จุดแข็งของสถานศึกษาพบว่า มีปัจจัยสนับสนุนทั้งด้านทักษะวิชาชีพ ความรู้ด้านวิชาการ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม วิทยาลัยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่ชัดเจนให้ความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรมีโครงสร้างการบริหารงานและการแบ่งงานรับผิดชอบที่ชัดเจน มีความพร้อมของอาคารสถานที่ วิทยาลัยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะชีวิตสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดกระบวนการคิดและแก้ปัญหา เติบโตในสังคมอย่างมีคุณค่า สอดคล้องกับปรัชญา ปินทอง (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการสังเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 มี 5 องค์ประกอบคือ 1) การส่งเสริมผู้เรียนให้ผลิตนวัตกรรม 2) การทำงาน เป็นทีม 3) การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 4) ความสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ 5) ความสามารถบูรณาการจัดการเรียนการสอน ผลการตรวจสอบพบว่า ทุกองค์ประกอบ มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 สอดคล้องกับสร้อยสุตา กรีน (2563, บทคัดย่อ) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้มี 3 องค์ประกอบ 1) ด้านการเป็นครูผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับไพบูลย์ วังพะจันทร์ (2565, หน้า 9 – 10) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดเชียงราย ประชาธิปไตย ประชาชนลาว พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบย่อย และ 49 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

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

2. ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ผู้วิจัยนำเสนอข้อค้นพบปัญหาในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ดังนี้ 1) ครูต้องศึกษาหาความรู้ด้านวิชาการ เพื่อวางแผนการสอนอย่างหลากหลายและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน 2) ครูต้องมีภาวะผู้นำเชิงทักษะวิชาชีพ มีความสามารถในการเลือกใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและเหมาะสม สามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน 3) ครูต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ 4) ครูต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอให้ทันกับยุคสมัย และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ 5) ครูต้องมีการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกัน มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจนและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา และสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตามวิถีปกติใหม่ เรียงตามลำดับดังนี้ 1) ความรู้ด้านวิชาการ 2) ทักษะวิชาชีพ 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม 4) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 5) การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ปัจจัยสนับสนุนด้านทรัพยากร และชุมชนมีความพร้อม ต้องการให้วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิตเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับพกาวลี เกียรติไถวัล (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สกุนา บุญรอดรัมย์ (2563, หน้า 226) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพระดับประถมศึกษาผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของครูมืออาชีพระดับประถมศึกษา ในจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, $S.D = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวิเคราะห์หลังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.47$, $S.D = 0.69$) รองลงมาคือ การพัฒนาสร้างสื่อการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.43$, $S.D = 0.60$) ส่วนการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.06$, $S.D = 1.04$) สอดคล้องกับภาตะวัน บุญจิต (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนา การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ปัญหาในการจัดการฝึกอาชีพและด้านการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล ส่วนด้าน

การจัดการหลักสูตรและด้านการนิเทศไม่พบสภาพปัญหาในการดำเนินงานโดยเมื่อลำดับปัญหาในการดำเนินงานพบปัญหามากที่สุดในด้านการจัดการฝึกอาชีพสอดคล้องกับพระมหาพรพล พชรเมธ (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทาง การจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ พบว่า การจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง ในพระราชูปถัมภ์ฯโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านหลักสูตรรองลง มาคือด้านการจัดการเรียนการสอนด้านสื่อการเรียนการสอนและด้านการวัดและประเมินผลตามลำดับ และสอดคล้องกับสอดคล้องกับ Coseza (2006, pp. 1 – 23) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพกับภาวะผู้นำของครูอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของครูเป็นสิ่งสำคัญต่อการประสบความสำเร็จของโรงเรียน ตลอดจนพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศ ครูรู้สึกมีอำนาจในการเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพมากกว่าในห้องเรียนโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพ ได้จัดเตรียมโอกาสที่หลากหลาย สำหรับครู เพื่อละทิ้งการจำกัดขอบเขตในห้องเรียนเพื่อให้ได้รับประสบการณ์ใหม่เกี่ยวกับโอกาสในการใช้ภาวะผู้นำโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบที่ต้นแบบของโรงเรียน พัฒนาวิชาชีพที่มีต่อภาวะผู้นำครู เป็นการสำรวจความเข้าใจของครู โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ เพื่อบอกถึงแนวความคิดของพวกเขาที่มีต่อภาวะผู้นำของครู ผลการสัมภาษณ์ได้เปิดเผย เกี่ยวกับส่วนประกอบที่สำคัญบางอย่างของส่วนรวมที่มีส่วนทำให้ภาวะผู้นำของครู แสดงออกมาได้ เพราะการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความร่วมมือและการให้คำปรึกษาที่ส่งเสริมสัมพันธภาพของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพและสามารถนำไปเป็นต้นแบบของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพเพื่อให้มีการปฏิบัติที่มีมาตรฐานสำหรับการจัดการศึกษาของครู สอดคล้องกับForce & Unesco. (2020, p.29) ได้ศึกษาเรื่อง BACK TO SCHOOL ในยุคNEW NORMAL องค์การยูเนสโกก็ได้ออกมาแนะนำแก่โรงเรียนถึง 7 วิธี ช่วยให้ครูประสบความสำเร็จ เมื่อโรงเรียนกลับมาเปิดอีกครั้ง ดังนี้ 1) รับฟังเสียงของครูในการกำหนดนโยบายและแผนการเพราะการพูดคุยเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนเปิดโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 2) สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับทุกคนในโรงเรียนความปลอดภัยและความเป็นอยู่ของนักเรียนและครูคือสิ่งสำคัญที่สุด 3) ให้ความสำคัญกับสภาพจิตใจ สังคมและอารมณ์ของครูและนักเรียน 4) ช่วยให้ครูปรับตัวเข้ากับ New Normal เมื่อกลับมาสอนในชั้นเรียนตามปกติครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการสนับสนุน และได้รับทรัพยากรที่เพียงพอในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน 5) จัดให้มีครูเพียงพอและให้ครูได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 6) ลงทุน

กับภาคการศึกษา 7) คอยเช็คสถานการณ์ และข้อเสนอแนะจากครู

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยเลือกแนวทางการพัฒนาเป็น
5 โครงการ 19 กิจกรรม ดังต่อไปนี้ 1) โครงการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ ประกอบด้วย
กิจกรรมนิเทศการเรียนการสอน Teaching team กิจกรรมอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพ
และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กิจกรรมหนึ่งครูหนึ่งวิจัยในชั้นเรียน 2) โครงการพัฒนา
ทักษะวิชาชีพ ประกอบด้วยกิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะครูให้มีทักษะอุตสาหกรรมเป้าหมาย
การพัฒนาประเทศ (S-Curve/New S-Curve) Excellent/สาขาอื่น ๆ กิจกรรม Up Skill /
Re Skill กิจกรรมพัฒนามาตรฐานอาชีพ กิจกรรมศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน 3) โครงการ
พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรมประกอบด้วยกิจกรรมจัดทำพัฒนา
งานวิจัย นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ กิจกรรมสื่อห้องเรียนเทคโนโลยี กิจกรรมห้องสมุด ICT
กิจกรรมแลกเปลี่ยนนวัตกรรม การเรียนรู้ 4) โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่ง
การเรียนรู้ ประกอบด้วยกิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมและ
สิ่งประดิษฐ์ กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะตามความเชี่ยวชาญ (Excellent Teacher) กิจกรรม
พัฒนาสมรรถนะที่ทันสมัยตามมาตรฐานอาชีพ กิจกรรมรายงานการประเมินตนเอง
5) โครงการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย
กิจกรรมกลุ่มสร้างสรรค์ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรมเพื่อนคู่คิด กิจกรรมจัดทำและ
เผยแพร่สิ่งประดิษฐ์ผลงานวิจัยสู่ชุมชน กิจกรรมเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการ
เรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ จำเป็นต้องมีการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการจัด
การเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์ทำงานร่วมกับครูและบุคลากรมี
โอกาสในการทำกิจกรรมร่วมกัน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดกิจกรรมต้องประสาน
สัมพันธ์เชื่อมโยงกันในทุก ๆ กิจกรรมการออกแบบกิจกรรมครูผู้ร่วมวิจัยต้องมีส่วนร่วมใน
การออกแบบเพื่อส่งเสริมพัฒนาโครงการกิจกรรมให้เกิดภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
ตามวิถีปกติใหม่ สอดคล้องกับณัฐพล ปินทอง (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการสังเคราะห์
องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 ผลการวิจัยพบว่า
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 มีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ/

แนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ 3.1) การศึกษาความต้องการจำเป็น 3.2) การวางแผนการพัฒนา 3.3) การดำเนินการพัฒนาและการติดตามประเมินผล 3.4) การปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา 3.5) การรายงานผล และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการตรวจสอบแนวทางฯพบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผกาวิลี เกียรติโกวิท (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่ามีความเหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยเพื่อเพิ่มภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนครอยู่ 3 แนวทางได้แก่ 1) ด้านแรงจูงใจภายในควรส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ตั้งเป้าหมายความสำเร็จของตนเองและองค์กร กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ เกิดความรักความศรัทธาความรู้สึกที่ดี โดยใช้หลักเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมแรงในการปฏิบัติงานดูแลเอาใจใส่ร่วมกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ 2) ด้านสภาพแวดล้อมเปิด ควรสนับสนุนให้มีการจัดประชุมแจ้ง นโยบายในการบริหาร ให้คำแนะนำ ให้แนวทางในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศ แห่งความเป็นประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อน และหลังทำกิจกรรมหรือโครงการ เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ให้เกียรติกัน สร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจ เปิดเผย และยอมรับฟังความคิดเห็นตามมติ ที่ประชุม เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงานเพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาต่อไป 3) ด้านความรู้เชิงลึก ควรมีการสำรวจความต้องการมากำหนดทิศทางการพัฒนา จัดสรรทรัพยากรในการพัฒนาความรู้ สนับสนุนให้ครูไปอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ ต่อยอดความรู้บนพื้นฐานความรู้เดิม มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องสร้อยสุดา กรีน (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้มีส่วนประกอบ ดังนี้คือ หลักการ จุดประสงค์เนื้อหา กระบวนการพัฒนา สื่อ/แหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลกระบวนการพัฒนาแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ 1) การฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ 2) การฝึกปฏิบัติจริง 3) ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (PLC) และ 4) การนิเทศ กำกับติดตาม สอดคล้องกับสมพร ปานดำ (2563, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่องพลวัตวิกฤตสู่โอกาสของอาชีวศึกษาไทยบนความปกติใหม่ พบว่า แนวทางการปรับวิกฤตให้เป็นโอกาสนี้ ประกอบไปด้วย 1) การสอนที่จะมีทั้งทักษะวิชาการ ทักษะ

วิชาชีพ และทักษะวิชาชีพ ในยุคโควิด-19 2) การเรียนรู้ฐานชุมชนและครอบครัว

3) การออกแบบการเรียนรู้ แบบ New normal ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป 4) ยุทธศาสตร์การประเมินเพื่อการพัฒนา จากวิกฤตการณ์โควิด-19 ครั้งนี้จึงเป็นโอกาสของการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ บนหลักการของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ยึดหลัก “การเรียนรู้ นำ การศึกษา” กล่าวคือโรงเรียนสามารถหยุดได้ แต่การเรียนรู้หยุดไม่ได้ สอดคล้องกับพระมหาพรพล พชรเมธี (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่เกรียง ในพระราชูปถัมภ์พบว่าวิธีพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่เกรียงในพระราชูปถัมภ์ พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย และเหมาะสมกับนักเรียน และต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนจัดให้มีการอบรมครูในการจัดการเรียน การสอนและการผลิตสื่อการสอนให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูสามารถนำความรู้มาพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่เกรียง ในพระราชูปถัมภ์ คือ ทางโรงเรียนควรมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาหลักสูตรพร้อมทั้งการจัดการเรียนการสอนให้เกิดความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไปควรมีกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย และคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละบุคคลจัดซื้อ จัดหาจัดจ้างและผลิตสื่อเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลควรมีความสอดคล้องกับ แบบเรียนและมีรูปแบบที่หลากหลายในการวัดและประเมินผล และสอดคล้องกับ Ciprian Obrad (2021, p. 22) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาของการสอนออนไลน์ ภาควิชาสังคมวิทยา เพื่อให้สอดคล้องกับฐานวิถีชีวิตใหม่ การศึกษามุ่งเน้นในสิ่งต่อไปนี้เป็นหลัก: การใช้เครื่องมือการสอนออนไลน์ใหม่ ๆ และวิธีการจัดการศึกษาในโรมาเนียหลังวิกฤตโควิด-19 เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานของครู เพื่อปรับตัวให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการสอน ในด้านการจัดการศึกษาส่วนใหญ่ที่เป็นการศึกษาออนไลน์ซึ่งเป็นความท้าทายในการใช้เครื่องมือทางการศึกษารูปแบบใหม่ ๆ ปัจจัยดังกล่าวจะถูกเพิ่มเข้าไปในสิ่งที่มีอยู่แล้วของระบบการศึกษาวิธีการจัดการปัจจัยเหล่านี้ให้สามารถกำหนดความเป็นอยู่ที่ดีของนักศึกษาในโรงเรียนและมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทางการศึกษาโดยมีครูเป็นผู้นำหลัก

4. ผลการพัฒนากาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

ของวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ผลการพัฒนากาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) พบว่า การพัฒนากาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) ผลการสะท้อนจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ครูมีการพัฒนากาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ มีการพัฒนาตนเอง ทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ร่วมกับเพื่อนร่วมงานพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีการออกแบบการเรียนการสอนใหม่ ๆ มีความหลากหลายเพื่อกระตุ้นและพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ วางแผนการเรียนรู้และประเมินผลตามสภาพจริง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างนวัตกรรมเพื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ทำให้น่าสนใจ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ผลการวิจัยในรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นรูปแบบการทำงานร่วมประสานกับทุกขั้นตอนของผู้ร่วมวิจัย สร้างความสัมพันธ์อันดีเกิดบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์และร่วมกันผู้วิจัยและผู้ร่วมกำหนดวิธีการพัฒนากาวะผู้นำเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ทั้ง 5 องค์ประกอบ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการศึกษาด้วยตนเอง การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติจริง การศึกษาดูงาน ชุมชนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ สิ่งที่ผู้วิจัยเห็นความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ การปรับเปลี่ยนตัวเองคือผู้วิจัย และผู้ร่วมวิจัยที่ร่วมกันพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองมีภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งภาวะผู้นำนี้ผู้ร่วมวิจัยและผู้ร่วมวิจัยตระหนักเห็นความสำคัญขององค์การ ร่วมกันพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานจึงมีส่วนช่วยให้บุคลากรในองค์การเกิดศรัทธาเชื่อถือและเชื่อมั่นในศักยภาพ ยอมรับในตัวผู้นำ ยอมรับในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มองเห็นปัญหาขององค์การที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน และมองเห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นหากมีการพัฒนาที่จะส่งประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ได้สร้างโอกาสทางการศึกษา โดยมีการพัฒนาศูนย์อบรมอาชีวศึกษา มีการฝึกอาชีพชุมชน สนับสนุน OTOP ขยายให้มีผู้เรียนอาชีวศึกษา เพิ่มขึ้น ลดการออกกลางคัน มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ปฏิรูปการสอบให้ทันกับยุคสมัยอย่างมีคุณภาพ สร้างประสิทธิภาพในด้านการบริหารจัดการ ให้เป็นที่ยอมรับเชื่อมั่นมีเอกภาพใช้เทคโนโลยีสนับสนุน มีความร่วมมือในการจัดการ

อาชีวศึกษาเพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพ ด้วยความร่วมมือในและต่างประเทศ สอดคล้องกับ
 สกฤณา บุญรอดรัมย์ (2563, หน้า 226) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพระดับ
 ประถมศึกษาผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพ ระดับประถมศึกษา
 ประกอบด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยงและการนิเทศแบบคลินิกที่นำมาบูรณาการร่วมกัน
 เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงที่สุด สอดคล้องกับสร้อยสุดา กรีน (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา
 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
 สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูใน
 การจัดการเรียนรู้ ตรวจสอบได้ พฤติกรรมภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้รูปแบบการ
 พัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ที่เปลี่ยน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$
 $=4.21$) สอดคล้องกับคมศิลป์ ประสงค์สุข (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษารูปแบบการ
 พัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดย
 กระบวนการจัดการความรู้ พบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการประกันคุณภาพ
 การศึกษาของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกระบวนการจัดการความรู้มีองค์ประกอบ
 ได้แก่ 1) พัฒนาภาวะผู้นำครู 2) วางแผนพัฒนา 3) ปฏิบัติตามแผน 4) ติดตามและ
 ปรับปรุง 5) ประเมินและสรุปผลการทดลอง การใช้รูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษา
 ภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่ามีประโยชน์ เกิดประโยชน์ต่อ
 สถานศึกษาช่วยให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามี ประสิทธิภาพมากขึ้นผลการ
 ประเมินรูปแบบ พบว่ามีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และ
 ความถูกต้อง ครบคลุมอยู่ในระดับมากที่สุด กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจ และ
 ความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการดำเนินการตามรูปแบบการประกันคุณภาพภายใน
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้อง
 กับฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการ
 การเรียนรู้กับการทำงานของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
 พบว่า รูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการ
 จัดการ ได้แก่ โครงสร้างคณะกรรมการ และวัตถุประสงค์ 2) ด้านกระบวนการบริหาร
 ได้แก่ ขั้นตอนเตรียมขั้นตอนดำเนินการและขั้นสรุป 3) ด้านผลประโยชน์ของความร่วมมือ ได้แก่
 ผลประโยชน์ของสถานศึกษาและผลประโยชน์ของสถานประกอบการ 4) ด้านหลักสูตร
 ได้แก่ ลักษณะหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่

การจัดการเรียน การสอนภายในสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอนภายในสถานประกอบการรูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานของสถานศึกษามีความเป็นประโยชน์และมีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับไพวัน วะพะจัน (2565, หน้า 9 – 10) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย สหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวพบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำครู มีรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน มหาวิทยาลัยสหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา การวัด และการประเมินผล ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูก่อนการทดลองใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและหลังการทดลองใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ทั้ง 5

องค์ประกอบ คือองค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ด้านวิชาการ องค์ประกอบที่ 3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรมสามารถนำมาออกแบบพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ในสถานศึกษาที่มีบริบททางการศึกษาใกล้เคียงกันได้

1.2 ผลการวิจัยพบว่าปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีปัญหาและความต้องการจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงตนเองพัฒนาตนเองเพื่อความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ครูต้องศึกษาหาความรู้ด้านวิชาการ เพื่อวางแผนการสอนอย่างหลากหลายและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและ

เทคนิคต่าง ๆ ของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันมีทักษะวิชาชีพมีความสามารถในการเลือกใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและเหมาะสมสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ครูต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอทันกับยุคสมัยและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกัน มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจนและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา ซึ่งเกิดจากการตกลงร่วมกันเพื่อหาแนวทางการ พัฒนาส่งผลให้การพัฒนาก้าวหน้าครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ สามารถนำไปหาแนวทางพัฒนาได้ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

1.3 แนวทางการพัฒนาก้าวหน้าครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จัดเป็น 5 โครงการ 19 กิจกรรม ซึ่งเป็นกิจกรรมที่หลากหลายเกิดจากการหารือร่วมกันออกแบบร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย สามารถนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาก้าวหน้าครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาก้าวหน้าครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

2.1 ควรมีการศึกษาการพัฒนาก้าวหน้าครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ในบริบทอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้เรียนตามวิถีปกติใหม่ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้เรียนตามวิถีปกติใหม่

2.3 ควรมีการพัฒนาก้าวหน้าตามวิถีปกติใหม่ ในด้านอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2565). *แรงงานความรู้สู้โควิด*. เข้าถึงได้จาก <http://www.tosh.or.th/covid-19/index.php/new-normal>. 2 กันยายน 2565.
- กรมอนามัย. (2565). *New Normal ชีวิตวิถีใหม่*. เข้าถึงได้จาก <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=2288>. 2 สิงหาคม 2565.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *การเตรียมความพร้อมของกระทรวงศึกษาธิการก่อนเปิดภาคเรียน*. เข้าถึงได้จาก <http://moe360.blog>. 25 สิงหาคม 2565.
- กิตติพงษ์ ต่างเกยี่. (2565). *สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คมศิลป์ ประสงค์สุข. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยกระบวนการจัดการความรู้*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์. (2564). *รูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชัยชนะ มิตรพันธ์. (2563). *ปรับไลฟ์สไตล์ชีวิตใหม่รับ New Normal หลังวิกฤตโควิด-19*. เข้าถึงได้จาก <https://www.etda.or.th/th/UsefulResource/knowledge-sharing/articles/New-Normal-Lifestyle.aspx>. 9 กันยายน 2565.
- ชูกิจ ลิมปิจำนง. (2563). *Recovery Forum “School Reopening and Teacher Empowerment to cope with the Next Normal in Education”*. เข้าถึงได้จาก <https://m.mgronline.com/qol/detail>. 20 สิงหาคม 2565.
- ณัฐพล ทิพย์สุวรรณ. (2563). *แถลงการณ์ รมว.ศธ.การจัดการเรียนการสอนช่วง COVID-19 ครั้งที่ 2*. เข้าถึงได้จาก <https://moe360.blog>. 26 พฤษภาคม 2565.
- ณัฐพล ปินทอง. (2562). *การสังเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ทองสุข พามี. (2565). การพัฒนาการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบ
ทวิภาคีแผนกวิชาช่างยนต์ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของ
วิทยาลัยการอาชีพ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์
กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธัญญลักษณ์ จีระออน. (2563). สภาพการดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
ตามเกณฑ์ การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐาน
การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 กรณีศึกษาวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี. วิทยานิพนธ์
ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ธีรวัฒน์ ชัดมะโน. (2563). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการจัดการ
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาในจังหวัด
ระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.
- นงลักษณ์ อัจฉนปัญญา. (2563). เมื่อไวรัสโควิด-19 กำลังพลิกโฉมระบบการศึกษาโลก.
เข้าถึงได้จาก <https://www.eef.or.th/30577>. 9 พฤษภาคม 2565.
- นรภัทร พิพัฒน์ภูมิพร. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนออนไลน์ ช่วง
สถานการณ์โควิด19 ของนักศึกษาสาขาการบัญชี วิทยาลัยเทคโนโลยีฐาน
เทคโนโลยี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- นรินทร์ สังข์รักษา. (2561). การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูอาชีวศึกษา
ให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยการวิจัยในชั้นเรียน. วารสารมหาวิทยาลัย
ศิลปากร. 11(1), 2852 – 2872.
- นุชจรี มาลัยเรือง. (2563). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประเสริฐ บุญเรือง. (2563). คู่มือการปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาในการป้องกันการแพร่
ระบาดของโรคโควิด 19. เข้าถึงได้จาก [https://www.eef.or.th/school
management-manual-for-covid-19](https://www.eef.or.th/school-management-manual-for-covid-19). 12 ธันวาคม 2564.

- ผกาวัลลี เกียรติไกรวัล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด
สกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระมหาพชรพล พชรเมธ. (2566). แนวทางการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของ
โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง ในพระราชูปถัมภ์ฯ. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤต
โควิด-19. วารสารศิลปการจัดการ. 4 (3). 783 – 795.
- ไพวัน วงพะจัน. (2565). รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน
มหาวิทยาลัย สหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาตะวัน บุญจิต. (2565). แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในอำเภอ ศรีราชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มารุต พัฒผล. (2563). การประเมินการเรียนรู้ใน New Normal. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- มาลี บุญศิริพันธ์. (2564). รู้จัก "New Normal" ฉบับราชบัณฑิตยสภา. เข้าถึงได้จาก
<https://news.thaipbs.or.th/content/292126>. 25 กรกฎาคม 2565.
- รมย์นลิน ศรีสายหยุด. (2565). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการ
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ราชบัณฑิตยสภา. (2563). เบื้องหลังการบัญญัติศัพท์คำว่า New normal. เข้าถึงได้จาก
<https://royalsociety.go.th>. 31 มกราคม 2564.
- วนิดา ภูขำนิ. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21:
กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำชะ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- วิชัย วงศ์ใหญ่. (2563). New Normal ทางการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย วงศ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2563). การออกแบบการเรียนรู้ใน New Normal.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วิเชียร เกตุสิงห์. (2560). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระยุทธ แสงไชย. (2564). *ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริเดช คำสุพรหม. (2563). *รีวิวลักสูตรยุคโควิด-19*. เข้าถึงได้จาก <https://www.salika.co/2020/05/05/review-mba-program-post-covid-era/>. 30 มีนาคม 2564.
- ศิรินนท์ ทองป้อง. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูและประสิทธิภาพงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สกุณา บุญรอดรัมย์. (2563). *รูปแบบการการพัฒนาคู่มืออาชีพระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สมชัย ศรีสุทธิยากร. (2563). *ผลกระทบจากโควิด-19 ต่อภาคการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/872053>. 5 พฤษภาคม 2565.
- สมพงษ์ วิเศษจันทร์. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2560). *การวัดผลการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สมพร ปานดำ. (2563). *พลิกวิกฤตสู่โอกาสของอาชีวศึกษาไทยบนความปกติใหม่*. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 5 (7). 1 – 13.
- สร้อยสุตา กรีน. (2563). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ในการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *การศึกษายุคดิจิทัล*. เข้าถึงได้จาก <https://www.posttoday.com>. 30 มีนาคม 2564.

- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2563). *Recovery Forum: School Reopening and Teacher Empowerment to Cope with the Next Normal in Education*. เข้าถึงได้จาก <https://www.nxpo.or.th/th>. 29 มีนาคม 2564.
- สุภาภรณ์ พรหมบุตร. (2563). *New Normal กับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง*. เข้าถึงได้จาก <https://dsp.dip.go.th/th/category>. 29 มีนาคม 2564.
- สุเมธ รินทลิก. (2564). *การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุรพล อิศโรศีล. (2563). *ราชบัณฑิตบัญญัติศัพท์ "New Normal" ความปกติใหม่ฐานวิถีชีวิตใหม่*. เข้าถึงได้จาก <https://www.amarintv.com/news/detail/30902>. 28 กรกฎาคม 2565.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสธยา ลือศรี. (2564). *ทักษะภาวะผู้นำรับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อัญญา ทวีสุขกาญจน์. (2564). *แนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- อารีรัตน์ อารีวงศ์. (2564). *ข้อเสนอแนะสำหรับพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- อุทัยทิพย์ เจียวิวรรณกุล. (2565). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- Andrey and Briley. (1995). *Psychological Bulletin*. Historical review and appraisal of research on the learning, retention and transfer of human motor skills.
- Baird. (2002). *Management: Functions and Responsibilities*. NewYork : Harper and Row, Publisher, Inc.

- Barrow and Milburn. (2010). *A Critical Dictionary of Educational Concepts*. 2nd ed. New York: Teachers collage.
- Baum, MacDougall, & Smith. (2006). Power and Glory: Applying Participatory Action Research in Public Health. *Gac Sanit.* 30(6): 405–407.
- Beach and Reinhartz. (2000). *Supervision Leadership : focus on instruction*. Boston: Allyn and Bacon.
- Boyd. (2011). *High School Principals' Perceptions of Teacher Leadership*. Dissertation Abstracts International. 73(2), 209.
- Chang, Yeh, Chen, and Hsiao. (2009). *Taiwan technical education teacher professional development: An examination of some critical factor*. Taiwan: Choung–Hsiao.
- Ciprian Obrad. (2021). *Constraints and Consequences of Online Teaching*, Department of Sociology. West University of Timisoara, pp.1–23.
- Coghlan & Brannick. (2001). *Doing action research in your own organization*. 2nd ed. London: Sage.
- Coseza. (2006). *The Impact of Professional Development Schools on Teacher Leadership*. Retrieved from <http://eric.ed.gov/?id=ED521937>. June 9th 2018.
- Cristina V.T., Catalin N.A., Nadia A., Ramona I.D. and Silvia P. (2021). ONLINE TEACHING PRACTICES AND THE EFFECTIVENESS OF THE EDUCATIONAL PROCESS IN THE WAKE OF THE COVID–19 PANDEMIC. *The Bucharest University of Economic Studies*. Romania, pp.920–932.
- Danielson. (2006). *Teacher Leadership That Strengthens Professional Practice*. Association for Supervision and Curriculum Development. 24(2), 800–933.
- Dessler. (2002). *Management: Leading people and organizations in the 21st Century*. New Jersey: Prentice–Hall International.
- Donovan. (2000). *Participatory Action Research in Health Care*. USA: Blackwell Publishing Ltd.
- Dubrin. (1998). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. Boston: Houghton.

- Dunster and Andrew. (2016). *Dictionary of Natural Resource Management*. Canada : University of British Columbia.
- Force & Unesco. (2020). *BACK TO SCHOOL NEW NORMAL*. Retrieved from https://www.educathai.com/knowledge/articles/362?fbclid=IwAR2VIQDYmsV5kGvsHb5FnXAqZjilF_i6vz4ctTyHr1wYYNcPmFLsBG1Hb00. July 31 2021.
- Fullan and Stiegelbauer. (2001). *Leading in a Culture of Change*. San Francisco. CA: Jossey–Bass.
- Gilber and others. (2000). *rganizational, Behavior Structure Processes*. International Edition, United States of America: Irwin/McGraw–Hill.
- Gunderson, M. M. (2014). *A study of the influence vocational education has on students, ultimate academic success*. Florida: University of Central Florida Orlando, Florida.
- Harris & Lambert. (2009). *Creative Leadership*. Journal of Management in Education. 23(1). 9–11.
- Householder. (1998). *A Curriculum Theory*. 3rd ed. Wilmette Illinois: The Kagg Press.
- James,E.A., Milenkiewicz, M.T. and Bucknam (2008). *Participatory Action Research for Educational Leadership*. California: Sage.
- Kaufman. (2017). *Mega planning*. Thousand Oaks: Sage Publication.
- Kock et al. (1997). *Partici Patory Action Research in Health Systems: a Method Reader*. Canada: Equinet.
- Language. (2014). *Techniques and Principles in Language Teaching*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Leithwood & Jantzi. (1999). *Principal and Teacher Leadership Effects : A Replication*. School Leadership and Management. 2(4). 415–434.
- Lieberman and Miller. (2004). *Teacher Leadership*. San Francisco: Jossey–Bass.
- Matinez. (2006). *Successfully Managing the Team: Technique for Effective Employee Involvement*. New Delhi: Maya Publishers.
- Mckillip. (2007). *Need Analysis Tools for the Human Services and Education*. Newbury Park: Sage Publications.

- Michalish. (1999). *Are You Really Ready to Build a Project Team*. New York : John Wiley & Sons.
- Miller. (2004). *Nursing for Wellness in Older Adults (4thed)*. New York : Lippincott.
- Miner. (2002). *Organizational behavior: Foundations, theories, and analyses*. New York: Oxford University Press.
- Parker. (2018). *Factors that contribute to a successful secondary vocational education program in the state of Mississippi*. Mississippi: University of Southern Mississippi.
- Peerce. (2006). Beyond the learning society: the learning world? *International Journal of Lifelong Education*. 25(3), 307–320.
- Ramsaroop. (2011). *Vocational and technical education changes that are potential contributors to the economic development of Trinidad and Tobago*. Virginia: Polytechnic Institute and State University of Virginia.
- Reviere et al. (2016). *Needs assessment: A creative and practical guide for social scientists*. Washington, D.C.: Taylor & Francis.
- Richardson & Sarah. (2006). *Creativity in Context*. Boulder, Co: Westview Pr.
- Robin McTaggart. (2009). *Principles for Participatory Action Research*. Adult Education Quarterly. 41(3) : 172 – 179 ; Spring.
- Rockett and Percival. (2002). *Social Enterprise in Anytown*. London :Calouste Gulbenkian Foundation.
- Ronald W. Rebores. (2000). *A Critical Dictionary of Educational Concepts*. 2nd ed. New York Teachs College Press.
- Sallis & Jones. (2002). *Knowledge management in Education*. London: Kogan Page.
- Schroeder. (2009). *The impact of IDEA 2007 on teachers, beliefs and collaborative practices as participants on IEP teams at one middle school*. Iowa: University of Northern Iowa.
- Shuler W. B. (2007). *Actions and perceptions in dismantling the dual system of public higher education in three states: A facilities study*. Tennessee: University of Memphis.

- Stufflebeam et al. (2005). *Systematic Evaluation*. Massachusette: Kluwer–NijhoffPublishing.
- Suranna & Moss. (2002). *Exploring teacher leadership in the context of teacher preparation*. Paper presented at the annual meeting of the Educational Research Association. New Orleans. LA. (ERIC Document Reproduction Service No. ED465751).
- Taher. (2001). *Community and Their Development*. London: Oxford University Press.
- Trulove. (1992). *Handbook of Training and Development*. Oxford: Blackwell.
- Weigand. (1997). *Understand by Design*. New Jersey : Pearson Merrill Prentice Hall.
- Wentling. (1992). Leading the instructional program. In S. Smith. & P. Piele. (Eds.). *School leadership*. (pp. 253–278). Eugene, Oregon: Clearinghouse of Educational Management.
- While Hughes and William. (2001). *Leadership in Organizations*. 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice–Hall.
- Wills. (1993). *Challenge and Change in Language Teaching*. Oxford :The Bath Press.
- Witkin and Altschuld. (2015). *Planning and conduction need assessments: a practical guide*. California: Sage Publication.
- York– Barr and Duke. (2004). *What Do We Know About Teacher Leadership? Findings from Two Decades of Scholarship*. Review of Educational Research, 74(3), pp.255 – 316.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๔

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

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

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

ด้วย นายนิพล แก้วกาหลง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๕๒๐๒๗๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนิพล แก้วกาหลง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๕๕๘ ๖๑๐๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๔

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

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสถิตย์ สำราญสุข

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

ด้วย นายนิพล แก้วกาหลง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๕๒๐๒๗๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี 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 นายนิพล แก้วกาหลง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๕๙๘ ๖๑๐๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๔



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

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่เกี่ยวข้องตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พิชัย วาจนสุนทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนิพล แก้วกาหลง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๕๒๐๒๗๓๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เกี่ยวข้องในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนิพล แก้วกาหลง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๕๙๘ ๖๑๐๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๔



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

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.คม แร่งสูงเนิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนิพล แก้วกาหลง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๕๒๐๒๗๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนิพล แก้วกาหลง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๕๙๘ ๖๑๐๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๔

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

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ชัชวาลย์ สาระภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนิพล แก้วกาหลง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๕๒๐๒๗๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี 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 นายนิพล แก้วกาหลง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๕๕๘ ๖๑๐๑



ที่ ศธ.๐๖๓๒.๑๕ / ๔

วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
เลขที่ ๑๒๔ ต.โคกสว่าง อ.ปลาปาก
จ.นครพนม ๔๘๑๖๐

๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากรโครงการอบรมวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

เรียน ดร.กฤษฎา จักรเสน

ตามที่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ได้จัดทำโครงการอบรมวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สำหรับครูวิทยาลัยการอาชีพ
วัดโสมมังคลาราม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
และพัฒนาบรรยากาศในการทำงานโดยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ขจัดความขัดแย้ง สร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สร้าง
ภาวะผู้นำครู ในวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๗ ณ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จึงขอความอนุเคราะห์ท่านมาเป็นวิทยากรให้ความรู้
แก่บุคลากรทางการศึกษา ในวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๗ ณ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิพล แก้วกาหลง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

งานวิจัยพัฒนานวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์

โทร : ๐ ๔๒๑๙๙ ๕๔๑

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : Nakon๑



ที่ ศธ.๐๖๓๒.๑๕ / ๑๗/๖

วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
เลขที่ ๑๒๔ ต.โคกสว่าง อ.ปลาปาก
จ.นครพนม ๕๘๑๖๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากรโครงการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ สำหรับครู

เรียน ดร.ชัชวาลย์ สารภูมิ

ตามที่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ได้จัดทำโครงการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ สำหรับครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ และพัฒนาบรรยากาศในการทำงานโดยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ขจัดความขัดแย้ง สร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สร้างภาวะผู้นำครู ในวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ณ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จึงขอความอนุเคราะห์ท่าน มาเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่บุคลากรทางการศึกษา ในวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ณ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิพล แก้วกาหลง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

งานวิจัยพัฒนานวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์

โทร : ๐ ๔๒๑๙๙ ๕๕๑

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : Nakon๑

ที่ ศธ ๐๖๓๒.๑๕/๒๖๔



วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
๑๒๔ หมู่ ๒ ตำบลโคกสว่าง
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ๔๘๑๖๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าศึกษาดูงาน โครงการการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่าง ด้านการบริหาร
การจัดการเรียนรู้ และภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์

ด้วย วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีความประสงค์เข้าศึกษาดูงานตามโครงการการศึกษาดูงาน
สถานศึกษาที่เป็นแบบอย่าง ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ และภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถี
ปกติใหม่ เพื่อให้บุคลากรเกิดองค์ความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตน สามารถนำแนวทางที่ได้มาใช้ในการ
ปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้พิจารณาเห็นแล้วว่า วิทยาลัยเทคนิค
กาฬสินธุ์ เป็นสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง ต่อการเข้าศึกษาดูงานในครั้งนี้

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์นำบุคลากรในสังกัด จำนวน
๑๑ คน ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน ๓ คน และครูผู้สอน จำนวน ๘ คน เข้าศึกษาดูงานโครงการการศึกษา
ดูงานสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่าง ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ และภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
ตามวิถีปกติใหม่ ในวันศุกร์ที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ทั้งนี้วิทยาลัยการอาชีพ
วัดโสมมังคลาราม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิพล แก้วกาหลง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร ๐๙๘ ๙๙๙๙ ๕๗๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : Nakon๑

“เรียนดี มีความสุข”

ที่ ศธ ๐๖๓๒.๑๕/๒๖๔



วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
๑๒๔ หมู่ ๒ ตำบลโคกสว่าง
อำเภอลำปลาย จังหวัดนครพนม ๔๘๑๖๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าศึกษาดูงาน โครงการการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่าง ด้านการบริหาร
การจัดการเรียนรู้ และภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสกลนคร

ด้วย วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีความประสงค์เข้าศึกษาดูงานตามโครงการการศึกษาดูงาน
สถานศึกษาที่เป็นแบบอย่าง ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ และภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถี
ปกติใหม่ เพื่อให้บุคลากรเกิดองค์ความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตน สามารถนำแนวทางที่ได้มาใช้ในการ
ปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้พิจารณาเห็นแล้วว่า วิทยาลัยเทคนิค
สกลนคร เป็นสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง ต่อการเข้าศึกษาดูงานในครั้งนี้

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์นำบุคลากรในสังกัด จำนวน
๑๑ คน ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน ๓ คน และครูผู้สอน จำนวน ๘ คน เข้าศึกษาดูงานโครงการการศึกษา
ดูงานสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่าง ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ และภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้
ตามวิถีปกติใหม่ ในวันอังคารที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ทั้งนี้วิทยาลัยการอาชีพ
วัดโสมมังคลาราม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิพล แก้วกาหลง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร ๐๙๘ ๙๗๙๙ ๔๗๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : Nakon๑

“เรียนดี มีความสุข”

ที่ ศธ ๐๖๓๒.๑๕/๒๖๕



วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
๑๒๔ หมู่ ๒ ตำบลโคกสว่าง
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ๔๘๑๖๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าศึกษาดูงาน โครงการการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่าง ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ และภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครพนม

ด้วย วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีความประสงค์เข้าศึกษาดูงานตามโครงการการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่าง ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ และภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ เพื่อให้บุคลากรเกิดองค์ความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตน สามารถนำแนวทางที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้พิจารณาเห็นแล้วว่า วิทยาลัยเทคนิคนครพนม เป็นสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง ต่อการเข้าศึกษาดูงานในครั้งนี้ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์นำบุคลากรในสังกัด จำนวน ๑๑ คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ๓ คน คณะครูผู้สอน จำนวน ๘ คน เข้าศึกษาดูงานโครงการการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่าง ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ และภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ในวันศุกร์ที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ทั้งนี้วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิพล แก้วกาหลง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร ๐๙๘ ๙๗๙๙ ๔๗๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : Nakon๑

“เรียนดี มีความสุข”



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โทร. IP (๒๖๘)

ที่ อว ๐๖๒๑.๐๘/ว ๓๔๓

วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณารับรองโครงการวิจัยภายหลังการขอชี้แจงต่อข้อคำถามหรือข้อเสนอแนะของกรรมการ
เรียน นายนิพล แก้วกาหลง

ตามที่ท่านได้ขอชี้แจงต่อข้อคำถามหรือข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่กรณีวิทยาลัยการอาชีวศึกษาวัดโสมสังคาราม (Development of Teacher Leadership for Learning Management in the New Normal in the Case of Wat Kosamangklaram Vocational College) หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๗ - ๐๑๐ นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ได้พิจารณาการขอชี้แจงดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว “มีมติรับรองโครงการวิจัยของท่าน” ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุกัญญา คุปตะบุตร

(นางสาวสุกัญญา คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



COA NO. ๐๓๐/๒๕๖๗

IEC NO. HE ๖๗-๐๑๐

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่กรณีวิทยาลัยการอาชีพ
วัดโสมมังคลาราม (Development of Teacher Leadership for Learning
Management in the New Normal in the Case of Wat Kosamangkaram
Vocational College)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายนิพล แก้วกาหลง

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. ประวัติผู้วิจัย/ผู้ร่วมวิจัย
๔. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับตอบแบบสอบถาม)
๕. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร (สำหรับอาสาสมัครอายุ ๑๘ ปีขึ้นไป)
๖. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - ๖.๑ แบบสอบถามความต้องการจำเป็น
 - ๖.๒ แบบประเมินการพัฒนาผู้นำครู
 - ๖.๓ แบบสังเกตการพัฒนาภาวะผู้นำครู
 - ๖.๔ แบบสัมภาษณ์การพัฒนาผู้นำครู

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการ
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗

วันหมดอายุ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๘

รายงานความก้าวหน้า ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๘

ผู้ลงนาม กุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ชั้น ๒ อาคารปฏิบัติการตรวจวิเคราะห์วิจัย เทคโนโลยี

และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐

โทรศัพท์ ๐๔๒-๙๗๐-๑๕๔

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ จำนวน 5 ท่าน
ประกอบด้วย

1. นายสถิตย์ สำราญสุข ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2
2. ดร.ชัชวาลย์ สารภูมิ ผู้อำนวยการอาชีวศึกษาบัณฑิต
สถาบันอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2
3. ดร.พิชัย วาจนสุนทร ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครพนม
4. ดร.คม แรงสูงเนิน ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

โครงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
ตามวิถีปกติใหม่

โครงการที่ 1 โครงการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการ เรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ สำหรับครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ผู้รับผิดชอบ นายสหัส เกษมจิตต์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
หัวหน้าโครงการ

ระยะเวลาดำเนินการ มกราคม ถึง มีนาคม 2567

หลักการและเหตุผล

บุคลากรครูถือเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามวิถีปกติใหม่ ซึ่งจากผลที่เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบันครูต้องพัฒนาตนเองเรียนรู้ให้เท่าทันเพื่อปรับตัวตามสิ่งต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเราไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าในปัจจุบันและในอนาคตมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่เกิดขึ้นนี้มีความท้าทายมากด้านการจัดการศึกษาตามวิถีปกติใหม่ การเตรียมครูในฐานะเป็นผู้ออกแบบการจัดการศึกษาในชั้นเรียนเพื่อจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ให้มีความพร้อมเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการรู้ให้เท่าทันกระแสของการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้น

ในปัจจุบันวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามภายใต้การพัฒนากิจการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ซึ่งการบริหารการศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตามวิถีปกติใหม่ สิ่งที่เป็นปัจจัยสนับสนุนการศึกษาอยู่ในระดับเอื้อต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในด้านปัจจัยพื้นฐานของผู้เรียน มีความพร้อมด้านครอบครัว ปัจจัยด้านชุมชนและสังคมสิ่งแวดล้อมปัจจัยด้านอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาการศึกษาแล้วแต่มีทิศทางเอื้อต่อการพัฒนา แต่การออกแบบการจัดการเรียนรู้ของครูยังใช้รูปแบบการสอนแบบเดิม ยังมุ่งเน้นการดำเนินการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ครูยังเป็นครูผู้จัดการเรียนการสอนหนังสือจากแบบเรียนที่กำหนด หากจะพิจารณาถึงการพัฒนาด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลารามยังไม่พัฒนาเท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามวิถีปกติใหม่ของความต้องการการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ครูยังไม่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมเท่าที่ควรควร ขาดการตระหนักถึงความสำคัญตามวิถีปกติใหม่ ขาดการพัฒนาการเรียนรู้และครูยังขาดทักษะการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อออกแบบและ

พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา อีกทั้งการประสานความร่วมมือกันในการทำงานร่วมกันของเพื่อนร่วมงานยังขาดประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมสายชั้นยังเป็นการทำงานแบบแยกส่วนขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกันขาดการตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคม ตามวิถีปกติใหม่ ซึ่งครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนานักเรียนซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่ต้องเติบโตมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ดังนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาจึงมีโครงการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ สำหรับครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
2. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
3. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสพบปะ ประชุมหารือตลอดจนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน
4. เพื่อพัฒนาบรรยากาศในการทำงานโดยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ขจัดความขัดแย้ง สร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สร้างภาวะผู้นำครู

เป้าหมาย

1. จัดทำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
2. บุคลากรทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสพบปะ ประชุมหารือตลอดจนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน

5. พัฒนาบรรยากาศในการทำงานโดยการสร้างมนุษยสัมพันธ์
ขจัดความขัดแย้ง สร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สร้างภาวะผู้นำครู

กิจกรรม

1. พบปะพูดคุยกลุ่มย่อยก่อนเริ่มงานแต่ละวัน
2. จัดทำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
3. ประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาความความเข้าใจในบทบาทภาวะผู้นำครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
4. ประชุมแบบไม่เป็นทางการ
5. การประกาศเกียรติคุณยกย่องบุคลากรดีเด่น

ปฏิทินการดำเนินการ

กิจกรรม	ปี 2567		
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.
1. พบปะพูดคุยก่อนเริ่มปฏิบัติงาน	←		→
2. จัดทำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำ	←→		
3. ประชุมเชิงปฏิบัติการใน 5 องค์ประกอบ	←		→
3.1 ทักษะวิชาชีพ			
3.2 ความรู้ด้านวิชาการ			
3.3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้			
3.4 การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้			
3.5 การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและสร้าง นวัตกรรม			
4. ประชุมกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ	←		→
5. การประกาศเกียรติคุณยกย่องบุคลากรดีเด่น			←→

การประเมินผล

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
1. ครูมีคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม 2. ครูทุกคนมีการประสานการทำงานร่วมกัน 3. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน 4. ครูได้รับเกียรติบัตรและยกย่องชมเชย 5. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน นักเรียนและผู้ปกครอง	1. ประเมินจากสภาพจริง 2. สัมภาษณ์	1. ประเมินจากสภาพจริง 2. แบบสอบถามการรวมกิจกรรม 3. สัมภาษณ์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
2. วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีบุคลากรที่มีคุณภาพพร้อมที่จะพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

หมายเหตุ คณะผู้ร่วมวิจัยคาดหวังว่า

1. โครงการนี้จะช่วยพัฒนาความรู้ ความเข้าใจภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ทุกองค์ประกอบ
2. โครงการนี้จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ในระดับบุคคล และระดับสถานศึกษาให้เกิดขึ้น

ตาราง 10 โครงการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ สำหรับครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
1. โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ 1.1 กิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะครูให้มีทักษะอุตสาหกรรมเป้าหมายการพัฒนาประเทศ (S-Curve/New S-Curve) Excellent/สาขาอื่น ๆ 1.2 กิจกรรม Up Skill / Re Skill 1.3 กิจกรรมพัฒนามาตรฐานอาชีพ 1.4 กิจกรรมศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน	นายสหะ เกษมจิตต์ นายชนวีร์ ทองสุตธี น.ส.กรกนก โกพล	มกราคมถึงมีนาคม
2. โครงการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ 2.1 กิจกรรมนิเทศการเรียนการสอน Teaching team 2.2 กิจกรรมอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2.3 กิจกรรมหนึ่งครูหนึ่งวิจัยในชั้นเรียน	นายสหะ เกษมจิตต์ น.ส.กรกนก โกพล นายพันธ์ศักดิ์ วงศ์คำ	มกราคมถึงมีนาคม
3. โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 3.1 กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ 3.2 กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะตามความเชี่ยวชาญ (Excellent Teacher) 3.3 กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะที่ทันสมัยตามมาตรฐานอาชีพ 3.4 กิจกรรมรายงานการประเมินตนเอง	นายสหะ เกษมจิตต์ น.ส.วารุณี ศรีสุภักดิ์ นายกฤษฎา บัวศรี	มกราคมถึงมีนาคม

โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
4. โครงการพัฒนาการทำงานเป็นทีม และ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 4.1 กิจกรรมกลุ่มสร้างสรรค์ร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 4.2 กิจกรรมเพื่อนคู่คิด 4.3 กิจกรรมจัดทำและเผยแพร่สิ่งประดิษฐ์ ผลงานวิจัยสู่ชุมชน 4.4 กิจกรรมเชิดชูเกียรติครูและบุคลากร ทางการศึกษา	นายสหะ เกษมจิตต์ นายปรีชา ดอกพอง น.ส.นิรันดร์รัตน์ มะณีแสง	มกราคมถึง มีนาคม
5. โครงการพัฒนาการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและสร้างนวัตกรรม 5.1 กิจกรรมจัดทำพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ 5.2 กิจกรรมสื่อห้องเรียนเทคโนโลยี 5.3 กิจกรรมห้องสมุด ICT 5.4 กิจกรรมแลกเปลี่ยนนวัตกรรม การเรียนรู้	นายสหะ เกษมจิตต์ นายปรีชา ปุ่มเป้า น.ส.ปาริฉัตร ทารคำอ้อย	มกราคมถึง มีนาคม

โครงการที่ 1.1 โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

ผู้รับผิดชอบ นายสหัส เกษมจิตต์
 นายชนวีร์ ทองสุตธี
 นางสาวกรรณก โกล

ระยะเวลาดำเนินการ มกราคม ถึง มีนาคม 2567

หลักการและเหตุผล

ครูอาชีวศึกษาในยุควิถีปกติใหม่ ต้องมาพร้อมกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ทั้งทางทฤษฎีและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทาง ทฤษฎี สู่การปฏิบัติงานวิชาชีพ เป็นผู้จัดการด้านกิจกรรมการเรียนรู้ โดยทำหน้าที่ในการ พัฒนาโครงการสอน กำหนดนโยบายในโรงฝึกงาน เตรียมจัดทำงบประมาณรายงานผล ปฏิบัติงาน จัดหาและสั่งซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์ และประเมินผลการเรียนการสอน ดำเนิน กิจกรรมการเรียนรู้ โดยให้ความรู้ทางด้านทฤษฎีแก่นักเรียน สาธิตการปฏิบัติงาน ประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียน ให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ สร้างสื่อการ เรียนการสอน ควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน ทำข้อสอบ จัดนักเรียนเพื่อหมุนเวียนการ ปฏิบัติงาน และปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน เป็นที่ปรึกษากิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ ให้การปรึกษากิจกรรมในโรงฝึกงาน บริการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ควบคุมการใช้เครื่องจักร ตรวจสอบและซ่อมแซมเครื่องมือ จัดบริเวณ ปฏิบัติงานให้สะอาดเรียบร้อย ทำแผนภูมิความก้าวหน้า รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์เพื่อ วางแผน แนะนำกิจกรรม ดังนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาดังกล่าวจึงมีโครงการพัฒนาทักษะ วิชาชีพ สำหรับครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูให้มีทักษะอุตสาหกรรมเป้าหมายการพัฒนาประเทศ (S-Curve/New S-Curve) Excellent/สาขาอื่น ๆ
2. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะที่มีให้ดีกว่าเดิม (Up Skill /Re Skill)
3. เพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพ
4. เพื่อฝึกทักษะวิชาชีพ และฝึกปฏิบัติจากประสบการณ์การทำงานจริง เพิ่มประสบการณ์และความเชื่อมั่นให้กับครูอาชีวศึกษาในการออกไปปฏิบัติงานในชุมชน

เป้าหมาย

1. พัฒนาระบบผู้นำครูด้านทักษะวิชาชีพ สำหรับครูวิทยาลัยการอาชีพ วัดโสมมังคลาราม
2. ครูมีทักษะอุตสาหกรรมเป้าหมายการพัฒนาประเทศ (S-Curve/New S-Curve) Excellent/สาขาอื่น ๆ
3. ส่งเสริมการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะที่มีให้ดีกว่าเดิม (Up Skill /Re Skill)
4. ครูมีมาตรฐานอาชีพ
5. ฝึกทักษะวิชาชีพ และฝึกปฏิบัติจากประสบการณ์การทำงานจริง เพิ่มประสบการณ์และความเชื่อมั่นให้กับครูอาชีวศึกษาในการออกไปปฏิบัติงานในชุมชน

กิจกรรม

1. กิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะครูให้มีทักษะอุตสาหกรรมเป้าหมายการพัฒนาประเทศ (S-Curve/New S-Curve) Excellent/สาขาอื่น ๆ
2. กิจกรรม Up Skill / Re Skill
3. กิจกรรมพัฒนามาตรฐานอาชีพ
4. กิจกรรมศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน

ปฏิทินการดำเนินการ

กิจกรรม	ปี 2567		
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.
1. กิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะครูใหม่ทักษะ อุตสาหกรรมเป้าหมายการพัฒนาประเทศ (S-Curve/New S-Curve) Excellent/สาขาอื่น ๆ	←		→
2. กิจกรรม Up Skill / Re Skill	←		→
3. กิจกรรมพัฒนามาตรฐานอาชีพ	←		→
4. กิจกรรมศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน	←		→

การประเมินผล

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
1. ครูร่วมพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม 2. ครูทุกคนมีการประสานการทำงานร่วมกัน 3. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน 4. ครูได้รับเกียรติบัตรและยกย่องชมเชย 5. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน นักเรียนและผู้ปกครอง	1. ประเมินจากสภาพจริง 2. สัมภาษณ์	1. ประเมินจากสภาพจริง 2. แบบสอบถามการร่วมกิจกรรม 3. สัมภาษณ์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
2. วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีบุคลากรที่มีคุณภาพพร้อมที่จะพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

หมายเหตุ คณะผู้ร่วมวิจัยคาดหวังว่า

1. โครงการนี้จะช่วยพัฒนาความรู้ ความเข้าใจภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ทุกองค์ประกอบ
2. โครงการนี้จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ในระดับบุคคล และระดับสถานศึกษาให้เกิดขึ้น

โครงการที่ 1.2 โครงการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ

ผู้รับผิดชอบ นายสหัส เกษมจิตต์
 นางสาวกรรณก โภพล
 นายพันธ์ศักดิ์ วงศ์คำ

ระยะเวลาดำเนินการ มกราคม ถึง มีนาคม 2567

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนหรือหน่วยงานทางการศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาร่วมกัน การพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ ครูอาชีพศึกษาต้องตระหนักถึงการพัฒนาและปรับปรุงการสอนของตนด้วยการเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอนเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ได้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีในห้องเรียนและโรงฝึกงาน ผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกันและให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล สภาพห้องเรียนและโรงฝึกงานมีสื่อการสอนที่เพียงพอและมีคุณภาพ ตลอดจนทั้งมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนมากที่สุด ดังนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาดังกล่าวจึงมีโครงการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ สำหรับครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อส่งเสริมการนิเทศการเรียนการสอน Teaching team
2. เพื่อจัดการอบรมสัมมนาบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. เพื่อพัฒนาความรู้ด้วยวิจัยในชั้นเรียน

เป้าหมาย

1. พัฒนาภาวะผู้นำครูด้านความรู้ด้านวิชาการ สำหรับครูวิทยาลัการอาชีพ
วัดโสมมังคลาราม
2. ส่งเสริมการนิเทศการเรียนการสอนTeaching team
3. มีการจัดอบรมสัมมนาบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน
4. พัฒนาความรู้ด้วยวิจัยในชั้นเรียน

กิจกรรม

1. กิจกรรมนิเทศการเรียนการสอนTeaching team
2. กิจกรรมอบรมสัมมนาบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน
3. กิจกรรมหนึ่งครูหนึ่งวิจัยในชั้นเรียน

ปฏิทินการดำเนินการ

กิจกรรม	ปี 2567		
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.
1. กิจกรรมนิเทศการเรียนการสอน Teaching team	←		→
2. กิจกรรมอบรมสัมมนาบุคลากรเพื่อพัฒนา ศักยภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	←		→
3. กิจกรรมหนึ่งครูหนึ่งวิจัยในชั้นเรียน	←		→

การประเมินผล

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
1. ครูร่วมพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม 2. ครูทุกคนมีการประสานการทำงานร่วมกัน 3. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน 4. ครูได้รับเกียรติบัตรและยกย่องชมเชย 5. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน นักเรียนและผู้ปกครอง	1. ประเมินจากสภาพจริง 2. สัมภาษณ์	1. ประเมินจากสภาพจริง 2. แบบสอบถามการรวมกิจกรรม 3. สัมภาษณ์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
2. วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีบุคลากรที่มีคุณภาพพร้อมที่จะพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

หมายเหตุ คณะผู้ร่วมวิจัยคาดหวังว่า

1. โครงการนี้จะช่วยพัฒนาความรู้ ความเข้าใจภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ทุกองค์ประกอบ
2. โครงการนี้จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ในระดับบุคคล และระดับสถานศึกษาให้เกิดขึ้น

โครงการที่ 1.3 โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ผู้รับผิดชอบ นายสหะ เกษมจิตต์
 นางสาววารุณี ศรีสุภักดิ์
 นายกฤษฎา บัวศรี

ระยะเวลาดำเนินการ มกราคม ถึง มีนาคม 2567

หลักการและเหตุผล

ครูอาชีพศึกษาต้องมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันอีกทั้ง มุ่งมั่นพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและงานอาชีพเพื่อสร้างสรรค์งานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง และมีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิตให้เจริญก้าวหน้า สามารถเชื่อมโยงกับตัวชีวิตของการเป็นบุคคลแห่งการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้ที่มีคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม การเรียนรู้อาจทำได้หลายวิธี เช่น อ่านหนังสือหรือสารที่มีประโยชน์ ดูรายการโทรทัศน์หรือฟังวิทยุที่มีสาระ ค้นหาหาความรู้โดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ชักถามข้อมูลจากผู้รู้รวมทั้งสามารถจับใจความสำคัญเพื่อแยกแยะและเลือกสาระข้อมูลที่ได้มาอย่างมีเหตุผล บุคคลที่น่าข้อมูล ประสพการณ์มาพิจารณาไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอเกิดความรู้ไปสู่การปฏิบัติจนกลายเป็นวิถีชีวิตของตน ผู้บริหาร ครู นักเรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนเป็นผู้ใฝ่รู้ แสวงหาความคิดใหม่ ๆ ตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด และพัฒนาปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลา ติดต่อกับสื่อสารกันในบรรยากาศของความไว้วางใจ และโลกทัศน์ที่เปิดกว้างมีการแบ่งปันความรู้และการแก้ปัญหาาร่วมกัน สิ่งที่สำคัญก็คือ การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งที่สุด เป็นการค้นพบ สัจธรรมของชีวิตบุคคลแห่งการเรียนรู้ แสวงหาความจริงของชีวิต อาศัยการไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาดังกล่าวจึงมีโครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สำหรับครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามความเชี่ยวชาญ (Excellent Teacher)
3. เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่ทันสมัยตามมาตรฐานอาชีพ
4. เพื่อให้บุคลากรรายงานการประเมินตนเอง

เป้าหมาย

1. พัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สำหรับครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
2. เสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
3. พัฒนาสมรรถนะตามความเชี่ยวชาญ (Excellent Teacher)
4. พัฒนาสมรรถนะที่ทันสมัยตามมาตรฐานอาชีพ
5. บุคลากรมีการรายงานการประเมินตนเอง

กิจกรรม

1. กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
2. กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะตามความเชี่ยวชาญ (Excellent Teacher)
3. กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะที่ทันสมัยตามมาตรฐานอาชีพ
4. กิจกรรมรายงานการประเมินตนเอง

ปฏิทินการดำเนินการ

กิจกรรม	ปี 2567		
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.
1. กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนา งานวิจัย นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์	←		→
2. กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะตามความเชี่ยวชาญ (Excellent Teacher)	←		→
3. กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะที่ทันสมัยตาม มาตรฐานอาชีพ	←		→
4. กิจกรรมรายงานการประเมินตนเอง	←		→

การประเมินผล

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
1. ครูร่วมพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัด การเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการ อาชีพวัดโสมมังคลาราม 2. ครูทุกคนมีการประสานการทำงานร่วมกัน 3. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ร่วมกัน 4. ครูได้รับเกียรติบัตรและยกย่องชมเชย 5. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน นักเรียนและผู้ปกครอง	1. ประเมินจาก สภาพจริง 2. สัมภาษณ์	1. ประเมินจาก สภาพจริง 2. แบบสอบถาม การร่วมกิจกรรม 3. สัมภาษณ์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
2. วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีบุคลากรที่มีคุณภาพพร้อมที่จะพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

หมายเหตุ คณะผู้ร่วมวิจัยคาดหวังว่า

1. โครงการนี้จะช่วยพัฒนาความรู้ ความเข้าใจภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ทุกองค์ประกอบ
2. โครงการนี้จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ในระดับบุคคล และระดับสถานศึกษาให้เกิดขึ้น

โครงการที่ 1.4 โครงการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

ผู้รับผิดชอบ นายสหัส เกษมจิตต์

นายปรีชา ดอกพอง

นางสาวนิรันดร์รัตน์ มะณีแสง

ระยะเวลาดำเนินการ มกราคม ถึง มีนาคม 2567

หลักการและเหตุผล

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมคนออกไปเป็นทำงานที่ใช้ความรู้และเป็นผู้คนที่พร้อมเรียนรู้ ครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ด้วย และในขณะเดียวกันก็ต้องมีทักษะในการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 ทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัยและตลอดชีวิต ครูต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะในการเป็นโค้ช และเป็นคุณอำนวย ในการเรียนรู้แบบ PBL (Project-Based learning) ครูจะต้องปรับตัวมากซึ่งเป็นเรื่องยากจึงต้องมีตัวช่วย คือ Professional Learning Communities (PLC) คือการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานที่ครู ต้องออกแบบการเรียนรู้โดยการสร้างความรู้ และเรียนรู้เป็นทีม เพื่อศิษย์จะได้นำความรู้ ทักษะไปใช้ในการดำรงชีวิตเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์มีคุณค่าต่อการดำรงชีวิตในโลกของการทำงานครูต้องออกแบบการเรียนรู้ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การออกแบบการเรียนรู้ทักษะการสื่อสารและความร่วมมือการออกแบบการเรียนรู้ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ดังนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาดังกล่าวจึงมีโครงการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ สำหรับครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อจัดทำและเผยแพร่สิ่งประดิษฐ์ผลงานวิจัยสู่ชุมชน
4. เพื่อเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมาย

1. พัฒนากภาวะผู้นำครูด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
สำหรับครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
2. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
4. มีการจัดทำและเผยแพร่สิ่งประดิษฐ์ผลงานวิจัยสู่ชุมชน
5. เชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม

1. กิจกรรมกลุ่มสร้างสรรค์ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. กิจกรรมเพื่อนคู่คิด
3. กิจกรรมจัดทำและเผยแพร่สิ่งประดิษฐ์ผลงานวิจัยสู่ชุมชน
4. กิจกรรมเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปฏิทินการดำเนินการ

กิจกรรม	ปี 2567		
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.
1. กิจกรรมกลุ่มสร้างสรรครวมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	←		→
2. กิจกรรมเพื่อนคู่คิด	←		→
3. กิจกรรมจัดทำและเผยแพร่สิ่งประดิษฐ์ ผลงานวิจัยชุมชน	←		→
4. กิจกรรมเชิดชูเกียรติครูและบุคลากร ทางการศึกษา	←		→

การประเมินผล

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
1. ครูรวมพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัด การเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการ อาชีววัดโสมสังคราราม 2. ครูทุกคนมีการประสานการทำงานร่วมกัน 3. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนรู้อย่างร่วมกัน 4. ครูได้รับเกียรติบัตรและยกย่องชมเชย 5. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน นักเรียนและผู้ปกครอง	1. ประเมินจาก สภาพจริง 2. สัมภาษณ์	1. ประเมินจาก สภาพจริง 2. แบบสอบถาม การรวมกิจกรรม 3. สัมภาษณ์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
2. วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม มีบุคลากรที่มีคุณภาพพร้อมที่จะพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

หมายเหตุ คณะผู้ร่วมวิจัยคาดหวังว่า

1. โครงการนี้จะช่วยพัฒนาความรู้ ความเข้าใจภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ทุกองค์ประกอบ
2. โครงการนี้จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ในระดับบุคคล และระดับสถานศึกษาให้เกิดขึ้น

โครงการที่ 1.4 โครงการพัฒนาการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและสร้างนวัตกรรม

ผู้รับผิดชอบ นายสหัส เกษมจิตต์
 นายปรีชา ปุ่มเป้า
 นางสาวปาริฉัตร ทารคำอู๋

ระยะเวลาดำเนินการ มกราคม ถึง มีนาคม 2567

หลักการและเหตุผล

นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการศึกษามากมายประการ ทั้งนี้เนื่องจากในโลกยุคโลกาภิวัตน์โลกมีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าทั้งด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษางานบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับ นวัตกรรมการศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาในบางเรื่อง เช่น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกัน จำนวนผู้เรียนที่มากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลง การใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ใน ระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาก็มีส่วนช่วยให้การใช้ทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การนำความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ทั้งวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรกลไกและเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อมุ่งหวังให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน ผู้ศึกษา ตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนั้น ๆ

ดังนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาดังกล่าวจึงมีโครงการพัฒนาการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและสร้างนวัตกรรม สำหรับครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์
2. เพื่อส่งเสริมการสร้างสื่อห้องเรียนเทคโนโลยี
3. เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมห้องสมุด ICT
4. เพื่อแลกเปลี่ยนนวัตกรรมการเรียนรู้

เป้าหมาย

1. พัฒนาระบบผู้นำครูด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและสร้างนวัตกรรม
สำหรับครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมนังคาราม
2. พัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์
3. ส่งเสริมการสร้างสื่อห้องเรียนเทคโนโลยี
4. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมห้องสมุด ICT
5. แลกเปลี่ยนนวัตกรรมการเรียนรู้

กิจกรรม

1. กิจกรรมจัดทำพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์
2. กิจกรรมสื่อห้องเรียนเทคโนโลยี
3. กิจกรรมห้องสมุด ICT
4. กิจกรรมแลกเปลี่ยนนวัตกรรมการเรียนรู้

ปฏิทินการดำเนินการ

กิจกรรม	ปี 2567		
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.
1. เพื่อพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์	←		→
2. เพื่อส่งเสริมการสร้างสื่อห้องเรียนเทคโนโลยี	←		→
3. เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมห้องสมุด ICT	←		→
4. เพื่อแลกเปลี่ยนนวัตกรรมการเรียนรู้	←		→

การประเมินผล

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
1. ครูร่วมพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัด การเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิท्याลัยการ อาชีวะวัดโสมมังคลาราม 2. ครูทุกคนมีการประสานการทำงานร่วมกัน 3. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ร่วมกัน 4. ครูได้รับเกียรติบัตรและยกย่องชมเชย 5. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน นักเรียนและผู้ปกครอง	1. ประเมินจาก สภาพจริง 2. สัมภาษณ์	1. ประเมินจาก สภาพจริง 2. แบบสอบถาม การรวมกิจกรรม 3. สัมภาษณ์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูวิทยาลัยการอาชีวะวัดโสมมังคลาราม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
2. วิท्याลัยการอาชีวะวัดโสมมังคลาราม มีบุคลากรที่มีคุณภาพพร้อมที่จะพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

หมายเหตุ คณะผู้ร่วมวิจัยคาดหวังว่า

1. โครงการนี้จะช่วยพัฒนาความรู้ ความเข้าใจภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ทุกองค์ประกอบ
2. โครงการนี้จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ในระดับบุคคล และระดับสถานศึกษาให้เกิดขึ้น

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามความต้องการจำเป็น
การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม เพื่อสอบถามระดับความรู้ที่มีในปัจจุบัน และระดับความรู้ที่คาดหวังจะพัฒนา
2. ผู้ตอบแบบสอบถามคือครูในวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
4. การตอบแบบสอบถาม ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริง ครบทุกข้อ และกรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในจุดที่บกพร่อง เพื่อประโยชน์สูงสุดของการศึกษาความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ครั้งนี้

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามนี้

นิพล แก้วกาหลง

นักศึกษาลัทธิศรัทธาธรรมศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย☐ หญิง

2. อายุปัจจุบัน (ปี)

☐ ต่ำกว่า 30 ปี☐ 30 – 49 ปี☐ 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาของท่าน

☐ ปริญญาตรี☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี☐ 10 – 20 ปี☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เป็นระดับความรู้ที่มีในปัจจุบัน และระดับความรู้ที่พึงประสงค์จะพัฒนาตามรายการทุกข้อ โดยกำหนดข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

1 หมายถึง ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติที่มีในปัจจุบัน/ ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

2 หมายถึง ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติที่มีในปัจจุบัน/ ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติที่พึงประสงค์น้อย

3 หมายถึง ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติที่มีในปัจจุบัน/ ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติที่พึงประสงค์ปานกลาง

4 หมายถึง ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติที่มีในปัจจุบัน/ ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติที่พึงประสงค์มาก

5 หมายถึง ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติที่มีในปัจจุบัน/ ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติที่พึงประสงค์มากที่สุด

ข้อ	การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติที่มีในปัจจุบัน					ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ทักษะวิชาชีพ											
1	มีความสามารถในการวางแผนการเรียนการสอนให้เหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหาหลักสูตรที่เป็นปัจจุบัน										
2	มีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจผู้เรียนให้สอดคล้องกับยุคสมัย										
3	มีความสามารถในการเลือก การใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและเหมาะสมกับชีวิตประจำวัน										
4	สามารถให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน										
5	มีความสามารถที่จะสาธิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้										
6	มีทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และวัสดุที่เหมาะสมกับชีวิตประจำวัน										
7	มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการใช้งานในปัจจุบัน										
8	มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน										
ความรู้ด้านวิชาการ											
9	วางแผนการสอนอย่างหลากหลายและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง										

ข้อ	การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติที่มีในปัจจุบัน					ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10	ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน										
11	เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน										
12	ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมและสภาพการณ์ปัจจุบัน										
13	ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือที่ทันสมัย เช่น พอดคาสต์ (Podcast) สตรีมมิ่ง (Streaming)										
14	สนับสนุนให้มีสื่อการสอนที่ทันสมัย เพียงพอและมีคุณภาพ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน										
15	ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน										
16	เสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน										
เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้											
17	ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน										

ข้อ	การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติที่มีในปัจจุบัน					ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
18	พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอให้ทันกับยุคสมัย										
19	มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ										
20	มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม										
21	แสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม										
22	มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตปกติใหม่										
23	มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตปกติใหม่										
การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้											
24	การปฏิสัมพันธ์ที่ดีของคนในทีม										
25	มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม										
26	มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา										
27	มีความรู้สึกรวมกันและมีทัศนคติในทิศทางเดียวกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม										
28	เปิดเผย ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกัน และไว้วางใจไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม										

[illegible]

ตอนที่ 3

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

คำชี้แจง ขอให้ท่านเสนอแนะความต้องการอื่น ๆ ของท่านเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ
ครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ โดยเขียนตอบในช่องว่างที่กำหนดให้

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง



แบบประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำครู
การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม”

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นหลังการดำเนินกิจกรรมตามโครงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
2. ผู้ดำเนินการประเมิน คือ ผู้ร่วมวิจัยในฐานะครูวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม จำนวน 9 คน
3. แบบประเมินฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบประเมิน
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามนี้

นิพล แก้วกาหลง

นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์ดุขุฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

สอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย☐ หญิง

2. อายุปัจจุบัน (ปี)

☐ ต่ำกว่า 30 ปี☐ 30 – 49 ปี☐ 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาของท่าน

☐ ปริญญาตรี☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี☐ 10 – 20 ปี☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

ข้อมูลภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เป็นระดับภาวะผู้นำครู ตามรายการทุกข้อ โดยกำหนดข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำครู น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำครู น้อย
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำครู ปานกลาง
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำครู มาก
- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำครู มากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่	ระดับภาวะผู้นำครู				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ทักษะวิชาชีพ						
1	มีความสามารถในการวางแผนการเรียนการสอนให้เหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหาหลักสูตรที่เป็นปัจจุบัน					
2	มีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจผู้เรียนให้สอดคล้องกับยุคสมัย					
3	มีความสามารถในการเลือก การใช้อุปกรณ์การสอนและใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและเหมาะสมกับชีวิตประจำวัน					
4	สามารถให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน					
5	มีความสามารถที่จะสาธิตให้ผู้เรียนเป็นตัวอย่างได้					
6	มีทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และวัสดุที่เหมาะสมกับชีวิตประจำวัน					

ข้อ	ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามวิถีปกติใหม่	ระดับภาวะผู้นำครู				
		1	2	3	4	5
7	มีความสามารถในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการใช้งานในปัจจุบัน					
8	มีความสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้ด้านวิชาการ						
9	วางแผนการสอนอย่างหลากหลายและพัฒนา วิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง					
10	ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน					
11	เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน					
12	ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมและสภาพการณ์ ปัจจุบัน					
13	ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือที่ทันสมัย เช่น พอดคาสต์ (Podcast) สตรีมมิ่ง (Streaming)					
14	สนับสนุนให้มีสื่อการสอนที่ทันสมัย เพียงพอ และ มีคุณภาพ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน					
15	ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน ให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน					
16	เสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน ให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน					

ข้อ	ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามวิถีปกติใหม่	ระดับภาวะผู้นำครู				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบย่อยที่ 3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้						
17	ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับ สภาพการณ์ปัจจุบัน					
18	พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอให้ทันกับยุคสมัย					
19	มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับ เพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
20	มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีไม่ว่า จะอยู่ในสภาวะการณ์ใดก็ตาม					
21	แสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ตามเป้าหมายไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะการณ์ใดก็ตาม					
22	มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการ ดำรงชีวิตให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตปกติใหม่					
23	มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตปกติใหม่					
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การทำงานเป็นทีม และ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้						
24	การปฏิสัมพันธ์ที่ดีของคนในทีม					
25	มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกันไม่ว่าจะอยู่ใน สภาวะการณ์ใดก็ตาม					
26	มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจนและ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา					
27	มีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติในทิศทาง เดียวกันไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะการณ์ใดก็ตาม					
28	เปิดเผย ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกัน และ ไว้วางใจไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะการณ์ใดก็ตาม					

ข้อ	ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามวิถีปกติใหม่	ระดับภาวะผู้นำครู				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบย่อยที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างนวัตกรรม						
29	การออกแบบสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้					
30	การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้					
31	การใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัด การเรียนรู้					
32	การจัดการสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ใน การจัดการเรียนรู้					

คำชี้แจง ขอให้ท่านเสนอแนะความต้องการอื่น ๆ ของท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ โดยเขียนตอบในช่องว่างที่กำหนดให้

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง



**แบบสังเกตการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม”**

คำชี้แจง

1. แบบสังเกตฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม ซึ่งเกิดขึ้นระหว่าง การดำเนินกิจกรรมตามโครงการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
2. ผู้ดำเนินการสังเกตการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม คือผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูล
3. แบบสังเกตฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้สังเกต
 - ตอนที่ 2 สถานการณ์ในการสังเกต
 - ตอนที่ 3 สิ่งที่ได้จากการสังเกต

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามนี้

นิพล แก้วกาหลง

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1
ข้อมูลส่วนตัวของผู้สังเกต

ชื่อผู้สังเกต ตำแหน่ง

วุฒิการศึกษา สถานที่ทำงาน

สังเกตเมื่อวันที่ เดือน พ.ศ. เวลา ถึง

ตอนที่ 2
สถานการณ์ในการสังเกต ผู้สังเกตเลือกสถานการณ์ในการสังเกต
ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างดำเนินโครงการกิจกรรม
หรือการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการในสถานการณ์อื่น ๆ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เป็นพฤติกรรมที่ครูแสดงออกตามรายการสังเกต โดยกำหนดข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง ระดับความเป็นจริง น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับความเป็นจริง น้อย
- 3 หมายถึง ระดับความเป็นจริง ปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับความเป็นจริง มาก
- 5 หมายถึง ระดับความเป็นจริง มากที่สุด

ข้อ	รายการสังเกต	ระดับความเป็นจริง				
		1	2	3	4	5
1	ครูมีส่วนร่วมในการทำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่					
2	การจัดทำคู่มือเสร็จทันตามเวลา					
3	คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่มีองค์ประกอบและเนื้อหาที่ครบถ้วน					
4	มีการใช้คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
5	ครูสมัครใจเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ อยู่เสมอ					
6	ครูมีความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้					
7	ครูมีความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำครูด้านทักษะวิชาชีพและนำไปประยุกต์ใช้ได้					
8	ครูมีความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำครูด้านความรู้ด้านวิชาการและนำไปประยุกต์ใช้ได้					
9	ครูมีความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำครูด้านเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ได้					
10	ครูมีความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำครูด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ได้					
11	ครูมีความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรมและนำไปประยุกต์ใช้ได้					

ข้อ	รายการสังเกต	ระดับความเป็นจริง				
		1	2	3	4	5
12	การพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้และ ปรึกษาหารือกันของฝ่ายบริหารและครูดำเนินการ ได้ตามที่กำหนด					
13	ครูได้นำสิ่งที่แลกเปลี่ยนความรู้และปรึกษาหารือ กับฝ่ายบริหารไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ					
14	ครูสนใจและรวมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ					
15	การดำเนินงานกิจกรรมดำเนินการ ได้ตามกำหนดเวลา					
16	ในการดำเนินกิจกรรมครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
17	ในการดำเนินกิจกรรมมีบรรยากาศแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการทำงานที่ดี					
18	ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
19	มีครูได้รับการประกาศเกียรติคุณด้านต่าง ๆ ในทุก ๆ กิจกรรม					
20	นักศึกษารวมกิจกรรมและมีความสุขใน การทำกิจกรรม					

ตอนที่ 3

สิ่งที่ได้จากการสังเกต

คำชี้แจง ขอให้ท่านบันทึกหรือเขียนบรรยายสิ่งที่พบเห็น หรือสิ่งที่ได้ยินหลักเสียง
การแสดงความคิดเห็นหรือการใช้ความคิดเห็นตัวของผู้สังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูล
ที่แท้จริงที่ได้จากการสังเกต โดยเขียนลงในช่องว่างที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง



แบบสัมภาษณ์การพัฒนาระบบผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
กรณีวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม”

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามผู้ร่วมวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
ต่อการพัฒนาระบบผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
2. แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาระบบผู้นำครูเพื่อการจัดการ
เรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง

วุฒิการศึกษา สถานที่ทำงาน

สังเกตเมื่อวันที่ เดือน พ.ศ. เวลา ถึง

ชื่อผู้สัมภาษณ์ นายนิพล แก้วกาหลง สถานที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2

ประเด็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

1. ท่านมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
ตามวิถีปกติใหม่ ไปใช้ประโยชน์อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ไปใช้ประโยชน์อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ ไปใช้ประโยชน์
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชน
แห่งการเรียนรู้ ไปใช้ประโยชน์อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม
ไปใช้ประโยชน์อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

7. ท่านมีการปฏิบัติเกี่ยวกับวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ไปใช้ประโยชน์อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....



แบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามตัวแทนนักเรียน นักศึกษา และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำครู เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม
2. แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
 - ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง

วุฒิการศึกษา สถานที่ทำงาน

สังเกตเมื่อวันที่ เดือน พ.ศ. เวลา ถึง

ชื่อผู้สัมภาษณ์ นายนิพล แก้วกาหลง สถานที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2

ประเด็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่

1. ท่านคิดว่าครูมีภาวะผู้นำเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าครูมีการปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพ อย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าครูมีการปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ด้านวิชาการ อย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าครูมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อย่างไร

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าครูมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ อย่างไร

.....

.....

.....

6. ท่านคิดว่าครูมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรมอย่างไร

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

คำคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 44 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการ
พัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 45 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่ วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 46 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ทักษะวิชาชีพ ค่าความเชื่อมั่น 0.95	1	0.87
	2	0.90
	3	0.89
	4	0.62
	5	0.76
	6	0.85
	7	0.87
	8	0.86
2. ความรู้ด้านวิชาการ ค่าความเชื่อมั่น 0.86	9	0.50
	10	0.54
	11	0.46
	12	0.68
	13	0.73
	14	0.71
	15	0.72
	16	0.47
3. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่น 0.91	17	0.73
	18	0.82
	19	0.58
	20	0.78
	21	0.69
	22	0.74
	23	0.71

ตาราง 46 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
4. การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่น 0.87	24	0.46
	25	0.81
	26	0.78
	27	0.65
	28	0.80
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม ค่าความเชื่อมั่น 0.77	29	0.76
	30	0.65
	31	0.70
	32	0.30

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

ตาราง 47 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมิน
การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามวิถีปกติใหม่
วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ทักษะวิชาชีพ ค่าความเชื่อมั่น 0.86	1	0.69
	2	0.72
	3	0.35
	4	0.65
	5	0.45
	6	0.62
	7	0.74
	8	0.67
2. ความรู้ด้านวิชาการ ค่าความเชื่อมั่น 0.99	9	0.99
	10	0.96
	11	0.98
	12	0.93
	13	0.98
	14	0.91
	15	0.97
	16	0.89
3. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่น 0.95	17	0.81
	18	0.66
	19	0.86
	20	0.92
	21	0.88
	22	0.83
	23	0.87

ตาราง 47 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
4. การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่น 0.90	24	0.82
	25	0.84
	26	0.66
	27	0.75
	28	0.73
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม ค่าความเชื่อมั่น 0.87	29	0.83
	30	0.78
	31	0.57
	32	0.72

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายนิพล แก้วกาหลง
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 29 เดือน มกราคม พ.ศ. 2516
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 219 ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2527	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบึงกาฬ อำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2537	ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2539	ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2546	ครุศาสตรบัณฑิตสาขาสหกรรมบัณฑิต (ค.อ.บ.) สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน
พ.ศ. 2563	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2567	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2543	อาจารย์ 1 ระดับ 3 วิทยาลัยการอาชีพเซกา
พ.ศ. 2552	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพตระการพืชผล
พ.ศ. 2554	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการนครพนม
พ.ศ. 2559	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครพนม
พ.ศ. 2560	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนาแก
พ.ศ. 2561	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
พ.ศ. 2565	ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม