

การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

นายภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2553
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**THE DEVELOPMENT OF A TRAINING PROGRAM MODEL OF
TRANSFORMATIONAL LEADER TEACHERS IN LEARNING MANAGEMENT
FOR TEACHERS IN RAJABHAT UNIVERSITY EDUCATIONAL REGIONS**

Mr. Bhumbhong Jomhonghibhat

**A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Higher Education**

Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2010

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏ

โดย

นายภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์

สาขาวิชา

อุดมศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิภา ปรัชญพฤทธิ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ บวรศิริ

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุุณศึกษบัณฑิต

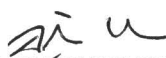


..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



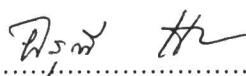
..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันธุ์ศักดิ์ พลสารรัมย์)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิภา ปรัชญพฤทธิ)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ บวรศิริ)



..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์)



..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร บุญใช้)

ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์: การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการ
 เรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (THE DEVELOPMENT OF A TRAINING
 PROGRAM MODEL OF TRANSFORMATIONAL LEADER TEACHERS IN LEARNING
 MANAGEMENT FOR TEACHERS IN RAJABHAT UNIVERSITY EDUCATIONAL REGIONS)
 อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ.ดร. อภิภา ปรัชญพฤทธิ, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: รศ.ดร. วราภรณ์
 บรรศิริ, 645 หน้า

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ
 จัดการเรียนรู้ 2) พัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาค
 การศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) ประเมินผลรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ
 จัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ ครูใน
 โรงเรียนมัธยมศึกษาในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุทธานคร จำนวน 357 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
 การทดลอง จำนวน 30 คน ขั้นตอนของการวิจัย มี 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูล 2) จัดทำโครงร่างรูปแบบ
 หลักสูตรฝึกอบรม 3) การตรวจสอบรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม 4) การทดลองใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมและ5)
 การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์เนื้อหาและใช้ค่า ร้อยละ
 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test แบบ Dependent Samples, One-Way Repeated Measures
 ANOVA และ วิธี Bonferroni การประเมินคุณลักษณะใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบบุริค

ผลการวิจัย พบว่า แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คือการแสดง
 พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการมีความเข้าใจที่คงทนเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและ
 มีคุณลักษณะที่ครอบคลุมถึงความสามารถอธิบาย ตีความ ประยุกต์ วิเคราะห์ วิพากษ์ มีหลายมุมมอง เข้าใจตนเองและ
 ผู้อื่น สำหรับคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ทั้ง 6 คุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนน
 หลังการทดลองสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยคุณลักษณะที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงสุด ได้แก่ คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและ
 เห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็ม
 ความสามารถ ผลการพัฒนาแบบหลักสูตรฝึกอบรม มีองค์ประกอบดังนี้คือ หลักการ วัตถุประสงค์ การวัดและ
 ประเมินผลการฝึกอบรม เนื้อหา กิจกรรมการอบรม บทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม ผลการประเมิน
 คุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ทุกคุณลักษณะหลังการอบรมตามรูปแบบหลักสูตร
 ฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 ในส่วนของความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า
 ก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการประเมินความ
 พึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม
 อยู่ในระดับมากที่สุด

ภาควิชา นโยบายน การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อนิสิต
 สาขาวิชา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
 ปีการศึกษา 2553 ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

4984693727: MAJOR HIGHER EDUCATION

KEYWORDS: TRANSFORMATIONAL LEADER TEACHERS IN LEARNING MANAGEMENT

BHUMBHONG JOMHONGBHIBHAT: THE DEVELOPMENT OF A TRAINING PROGRAM MODEL OF TRANSFORMATIONAL LEADER TEACHERS IN LEARNING MANAGEMENT FOR TEACHERS IN RAJABHAT UNIVERSITY EDUCATIONAL REGIONS. ADVISOR: ASST. PROF. APIPA PRACHYAPRUIT, Ph.D. , CO-ADVISOR: ASSOC. PROF. VARAPORN BOVORNSIRI, Ph.D., 645 pp.

The objectives of this study were: (1) to analyze concepts of qualities of transformational leader teachers in learning management, (2) to develop a training program model of transformational leader teachers in learning management for teachers in Rajabhat University Educational Regions and, (3) to evaluate the training program model of transformational leader teachers in learning management for teachers in Rajabhat University Educational Regions. The sampling groups were 357 secondary school teachers for data collection in secondary schools in Sakon Nakhon Rajabhat University Educational Region and 30 teachers for experimental group. The study followed these five steps: 1) to analyze data; 2) to make an outline of the training program model; 3) to check the training program model; 4) to implement the training program model; and 5) to evaluate and adjust the training program model. Data analysis was done by document analysis and using percentage, mean, and standard deviation and t-test of Dependent Samples, One-Way Repeated Measures ANOVA and Bonferroni method, qualities evaluation by using rubric scoring.

The research results found that : the concepts of qualities of transformational leader teachers in learning management were to show the behaviors that indicate having an enduring understanding about the instruction based on educational reform. These some qualities include the abilities to explain, interpret, apply, analyze have multiple perspectives and understand themselves and others. Six qualities of the transformational leader teachers in learning management had a higher average percentage score after the experimentation than the set criterion, as for the fifth quality that is to understand and empathize others, had the highest average percentage score. The model of training program has the following components: Principle, Objectives, Program evaluation and measurement, Content, Training activities, and Roles of resource persons and trainees. After conducted post-test, it is found that all characteristics of transformational leader teachers in learning management were higher than pre-test of training program at a significant level, which is .01. This research also found that a significant difference between the pre-test and post-test scores of trainees' knowledge and understanding about teachers transformational leader teachers in learning management the 0.01 level. In term of satisfaction in the training program model, it is found that trainees had the highest satisfaction level.

Department: Education ,policy, Management and Leadership

Field of Study: Higher Education

Academic Year: 2010

Student's Signature

Advisor's Signature

Co-Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพราะได้รับความเมตตาและกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิภา ปรัชญพฤตย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ บวรศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไข โดยเฉพาะการนำองค์ความรู้มาบูรณาการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการวิจัยและสร้างประสบการณ์ การเรียนรู้และการวิจัยที่ติดต่อระยะเวลาของการศึกษาและการทำวิทยานิพนธ์ให้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

กราบขอบพระคุณศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. ไพฑูรย์ สินลารัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันธุ์ศักดิ์ พลสารัมย์ อาจารย์ ดร. อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ และคณาจารย์ทุกท่านในสาขาวิชาอุดมศึกษา ที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอน ให้คำแนะนำและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในการศึกษาตลอดหลักสูตร

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร บุญใช้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำราญ กำจัดภัย ดร. พจมาน ชำนาญกิจ ดร.อุษา ปราบหงส์ ดร. ไอรดา คล้ายสำริด ที่กรุณาเป็นผู้ช่วยวิจัย ตลอดจน เป็นวิทยากรในการฝึกอบรมรวมถึงครูผู้เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีมา โดยตลอดและขอกราบขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และวิทยากรทุกท่าน ที่ได้กรุณาสละ เวลาอันมีค่า ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จสมบูรณ์ตามจุดมุ่งหมาย ขอขอบคุณผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้ง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่ให้ทุนสนับสนุนในการนำเสนอผลการวิจัยเป็น ระยะ ๆ เช่น การประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยนานาชาติ ครั้งที่ 3 เรื่อง ความร่วมมือ เพื่อการพัฒนาบนเส้นทางระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก (ECWEC) ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร และนำเสนอใน International Symposium in Leadership Development Program, Washington State University, U.S.A เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2553

พลังแห่งความสำเร็จของผู้วิจัยได้มาจากอาจารย์ เพื่อน ๆ พี่ ๆ และน้อง ๆ ลูกศิษย์ รวมถึง ทุกคนในครอบครัว คุณค่าและสารประโยชน์ที่เกิดจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอขอบนุชาพระคุณบิดา มารดาตลอดจนครู อาจารย์ ที่เป็นผู้ให้ความรู้ในขั้นพื้นฐานจนสามารถสำเร็จการศึกษาในขั้นนี้ได้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ด
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
การจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา.....	18
การพัฒนาภาวะผู้นำ.....	28
คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้.....	46
การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้....	55
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการและเทคนิคที่ใช้ในการวิจัย.....	88
นโยบายและพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับอุดมศึกษา.....	92
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	105
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	114
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	114
ตัวแปรที่ศึกษา.....	116
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	117
วิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	117
ขั้นตอนของการวิจัย.....	126

บทที่	หน้า
ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้.....	126
ขั้นตอนที่ 2 จัดทำโครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	127
ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบรูปแบบหลักสูตรครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการ เรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	127
ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	128
ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้.....	135
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	141
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้.....	141
ส่วนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้.....	214
ส่วนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	238
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	325
สรุปผลการวิจัย.....	330
อภิปรายผลการวิจัย.....	336
ข้อเสนอแนะ.....	351
รายการอ้างอิง.....	355
ภาคผนวก.....	371
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	372
ภาคผนวก ข ค่าสถิติคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	429
ภาคผนวก ค ตัวอย่างคู่มือการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม.....	448
ภาคผนวก ง รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	642
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	645

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้และรูปแบบหลักสูตร ฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้.....	116
2 เกณฑ์การประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้.....	133
3 สรุปขั้นตอนการวิจัย.....	137
4 คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้.....	145
5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้.....	146
6 วิเคราะห์คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้.....	150
7 ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม.....	153
8 ผลการวิเคราะห์หลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	157
9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักการของรูปแบบหลักสูตร ฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้.....	159
10 การวิเคราะห์การกำหนดหลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้.....	162
11 ผลการวิเคราะห์การกำหนดวัตถุประสงค์ของรูปแบบหลักสูตร.....	164
12 ผลการวิเคราะห์การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม.....	174
13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล การฝึกอบรม.....	175
14 ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม.....	179
15 ผลการวิเคราะห์การกำหนดเนื้อหาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม.....	185
16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับเนื้อหาในรูปแบบหลักสูตร ฝึกอบรม.....	186
17 วิเคราะห์การกำหนดเนื้อหาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้.....	189

ตารางที่	หน้า
18 ผลการวิเคราะห์การกำหนดกิจกรรมการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม.....	193
19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับกิจกรรมการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม.....	194
20 วิเคราะห์การกำหนดกิจกรรมการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้.....	198
21 ผลการวิเคราะห์การกำหนดบทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม.....	203
22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับบทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม.....	205
23 การวิเคราะห์การกำหนดบทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม.....	208
24 ผลการประเมินโครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	239
25 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ก่อนและหลังการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ระยะที่ 2 รวมทุกคุณลักษณะ.....	245
26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จากการประเมินระยะที่ 1, 2 และ 3 รวมทุกคุณลักษณะ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) โดยภาพรวม ทั้ง 6 คุณลักษณะ.....	247
27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 โดยภาพรวมทั้ง 6 คุณลักษณะ โดยวิธี Bonferroni.....	247
28 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้คุณลักษณะที่ 1 ก่อนและหลังการฝึกอบรม.....	248
29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) คุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ สะเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน.....	249

ตารางที่	หน้า
30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎี ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์และ เสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน จากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 โดยวิธี Bonferroni.....	250
31 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 2 ก่อนและหลังการฝึกอบรมฯ	253
32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) คุณลักษณะที่ 2 มีความสามารถในการ ตีความ เชื่อมโยงและเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในเรื่อง ของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่าง เข้าใจและกระจ่างชัด.....	254
33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 2 มีความสามารถในการ ตีความ เชื่อมโยงและเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในเรื่อง ของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระจ่างชัด จากการประเมิน ระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 โดยวิธี Bonferroni.....	255
34 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 3 ก่อนและหลังการฝึกอบรม.....	257
35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) คุณลักษณะที่ 3 มีความสามารถ ในการประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูป การศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตาม สถานการณ์โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล.....	258

ตารางที่	หน้า
36 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 3 มีความสามารถในการประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล จากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 โดยวิธี Bonferroni.....	259
37 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 4 ก่อนและหลังการฝึกอบรม.....	265
38 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) คุณลักษณะที่ 4 มีความสามารถในการวิพากษ์ ไตร่ตรอง ปรับความคิดเห็นและมีมุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้งและน่าเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง.....	266
39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 4 มีความสามารถในการวิพากษ์ ไตร่ตรอง ปรับความคิดเห็นและมีมุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้งและน่าเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริงจากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 โดยวิธี Bonferroni.....	266
40 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 5 ก่อนและหลังการฝึกอบรม.....	268
41 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงาน และผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ.....	269

ตารางที่	หน้า
42 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนให้ได้รับ การพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ จากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และ ระยะที่ 3 โดยวิธี Bonferroni.....	270
43 ผลการประเมินคุณลักษณะที่ 5 ก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรมฯ โดยผู้เข้ารับ การอบรมประเมินตนเอง.....	271
44 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมิน ตนเอง คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ...	271
45 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษย สัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ จากการ ประเมิน 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 โดยวิธี Bonferroni.....	272
46 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะ ที่ 6 ก่อนและหลังการฝึกอบรม.....	274
47 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) คุณลักษณะที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อ แก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง.....	276
48 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็ง ของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาตนเองจากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 โดยวิธี Bonferroni.....	276

ตารางที่	หน้า
49 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมิน ตนเอง คุณลักษณะที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง.....	277
50 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง คุณลักษณะ ที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองจากการประเมิน ระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 โดยวิธี Bonferroni.....	277
51 การเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้ ก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรมตามรูปแบบหลักสูตร ฝึกอบรมฯ ของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	283
52 ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้.....	284
53 โครงสร้างการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	315
54 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์การเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	430
55 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	430
56 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินโครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	434
57 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้.....	435
58 แสดงค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบวัดความ รู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้.....	437
59 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ.....	438

ตารางที่	หน้า
60 คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบทดสอบคุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิด และทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์ และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน.....	440
61 คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบทดสอบคุณลักษณะที่ 2 มีความสามารถในการตีความเชื่อมโยงและเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระฉับกระฉวย.....	441
62 คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้.....	442
63 คำดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน.....	444
64 คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้.....	445
65 คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงประเมินตนเอง.....	446

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
2	วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.....	60
3	การสังเคราะห์คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ หลักสูตรฝึกอบรมฯ.....	148
4	การกำหนดหลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้.....	160
5	การสังเคราะห์การวัดและประเมินผล.....	177
6	การสังเคราะห์เพื่อกำหนดเนื้อหาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้.....	187
7	การกำหนดกิจกรรมการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงงานด้านการจัดการเรียนรู้.....	196
8	การสังเคราะห์บทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมตามรูปแบบหลักสูตร ฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้.....	206
9	รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	215
10	การปรับปรุงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้าน การจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	243
11	ผลการประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ รวมทุกคุณลักษณะ.....	246
12	คุณลักษณะที่ 1 ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม.....	249
13	คุณลักษณะที่ 2 ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม.....	254
14	คุณลักษณะที่ 3 ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม.....	257
15	คุณลักษณะที่ 4 ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม.....	265

ภาพที่		หน้า
16	คุณลักษณะที่ 5 ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม.....	269
17	คุณลักษณะที่ 6 ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม.....	275
18	รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอนการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครู ในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	290

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประชากรของประเทศให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคม การให้การศึกษาแก่คนในชาติให้มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งความมีวินัย มีคุณธรรม เป็นทั้งคนเก่ง คนดีที่สังคมยอมรับนั้นจะช่วยพัฒนาประเทศ ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2530) ซึ่งสอดคล้องกับพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของวิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2510 ว่า “การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของชาติ ความเจริญและเสื่อมลงของชาตินั้น ขึ้นอยู่กับการศึกษาของพลเมืองเรา ต้องจัดงานด้านการศึกษาของชาติให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น” และ “...นอกจากการศึกษาจะสอนให้คนเก่งแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอบรมให้ดีพร้อมกันไปด้วย ประเทศของเราจึงจะได้คนที่มีคุณภาพ คือ ทั้งเก่ง ทั้งดี มาเป็นกำลังบ้านเมือง ให้ความเก่งเป็นปัจจัยและพลังสำหรับการสร้างสรรค์ และให้ความดีเป็นปัจจัยเพื่อประคับประคองหนุนนำความเก่งให้เป็นไปในทางที่ถูก ที่อำนวยผลเป็นประโยชน์อันพึงประสงค์...” (พระธรรมปิฎก, 2541) การศึกษาเป็นระบบย่อยหนึ่งในสังคม พลวัตทางการศึกษาย่อมส่งผลกระทบต่อพลวัตของการพัฒนาสังคมและประเทศโดยส่วนรวม (ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2532) การศึกษาเป็นทั้งตัวการพัฒนาและเป็นเครื่องมือสำหรับพัฒนา คือเป็นตัวการพัฒนาบุคคล โดยพัฒนาคนทั้งคนหรือชีวิตทั้งชีวิต ตัวพัฒนานั้นคือการศึกษา เมื่อผู้เรียนมีการศึกษาอย่างนี้แล้ว ก็เอาคุณสมบัติที่ตัวมีซึ่งเกิดจากการศึกษานี้ไปเป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิตและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การศึกษาจึงกลายเป็นเครื่องมือพัฒนา เมื่อเรามีการศึกษาคดีแล้วจะไปพัฒนาประเทศ พัฒนาวัตถุ หรือพัฒนาอะไร ก็พัฒนาได้ทุกอย่าง โดยใช้การศึกษาที่ถูกต้องนี้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาดังกล่าว (พระธรรมปิฎก, 2536)

การศึกษาจึงนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน ที่สามารถนำการพัฒนาประเทศทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม ผลผลิตของระบบการศึกษา คือ พลเมืองของประเทศที่สามารถปรับตัว แก้ไขปัญหาที่มีความหลากหลายในสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสามารถริเริ่มการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน ตลอดจนประเทศชาติให้พัฒนาและก้าวหน้าไปได้อย่างมีหลักการ บนพื้นฐานของความเข้าใจ และเหตุผลความถูกต้อง ความดีงาม และความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2538)

แต่เท่าที่ผ่านมาการจัดการศึกษาของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใด ยังตอบสนอง และเอื้อต่อการพัฒนาประเทศไม่ค่อยสมบูรณ์นัก การจัดการศึกษาในอดีตมักจะเน้นการจัดการตามศักยภาพ ความพร้อม หรือความถนัดของหน่วยงานผู้จัดการศึกษา ซึ่งไม่สามารถสร้าง ความมั่นใจได้ว่า ความรู้ความสามารถที่ผู้เรียนได้รับจะเหมาะสมกับการประกอบอาชีพ สภาพทางเศรษฐกิจ และการดำรงชีวิตในสังคม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2539) โดยเฉพาะสังคมในยุคโลกาภิวัตน์รัฐตระหนักว่าการจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคคล ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศ ซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ดีเท่าที่ควร จึงต้องเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาโดยการปฏิรูปการศึกษาเนื่องจากพื้นฐานความเชื่อที่ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่ปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะมาถึงและเชื่อว่าการศึกษาที่เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ ซึ่งจะสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย ทั้งยังสร้างความสมดุลและความกลมกลืนของการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535)

การศึกษาของไทยในอดีตเน้นให้ความสำคัญกับการท่องจำ ไม่ได้ฝึกฝนการคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผล การวัดและประเมินผลก็มุ่งเน้นที่ตัวความรู้ ความจำมากกว่าการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ จึงทำให้ผู้เรียนไม่ค่อยมีความสุข ค่อนข้างเครียด วิตกกังวลสูง ไม่มีทักษะในการประยุกต์เอาความรู้ไปใช้แก้ปัญหา ตลอดจนไม่ค่อยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านในเอเชีย พบว่ามีคุณภาพด้อยกว่าประเทศเพื่อนบ้านมากในปี พ.ศ. 2517-2519 วงการศึกษาไทยพยายามเรียกร้องให้มีการปฏิรูปการศึกษา แต่ต้องชะงักลงเมื่อเกิดความรุนแรงทางการเมือง เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2519 ในปี พ.ศ. 2540 มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ การพยายามปฏิรูปการศึกษาจึงเกิดขึ้นอีกครั้งจากความร่วมมืออย่างจริงจังระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) กับสมาชิกร่างรัฐธรรมนูญ (สสร.) สายการศึกษาและครั้งนี้ถือว่าประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง เมื่อรัฐธรรมนูญได้กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาไว้หลายเรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง 2 เรื่อง ที่สำคัญ ๆ คือ ความเสมอภาคในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี (มาตรา 43) โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและการกำหนดให้มีกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ เพื่อปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม (มาตรา 81) อันเป็นที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 (อุดม เขยกีวงศ์, 2544)

กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการศึกษาจึงได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาอีกครั้ง ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2538 เป็นต้นมา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ประชาชนชาวไทย มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพัฒนาประเทศชาติให้

สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เพื่อสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น โดยผู้ที่ผ่านการศึกษาแต่ละคนจะมีความสามารถและคุณสมบัติพื้นฐานที่สำคัญ คือ เป็นผู้มีความสุขอนามัยดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นผู้มีความสามารถในการคิด เป็นผู้ใฝ่รู้และสามารถแสวงหาความรู้ เป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ เป็นผู้มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่ตัวเสียสละและอดทน ร่วมมือกับผู้อื่นได้ มีความเป็นประชาธิปไตย มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานทางวัฒนธรรมไทย และความเหมาะสมของการศึกษาแต่ละระดับ ซึ่งสามารถสรุปคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2545 ได้ว่า การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอเมอร์สัน (1803-1882) ที่เน้นให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาคนว่าการพัฒนาคนถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อภารกิจด้านนี้เพิ่มมากขึ้น เพราะงานครูเป็นงานที่จะช่วยสร้างคน สร้างงานและสร้างชาติให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

การขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการศึกษาในภาพรวมดำเนินไปอย่างมีทิศทางที่นำไปสู่การปฏิบัติที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมได้นั้น นั่นคือ การปฏิรูปการศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ 1) ปฏิรูประบบการศึกษา 2) ปฏิรูปการเรียนรู้ 3) ปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษา 4) ปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และ 5) ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา นับเป็นทิศทางที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2546) ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิรูปการศึกษานี้ จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของการศึกษาที่เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ ได้เน้นให้มีการปฏิรูปโดยสถานศึกษาได้จัดทำและใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษาใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ครูประเมินผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายตามสภาพจริง และผู้ปกครองมีส่วนในการพัฒนาผู้เรียน ในด้านการ พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาได้ให้มีการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ และให้มีความก้าวหน้าให้วิชาชีพ

จึงกล่าวได้ว่า การปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพของศึกษาโดยรอบด้านที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์สูงสุดที่นักเรียนเป็นสำคัญ นั่นคือมุ่งพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีความสามารถ เป็นคนดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างสันติสุข มีความสุข นับถือศาสนา มีจิตที่มีความสุข ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักธรรม มีความจงรักภักดีต่อ

ชาติและพระประมุขของชาติ มีความเชื่อถือศรัทธาต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย รักษา สิทธิเสรีภาพ เคารพกฎกติกาของสังคมของแต่ละระดับ การศึกษาต้องทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อเรียน และเกิดทักษะที่สำคัญ เช่น การคิด การตัดสินใจ การสื่อสาร การแสวงหาความรู้ข่าวสาร ข้อมูล และสามารถใช้ทักษะเหล่านี้ เพื่อการแก้ไขปัญหาในการเผชิญชีวิตอย่างมีเหตุมีผลอยู่ใน สังคม

นับตั้งแต่ พ.ศ. 2542 ที่ประเทศไทยได้มีการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาเป็นต้นมา การปฏิรูป การเรียนรู้ยังคงเป็นประเด็นที่สังคมทุกฝ่ายจับตาตรวจสอบถึงเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการดำเนินงาน จากรายงานสภาวการณปฏิรูปการศึกษาในปี พ.ศ. 2546 จนถึง ปัจจุบัน พบว่ามี ความพยายามของหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษาแต่ในการดำเนินการยังคงประสบ ปัญหาและอุปสรรคด้านการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและการจัดกระบวนการเรียนรู้ตาม แนวปฏิรูปการศึกษาซึ่งก็คือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (อมรวิรัช นาคทรพ, 2546) จากผลการประเมินความก้าวหน้าการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) พบว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีความก้าวหน้าปานกลาง โดยได้มี การคัดเลือกครูผู้นำปฏิรูปของสังกัดต่าง ๆ และอยู่ระหว่างเตรียมการขยายผล ส่วนการวัดและ ประเมินผลผู้เรียน มีความก้าวหน้าน้อยเนื่องจากจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการที่เคยเน้นความจำเป็น การประเมินตามสภาพจริง เน้นกระบวนการคิดและคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน จากผลการวิจัย ตัวชี้วัดการประเมินผลการเรียนรู้ของนงลักษณ์ วิรัชชัย สุวิมล ว่องวานิช และอวยพร เรืองตระกูล (2549) ซึ่งได้ศึกษาปัญหาและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งผลต่อความก้าวหน้า ในการปฏิรูปการเรียนรู้ พบว่า ในช่วงปีการศึกษา 2544-2549) เป็นช่วงที่มีการปฏิรูปการศึกษา อย่างจริงจัง ซึ่งเป็นช่วงที่เกิดการสับสนและมีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปที่คลาดเคลื่อน การ ดำเนินการผิดไปจากรูปแบบที่ควรจะเป็นสิ่งที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ วิธีการจัดการเรียนรู้ยังไม่เกิด การเปลี่ยนแปลง คือ ไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและขาดการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนซึ่งสอดคล้องกับ รายงานการวิจัยของทิสนา แคมมณีและคนอื่น ๆ (2547) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ การปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านพื้นฐานความรู้ของครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการศึกษา ขาดการพัฒนาวิธีการสอนขาดทักษะทางการวิจัย ครูยังใช้วิธีการสอน แบบเดิม คือ การบรรยายในห้องเรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมน้อยและจากการนิเทศติดตามผลการจัดการ เรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ มีครูที่จัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาเพียงร้อยละ 30 เท่านั้น ส่วนด้านการพัฒนาครู พบว่า ครูขาดการมีภาวะผู้นำตนเอง (Self Leadership) และจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้วิจัย

พบว่า ครูขาดความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ไม่กล้าที่จะตัดสินใจใช้วิธีการสอนแบบใหม่และไม่กล้าเผยแพร่ นำเสนอผลงานของตนเองให้คนอื่น ๆ ได้รับความรู้เนื่องจากในอดีตที่ผ่านมาครูใช้แผนการสอนที่กรมต้นสังกัดจัดทำแล้วมอบให้ครูดำเนินการ และครูขาดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จากการรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ปี 2550 พบว่า ครูบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการใช้โครงงานและจากการสำรวจสภาพปัญหาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะเห็นได้ว่า หลายโรงเรียนมีปัญหาสำคัญที่จะต้องรีบดำเนินการแก้ไข คือ ปัญหาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครู ครูบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูยังไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนของตนเอง ยังยึดครูเป็นศูนย์กลางอยู่และการประเมินผลยังใช้วิธีการแบบเดิม ๆ สภาพปัญหาด้านบุคลากรในโรงเรียนสอดคล้องกับการสรุปรายงานผลการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในมาตรฐานที่ 22 สภาพการจัดกิจกรรมและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผ่านการประเมินระดับคุณภาพในระดับพอใช้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2551)

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงพฤติกรรมการสอนของครู จากการนิเทศติดตามของศึกษานิเทศก์ก็ยังพบว่า ครูส่วนใหญ่ถึงแม้จะรับการฝึกอบรมการจัดกิจกรรมการสอนตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แล้วก็ตาม ยังคงจัดกระบวนการเรียนรู้แบบเดิมคือ สอนแบบอธิบายประกอบการถามตอบจึงไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่กำหนดในมาตรา 7 มาตรา 22 มาตรา 23 มาตรา 24 และมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เน้นกระบวนการกลุ่มและการให้ผู้เรียนได้ทดลองและการฝึกปฏิบัติจริง

ข้อสรุปดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เน้นให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 22 ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญภายใต้ความเชื่อที่ว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและศักยภาพและได้กำหนดจุดเน้นในการจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ 5 ลักษณะ คือ การเรียนรู้อย่างมีความสุข การเรียนรู้แบบองค์รวม การเรียนรู้จากการคิดและปฏิบัติจริง การเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น และการเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้

ของตนเอง การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวทางการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาต่อกระทรวงศึกษาธิการในช่วง 2 ปี ที่ผ่านมายังไม่ประสบผลสำเร็จและไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กรมสามัญศึกษากำหนดไว้เท่าที่ควร ทั้งนี้ เนื่องจากอุปสรรค และข้อจำกัดหลายประการ เช่น ครูยังขาดจิตสำนึกในความเป็นครู ระบบการประสานงานของโรงเรียนกับหน่วยเหนือไม่มีความคล่องตัว ครูไม่ทำแผนการสอน การสร้างหลักสูตรท้องถิ่นมีน้อย หลักสูตรขาดความเหมาะสม ครูขาดทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในทำนองเดียวกันผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ที่ผ่านมาพบว่าไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ทุกระดับ โดยเฉพาะระดับมัธยมศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ ขาดแคลนครูผู้สอนในบางวิชาเอกครูขาดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ผู้ปกครองไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา นักเรียนบางส่วนขาดเรียนบ่อย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร, 2550) ดังนั้น การที่ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา จำเป็นที่ครูต้องปรับวิธีจัดการเรียนรู้ให้หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง ที่สำคัญคือ ให้ผู้เรียนได้เผชิญกับสถานการณ์การเรียนรู้ด้วยการคิดและลงมือปฏิบัติจริง ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย บางครั้งต้องอาศัยภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนการสอนให้บังเกิดผล

จากสภาพปัญหาการปฏิรูปการเรียนรู้และการพัฒนาครูดังกล่าวกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยกำหนดให้มีการพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาความเข้มแข็งของสถานศึกษาและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการที่สามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทุกด้านเน้นการสร้าง และขยายเครือข่ายครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภายใต้การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำของแมนซ์และซิมส์ (Manz and Zims, 1991) ที่เชื่อว่าพนักงานจะพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพสูงสุดที่เขาได้อยู่และจะทำงานได้ด้วยตนเองอย่างได้ผลดีที่สูงสุดถ้ามีการเปิด โอกาสให้เขาได้นำตนเองและแนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นด้วยการทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ของที่มาในองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจ

ของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร กระตุ้นวิถีทางใหม่ของการแก้ปัญหาและส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรทุกคน

การพัฒนาครูเพื่อให้มีความเป็นผู้นำในการสอนสามารถกระทำได้หลายวิธี ได้แก่ การจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านภาวะผู้นำทั้งของรัฐและเอกชน การจัดโปรแกรมฝึกอบรมแบบเข้มข้นเองภายในหน่วยงานเพราะ โปรแกรมฝึกการพัฒนาดังกล่าวนี้สามารถช่วยพัฒนาคุณสมบัติการเป็นผู้นำให้มีการใช้ภาวะผู้นำของบุคลากรในองค์กร ซึ่งกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรที่เน้นการฝึกภาคปฏิบัติ (Kotter, 1996 : 94) โปรแกรมการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมก็เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้าใจด้านภาวะผู้นำให้แก่บุคคลได้ดี (วิเชียร วิทยอุดม, 2549) ในการพัฒนาความเป็นผู้นำจะช่วยให้บุคคลมองเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีต่อความสำเร็จของงานในองค์กรได้ชัดเจนขึ้นตลอดจนการเข้าใจถึงปัญหาบุคคล อุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ ของการเป็นผู้นำจะช่วยให้บุคคลสามารถค้นพบความสามารถด้านภาวะผู้นำของตนเองที่บุคคลอาจไม่เคยทราบมาก่อนแม้ผู้ที่ไม่ต้องการที่จะเป็นผู้นำก็ตามและการที่บุคคลได้รับการพัฒนาความเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่องก็สามารถสร้างความเข้าใจต่อการเป็นผู้นำของผู้อื่นและช่วยให้ตนเองสามารถกำหนดบทบาทในการเป็นผู้ตามที่ดีได้

การพัฒนาครูในปัจจุบันส่วนหนึ่งจะได้รับอิทธิพลจากภาครัฐตามยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ และอีกส่วนหนึ่งจะได้รับอิทธิพลจากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจในความต้องการของทั้งตัวบุคคลและกลุ่มบุคคลด้วย เนื่องจากครูจะมีระดับความพร้อมหรือระดับความมีวุฒิภาวะและประสบการณ์ที่แตกต่างกันเพราะครูเป็นผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่ (Adult Learners) การพัฒนาครูจึงต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ด้วย (วิโรจน์ สารัตนะ, 2548) การจัดโปรแกรมเพื่อการพัฒนาครู สิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึง คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ในการสอนของครูและการให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมพัฒนาตนเองและการประเมินผลตนเอง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำของดูบริน (Dubrin, 1998) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสร้างวินัยในตนเอง (Development through self-awareness and self-discipline) โดยใช้การให้การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) การสร้างประสบการณ์ในงาน (Job experience) และการสอนงาน (Coaching) นอกจากนี้ ชัยรัตน์ หลาววัชรระกุล (2547) ได้วิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้เทคนิคการอบรมแบบโครงการและ พาเคย์ (Parkay, 2009) ได้จัดทำโปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับครู โดยใช้การจัดทำโครงการและอภิปรายกลุ่ม พบว่า วิธีการดังกล่าวสามารถพัฒนาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนได้

ในการพัฒนาครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการ จากการขับเคลื่อนที่ผ่านมา พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษานำแนวทางที่กำหนด จากส่วนกลางลงสู่การปฏิบัติได้ในเชิงปริมาณเท่านั้น แต่ในเชิงคุณภาพ ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะบุคลากรยังขาดทักษะในการบริหารจัดการเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการจัดการการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้รู้เท่าทันและปรับตัวได้ต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้านที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการอบรมครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงศึกษาธิการที่ผ่านมา ดำเนินการยังไม่ทั่วถึง โดยดำเนินการเฉพาะ โรงเรียนที่อยู่ในโครงการเท่านั้นและรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมยังไม่เน้นในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยตรง แต่กำหนดไว้กว้าง ๆ ทั้งการบริหารการศึกษาและการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภายใต้อำนาจการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีบทบาทหน้าที่ในการศึกษาค้นคว้า วิจัยและเพื่อสร้างองค์ความรู้และแนวทางในการผลิตและพัฒนาครู ในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏมีโครงการร่วมมือในการพัฒนาครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นนโยบายของมหาวิทยาลัยในเรื่องของการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน โดยใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของครูให้ท้องถิ่น โดยร่วมกับโรงเรียนและชุมชนในการพัฒนาครูในรูปแบบของการจัดตั้งศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ขึ้น โดยสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีทางการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาวิธีการจัดการเรียนรู้ และการออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. วิเคราะห์แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
2. พัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. ประเมินผลรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. การทดลองใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ที่พัฒนาขึ้นเพื่อจะดำเนินการนำไปใช้กับครูที่สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษาในภูมิภาคการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 3 จังหวัด ได้แก่ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ และระยะที่ 2 การนิเทศผลหลังการอบรม ระยะที่ 1 เสร็จสิ้น

2. การประเมินผลรูปแบบจะครอบคลุม การประเมินคุณลักษณะครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ และ ความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง รูปแบบ หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการเสริมสร้างครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนรู้ของครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีลักษณะเป็นการอบรมเชิง ปฏิบัติการเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้ครูมีคุณลักษณะของครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้าน การจัดการเรียนรู้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ และ ความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

คุณลักษณะครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่ บ่งบอกถึงการมีความเข้าใจที่คงทนเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและ มีคุณลักษณะที่ครอบคลุมถึงความสามารถอธิบาย ดีความ ประยุกต์ วิเคราะห์ วิพากษ์หลายมุมมอง เข้าใจตนเอง และผู้อื่น

ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการเชิงวิชาการของครูผู้เข้ารับการอบรม ในเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ การวิจัยใน ชั้นเรียนและการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของครูผู้เข้ารับ การอบรมที่มีต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม ในด้านวัตถุประสงค์เนื้อหา กิจกรรม วิทยากร สถานที่ ฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม เป็นต้น

ภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง พื้นที่ในจังหวัดที่เป็นเขตรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏ 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและภาคใต้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีกรอบแนวคิดและสาระสำคัญของแนวคิดหลักที่นำไปสู่การศึกษาวิจัย ดังแสดงในแผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

การกำหนดกิจกรรมการอบรมโดยบูรณาการ

4 แนวคิด ได้แก่

- 1) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (วัตลี สัตยาศัย, 2547)
- 2) การเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นหลัก (Guzdial, 1987)
- 3) การรับใช้สังคม (ชวาลา เวชยันต์, 2544)
- 4) การเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษา (กิติสนา เขมมณี, 2550)

บทบาทของวิทยากร

- 1) การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (พิมพันธ์ เฑชะกุลปต์, 2544)
- 2) การจัดการเรียนรู้แบบช่วยเสริมศักยภาพ (Roehler and Cantion, 1996)
- 3) วิธีการสอนแนะ (กิติสนา เขมมณี, 2550)

บทบาทของผู้เข้ารับการอบรม

การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Grow, 1991)

องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

- 1) มีปรัชญา หลักการ ทฤษฎี แนวคิดหรือความเชื่อที่เป็นฐานหรือเป็นหลักของการสอน
- 2) มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการที่คิดถือ
- 3) มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการศึกษาไปสูเป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น
- 4) มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การนำแนวพระราชดำริส เข้าใจ เข้าถึงและพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในการเป็นวิทยากรเข้าใจคือปัญหาที่เข้าใจถึงความเป็นทั้งหมดทั้งอดีต ปัจจุบันและอนาคต เข้าใจคือ เข้าใจถึงความจริง ความรู้สึกนึกคิดและพัฒนาถือการแก้ปัญหาที่ถูกต้องตรงประเด็นตามความเข้าใจและเข้าใจถึง

การจัดการเรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษา

การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของไทยเพื่อเพิ่มพูนความเข้มแข็งของสังคมไทย เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคโลกาภิวัตน์สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดย มีการจัดการเรียนรู้ดังนี้

การจัดการเรียนรู้จัดการเรียนรู้จากการคิดและปฏิบัติจริง เสริมสร้างการปรับเปลี่ยนตนเอง มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม คำนี้ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เน้นการเรียนเป็นทีม ผู้การเชื่อมโยงองค์ความรู้ โดยการเสริมสร้างประชาธิปไตย สร้างเครือข่ายครูและผู้เรียนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544)

การกำหนดหลักการของรูปแบบหลักสูตร บูรณาการ 2 รูปแบบดังนี้

1. การออกแบบการเรียนรู้โดยใช้ผลลัพธ์ปลายทางเป็นฐาน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) กำหนดผลที่จะต้องบรรลุให้ชัดเจน 2) ออกแบบการสอน โดยยึดผลที่จะบรรลุได้ที่กำหนดไว้ 3) เน้นถึงความคาดหวังระดับสูงที่ให้ผู้เรียนทุกคนประสบผลสำเร็จในการเรียน 4) ให้โอกาสและให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติมเพื่อการบรรลุถึงความสำเร็จ (วราพร สุนทร วัฒนศิริ, 2543)
2. การออกแบบการเรียนการสอนแบบย้อนกลับ 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ระบุเป้าหมายหลักของการเรียนรู้ (Identify Results) โดยกำหนดความสามารถของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้น 2) กำหนดหลักฐานของการเรียนที่เป็นที่ยอมรับ โดยกำหนดพฤติกรรมของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้แล้วซึ่งขึ้นพฤติกรรมที่ยอมรับได้ว่า ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถที่กำหนดไว้ 3) การวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสร้างเสริมประสบการณ์เรียนรู้โดยกำหนดกิจกรรมและเตรียมประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (J. Wiggins J. McTighe, 2005)

การพัฒนาภาวะผู้นำ

- การสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- การสร้างวินัยในตนเอง
- การอบรม
- การให้การศึกษา
- การสร้างประสบการณ์ในงาน
- การสอนงาน (Dubrin, 1998)

รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูแกนนำในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งมียังประกอบต่อไปนี

1. หลักการ

1. มุ่งพัฒนาคุณลักษณะครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นความเข้าใจแก่นความรู้ เจตคติที่ดีและทักษะที่ผลงานในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา 2. เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ โดยอาศัยประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นผู้ใหญ่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน 3. เป็นการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติจริงโดยผ่านกิจกรรมเสริมประสบการณ์โดยใช้ภาวะผู้นำในการกำกับตนเองโดยกำหนดผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่ต้องการบรรลุให้ชัดเจนและกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการให้บรรลุการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องรวมถึงการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 6 คุณลักษณะ 2. เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

3. การวัดและประเมินผลการฝึกอบรมคุณลักษณะครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 6 คุณลักษณะ ประเมินโดยวิธีการดังนี้

คุณลักษณะที่ 1 การตรวจเอกสาร การทดสอบ และการสัมภาษณ์

คุณลักษณะที่ 2 การตรวจเอกสาร การทดสอบ และการสัมภาษณ์

คุณลักษณะที่ 3 การตรวจเอกสารและการสัมภาษณ์

คุณลักษณะที่ 4 การตรวจเอกสารและการสัมภาษณ์

คุณลักษณะที่ 5 การตรวจเอกสาร การประเมินตนเองและการสัมภาษณ์

คุณลักษณะที่ 6 การตรวจเอกสาร การประเมินตนเอง การสัมภาษณ์ และการบันทึกของผู้เข้ารับการอบรม

4. เนื้อหา

1. แนวคิดของลักษณะครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 2. การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 3. การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ 4. การวิจัยในชั้นเรียน 5. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

5. กิจกรรมการอบรม

ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ชั้นที่ 1 ระบุปัญหา วิเคราะห์และทำความเข้าใจกับปัญหา ชั้นที่ 2 ตั้งสมมติฐานและศึกษาวิธีการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา ชั้นที่ 3 ศึกษาวิเคราะห์สาระวิชาการจากแหล่งเรียนรู้และกรณีศึกษา ชั้นที่ 4 วิเคราะห์และเลือก โรงเรียนที่จะเข้าแก้ปัญหา ชั้นที่ 5 การจัดทำโครงการแก้ปัญหา **ระยะที่ 2 การนิเทศ ติดตามผล** ชั้นที่ 6 การดำเนินการตามโครงการ ชั้นที่ 7 การนิเทศ ติดตามผล ชั้นที่ 8 สนองผลการดำเนินงานตามโครงการ

บทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม **บทบาทของวิทยากร** เป็นผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ การกระตุ้นผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดการเรียนรู้ การสาธิตให้ตัวอย่างและการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินคุณลักษณะครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ **บทบาทของผู้เข้ารับการอบรม** วางแผน และดำเนินกิจกรรมเพื่อให้การเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การศึกษาค้นคว้า การปฏิบัติงานกลุ่มและรายบุคคล

ความเข้าใจที่ถกทน 6 มิติ (Wiggins and McTighe, 2006)

1. สามารถอธิบายแนวคิดและทฤษฎีอย่างเข้าใจ (Explanation) 2. สามารถตีความ (Interpretation) 3. สามารถประยุกต์การเรียนรู้สู่การปฏิบัติจริง (Application) 4. สามารถวิพากษ์ใคร่ครวญซึ่งเห็นจริงอย่างถ่องแท้ (Perspective) 5. สามารถเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งในแง่มุมต่าง ๆ (Empathy) 6. ระบุเข้าใจตนเอง (Self)

คุณลักษณะครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

1. สามารถเรียนรู้ 2. สามารถพัฒนาผู้เรียน 3. สามารถบริหารจัดการชั้นเรียน 4. สามารถวิจัย สังเคราะห์และวิเคราะห์ 5. สามารถสร้างความร่วมมือกับชุมชน

1. คุณลักษณะครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 6 ลักษณะดังนี้

- 1) อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์ และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน
- 2) สามารถตีความ เชื่อมโยง และเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระฉับกระฉวย
- 3) สามารถประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา ไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์โดยมุ่งจัดการบรรลุประสิทธิภาพ
- 4) สามารถวิพากษ์ ใคร่ครวญ ปรับความคิดเห็น และมุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้งและน่าเชื่อถือในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ สถานการณ์จริง
- 5) เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ
- 6) ระบุและเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอน และการทวิวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง

2. ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเป็นครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

3. ความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

1. การพัฒนาภาวะผู้นำ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำอาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น รูปแบบการฝึกอบรม รูปแบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผล รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง รูปแบบโครงการ รูปแบบการสืบเสาะค้นหา (Inquiry) นอกจากนี้ คูบริน (Dubrin, 1998) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ ดังนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการใช้การรับรู้ด้วยตนเองและการสร้างวินัยในตนเองการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการในการรับรู้ด้วยตนเองและการสร้างวินัยในตนเอง (Development Through Self-Awareness and Self-Discipline) การพัฒนาภาวะผู้นำมักจะใช้การรับรู้หรือความเข้าใจด้วยการให้การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) การสร้างประสบการณ์ในงาน (Job Experience) และการสอนงาน (Coaching) ตลอดจนผู้นำจะต้องช่วยพัฒนาตนเองทางทักษะด้านการสื่อสาร การพัฒนาความสามารถพิเศษและการสร้างโมเดลผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ในการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยตนเอง คือ 1) การสร้างการรับรู้ด้วยตนเอง (Self-Awareness) 2) การสร้างวินัยในตนเอง (Self-Discipline) จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้ โดยใช้วิธีการฝึกอบรม นิเทศติดตามและประเมินผล การจัดประสบการณ์ในการสอนโดยเน้นให้เกิดการตระหนักในตนเอง การรับรู้ตนเองและสร้างวินัยในตนเอง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้นำหลักการดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

2. การเรียนรู้ที่คงทนด้านคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ความเข้าใจที่คงทน 6 มิติ (The Six Facets of Understanding) ตามแนวคิดของวิกกิน และแมกไทน์ (Wigging and McTighe, 2006) ได้เสนอแนวคิดคุณลักษณะ 6 ประการในการที่จะดำเนินการใด ๆ ก็ตามเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่แจ่มแจ้งชัดเจนให้กับผู้ตาม ผู้นำควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

- 1) สามารถอธิบายความรู้ แนวคิด และทฤษฎีอย่างเข้าใจ (Explanation)
- 2) สามารถตีความเชื่อมโยง (Interpretation)
- 3) สามารถประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติจริง (Application)
- 4) สามารถวิพากษ์ไตร่ตรอง มองต่างมุมอย่างรู้แจ้งเห็นจริง (Perspective)
- 5) สามารถเข้าใจในมุมมองและรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy)
- 6) รู้และเข้าใจตนเอง (Self-Knowledge)

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้จัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยได้กำหนดคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

- 1) การจัดการเรียนรู้
- 2) การพัฒนาผู้เรียน

- 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย
- 5) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้มี 6 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน 2) สามารถตีความ เชื่อมโยง และเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระจ่างชัด 3) สามารถประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไป ผู้การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล 4) สามารถวิพากษ์ ไตร่ตรอง ปรับความคิดเห็นและมุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้งและน่าเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง 5) เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ 6) รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง

3. การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

การกำหนดหลักการของหลักสูตร ผู้วิจัยใช้แนวทางการออกแบบการเรียนรู้โดยใช้ผลลัพธ์ปลายทางเป็นฐาน (Outcome-based Learning) มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) กำหนดผลที่จะต้องบรรลุให้ชัดเจน 2) ออกแบบการสอนโดยยึดผลที่จะบรรลุได้ที่กำหนดไว้แล้วนั้นเป็นหลัก 3) เน้นถึงความคาดหวังระดับสูงที่ให้ผู้เรียนทุกคนประสบผลสำเร็จในการเรียน 4) ให้โอกาสและให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติมเพื่อการบรรลุถึงความสำเร็จในการเรียน (วรพร สุนทรวัฒน์ศิริ, 2543) และแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ซึ่งมีคุณลักษณะที่แตกต่างไปจากผู้เรียนที่อยู่ในวัยเรียน ผู้ดำเนินการจัดอบรมและวิทยากรต้องคำนึงถึงหลักการของการฝึกอบรมให้แก่ผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์ มีความพร้อมในการเรียนรู้และจะต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีของผู้เข้ารับการอบรม ให้เกียรติและให้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ (Knowles, 1980)

การพัฒนารูปแบบหลักสูตร ผู้วิจัยกำหนดโดยประยุกต์แนวคิดการออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design) 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ระบุเป้าหมายหลักของการเรียนรู้ (Identity Desired Results)
 - กำหนดความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้น

2. กำหนดหลักฐานของการเรียนรู้ที่เป็นที่ยอมรับ (Determine Acceptable Evidence of Learning)

- กำหนดพฤติกรรมของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นหลังจากการเรียนรู้แล้ว ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ยอมรับได้ว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถที่กำหนดไว้

3. การวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ (Plan Learning Experiences and Instruction)

- กำหนดกิจกรรมและเตรียมประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สะท้อนถึงความเข้าใจที่คงทน 6 มิติ (The Six Facets of Understanding)

การออกแบบวิธีการอบรม โดยบูรณาการ 4 วิธี ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem-based Learning)

7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ทำความเข้าใจกับศัพท์หรือมโนทัศน์ 2) ระบุปัญหา 3) วิเคราะห์ปัญหา 4) การตั้งและลำดับความสำคัญของสมมติฐาน 5) สร้างวัตถุประสงค์การเรียนรู้ 6) รวบรวมข้อมูลเสนอกลุ่ม 7) สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาใหม่ (วัลลิ สัตยาศัย, 2547)

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นหลัก (Project-based Learning)

5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ร่วมกันอภิปรายปัญหาและเลือกปัญหาที่จะทำโครงการ 2) ศึกษาวิธีทำโครงการ และศึกษาแหล่งความรู้ 3) ดำเนินการจัดทำโครงการ โดยมีผู้สอนคอยให้ความช่วยเหลือแนะนำ 4) ประเมินผลโครงการ (Guzdial M., 1998)

3. การจัดการเรียนรู้แบบรับใช้สังคม (Service Learning) 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เรียนรู้

สาระวิชาการ 2) เลือกชุมชนให้บริการ 3) วางแนวทางการรับใช้สังคมที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษา 4) จัดทำโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา 5) สะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (ชวลา เวชยันต์, 2544)

4. วิธีสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง (Case Study) 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้สอน/ผู้เรียนนำเสนอ

กรณีตัวอย่าง 2) ผู้เรียนศึกษากรณีตัวอย่าง 3) ผู้เรียนอภิปรายประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบ 4) ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายคำตอบ 5) ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาและวิธีแก้ปัญหาของผู้เรียนและสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ (ทศนา เขมมณี, 2550)

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิด 4 แนวคิด มาเป็นวิธีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม โดยดำเนินการ 8 ขั้นตอน ดังนี้ **ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ** 1) ระบุปัญหา วิเคราะห์และทำความเข้าใจกับปัญหา 2) ตั้งสมมติฐานและศึกษาวิธีการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา 3) ศึกษา วิเคราะห์สาระวิชาการจากแหล่งเรียนรู้และกรณีศึกษา 4) วิเคราะห์และเลือก

โรงเรียนที่จะเข้าไปแก้ปัญหา 5) จัดทำโครงการแก้ปัญหา ระยะที่ 2 การนิเทศ ติดตามผล 6) ดำเนินการตามโครงการ 7) การนิเทศ ติดตามผล 8) การเสนอผลการดำเนินงานตามโครงการโดยผู้วิจัยดำเนินการนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติการสอนในโรงเรียน จำนวน 5 รอบ โดยใช้วิธีการสังเกต สาทิต ชี้นะ สัมภาษณ์และประชุมระดมกำลังสมองในแต่ละรอบของการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 6 คุณลักษณะ

บทบาทของวิทยากรและบทบาทของผู้เข้ารับการอบรม

บทบาทของวิทยากรได้กำหนดขอบรูณาการแนวคิด 3 แนวคิด ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยมีบทบาทเป็นผู้เตรียมประสบการณ์ สื่อการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนใช้เป็นแนวทางในการสร้างความรู้ด้วยตนเองซึ่งผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญ ดังนี้ 1) เป็นผู้เสนอ 2) เป็นผู้สังเกต 3) เป็นผู้ตาม 4) เป็นผู้ให้การเสริมแรง 5) เป็นผู้แนะ 6) เป็นผู้สะท้อนความคิด 7) เป็นผู้จัดบรรยากาศการเรียนรู้ 8) เป็นผู้จัดระเบียบ 9) เป็นผู้แนะแนว 10) เป็นผู้ประเมิน 11) เป็นผู้ให้คำชื่นชม และ 12) เป็นผู้กำกับ (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2544)

การจัดการเรียนรู้แบบช่วยเสริมศักยภาพ (Scaffolding) 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การให้คำอธิบาย 2) การสนับสนุนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม 3) การตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนของความเข้าใจของผู้เรียน 4) การเป็นตัวแบบของพฤติกรรมที่ต้องการ 5) การให้ผู้เรียนแสดงประเด็นหลักฐานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการคิด (Roehler and Cantlon, 1996)

การจัดการเรียนรู้โดยวิธีสอนแนะ (Coaching) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ (ทิสนา แคมมณี, 2545) ศึกษาทฤษฎีพื้นฐานของรูปแบบการสอน สังเกตการณ์สาธิตการสอนของผู้เชี่ยวชาญ ฝึกปฏิบัติ และให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยฝึกสอนกันเอง ฝึกให้การสอนแนะซึ่งกันและกัน

การนำแนวพระราชดำรัส เข้าใจ เข้าถึงและพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในการเป็นวิทยากร เข้าใจคือปัญหาที่เข้าใจถึงความเป็นทั้งหมดทั้งอดีต ปัจจุบันและอนาคต เข้าถึงคือเข้าถึงความจริง ความรู้สึกนึกคิดและพัฒนาคือการแก้ปัญหาที่ถูกต้องตรงประเด็นตามความเข้าใจและเข้าถึง

สำหรับบทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Access Learning) ซึ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการวางแผน เตรียมการ เลือกเรียน และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง โดยมีวิทยากรเป็นผู้อำนวยความสะดวกและชี้แนะ โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมทำโครงการสัญญาการเรียน กิจกรรมมีความยืดหยุ่นและอิสระในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองและวิทยากรเป็นผู้กำกับ ติดตามและประเมินผลการเรียนรู้

4. องค์ประกอบของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

ทิสนา แคมมณี (2550) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญ ๆ ของรูปแบบไว้ดังนี้

1. มีปรัชญา หลักการ ทฤษฎี แนวคิด หรือความเชื่อพื้นฐานหรือเป็นหลักของรูปแบบการอบรมหรือการสอนนั้น
2. มีการบรรยายและอธิบายสภาพ หรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ
3. มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น ๆ
4. มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จะเห็นได้ว่า รูปแบบการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือหนึ่งในการใช้สืบเสาะหาคำตอบหรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความสามารถเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวหรือต้นแบบที่ประกอบไปด้วยขั้นหลัก ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดผลตามที่ต้องการ รูปแบบที่มีประสิทธิภาพ การเป็นรูปแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมมีกิจกรรมตามลำดับขั้นตอน

สรุปได้ว่า รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเป็นแบบแผนที่จัดทำอย่างเป็นระบบระเบียบ มีจุดมุ่งหมายเฉพาะ ผ่านขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และมีหลักปรัชญาแนวคิด ทฤษฎีหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน มีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ เพื่อช่วยให้การดำเนินการงานใดงานหนึ่งบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีหลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเป็นการบูรณาการแนวคิดการออกแบบการเรียนรู้โดยใช้ผลลัพธ์ปลายทางเป็นฐาน (Outcome-based Learning) และการออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design) โดยเน้นให้ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการที่สะท้อนถึงความเข้าใจที่คงทน 6 มิติ (The Six Facets of Understanding) สำหรับกิจกรรมการฝึกอบรม ได้มีการบูรณาการแนวคิดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem-based Learning) การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นหลัก (Project-based Learning) การจัดการเรียนรู้แบบรับใช้สังคม (Service Learning) และวิธีสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง (Case Study) โดยบูรณาการแนวคิด 4 แนวคิด มาเป็นวิธีการจัดกิจกรรม 2 ระยะ คือระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการ 7 ขั้นตอน และระยะที่ 2 การนิเทศติดตามผล สำหรับบทบาทของวิทยากรมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยใช้การสอนแนะ และช่วยเสริมศักยภาพ ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบทบาทโดยเน้นให้มีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นรูปแบบหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยมีกิจกรรมการฝึกอบรมที่หลากหลาย เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและฝึกปฏิบัติจริง

2. ครูในโรงเรียนสังกัดภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ มีคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่สะท้อนถึงความเข้าใจที่คงทน 6 มิติ (The Six Facets of Understanding) ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่และนำไปสู่การสร้างเครือข่ายการพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี

การพัฒนา รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยที่ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทาง ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา
2. การพัฒนาภาวะผู้นำ
3. คุณลักษณะครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
4. การพัฒนา รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการและเทคนิคที่ใช้ในการวิจัย
6. นโยบายและพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับอุดมศึกษา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550) ได้ดำเนินการรวบรวมแนวคิดทางทฤษฎีการเรียนรู้ และเสนอแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาดังนี้

1. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มความสามารถทั้งด้านความรู้ จิตใจ อารมณ์และทักษะต่าง ๆ

2. ลดการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาลง ผู้เรียนและผู้สอน มีบทบาทร่วมกันใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแสวงหาความรู้ ให้ผู้เรียนได้เรียนจากสถานการณ์จริงที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับชีวิตจริง เรียนรู้ความจริงในตนเองและความจริงในสิ่งแวดล้อมจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

3. กระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง ครูทำหน้าที่เตรียมจัดสิ่งเร้า ให้คำปรึกษาวางแผนกิจกรรมและประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้ให้หลักคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แนวปฏิรูปการศึกษาว่า เป็นกระบวนการทางปัญญาที่พัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุข บูรณาการเนื้อหา

สาระตามความเหมาะสมและเป็นกระบวนการที่มีทางเลือกและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายที่น่าสนใจ เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และมุ่งประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับที่ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2549) ได้เสนอไว้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แนวปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ว่ามีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน
2. ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงได้คิดเอง ได้ทำเอง และได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
4. ผู้เรียนสามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปในชีวิตจริงได้
5. ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

นโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2544) ได้เสนอแนะการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ไว้ดังนี้ การจัดการเรียนรู้จากการคิดและการปฏิบัติจริง เสริมสร้างการปรับเปลี่ยนตนเอง มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก เน้นการเรียนรู้เป็นทีม เชื่อมโยงองค์ความรู้ เสริมสร้างประชาธิปไตย และการเรียนรู้สู่การสร้างเครือข่ายครูและผู้เรียน

อมรวิรัช นาคทรพรพ (2546) ได้ให้แนวคิดในการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิรูปการศึกษาเพื่อการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า ครูผู้สอนควรจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ ดังนี้

1. กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดได้ดี ถ้าผู้เรียนมีโอกาสคิด ทำ สร้างสรรค์ โดยที่ครูช่วยจัดบรรยากาศการเรียนรู้ จัดสื่อ และสรุปสาระการเรียนรู้ร่วมกัน

2. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความสามารถทางสติปัญญา อารมณ์ สังคม ความพร้อมของร่างกาย และจิตใจ และสร้างโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และต่อเนื่อง

3. สาระการเรียนรู้ที่มีความสมดุลเหมาะสมกับวัย ความถนัด ความสนใจของผู้เรียนและความคาดหวังของสังคม ทั้งนี้ผลการเรียนรู้จากสาระและกระบวนการจะต้องทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดี และมีความสุขในการเรียน

4. แหล่งเรียนที่หลากหลายและเพียงพอ ที่จะให้ผู้เรียนได้ใช้และเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ ตามความถนัดและความสนใจ

5. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับครู ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตรที่ช่วยเกื้อกูล ห่วงใย มีกิจกรรมร่วมกันในกระบวนการเรียนรู้ คือการได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ถ่ายทอดความคิด พิชิตปัญหาาร่วมกัน

6. ศิษย์มีความศรัทธาต่อครูผู้สอน สาระที่เรียนรวมทั้งกระบวนการที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ผู้เรียนใฝ่รู้ มีใจรักที่จะเรียน ทั้งนี้ ครูจะต้องเชื่อว่าศิษย์ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้และมีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่าง

7. สาระและกระบวนการเรียนรู้เชื่อมโยงกับเหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อมรอบตัวของผู้เรียน จนผู้เรียนสามารถนำผลจากการเรียนรู้ไปใช้ประยุกต์ในชีวิตจริง

8. กระบวนการเรียนรู้ มีการเชื่อมโยงกับเครือข่ายอื่น ๆ เช่น ครอบครัว ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสัมพันธ์ และร่วมมือกันให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้สูงสุด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2544 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545) มาตรา 22 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด และจากแนวคิดการนปฏิรูปการเรียนรู้ของประชาคมการศึกษานักคิด นักการศึกษา สถาบันทางสังคม ศาสนา วัฒนธรรมและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งหลายต่างเห็นพ้องต้องกันว่าถึงเวลาต้องปฏิรูปวัฒนธรรมการเรียนรู้ของคนไทยทั้งชาติ โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยเหตุผลและความจำเป็น 5 ประการ คือ

1. ปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อคุณภาพของคนไทย การปฏิรูปวัฒนธรรมการเรียนรู้จะช่วยพัฒนาคนไทยให้เป็นผู้ที่มีความรู้คู่คุณธรรมตระหนักในคุณค่าของตนเอง ผู้อื่น และสรรพสิ่งทั้งหลาย รู้จักควบคุมตนเองให้อยู่ในครรลองความดีงาม รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง เป็นคนมีเหตุผลยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นเคารพกฎ กติกาของสังคม มีความขยัน ซื่อสัตย์ เสียสละเพื่อส่วนรวม มีความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์แบบวิทยาศาสตร์ คิดเป็นระบบ สามารถใช้สติปัญญาอย่างเฉลียวฉลาดลึกซึ้ง เพื่อเรียนรู้ให้บรรลุความจริง ความดี ความงามของสรรพสิ่ง เป็นคนที่มีสุขภาพกายและใจดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ บุคลิกที่ร่าเริงแจ่มใส จิตใจอ่อนโยน และเกื้อกูล มนุษย์สัมพันธ์ดีเผชิญและแก้ไขปัญหาได้สามารถดำรงชีวิตอิสระและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2. ปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความเข้มแข็งของสังคมไทย ประเทศไทยจะไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการเมือง การปฏิรูประบบราชการ การปฏิรูประบบเศรษฐกิจและการปฏิรูปอื่นใด ถ้าไม่ปฏิรูปการศึกษาที่ตรงหัวใจการปฏิรูป คือ การปฏิรูปการเรียนรู้

3. ปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคโลกาภิวัตน์อันเป็นยุคอิเล็กทรอนิกส์ และใยแก้วนำแสงที่วิทยาการเจริญก้าวหน้า ความรู้ สรรพวิทยาการเดินทางไปทีละก้าวด้วยความเร็ว ข้อมูลและสาระความรู้ต่าง ๆ เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้เรียนทุกวัยจึงต้องเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่รอบตัวทั้งจากครูที่เป็นคน ครูที่เป็นเครื่องมือสื่อ นวัตกรรม และครุธรรมชาติดึงดูดล้อม ผู้เรียนในยุคโลกาภิวัตน์ต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาได้มากกว่า 1 ภาษา คือ ต้องเรียนรู้และใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องคล่องแคล่วและใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อสื่อสารกับภาษาสากลได้ด้วย ต้องมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และสื่ออื่น ๆ ซึ่งจะเปิดประตูออกไปสู่โลกกว้างเพื่อเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และรู้จักสังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตของตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ

4. ปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ครู พ่อ แม่ ผู้ปกครองและสังคมไทย การปฏิรูปการเรียนรู้จะเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545) เป็นการเปิดแนวทางใหม่ ๆ ให้แก่ ครู พ่อแม่ ชุมชนมีอิสระในการเล็งดูให้การศึกษาค้นคว้าและการบริหารจัดการให้ เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ ที่กลมกลืนกับท้องถิ่น

5. ปฏิรูปการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกฎหมาย การปฏิรูปการเรียนรู้ถือเป็นหัวใจของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) จึงเป็นภารกิจที่กฎหมายรองรับ ครูอาจารย์และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องถือปฏิบัติ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ของกฎหมายไม่ใช่แผนนโยบายหรือแผนงานที่ใครจะทำได้หรือไม่ทำก็ได้หรือเปลี่ยนแปลงได้ตามใจชอบของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเหมือนอดีตที่ผ่านมา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548)

การจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาตามแนวคิดของพระธรรมปิฎก (2544) กล่าวว่า การเรียนรู้ตามแนวพุทธธรรมจะเน้นที่ “คน” เป็นศูนย์กลาง กระบวนการเรียนรู้จึงจะเป็นกระบวนการพัฒนา “คน” ทั้งในลักษณะที่เป็นปัจเจกชน (คือ คนแต่ละคน) และการพัฒนา “กลุ่มคน” ให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติเมื่อ “คน” มีความสำคัญที่สุดของการเรียนรู้ วิธีการฝึกฝนอบรมสอนแนะและการฝึกปฏิบัติจริงจึงเป็นการพัฒนาทุกองค์ประกอบของความเป็น “คน” การเรียนรู้ตามวิถีชีวิตไทยแบบดั้งเดิมมีลักษณะเป็นการสั่งสอนรายบุคคลเมื่ออยู่ในครอบครัว พ่อแม่สอนลูกชายให้เขียนอ่านออกเขียนได้ สอนลูกหญิงทำงานบ้านงานเรือน รู้จักรักนวลสงวนตัว เมื่อเติบโตขึ้นผู้ชายได้บวชเรียนกับพระที่วัด ได้ฝึกวิชาชีพ การทำมาหากิน ส่วนผู้หญิงได้ฝึกคุณลักษณะของกุลสตรีและ

ฝึกงานอาชีพ ลักษณะการเรียนรู้จึงเกิดการได้ปฏิบัติจริง ความสำคัญของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจึงอยู่ที่ตัวผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ตามศักยภาพ

ทิสนา แคมมณี และคนอื่น ๆ (2547) ได้ทำการวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนได้อภิปรายผลและเสนอแนะด้านการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักหรือแนวคิดในการสอนซึ่งการจะนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติได้ครูต้องแสวงหาแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนมาใช้ส่วนการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับและมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างตื่นตัวและได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงซึ่งการมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว (Active Participation) เป็นการที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมเป็นผู้จัดกระทำต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งที่เรียนรู้มิใช่เป็นผู้รับเท่านั้นผู้เรียนจึงมีความตื่นตัวทั้งทางกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทั้ง 4 ด้านนี้ จะมีความสัมพันธ์กันส่งผลต่อพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้เรียนนั่นคือ เมื่อนักเรียนได้เคลื่อนไหวปฏิบัติกิจกรรม ต่างๆ (กาย) ได้ใช้ความคิด (สติปัญญา) ได้มีการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น (สังคม) และเกิดอารมณ์ความรู้สึกอันจะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายต่อตนเอง (อารมณ์) ผลการเรียนรู้ที่แท้จริงจะเกิดขึ้นการจัดการเรียนรู้ของครูควรเป็นลักษณะฝึกการคิดของผู้เรียนและให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการบูรณาการจึงจะถือได้ว่าครูมีการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยการปฏิรูปการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : พุทธิณีของสุวิมล ว่องวานิช และนงลักษณ์ วิรัชชัย (2548) ที่พบว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ถ้าจะให้ประสบความสำเร็จบรรลุมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานการจัดการเรียนรู้ของครูต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบบูรณาการและการฝึกทักษะการคิดให้กับผู้เรียนซึ่งจากข้อค้นพบในการวิจัยมีแนวทางดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดเป็นการสอนการคิดที่มีลักษณะเป็นกระบวนการไม่ใช่เนื้อหา ดังนั้นการสอนหรือพัฒนาการคิดจึงต้องเป็นการสอนกระบวนการหรือวิธีการและได้เสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถในการคิดของผู้เรียนว่ามีหลากหลายแนวทาง ได้แก่ การส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาสมอง เช่น การได้รับสารอาหาร น้ำ การหายใจที่เหมาะสม การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอและการบริหารสมอง

การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีโดยให้ผู้เรียนเห็นแบบอย่างที่ดีและอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดการใช้โปรแกรม หลักสูตร สื่อสำเร็จรูปที่พัฒนาขึ้นเพื่อฝึกทักษะการคิดเฉพาะทักษะ

โดยตรงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนโดยอาศัยทฤษฎีหลักการต่าง ๆ ที่เน้นการพัฒนาการคิด เช่น ทฤษฎีพุทปัญญา ทฤษฎีการสร้างความรู้และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการคิด อาทิ หลักโยนิโสมนสิการ

การสอนและการฝึกทักษะการคิดโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนและกระบวนการต่าง ๆ ที่เน้นการพัฒนาการคิด เช่น รูปแบบกระบวนการเรียนการสอนความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบการเรียนการสอนโดยการสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ โดย สุมณ อมรวิวัฒน์ รูปแบบการเรียนการสอนชิปปา (CIPPA) โดยทิสนา แคมมณี การบูรณาการการสอนและการฝึกทักษะการคิดในการเรียนการสอนเนื้อหาสาระต่าง ๆ ที่ครูสอนอยู่แล้ว การใช้เทคนิคต่าง ๆ ที่ส่งเสริมและพัฒนาการคิด เช่น เทคนิคการใช้คำถาม เทคนิคการทำผังกราฟิก เทคนิคการคิดหมวด 6 ใบ

นอกจากนี้ยังได้อธิบายเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการคิด (Thinking-based Instruction) ว่าเป็นการดำเนินการเรียนการสอนโดยผู้สอนใช้รูปแบบวิธีการและเทคนิคการสอนต่าง ๆ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดขยายต่อเนื่องจากความคิดเดิมที่มีอยู่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เกิดความคิดที่มีรายละเอียด กว้างขวาง ลึกซึ้ง ถูกต้อง มีเหตุผลและน่าเชื่อถือมากขึ้นกว่าเดิม

2. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวมหรือการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยนำกระบวนการเรียนรู้จากกลุ่มสาระเดียวกันหรือต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้มาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และได้เสนอแนวทางจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ดังนี้

การบูรณาการแบบผู้สอนคนเดียว โดยผู้สอนเชื่อมโยงสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ กับหัวข้อเรื่องที่สอดคล้องกับชีวิตจริงหรือสาระที่กำหนดขึ้นมา การบูรณาการแบบคู่ขนานมีผู้สอนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันจัดการเรียนการสอน โดยอาจยึดหัวข้อเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วบูรณาการเชื่อมโยงแบบคู่ขนาน

การแบบบูรณาการแบบพหุวิทยาการ โดยนำเนื้อหาจากหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้มาเชื่อมโยงเพื่อจัดการเรียนรู้ซึ่งโดยทั่วไปผู้สอนมักจัดการเรียนการสอนแยกตามรายวิชาหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ในบางเรื่องผู้สอนร่วมกันในเรื่องเดียวกัน

ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ได้กำหนดแนวการจัดการเรียนรู้แนวปฏิรูปการศึกษา ไว้หลายลักษณะเพื่อกำหนดจุดหมาย สาระ กิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนและการวัดประเมินผล ที่มุ่งพัฒนา “คน” และ “ชีวิต” ให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มตามความสามารถ สอดคล้องกับความคิด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน ดังนี้

1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยให้ผู้เรียนได้สัมผัสและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งที่เป็นเพื่อนมนุษย์ ธรรมชาติและเทคโนโลยี ผู้เรียนได้ค้นคว้าทดลอง

ฝึกปฏิบัติและเปลี่ยนเรียนรู้จนค้นพบสาระสำคัญของบทเรียน ได้ฝึกวิคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ จิตนาการและสามารถแสดงออกได้ชัดเจนมีเหตุผล

2. ครูมีบทบาทปลูกเร้าและเสริมแรงศิษย์ในทุกกิจกรรม ให้ค้นพบคำตอบและแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมทั้งการร่วมทำงานเป็นกลุ่ม จัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม ความมีวินัย รับผิดชอบในการทำงาน ผู้เรียนมีโอกาสฝึกประเมินและปรับปรุงตนเอง ยอมรับผู้อื่นสร้างจิตสำนึก ในความเป็นพลเมืองดี

3. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา เกิดขึ้นได้ในหลายระดับทั้งในตัวผู้เรียน ในห้องเรียนและนอกเหนือไปจากห้องเรียนที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

4. จัดการเรียนรู้ผู้เรียนมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ กำหนดจุดมุ่งหมาย กิจกรรมและวิธีการเรียนรู้ ได้คิดเองปฏิบัติเอง ได้เรียนรู้ด้วยตนเองรวมทั้ง ร่วมประเมินผลการพัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพ ความต้องการ ความสนใจ และความถนัด ของแต่ละคน

5. จัดการเรียนรู้เสริมสร้างการเรียนรู้ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียน ได้ฝึกคิด ฝึกปฏิบัติ สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองในเรื่องที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตจากแหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลาย จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และช่วยชี้แนะแนวทางการแสวงหาความรู้ที่ถูกต้อง ให้แก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลทั้งในระดับห้องเรียนและนอกห้องเรียนคือ

5.1 การจัดกระบวนการเรียนรู้ระดับห้องเรียนนี้ ผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการ เรียนรู้ นอกจากครูและผู้เรียนแล้ว ผู้ที่มีบทบาทสนับสนุนสำคัญคือ ผู้บริหาร โรงเรียน บุคลากร สนับสนุนการสอน ตลอดจนการจัดหาสื่อการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม รอบ ๆ ตัวผู้เรียน

5.2 ระดับนอกเหนือห้องเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและ ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงศักยภาพและความต้องการ ของ ผู้เรียนให้มีโอกาสได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตใน ครอบครัว ชุมชนและท้องถิ่น

กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษาสรุปได้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาบทบาทในการจัดการเรียนรู้ของครู

1.1 ปรับบทบาทการจัดการเรียนการสอน จากการถ่ายทอดความรู้ (Teacher Teaching) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) คือ เป็นผู้ชี้แนะ (Adviser) ผู้กระตุ้นจัดตั้งเร้า

ให้คำปรึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้จัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกตามความถนัด และความเข้าใจ

1.2 ครูและผู้เรียนมีบทบาทร่วมกัน (Co-ordinator) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากค้นหาความรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนรู้จักตนเองว่าต้องการอะไร และรู้จักคิดว่าจะทำอย่างไรจึงจะได้เรียนรู้

2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพมีความสมดุล ความพอดีระหว่างการเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขด้วยการพัฒนาให้ครอบคลุมในสิ่งต่อไปนี้

MQ (Morality Quotient) ระดับคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ มีความรับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนร่วม ปฏิบัติตามหลักธรรมของแต่ละศาสนา

IQ (Intellectual Quotient) ระดับเชาว์ปัญญา ได้แก่ การมีจินตนาการสามารถคิดริเริ่ม คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น

AQ (Adveraity Quotient) ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาที่ไม่เคยพบมาก่อนสามารถฟันฝ่าอุปสรรค และประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง

TQ (Technology Quotient) ระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

EQ (Emotional Quotient) ระดับพัฒนาการด้านอารมณ์ เพื่อให้ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2 ใช้วิธีการสอนที่เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา ให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสดงหาความรู้ความคิด ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง ให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถทางปัญญา ในการทำความเข้าใจกับเรื่องต่างๆ ทำทนายให้ผู้เรียนเกิดความคิดใหม่ที่ต่างไปจากเดิมและสามารถหาเหตุผลอธิบายความคิดของตนเองได้

2.3 ใช้วิธีการสอนที่เน้นการคิด เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสืบค้นจากข้อมูลและใช้ความคิดเพื่อสรุปความรู้ต่าง ๆ นั่นคือ ครูจะต้องกระตุ้นผู้เรียนให้คิดตั้งคำถามหรือการอภิปรายเพื่อนำไปสู่การกระตุ้นให้สนใจ ใฝ่รู้ รวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง ตรวจสอบข้อมูล วิเคราะห์ ดีความและหาข้อสรุป

2.4 ใช้วิธีการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม (Holistic Thinking) ไม่แยกส่วนด้วยการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเชื่อมโยงเรื่องราวและแนวความคิดของสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนกับวิถีชีวิต

2.5 ใช้การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการทั้งเนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนรู้และคุณธรรม โดยยึดธรรมชาติของผู้เรียน เพื่อสนองวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียน และธรรมชาติของวิชาด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายเชื่อมโยงธรรมชาติ แหล่งการเรียนรู้ สถานการณ์จริง ระบบสารสนเทศให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า ทดลองสัมผัส

3. ด้านการวัดและประเมินผล

3.1 เน้นการประเมินผลที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ เป็นการทดสอบเพื่อพัฒนาการของผู้เรียน ว่าอยู่ในระดับใด มีความสามารถหรือมีจุดเด่นที่ควรได้รับการส่งเสริมในด้านใด จุดอ่อนที่ควรแก้ไขอยู่ตรงไหนและเน้นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

3.2 สามารถออกแบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนได้ครอบคลุมทุกด้าน

3.3 เน้นการใช้ข้อสอบแบบอัตนัยเชิงวิเคราะห์ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียนและมีการถ่ายทอดความคิดอย่างเป็นระบบและประยุกต์อย่างสร้างสรรค์

4. ด้านการจัดบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4.1 สร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกห้องเรียนที่จูงใจและเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

4.2 สร้างทางเลือกการเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้มีโอกาสได้เลือกทำกิจกรรมหรือเรียนรู้ตามความสนใจ

4.3 สร้างบรรยากาศในขณะที่เรียนให้สนุก มีความสุข ให้ผู้เรียนรู้สึกว่าการเรียนเป็นเรื่องง่ายให้ผู้เรียนเป็นตัวเอกในการเรียน มีครูเป็นผู้ช่วย

4.4 จัดชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นระหว่างกัน

5. ด้านบุคลิกภาพ ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการเรียนรู้ควร เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ใช้คำพูดและการแสดงออกที่เป็นกัลยาณมิตร พร้อมทั้งจะขยายเครือข่ายการจัดการเรียนรู้สู่เพื่อนครูด้วยกันและใช้ระบบทีมงานในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากการศึกษาแนวคิด ผลการวิจัยในการจัดการเรียนรู้แนวปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น กระบวนการในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนรวมถึงวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมุ่งประสิทธิผลที่คุณภาพผู้เรียน ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ซึ่งครูจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความแตกต่างของผู้เรียน มีการบูรณาการเนื้อหาวิชาตามความเหมาะสมเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเพื่อมุ่งผลให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ปรัชญาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ปรัชญาเป็นเครื่องช่วยกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร แนวทางในการจัดการศึกษา การเลือกการจัดเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอนรวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลหลักสูตร โดยผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรต้องมีความรู้ความเข้าใจในปรัชญาการศึกษาอย่างลึกซึ้ง เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งปรัชญาการศึกษาที่สัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีดังนี้ (บุญมี เฌรยอด, 2536)

1. ปรัชญาสาขานิรันดรนิยม (Perennialism)

ปรัชญาเน้นหลักการสำคัญคือ ความมีเหตุผลเป็นลักษณะสูงสุดของมนุษย์ ดังนั้นมนุษย์จึงต้องใช้ความมีเหตุผลเป็นเครื่องคอยควบคุมสัญชาตญาณอันเป็นอำนาจฝ่ายต่ำของตน เพื่อจะได้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตที่ได้เลือกสรรแล้ว ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนจึงเน้นเหตุผลและสติปัญญาเป็นหลักสำคัญ วิธีการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญ คือการถกเถียง อภิปราย การใช้เหตุผลและสติปัญญาโต้แย้งกัน ครูจะมีบทบาทเป็นผู้นำทางสติปัญญาให้ผู้เรียนมีโอกาสพัฒนาความคิดและสติปัญญาโดยมีบทบาทในการเรียนเท่า ๆ กัน กับครูหรือมากกว่าครู

2. ปรัชญาสาขาพัฒนานิยม (Progressivism)

ปรัชญาเน้นหลักการการเรียนที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสนใจของผู้เรียน การเรียนโดยวิธีแก้ปัญหาย่อมจะมีความสำคัญกว่าการเรียนโดยวิธีท่องจำเนื้อหาวิชา โดยบทบาทของครูนั้นไม่ใช่เป็นผู้บงการหรือออกคำสั่ง แต่จะทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำและคำปรึกษา และวิถีทางแบบประชาธิปไตยเท่านั้นที่จะส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์กับแนวทางการคิดและบุคลิกภาพอย่างเสรี ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนจึงเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Centered Approach) และเป็นการเรียนโดยปฏิบัติ (Learning by Doing) หรือวิธีแก้ปัญหา (Problem Solving) และถือว่าการเรียนรู้ของคนไม่ได้หยุดอยู่แต่ในโรงเรียนเท่านั้น แต่จะดำเนินไปตลอดชีวิตของผู้เรียน ครูจะทำหน้าที่ในการเตรียมการแนะนำการให้คำปรึกษา และเป็นผู้สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เข้าใจและเห็นจริงด้วยตนเอง ผู้เรียนจะมีอิสระในการเลือกตัดสินใจด้วยตนเอง และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เลือกเนื้อหากิจกรรมที่ตนเองในใจรายวิชาเลือกต่าง ๆ ที่จะต้องมีเพื่อสนองตอบต่อผู้เรียนอย่างเพียงพอ

3. ปรัชญาสาขาปฏิรูปนิยม (Reconstructionism)

ปรัชญาเน้นหลักการสำคัญคือ การศึกษาจะต้องรับภาระที่จะสร้างสรรค์ระบบสังคมใหม่ขึ้นมา ซึ่งเป็นสังคมที่บรรลุคุณค่าขั้นพื้นฐานของวัฒนธรรมและในขณะเดียวกันก็ให้สอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมของโลกในยุคใหม่ด้วย สังคมใหม่จะต้องเป็นสังคม

ประชาธิปไตยอย่างแท้จริงซึ่งมีประชาชนของสังคมเป็นผู้ควบคุมสถาบันต่าง ๆ ตลอดจนทรัพยากรทั้งหลาย ครูจะต้องหาทางให้ผู้เรียนมองเห็นความถูกต้องและความจำเป็นที่จะสร้างสรรค์สังคมใหม่ การจัดการเรียนการสอนตามปรัชญานี้มีลักษณะคล้ายกับปรัชญาพิพัฒนนิยม โดยเน้นที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ลงมือทำเอง มองเห็นปัญหาและเข้าใจเรื่องราวของตนเอง ใช้วิธีการแก้ปัญหา วิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นต้น นอกจากนี้ยังอาศัยวิธีการทางประวัติศาสตร์ วิธีการทางปรัชญามาประกอบด้วยและเป้าหมายปลายทางจะต้องเป็นไปเพื่อสังคมเป็นหลัก บทบาทของครูตามปรัชญานี้จะต้องเป็นนักบุกเบิก นักแก้ปัญหา และมีความรู้รอบเรื่องของสังคมและปัญหาของสังคม ผู้เรียนตามปรัชญานี้จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนเช่นเดียวกับปรัชญาพิพัฒนนิยม แต่จะมองเห็นความสำคัญที่จะสร้างประโยชน์ให้กับสังคมมากกว่า

4. ปรัชญาอัตถิภาวะนิยม (Existentialism)

ปรัชญานี้เน้นหลักการสำคัญคือ ความเชื่อมั่นว่าธรรมชาติของคนและสภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นสิ่งที่ไม่ตายตัว แต่แต่ละคนสามารถกำหนดชีวิตของตนเองได้ เพราะมีอิสระในการเลือกทุกสิ่งทุกอย่างไม่อยู่คงที่แต่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนจึงจัดตามความสนใจของผู้เรียน

จากปรัชญาการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น จะพบว่าในปัจจุบันการเรียนการสอนไม่ได้มีลักษณะตามแนวทางปรัชญาหนึ่งปรัชญาใดเท่านั้น แต่มักจะเป็นการผสมผสานและเลือกนำมาใช้ตามความเหมาะสมกับสภาพบริบทนั้นๆ เป็นหลัก เนื่องจากแนวคิดของปรัชญาแต่ละสาขาจะมีส่วนดีและข้อจำกัดที่แตกต่างกัน ซึ่งในบางส่วนของปรัชญาอาจเหมาะสมกับสภาพของบางบริบท ดังนั้นผู้สอนจึงควรศึกษาทุกปรัชญาการศึกษาเหล่านี้ให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง เพื่อนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับจุดหมายของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

จะเห็นได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล เน้นการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติจริง ฝึกทักษะกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีวิธีการสอนที่หลากหลาย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นพื้นฐานในการกำหนด หลักการของหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมโดยเน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ

2. การพัฒนาภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

นักการศึกษาได้ให้ความสนใจและให้นิยามความหมายไว้มากมาย ทั้งนี้ เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาจึงขอกล่าวถึงนิยามของผู้นำพอสังเขป ดังนี้

ทัศนาศาสตร์ (2552) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยินยอมจากสมาชิกในกลุ่มให้เป็นหัวหน้าหรือมีตำแหน่งและหน้าที่เป็นผู้ตัดสินใจในกลุ่มศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2546) กล่าวว่า ผู้นำ เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม ปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้นำ บุคคลผู้ผลักดัน (Mobilize) ผู้คลอบคลุม (Inspire) ผู้ร่วมสร้างพลัง (Synergize) ผู้สร้างแรงจูงใจ กระตุ้น (Motivator) ผู้ก่อให้เกิดพลัง (Energizer) การปฏิบัติการการดำเนินการของสมาชิกให้เข้าสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่มให้เป็นหัวหน้าเป็นศูนย์กลาง เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาท และขณะเดียวกัน ก็สามารถทำให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ภาวะผู้นำ (Leadership)

ความหมายของภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมาได้มีนักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศไทยได้ให้ความหมาย และกล่าวถึงภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ ซึ่งสรุปได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ความหมายของผู้นำในลักษณะการเชื่อมโยงให้เห็นถึงความมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล และความหมายในลักษณะของการเน้นให้เห็นรูปแบบและการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน สรุป ดังนี้

1. ความหมายของผู้นำในลักษณะของการเชื่อมโยงให้เห็นความมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคล ซึ่งเป็นเกี่ยวกับผู้นำในระยะแรก ๆ ได้แก่ จากอบส์ (Jacobs, 1970) ; สตอกคิลล์ (Stogdil, 1974) ; โบเลส และดาร์เวนพอร์ท (Boles and Davanport, 1975) ซึ่งสรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายให้ข้อมูลหมายถึง ผู้นำ กับอีกฝ่ายหนึ่ง คือ ผู้ตาม ซึ่งเป็นฝ่ายที่มีความเชื่อมั่นว่าหากถือปฏิบัติข้อมูลดังกล่าวแล้วจะบรรลุผลที่ตั้งไว้

2. ความหมายในลักษณะของการเน้นให้เห็นรูปแบบและการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งเป็นการให้ความหมายที่มีความหมายที่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้นกว่าในระยะแรก นักวิชาการที่มีความเห็นในลักษณะดังกล่าวได้กล่าวได้แก่ เทรวาทา และนิวพอร์ท (Trewatha and Newport, 1982) ; แบส (Bass, 1985) ดูบริน (Dubrin, 1998) ; ดาฟท์ (Daft, 1999) ; ได้ให้ความเห็นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง รูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามทิศทางที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549) ; วิเชียร์ ชิวพิมาย (2539) ; พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต, 2540) ; รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ; วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ; วิเชียร์ วิทยอุดม (2549) ; ประสิทธิ์

เจียวศรี และคณะ (2548) ; ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550) ; สมคิด บางโม (2538) และณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2545) นักการศึกษาดังกล่าวได้ให้ความหมายสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นรูปแบบของการสร้างอิทธิพล โดยการกระทำของบุคคลที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นว่าเป็นอิทธิพลที่ถูกต้องและต้องการเปลี่ยนแปลงโดยมีความสอดคล้องกันกับจุดมุ่งหมายขององค์กร

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำของนักวิชาการในระยะเวลาที่ผ่านมา พบว่าภาวะผู้นำของผู้นำโดยทั่วไปประกอบด้วย 4 ส่วน คือ กระบวนการอิทธิพล (Processes Influence) กระบวนการกลุ่มหรือทีม (Process Group or Team) พฤติกรรม (Behavior) และเป้าหมายถึงหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Share Goal or Propose) ซึ่งทั้ง 4 ส่วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอย่างเป็นรูปแบบจะขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไปไม่ได้ ซึ่งสรุปภาวะผู้นำ หมายถึง รูปแบบการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลที่เป็นสมาชิกภายในองค์กรเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่大家一起กำหนดไว้ ซึ่งในการใช้อิทธิพลของผู้นำนั้นควรเป็นไปอย่างมีทั้งศาสตร์และศิลป์

ความสำคัญของผู้นำ

การบริหารให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ เพราะผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำนั้น ถือได้ว่าเป็นหลักชัยของหน่วยงาน ผู้ที่จะเป็นหัวหน้าขององค์กรและบุคคลภายในองค์กรได้ จะต้องมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ให้เกิดขึ้น รวมทั้งสามารถเข้าใจได้เป็นอย่างดีว่าอะไรคือ สิ่งที่องค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อดำรงรักษาองค์กรไว้และสามารถเผชิญหน้ากับความจริงของโลกยุคสมัยใหม่ที่มักจะเกิดเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากปัจจัยสิ่งแวดล้อมทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการบริหารงาน นำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ซึ่งผลงานขององค์กรที่ปรากฏออกมาจะเป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่า ผู้นำในองค์กรนั้นมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร พฤติกรรมความเป็นผู้นำจะเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นว่า ผู้นำนั้นมีคุณสมบัติและภาวะผู้นำมีความสามารถและลักษณะผู้นำเหมาะสมเพียงใด ตัวอย่างที่เป็นได้ชัดเจนก็คือ ในกรณีที่ผู้นำจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ในโลกปัจจุบัน ผู้นำองค์กรจะต้องทำการรณรงค์ติดต่อ สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจ และรับทราบวิถีทางและนโยบาย ตลอดจนความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นและเสริมสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพดังนั้น ผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้

ทำงาน อาจกล่าวได้ว่าผู้นำเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดขององค์กร ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีคุณภาพมาทำหน้าที่เป็นผู้บริหารองค์กรนั้นก็ย่อมมีความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้า

บทบาทของผู้นำ

การกำหนดบทบาทที่เหมาะสมของผู้นำในองค์กรต่าง ๆ จะเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ บทบาทผู้นำจึงมีอิทธิพลในการควบคุมพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่นได้บังคับบัญชา ทั้งนี้พฤติกรรมของผู้นำจะมีอิทธิพลเหนือทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานมากกว่าที่ลูกน้องจะกระทำในทางกลับกัน ผู้นำควรมีหน้าที่นำการจูงใจทุกชนิดมาจูงใจเพื่อร่วมงาน ลูกน้องและบุคคลที่เกี่ยวข้องให้ร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่องานจะได้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยที่ผู้นำต้องพยายามหาหนทางบริหารกลุ่ม เพื่อให้การทำงานกับกลุ่มสามารถตอบสนองความพอใจให้กับสมาชิก ควบคู่กับความสามารถในการสนับสนุนผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำกลุ่มยังต้องเป็นคนคอยชักจูง ดูแลให้กลุ่มกระทำในสิ่งที่มีประโยชน์ต่อกลุ่มหรือต่อส่วนรวม เพื่อหาหนทางแก้ไขความพอใจของคนในกลุ่มให้ลดน้อยลงที่สุด

สรุปได้ว่า บทบาทที่สำคัญของผู้นำคือ แนวทางที่นำไปสู่การปฏิบัติงานและการให้รางวัล เพื่อให้การปฏิบัติงานชัดเจนเห็นรูปธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

องค์ประกอบของการเป็นผู้นำที่ดี

การเป็นผู้นำที่ดีอย่างน้อยที่สุดจะต้องมีองค์ประกอบอันเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องสร้างความเข้าใจและเรียนรู้ที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความสามารถในการเข้าใจถึงสภาพและความแตกต่างของมนุษย์ มนุษย์แต่ละคนย่อมมีสภาพและความแตกต่างกัน ทั้งทางด้านบุคลิกภาพ สติปัญญา ฐานะความเป็นอยู่ ซึ่งความแตกต่างดังกล่าว เกิดจากสาเหตุมากมายหลายประการ โดยปกติแล้วความต้องการและความพึงพอใจของมนุษย์จะมีความสัมพันธ์กับสภาพและความเป็นอยู่ของบุคคลนั้น ฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของผู้นำที่ต้องพยายามสนองตอบความต้องการหรือความพึงพอใจขั้นต่ำสุดของบุคคลเหล่านั้นให้ได้ ทั้งนี้เพื่อให้การอยู่ร่วมกันเป็นไปด้วยความสงบสุข และมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสามารถในการชักจูงและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตามการให้กำลังใจของผู้ร่วมงานจะดีได้นั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับ การชักจูงของหัวหน้าหรือผู้นำแล้วยังต้องขึ้นอยู่กับประพจน์ตัวของหัวหน้าหรือผู้นำด้วยความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียรของผู้นำ ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อถือ และปฏิบัติตาม

3. ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง ลักษณะการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่ผู้นำจะต้องใช้ให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ เวลา และสภาพของบุคคลในหน่วยงาน

การมีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เหมาะสม ย่อมเข้าใจการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปในลักษณะที่ดี

คุณลักษณะภาวะผู้นำ

สปาร์คส์ (Sparks, 1994) ได้วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพบว่าผู้นำที่พึงประสงค์นั้นจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ ดังนี้

1. มีเขวามันปัญญาดี มีความเฉลียวฉลาด และความคิดอ่านที่เฉียบแหลม
2. มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า รักการแสวงหาความรู้ ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการหรือในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำเสมอ ทำให้มีความรู้ทันสมัยและกว้างขวาง
3. เป็นที่ฟังในเรื่องที่ตนรับผิดชอบได้ มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในงานที่ทำ โดยศึกษาหาความรู้ในงานที่ทำอยู่เสมอจนสามารถให้คำปรึกษาแนะนำให้ผู้อื่นได้
4. สนใจกิจกรรมและงานสังคม ไม่เป็นคนเก็บตัวมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมกิจกรรมและสังคมกับกลุ่ม สามารถเข้ากับคนทุกชั้นได้โดยไม่เคอะเขิน มีมารยาทสังคมที่ดี
5. มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมดี มีฐานะพอเลี้ยงตนเองให้อยู่ในระดับเดียวกันหรือดีกว่ากลุ่ม ไม่เป็นผู้มีหนี้สินหรือหยิบยืมเพื่อนร่วมงาน จนทำให้ฐานตำแหน่งทางสังคมด้อยลง
6. ความสามารถในการเข้าสังคม เข้ากับคนได้ดีทุกระดับโดยปราศจากอาการหวาดกลัวเคอะเขิน รู้จิตวิทยาในการสนทนา ปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้และมารยาทสังคมที่ดี
7. มีความคิดริเริ่ม สามารถที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีจินตนาการที่จะสามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้
8. รู้วิธีการทำงาน รู้หลักในการทำงาน รู้เรื่องที่ทำอย่างแจ่มชัด และสามารถทำให้งานเสร็จได้เร็วมีคุณภาพ
9. มีความอดทน ทนต่อความยากลำบาก ทนงานหนักและยุ่งยากได้ ทนต่อปัญหารอบด้านโดยไม่เสียกำลังใจ
10. มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้าใจเขตความสามารถของตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้เสริมคุณค่าของตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ
11. มีความตื่นตัวและมีความสามารถในการคาดการณ์ข้างหน้าได้ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นคล่องแคล่ว ว่องไว และสามารถวิเคราะห์คาดการณ์ข้างหน้าได้ถูกต้องแม่นยำ
12. ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะ ทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้ความร่วมมือในการทำงาน เช่น อำนวยความสะดวก ร่วมประสานงานและให้บริการต่าง ๆ เป็นต้น
13. เป็นผู้ที่มีชื่อเสียง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่การงาน

14. มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้ที่มีนิสัยรักการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดผลดีต่อหมู่คณะ มีความสามารถในการประยุกต์และดัดแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดผลดีต่อคณะ มีความสามารถในการประยุกต์และดัดแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดคุณค่าเสมอ

พระธรรมปิฎก (2542) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดีได้ดังนี้ คือ

1. ผู้นำต้องมีคุณความดี มีความรู้ความสามารถ เป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นเกิดความศรัทธา และมีความมั่นใจในตัวผู้นำ
2. ผู้นำทำให้ผู้ตามมั่นใจในตัวผู้ตามเอง ว่าเขามีศักยภาพที่จะทำกิจกรรมหรืองานให้สำเร็จได้
3. ผู้นำทำให้ผู้ตามมีการประสานมือประสานใจ มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงมุ่งจุดมุ่งหมายอันเดียวกัน
4. ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความมั่นใจว่างานเป็นสิ่งที่ดี มีคุณค่าและมีประโยชน์ จนทำให้เกิดความรักและอยากทำงาน มีความตั้งใจทำงานไม่ทอดทิ้งหรือท้อแท้
5. ผู้นำทำให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ หาวิธีสนับสนุนและส่งเสริม หรือโอกาสเขาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
6. ผู้นำที่ยิ่งใหญ่จะต้องมองกว้าง หมายถึง ไม่ใช่มององค์กรหรือชุมชน ต้องมองว่าอะไรที่มีอิทธิพลหรือส่งผลจากภายนอก จากสังคมอื่น จากปัญหาของโลก จากกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้นำต้องคิดไกล หมายถึง คิดในเชิงเหตุปัจจัย เชื่อมโยงอดีต ประสานปัจจุบันละหยั่งเห็นอนาคต ผู้นำต้องใฝ่สูง

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำสรุปได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ จะต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน มีความเอื้ออาทร มีความอดทนสูง มีความกตริเริ่ม มีคุณความดี มีความรู้ความสามารถ สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามและสามารถประสานความร่วมมือ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองแก่ผู้ตาม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ของภาวะผู้นำ (Bass, 1997) โดยมี เบอธิน (Burns, 1978 ; cited in Mostey, Pietri & Megginson, 1996) สองคนแรกที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นคุณธรรม (Moral Agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนอย่างในปัจจุบันนี้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543) ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของเบิร์นส์ (Burns) ในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนเริ่มต้นได้รับการพิจารณาจากการวิจัยเชิงบรรยายผู้นำทางการเมือง คือ เบิร์นส์ (Burns, 1978) ได้อธิบายภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งผลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมองได้ทั้งในระดับแคบที่เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจ เพื่อการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับของการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น เช่นในเรื่องเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน สันติภาพ และมนุษยธรรม โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ความกลัว ความเห็นแก่ตัว ความอิจฉาริษยา ผู้นำจะทำให้ผู้ตามก้าวหน้าขึ้นจาก “ตัวตนในทุกๆวัน (Everyday Selves)” ไปสู่ “ตัวตนที่ดีกว่า” (Better Selves) เบิร์นส์มีแนวคิดที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดในองค์กรในทุกตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้ตามหรือเป็นผู้ตาม และอาจจะเกี่ยวกับคนที่มีความสัมพันธ์กันสูงกว่าได้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่จูงใจให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่เกินกว่าความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานกว้าง ๆ ด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง ประกอบด้วย ปัจจัย 3 ประการ ดังนี้

1. การสร้างบารมี (Charisma) หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะสามารถสร้างความภาคภูมิใจ ความศรัทธา และการยอมรับจากผู้อื่น
2. การยอมรับคุณค่าในตัวบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ความพยายามจะช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้อื่นใส่ในความต้องการของแต่ละบุคคล และปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมนุษย์ที่มีคุณค่า
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้คิดทบทวนในสิ่งที่ทำอยู่เดิม กระตุ้นให้มองปัญหาจากหลายแง่มุมและกระตุ้นให้คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และคณะ (2545) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูป จะมีความสำคัญเมื่อสภาพแวดล้อมขององค์กรมีความซับซ้อนหรือเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยผู้นำแบบนี้จะกำหนดเป้าหมาย ผลักดัน และจูงใจพนักงานได้มากกว่าที่คาดหวัง โดยมีวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณลักษณะพิเศษ (Charisma) หมายถึง ผู้นำจะถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแสดงความรู้สึกประทับใจในองค์กร รวมทั้งความภาคภูมิใจตลอดจนความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน
2. ผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก (Inspiration) โดยให้โอกาสที่จะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และมีส่วนร่วมในโครงการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด
3. ผู้นำจะให้ความสนใจและกระตุ้นปัญญาของสมาชิกเป็นรายบุคคล โดยการสร้างความไว้วางใจร่วมกัน ดูแล ให้คำปรึกษาแนะนำ และกระตุ้นความเชื่อมั่นในตัวของพนักงานเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงาน โดยการใช้ความคิด เหตุผล และความรอบคอบในการตัดสินใจแก้ปัญหา

เบส (Bass and Avolio, 1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้นเพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงสภาพในองค์กร และแบบแลกเปลี่ยน (Transformational) เบสได้นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำเร็จและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือโดยยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือ โดยชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์กรมากกว่าการสนใจของตนเอง (Self-Interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังตอนแรก เบสเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า “บารมี” (Charisma) บารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ เบส เห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็นแต่ไม่มีเพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นอกเหนือจากบารมี คือ กระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ทั้งสามองค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผสมผสานนี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตามในขณะที่ผู้นำแบบมีบารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำจรรู้สึกดีมากกว่าความผูกพันในด้านแนวคิด เบสให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าเบิร์นส์ โดยมีใช้เพียงแค่การใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำงานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทน และเบสยังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยนแต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน เบสยอมรับว่าในผู้นำคนเดียว อาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์หรือเวลาแตกต่างกัน

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ผ่านทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญาหรือ

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาวะ อุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับ ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุสู่กิจการแห่งตน (Self-Actualization) ความเจริญ รุ่งเรือง (Well-Being) ของสังคม องค์กรและผู้อื่น นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะ ช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะทำให้ผู้นำหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการ พัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

การพัฒนาภาวะผู้นำ

การพัฒนาภาวะผู้นำ ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญ เพราะความ เปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จำเป็นที่ผู้นำซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญสูงสุดใน องค์กร จะต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การศึกษาเกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำวิจัยได้กำหนดประเด็นการศึกษาแบ่งออกได้ 3 ลักษณะ คือ ความหมายและแนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทีม และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทีม ซึ่งมี รายละเอียด ดังนี้

ความหมายแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำ

การพัฒนาถือเป็นรูปแบบสำคัญเกี่ยวข้องกับทุกองค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาบุคคลากรที่ เป็นผู้นำสูงสุดในองค์กร ยังมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นการกระตุ้นผู้นำให้มีความตื่นตัวอยู่ เสมอพร้อมที่จะเป็นผู้นำทีมที่มีประสิทธิผล ซึ่งนักวิชาการ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์จากนักวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ เลียนาร์ด แนดเลอร์ (Leonard Nadler) และการ์แลน ดี้ วิกส์ (Garland D. Wiggs) ซึ่งกล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรูปแบบที่ได้วางแผนไว้อย่าง เป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพื่อปรับปรุงประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานองค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มิได้หมายถึงการให้ความรู้ทักษะ และประสบการณ์จากการศึกษา และการ ฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว แต่ยังหมายถึงวิธีการดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลออกมาใช้ประโยชน์ให้ มากที่สุดและยังคงรักษาสภาพความเป็นทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่าขององค์กรให้นานที่สุด นอกจากนี้ จอห์น อีแวนเซวิช (John Ivancevich, 2004) กล่าวว่า การพัฒนาผู้บริหารเป็นการศึกษา ที่มุ่งที่การใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่จะจัดการกับปัญหาของการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นความ พยายามที่จะปรับปรุงงาน การปลูกฝังความรู้ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ หรือการเพิ่มทักษะ โดยมุ่ง หมายอยู่ที่การส่งเสริมผลการปฏิบัติงานขององค์กร

คำนิยามใช้ในกลุมนักวิชาการคือคำว่า การพัฒนา กับการฝึกอบรม ซึ่งรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) กล่าวว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายกับคำว่า การพัฒนาและคำว่า การฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เห็นว่าแตกต่างกัน กลุ่มที่เห็นว่าเป็นเรื่องเดียวกัน และกลุ่มที่ใช้ควบคู่กันไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มที่มีความเห็นว่าการพัฒนากับการฝึกอบรมต่างกัน นักวิชาการกลุ่มนี้มองว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกรรมวิธีที่ใช้ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงาน ส่วนการฝึกอบรมเป็นทางเลือกหนึ่งที่ใช้พัฒนา

2. กลุ่มที่มีความเห็นว่าการพัฒนากับการฝึกอบรมเหมือนกัน มีแนวคิดว่าการพัฒนาบุคลากร โดยทั่วไปมักจะต้องใช้วิธีการฝึกอบรมเป็นหลัก เพราะการฝึกอบรมถือเป็นรูปแบบการสร้างความรู้ ทักษะ และความชำนาญให้กับบุคคล

3. กลุ่มที่มีความเห็นว่าการพัฒนากับการฝึกอบรมเป็นคำที่ใช้ควบคู่กันเพราะถือว่าการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นของคู่กัน เพราะหมายถึงการเสริมสร้างบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญเหมือนกัน

โดยสรุป การพัฒนาภาวะผู้นำโดยหลักการ รูปแบบ และจุดประสงค์ของการพัฒนาที่ไม่แตกต่างจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไป แต่มีส่วนที่แตกต่างในส่วนที่เป็นเนื้อหาที่ เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเป็นการเฉพาะเท่านั้น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง รูปแบบการพัฒนาที่ได้กำหนดหลักการ วัตถุประสงค์เป้าหมาย เทคนิควิธีการ ขั้นตอนการ ดำเนินการ และการติดตามและประเมินผล โดยมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อต้องการพัฒนา ผู้นำให้มีภาวะผู้นำเต็มตามศักยภาพและครบองค์ประกอบภาวะผู้นำ รวมถึงการคงรักษาสภาพความ เป็นผู้นำทีมที่ทรงคุณค่าให้ยาวนานที่สุด

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

การพัฒนาภาวะผู้นำ จากการศึกษาพบว่ามีคำที่ใช้เรียกอยู่หลายคำ เช่น เทคนิค (Technique) วิธีการ (Method) การส่งเสริม (Delivery) ซึ่งนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ จะต้องก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างหลักการหรือทฤษฎีกับการฝึกปฏิบัติจริง การพัฒนาบุคลากรทำได้ 3 ลักษณะ คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม และการฝึกฝนตนเอง ส่วนสำราญ กำจัดภัย (2551) แบ่งการพัฒนาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การพัฒนาเป็นรายบุคคลซึ่งใช้วิธีการศึกษาที่บ้าน การสอนงาน การฝึกวิธีการทำงาน การเรียนรู้จากโปรแกรมสำเร็จรูป และการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และการพัฒนาเป็นกลุ่มจะใช้วิธีการบรรยาย การประชุมอภิปราย การอภิปรายปัญหา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การแสดงบทบาทสมมติ กรณีศึกษา รูปแบบ

เหตุการณ์การระดมสมอง และเกมการบริหาร และการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย การศึกษาดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมความคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการฝึกทำ SWOT Analysis ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของกรมสามัญศึกษา (2545) และแนวคิดของทฤษฎีลิธ (Tzuruel, 1999) ได้เสนอวิธีการพัฒนาเป็น 3 วิธี คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้แบบตัวต่อตัว และการเรียนรู้แบบเป็นกลุ่ม วิธีการพัฒนาออกเป็น 3 ลักษณะ ซึ่งมีส่วนที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ ดังนี้ คือ วิถีขณะ ปฏิบัติงาน ได้แก่ การสอนงาน แต่งตั้งเป็นกรรมการลำดับรอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง วิธีนอกการปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงการร่วมมือกับมหาวิทยาลัย การวิเคราะห์งาน จากตัวอย่างการปฏิบัติตามแบบ การพัฒนาโดยศูนย์ในหน่วยงาน และวิเทศนิคพิเศษ นอกจากนี้วิลเลียมสัน (Williamson, 1961) ได้เสนอวิธีการพัฒนาที่มีส่วนแตกต่างจากคนอื่นอีก คือ การนำเสนอโดยวิทยากร การอภิปรายในกลุ่ม การสาธิต การอ่าน การฝึกหัด การทัศนศึกษาและดูบริน (Dubrin, 1998) ได้จำแนกวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มออกเป็น 5 วิธี คือ การทำความเข้าใจตนเอง การสร้างวินัยในตนเอง การศึกษา ประสบการณ์ และการให้คำปรึกษา

โดยสรุป วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง รูปแบบการพัฒนาที่ได้มีการกำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย เทคนิควิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการ และการติดตามและประเมินผล โดยมี การวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อต้องการพัฒนาผู้นำองค์กรให้มีภาวะผู้นำเต็มตามศักยภาพ และครบองค์ประกอบภาวะผู้นำ รวมถึงการคงรักษาสภาพความเป็นผู้นำที่ทรงคุณค่าขององค์กร ให้นานที่สุด โดยใช้วิธีการพัฒนาซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ วิธีการพัฒนาเป็นรายบุคคล และวิธีการพัฒนาเป็นรายกลุ่ม ดังนี้

1. วิธีการพัฒนาเป็นรายบุคคล หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับการ เรียนเรียนรู้เป็นรายบุคคล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การศึกษาที่บ้าน หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยตนเองเพียงลำพัง ซึ่งเกิดขึ้น ความสนใจและความต้องการของบุคคล โดยใช้วิธีการศึกษาจากชุดการเรียน โปรแกรมสำเร็จรูป ออนไลน์ เอกสารตำรา สื่อช่วยสอน (CAI)

1.2 การฝึกปฏิบัติงาน หมายถึง การลงมือปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือสถาน ประกอบการนั้น ๆ เพื่อให้ผู้ฝึกงานได้เรียนรู้หลักการ วิธีการ รูปแบบ วัฒนธรรมประเพณีการ ทำงานที่ตรงตามสภาพจริงมากที่สุด

1.3 การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน หมายถึง รูปแบบการพัฒนาคณาการที่เน้นจากการปฏิบัติ จริงโดยมีการสลับเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลาย มีขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน ขั้นการ เลือกบุคคลากร ขั้นการเลือกงาน ขั้นการสอบถามความสมัครใจ ขั้นหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงาน และขั้น ติดตามและประเมินผล

2. วิธีการพัฒนาเป็นรายกลุ่ม หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีตั้งแต่สองคนขึ้นไป และมีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การบรรยาย หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ หลักการแนวคิด ทักษะ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ผู้เรียนโดยอาศัยการบรรยายและการสื่อสารด้านเดียวเป็นหลัก

2.2 การประชุม หมายถึง การประชุมใหญ่ การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมสัมมนา ซึ่งเป็นการประชุมสมาชิกทั้งหมดพร้อมกัน โดยสมาชิกดังกล่าวเป็นผู้ที่มีพื้นฐาน มีเป้าหมาย มีผลประโยชน์ในหน่วยงานร่วมกัน เพื่อทำความเข้าใจ สอบถาม ตอบปัญหาข้อข้องใจ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันของสมาชิกให้เกิดความชัดเจน

2.3 การอภิปราย หมายถึง การแสดงความคิดเห็นร่วมกันของกลุ่มผู้ที่มีความสนใจหรือมีความเชี่ยวชาญด้านนั้น ๆ เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการ โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย

2.4 การอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคคลโดยการแนะนำพร้อมสาธิตให้ซึมซับเข้าใจจนคิดเป็นนิสัย เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะในการทำงานเป็นทีม และให้ความเข้าใจในภาวะผู้นำ

2.5 การแสดงบทบาทสมมติ หมายถึง การทดลองสวมบทบาทที่สมมติขึ้นมา โดยเปิดโอกาสให้ผู้สวมบทบาทได้พูดก่อนเพื่อกำหนดประเด็นปัญหา แล้วร่วมกันชี้ประเด็นปัญหาที่ได้เรียนรู้จากพฤติกรรมของตัวละครที่แสดง เพื่อนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

2.6 การศึกษารายกรณี หมายถึง การศึกษาข้อเท็จจริงจากสถานการณ์จริงเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการอภิปรายและแก้ปัญหา โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนหรือผู้รับการพัฒนาได้ตรวจสอบแนวคิดของตนเองกับแนวคิดของผู้อื่น ทั้งนี้จะต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยโดยการเปิดกว้าง ไม่จำกัดกรอบ และมีความเป็นกันเอง ในการวิเคราะห์ปัญหาต้องพิจารณาถึงตัวบุคคล สถานการณ์ วิธีการ ขั้นตอน และบริบทขององค์กรเป็นส่วนประกอบสำคัญ

2.7 การฝึกสถานการณ์จำลอง หมายถึง การแสดงบทบาทสมมติ การสอนงาน การฝึกประสาทสัมผัสและการทดลองการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง โดยเปิดโอกาสให้ผู้สวมบทบาทได้พูดก่อนเพื่อกำหนดประเด็นปัญหา แล้วร่วมกันชี้ประเด็นปัญหาที่ได้เรียนรู้จากพฤติกรรมของตัวละครที่แสดง เพื่อนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

2.8 การศึกษาดูงาน หมายถึง การนำผู้เรียนไปศึกษาเรื่องที่ต้องศึกษาจากหน่วยงานหรือสถานที่อื่นที่ตรงกับประเด็นที่ต้องการ โดยที่ผู้เรียนสามารถพบเห็นสภาพจริง มีโอกาสได้สัมผัสด้วยประสาทสัมผัสต่าง ๆ เช่น การดู การฟัง การสัมผัส การสอบถาม การสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจุงกลนี ชูติมาเทวินทร์ (2544) สมคิด บางโม (2538) ที่กล่าวว่า การศึกษาดูงาน เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงทำให้

มีความกระตือรือร้น มีความสนใจต่อเนื่อง ประหยัดเวลา เกิดทักษะ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาโดยการศึกษาดูงานเป็นวิธีที่ดีวิธีหนึ่ง

2.9 การสาธิต หมายถึง การแสดงโดยผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ เพื่อให้ผู้รับการพัฒนารู้เห็นภาพการปฏิบัติจริงตามขั้นตอนวิธีการที่กำหนดไว้

2.10 กิจกรรมนันทนาการ หมายถึง การให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เน้น การแสดงออกด้วยความสนุกสนานและพึงพอใจ เช่น การร้องเพลง การประชันมือ การแสดงท่าทาง ประกอบ การเล่นเกม เพื่อให้เกิดการผ่อนคลายสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเองระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของครูไว้ว่า ต้องเน้นกรอบแนวคิดการพัฒนาครูเป็นเสมือนหนึ่งของวิธีการปฏิบัติงานประจำวันของครูเอง เน้นเนื้อหา แนวคิด ความรู้และวิธีการใหม่ ๆ ให้การเรียนรู้ของครูเกิดการตัดสินใจของตัวครูเองว่าจะอะไรคือสิ่งสำคัญและไม่สำคัญส่วนรูปแบบการพัฒนาอาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น รูปแบบการฝึกอบรม รูปแบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผล รูปแบบให้ครูเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง รูปแบบโครงการ รูปแบบการสืบเสาะค้นหา (Inquiry)

ฟอร์เรส ดับเบิลยู พาเคย์ (Forrest W. Parkay, 2010) ได้จัดทำโปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ สำหรับครูโดยใช้การจัดทำโครงการและการอภิปรายกลุ่ม พบว่า วิธีการดังกล่าวสามารถพัฒนาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนได้

ดูบริน (Dubrin, 1998) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ดังนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการใช้การรับรู้ด้วยตนเอง (Development Through Self-awareness and Self-discipline) การพัฒนาภาวะผู้นำมักจะใช้การรับรู้หรือความเข้าใจด้วยการให้การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) การสร้างประสบการณ์ในงาน (Job Experience) และการสอนงาน (Coaching) ตลอดจนผู้นำจะต้องช่วยพัฒนาตนเองทางทักษะด้านการสื่อสาร การพัฒนาความสามารถพิเศษและการสร้างโมเดลผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ในการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยตนเอง คือ 1) การสร้างการรับรู้ด้วยตนเอง (Self-Awareness) 2) การสร้างวินัยในตนเอง (Self-Discipline)

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้ โดยใช้วิธีการฝึกอบรม นิเทศติดตามและประเมินผล การจัดประสบการณ์ในการสอน โดยเน้นให้เกิดการตระหนักในตนเอง การรับรู้ตนเองและสร้างวินัยในตนเอง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้นำหลักการดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

โปรแกรมการฝึกอบรมความเป็นผู้นำ (Leadership Training Programs)

ในปัจจุบันได้มีการนำโปรแกรมการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการมาใช้อย่างกว้างขวาง เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำให้มีมากขึ้นในองค์กร บริษัทขนาดใหญ่จำนวนมากที่มีการจัดโปรแกรมการพัฒนาการจัดการ รวมทั้งส่งผู้จัดการไปเข้าร่วมประชุมและสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โปรแกรมการฝึกอบรมถูกใช้อย่างกว้างขวางในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในส่วนที่เฉพาะเจาะจงในองค์กร โปรแกรมการฝึกอบรมความเป็นผู้นำส่วนใหญ่ถูกจัดทำขึ้นเพื่อช่วยเพิ่มทักษะประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของการจัดการ นอกจากนี้โปรแกรมการฝึกอบรมยังอาจช่วยเพิ่มจิตสำนึกระหว่างผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม หากแต่ไม่ได้รวมถึงความพยายามที่จะเปลี่ยนอุปนิสัยพื้นฐานของผู้เข้าร่วมแต่ละคน

การฝึกอบรมความเป็นผู้นำสามารถจัดทำขึ้นได้หลายรูปแบบ นับตั้งแต่การสัมมนาเชิงปฏิบัติการซึ่งมุ่งเน้นที่ทักษะเฉพาะบางอย่างที่ใช้เวลาเพียงไม่กี่ชั่วโมง ไปจนถึงโปรแกรมซึ่งครอบคลุมเนื้อหาและการฝึกทักษะในระดับกว้างซึ่งใช้เวลาเป็นปีหรือมากกว่า บริษัทที่ปรึกษาหลายแห่งเลือก การสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่ใช้เวลาสั้น ๆ ซึ่งเปิดสำหรับผู้จัดการที่มาจากหลายองค์กร บริษัทที่ปรึกษาอื่น ๆ อาจออกแบบโปรแกรมการฝึกทักษะความเป็นผู้นำให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จัดทำหลักสูตรการพัฒนาการจัดการ (Executive MBA) โดยใช้เวลาเรียน 1-3 ปี หลายองค์กรมีการออกค่าชดเชยให้พนักงานสำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม แนวโน้มของบริษัทใหญ่ ๆ ที่มีพนักงานจำนวนมาก อาทิ General Electric, Motorola, Unilever คือ การก่อตั้งศูนย์การฝึกการจัดการหรือจัดตั้งร่วมกับมหาวิทยาลัย โดยเนื้อหาของโปรแกรมการฝึกอบรมการจัดการจะถูกวางอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีความเป็นผู้นำเฉพาะเรื่อง ตัวอย่างส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับโครงการอบรมซึ่งอยู่บนพื้นฐาน LPC ทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์ (Glickman and Others, 1994) ตัวแบบการตัดสินใจเชิงปทัสถาน (Vroom and Jago, 1988) ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Bass, 1996 ; Bass and Avolio, 1990) สามารถเพิ่มประสิทธิผลของการเป็นผู้นำให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตามทฤษฎีพื้นฐานเหล่านี้ยังมีความสำคัญตรงที่ทำให้ทราบว่า การศึกษาส่วนใหญ่มักจะไม่ได้รับการยอมรับแม้ว่าการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น คือ ผลลัพธ์ของการประยุกต์ทฤษฎี หรือผลลัพธ์ของการได้รับทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะในการบริหารเพิ่มมากขึ้น

การกำหนดรูปแบบการฝึกอบรมที่มีประสิทธิผล (Designing Effective Training)

ความมีประสิทธิภาพของโปรแกรมการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการออกแบบโปรแกรม การวางรูปแบบการฝึกอบรมควรจะพิจารณาถึงทฤษฎีเป้าหมายของการศึกษาที่เฉพาะเจาะจง ลักษณะนิสัยของผู้ฝึกอบรม และการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

ขอขำความรู้เกี่ยวกับกระบวนการการเรียนรู้ในปัจจุบัน ไม่ได้ก่อให้เกิดแนวทางที่แน่นอน สำหรับการกำหนดโปรแกรมการฝึกอบรม อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมความเป็นผู้นำมีความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าถูกกำหนดและดำเนินไปในแนวทางที่เหมาะสมสอดคล้องกับ ข้อสรุปสำคัญในกระบวนการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ ขั้นตอนที่สำคัญในการกำหนดรูปแบบการ ฝึกอบรมมีดังนี้

1. กำหนดเนื้อหาวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ให้ชัดเจน (Clear Learning Objectives)

จุดประสงค์ของการเรียนรู้ควรอธิบาย พฤติกรรม ทักษะ และความรู้ของผู้ฝึกอบรมที่ คาดหวังว่าจะได้รับจากการฝึกอบรมอย่างชัดเจน การศึกษาวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง ช่วยให้ เข้าใจถึงเนื้อหาของการฝึกอบรมและประเด็นในการฝึกอบรมอย่างชัดเจน วัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ ไม่เพียงแต่ให้คำอธิบายถึงสิ่งที่กำลังศึกษา แต่ยังหมายรวมถึงคำอธิบายประโยชน์ของการฝึกอบรม ที่ผู้เข้าอบรมได้รับอีกด้วย ดังนั้นในช่วงเริ่มของการฝึกอบรมครูผู้ฝึกอบรมควรระบุวัตถุประสงค์ ของการฝึกอบรมอย่างชัดเจน รวมทั้งควรอธิบายถึงสาเหตุที่ทำให้การฝึกอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิผล ของความเป็นผู้นำ

2. กำหนดเนื้อหาที่ชัดเจน (Clear Meaningful content)

เนื้อหาของการฝึกอบรมควรมีการกำหนดอย่างชัดเจน และมากด้วยเนื้อหาสาระสำคัญ นอกจากนี้เนื้อหาของ การฝึกอบรมควรสร้างความรู้ให้แก่ของครูผู้ฝึกอบรมที่มีอยู่ก่อน และควรจะ เน้นเฉพาะในสิ่งที่สำคัญ ๆ การฝึกอบรมควรประกอบด้วยกรณีตัวอย่างจำนวนมาก และควรมีการ ทำเป็นข้อสรุปเป็นระยะ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ง่ายแก่การเข้าใจและจดจำ โดยอาจมีการเพิ่ม แผนภาพ ซึ่งเน้นที่ทฤษฎีธรรมดาทั่วไปที่ง่ายต่อการจดจำ และตรงประเด็นเพียงพอที่จะให้ผู้เข้ารับ การอบรมตีความได้จากประสบการณ์ของตนเอง

3. การจัดลำดับของเนื้อหาที่เหมาะสม (Appropriate Sequencing of Content)

กิจกรรมการฝึกอบรมควรได้รับการจัดระเบียบแบบแผนและพัฒนาต่อเนื่องไปใน ทิศทางที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้รวดเร็วและง่ายขึ้น อาทิ การฝึกอบรมควรเริ่มต้นที่ภาคทฤษฎี ก่อนที่จะทำกิจกรรม และควรเริ่มที่ความคิดธรรมดาไปถึงความคิดที่สลับซับซ้อน และสิ่งที่ซับซ้อน ควรทำให้แตกเป็นส่วนประกอบซึ่งจะทำให้เข้าใจง่ายกว่า นอกจากนี้การพักช่วงระหว่างการฝึกอบรม จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสทบทวน และหลีกเลี่ยงไม่ให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้อง เหน็ดเหนื่อยระหว่างการฝึกอบรมที่ยาวนาน

4. การผสมผสานวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม (Appropriate Mix of Training Methods)

วิธีการฝึกอบรมมีอยู่มากมายหลายวิธี แต่ครูผู้ฝึกควรเลือกวิธีที่เหมาะสม โดย พิจารณาจากระดับทักษะของผู้ฝึกอบรม ความกระตือรือร้น ความสามารถในการเข้าใจและ

ความสามารถในการจดจำข้อมูลที่สลับซับซ้อน วิธีการควรจะสอดคล้องเหมาะสมกับความรู้ทักษะ ทักษะ หรือพฤติกรรม นอกจากนี้วิธีการฝึกอบรมควรมีความหลากหลายตามความต้องการของผู้ ฝึกอบรม อาทิ การนั่งฟัง การบรรยายที่นานกว่า 30 นาที อาจทำให้ผู้ฝึกอบรมขาดความสนใจ ทั้งนี้ วิธีการฝึกอบรมที่ช่วยดึงดูดความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ การจัดกลุ่มอภิปรายและให้ ฝึกอบรมเป็นระยะ

5. โอกาสสำหรับการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ (Opportunity for Active Practice)

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรมีทักษะเพื่อที่จะเรียนรู้ อาทิ พฤติกรรมในการเรียนรู้และ ทบทวนข้อมูลที่ยังอยู่ในความทรงจำมาประยุกต์กับหลักการในการทำงาน ประยุกต์หลักการที่มี ความหลากหลาย เพื่อใช้กับสถานการณ์ที่ต่างกัน และปรับเปลี่ยนหลักการเหล่านั้นอย่างสอดคล้อง กัน แทนที่จะเรียนรู้เพียงสถานการณ์เดียว การฝึกอบรมควรมีขึ้นทั้ง 2 ระยะ คือ ในระหว่างช่วงเวลา ที่เข้ารับการฝึกอบรม และช่วงเวลาสั้น ๆ หลังจากการทำงาน ทักษะที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม ทักษะ ของกลุ่มควรได้รับการฝึกอบรมภายใต้เงื่อนไขตามความเป็นจริง

6. การประเมินผลการฝึกอบรมที่ถูกต้องเวลา (Relevant Timely Feedback)

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรได้รับการประเมินผลที่ตรงประเด็นจากผู้ประเมินที่มาจากที่ ต่าง ๆ การประเมินควรมีความแม่นยำ เหมาะกับเวลา และสร้างสรรค์ การเรียนรู้งานต้องอาศัย ขบวนการของการศึกษา โดยช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นพัฒนาการของตนเอง และนำมา ประเมินได้ว่าอะไรคือสิ่งที่ตนรู้และไม่รู้ การประเมินผลอาจไม่ก่อให้เกิดประโยชน์หากผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมใช้อารมณ์ในการประเมินอย่างไม่เหมาะสม มิเช่นนั้นการประเมินก็จะไม่ได้ช่วยให้ผู้เข้า รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้เลย

7. การเพิ่มความมั่นใจในตัวเองให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Enhancement of Trainee Self-Confidence) วิธีการนี้ทำได้โดยการเพิ่มความมั่นใจในตัวเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และให้ ความคาดหวังในตัวพวกเขาว่าจะสามารถทำงานสำเร็จ ครูผู้ฝึกควรให้กำลังใจและอดทน รวมทั้ง บอกความคาดหวังที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรจะทำ ทั้งนี้ครูผู้ฝึกควรให้โอกาสผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เรียนรู้งานต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะในตัวพวกเขา

8. การให้มีกิจกรรมในการติดตามผลอย่างเหมาะสม (Appropriate Follow-up Activities)

การเรียนรู้ทักษะที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาสั้น ๆ ที่กำหนดเป็นสิ่งที่ยาก ดังนั้น การ เรียนรู้ดังกล่าวจึงสามารถกระทำได้โดยการติดตามผลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างใกล้ชิด เช่น ในส่วน ของการทบทวนบทเรียนหรือให้จัดทำโดยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกับการฝึกอบรมในครั้งนั้น

เทคนิคพิเศษของการฝึกอบรมภาวะผู้นำ (Special Techniques for Leadership Training)

เทคนิคพิเศษที่นำมาใช้อย่างกว้างขวางในการฝึกอบรมภาวะผู้นำสามารถจำแนกได้เป็น 3 เทคนิค คือ การสร้างตัวแบบบทบาทของพฤติกรรม การใช้กรณีศึกษาตัวอย่าง และการใช้วิธีการเลียนแบบ

1. การสร้างตัวแบบบทบาทของพฤติกรรม (Behavior Role modeling)

การสร้างตัวแบบบทบาทของพฤติกรรมเกิดจากการรวมกันของวิธีการฝึกอบรมแบบเก่ามี 2 วิธี คือ การสาธิตและการแสดงบทบาท ซึ่งจะทำให้เกิดทักษะที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ในการสาธิตนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับการแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ๆ และให้สังเกตคนที่จะมาทำการสาธิตวิธีการที่จะจัดการกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบางประเภทหลังจากนั้นให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมร่วมแสดง และจบลงด้วยการรับผลประเมินที่ไม่ทำให้เสียกำลังใจ การแสดงที่มีประสิทธิผลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมักจะถูกนำเสนอในรูปแบบของวิดีโอเทปสั้น ๆ โดยทั่วไปครูผู้ฝึกอบรมจะทำการอธิบายจุดที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ก่อนที่จะเกิดการสาธิต ผู้เข้ารับการฝึกสังเกตตลอดการสาธิตและนำเอาสิ่งที่เรียนรู้และสังเกตได้มาประยุกต์ใช้ในการแสดงของตนเอง

การสร้างตัวแบบบทบาทได้รับการยอมรับว่าเป็นวิธีการฝึกที่มีประสิทธิผลที่สุดสำหรับผู้จัดการ และวิธีนี้จะสามารถแสดงบทบาทของพฤติกรรมที่สามารถเห็นได้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไปว่าเป็นพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลของลักษณะความเป็นผู้นำโดยเฉพาะ แต่วิธีนี้เมื่อนำมาใช้กับการสอนพฤติกรรมหรือกระบวนการค้นหาความรู้ความเข้าใจที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ จะไม่ก่อให้เกิดประสิทธิผลเท่าใดนัก

อย่างไรก็ตาม ข้อควรระวังของการใช้วิธีการฝึกอบรมวิธีนี้ คือ ผู้ฝึกควรมีการบอกหลักเกณฑ์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบล่วงหน้า มิเช่นนั้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจจะไม่สามารถแก้ปัญหาอื่น ๆ ที่ไม่ได้รับการฝึกมาได้ เนื่องจากไม่ทราบถึงหลักเกณฑ์ที่จะนำมาประยุกต์แก้ปัญหา นั้น ๆ ดังนั้น ทางแก้ปัญหาคือผู้ฝึกควรจะอธิบายถึงหลักการและกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักประยุกต์หลักการต่าง ๆ เหล่านั้นมาใช้แก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

2. การอภิปรายกรณีตัวอย่าง (Case Discussion)

กรณีตัวอย่าง คือ การบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร กรณีตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเหตุการณ์ที่เป็นตามจริง ถึงแม้ว่าบางครั้งกรณีตัวอย่างจะถูกนำมาขยายเพื่อทำให้เกิดประโยชน์มากขึ้นในการที่จะนำกรณีนั้นมาเป็นตัวอย่าง กรณีตัวอย่างจะถูกนำมาใช้หลายทางด้วยวัตถุประสงค์เพียง

ต้องการพัฒนาทักษะทางการจัดการ โดยมีรูปแบบที่ค่อนข้างสั้นและมุ่งเน้นไปที่การจัดการในด้านของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะวิเคราะห์รายละเอียดของสถานการณ์ในกรณีตัวอย่างและนำความรู้หลักการทางการจัดการ และเทคนิคการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น กรณีตัวอย่าง อาจนำมาอภิปรายในกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อย ซึ่งจะใช้เวลาานกว่าจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปรายอย่างใกล้ชิด

ผลดีของการใช้กรณีตัวอย่าง คือ การที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจถึงปัญหาและสถานการณ์ที่พบ และกรณีตัวอย่างยังสามารถแสดงถึงลักษณะของปัญหาเดียวกันที่สามารถเกิดขึ้นได้แก่ กลุ่มคนที่มีค่านิยมและความสนใจที่ต่างกัน

การใช้กรณีศึกษา ยังสามารถแสดงให้เห็นเข้าใจถึงพฤติกรรมในการจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเป็นผู้วิเคราะห์และประเมินพฤติกรรมที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมของผู้จัดการในกรณีตัวอย่าง รวมทั้งให้คำแนะนำในรูปแบบของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง

การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Learning from Experience)

ทักษะที่สำคัญสำหรับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มักจะได้อมาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์มากกว่าโปรแกรมการฝึกที่เป็นทางการ พฤติกรรมและค่านิยมที่เหมาะสมสามารถเรียนรู้ได้จากผู้นำที่มีความสามารถ ซึ่งนับได้ว่าเป็นแบบอย่างที่ดีในการที่จะเลียนแบบ ในทางตรงกันข้ามผู้จัดการสามารถเรียนรู้ได้ว่าสิ่งใดไม่ควรทำจากผู้นำคนก่อน ๆ ที่ประสบความล้มเหลว การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นผลมาจากงานที่ทำหาย ความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย การประเมินผลที่มีคุณภาพ (McClelland, 1973)

ระดับความท้าทายของงาน (Amount of challenge)

ความท้าทายของงานขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย อาทิเช่น การจัดการที่เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลง ความรับผิดชอบในงานที่มักพบปัญหาบ่อยครั้ง การโน้มน้าวผู้คน โดยปราศจากการใช้อำนาจการจัดการกับแรงกดดันจากภายนอก และรวมทั้งการงาน โดยปราศจากคำแนะนำ และการสนับสนุนการเป็นผู้นำ นอกจากนี้ความท้าทายของงานยังขึ้นอยู่กับภารกิจที่ท้าทายกับผู้บังคับบัญชา การมีปัญหากับลูกน้อง ปัญหาที่มาจากผู้จัดการรุ่นก่อน ๆ และสภาพทางธุรกิจที่ก่อให้เกิดปัญหา

สถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้ผู้จัดการต้องคอยหาข้อมูลใหม่ ๆ มองปัญหาในมุมที่ต่างออกไป สร้างสัมพันธภาพที่ดีในหมู่ผู้ร่วมงาน ลองทำพฤติกรรมใหม่ ๆ เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และพัฒนาความเข้าใจในตนเองให้ดียิ่งขึ้น การเรียนรู้ในความสำเร็จที่มีต่องานที่ท้าทายเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำในขบวนการนี้ผู้จัดการจะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และได้ความ

มั่นใจในตนเองเพิ่มมากขึ้น โดยที่การเรียนรู้จากประสบการณ์นั้นหมายรวมถึงทั้งที่สำเร็จและล้มเหลว

การเรียนรู้จะมีมากขึ้นต่อเมื่อคนได้รับการประเมินผลพฤติกรรมที่แม่นยำของพวกเขา ซึ่งผลการประเมินเหล่านี้จะถูกนำมาวิเคราะห์ถึงสิ่งที่พวกเขาได้ประสบการณ์และได้เรียนรู้จะเห็นได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำมีวิธีการที่หลากหลาย การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่ง โดยเฉพาะการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นวิธีการที่มุ่งเน้นทักษะเฉพาะอย่าง การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการกำหนดเนื้อหา วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจนและเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมควรใช้เทคนิควิธีที่หลากหลาย เช่น การอภิปรายกรณีตัวอย่าง การเรียนรู้จากประสบการณ์ การให้ระดับความท้าทายของงาน เป็นต้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการกระตุ้นและจูงใจให้เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะครูผู้นำตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

3. คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบด้วยคำพูด การกระทำเพื่อให้เห็นภาพในผลสำเร็จที่ต้องการ ผู้นำสร้างความไว้วางใจและให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเองเสริมสร้างจุดแข็งให้พนักงานและช่วยลดจุดอ่อนของพนักงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีการเรียนรู้จากความผิดพลาดเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดซ้ำอีก

3.1 คุณลักษณะตามแนวคิดความเข้าใจที่คงทน 6 มิติ (The Six Facets of Understanding)

วิกกิน และแมกไทน์ (Wiggings and McTighe, 2006) ได้เสนอแนวคิดคุณลักษณะ 6 ประการในการที่จะดำเนินการใด ๆ ก็ตามเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่แจ่มแจ้งชัดเจนให้กับผู้ตาม ผู้นำควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1) สามารถอธิบายความรู้ แนวคิด และทฤษฎีอย่างเข้าใจ (Explanation)

1. สามารถสนทนาหรือการปฏิสัมพันธ์ (Dialogue and Interaction) พูดอธิบายและบอกเหตุผลในการกระทำหรือการตอบสนองนั้น ๆ

2. อธิบายความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดหลักของแต่ละวิชา

3. ตอบคำถามและพิสูจน์ความเข้าใจคิดในเนื้อหาหรือความคิรรอบคอบของเรื่อง

4. หากำตอบโดยการตอบและค้นหาคำตอบที่ชัดเจน ถูกต้องเพื่อตอบคำถาม

5. สามารถอธิบายเหตุการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องที่เรียนหรืออธิบายเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เรียนรู้ได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถอธิบาย สนับสนุน หรืออธิบายโต้แย้งได้ สามารถคาดเดาเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ เป็นการอธิบายโดยใช้ทฤษฎี หลักการและ

องค์ความรู้ที่ได้เรียนรู้อย่างเข้าใจ และมีการเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่ได้เรียนรู้อย่างเข้าใจกับประสบการณ์เดิม หรือมีการเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่ได้เรียนรู้อย่างเข้าใจกับองค์ความรู้อื่น ๆ มาประกอบการอธิบาย มีข้อมูล มีข้อเท็จจริงประกอบการอธิบายอย่างเหมาะสม สมเหตุสมผล เชื่อถือได้ ซึ่งเป็นการอธิบายโดยใช้ความเข้าใจของตนเอง ที่เป็นภาษาของตนเอง

2) สามารถตีความ (Interpretation)

1. ความสามารถในการเรียบเรียงเรื่องราว
2. ความเข้าใจแก่นของเรื่อง
3. เมื่อได้เรียนรู้อย่างเข้าใจแล้ว สามารถนำความเข้าใจนั้นมาตีความแปลความ

จากข้อความ ข้อมูล หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม มีความหมาย และมีรูปแบบการทำงานที่เป็นรูปแบบหรือวิธีการทำงานที่เป็นวิธีของตนเอง (อาจจะไม่เหมือนผู้อื่น แต่งานบรรลุเป้าหมายเหมือนกัน)

การประเมินความสามารถในการตีความ แปลความ อาจจะประเมินได้โดยการให้ผู้เรียนตีความ หรือแปลความจากข้อความ หรือข้อมูลที่กำหนดให้ หรือให้ตีความ หรือแปลความจากข้อความหรือข้อมูลที่ค้นพบด้วยตัวผู้เรียนเอง ให้ผู้เรียนตีความ แปลความ เหตุการณ์ต่าง ๆ ใช้อ้างอิงเรื่องหรือเหตุการณ์อื่น ๆ ได้อย่างกว้างขวาง ใช้ในการปรับตัว ใช้ได้ในสภาพจริง ที่เป็นชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสม

3) สามารถประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติจริง (Application)

1. ใช้ความรู้ไปปฏิบัติได้
2. มีทักษะ ความรู้และปฏิบัติได้
3. สามารถปรับคำตอบ หลังจากได้รับการสะท้อนกลับ
4. สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่น ได้อย่างเหมาะสมและมี

ประสิทธิภาพ การประเมินความสามารถในการประยุกต์ความรู้ที่ได้รับไปใช้ในสถานการณ์อื่น โดยอาจจะให้ผู้เรียนสร้างสิ่งใหม่ หรือทำงานหรือแก้ปัญหาเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตจริง หรือที่สอดคล้องกับชีวิตจริง โดยใช้ความรู้ที่ได้รับไปอธิบายและแก้ปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่

4) สามารถวิพากษ์ไตร่ตรอง มองต่างมุมเพื่อให้รู้แจ้งเห็นจริงอย่างถ่องแท้

(Perspective)

1. ตอบคำถาม ว่าสิ่ง (ความคิด/ความรู้) นั้นคืออะไร สำคัญอย่างไร เป็นต้น
2. ความสามารถในการปรับความคิดเห็น
3. สามารถแสดงความคิดเห็นต่อเรื่อง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งได้

กว้างขวาง หลากหลายมุมมอง เป็นมุมมองที่เป็นความเข้าใจของตนเอง เกิดจากการนำความรู้ที่ได้

เรียนรู้อย่างเข้าใจ มาอธิบายหรือให้เหตุผลในการแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายมุมมอง และแนวคิดที่นำมาใช้ มีความเป็นเหตุเป็นผลอย่างเหมาะสม

การประเมินความสามารถในการแสดงความคิดเห็นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งด้วยมุมมองหลากหลายมุมมอง อาจจะทำให้ได้โดยให้ผู้เรียนวิเคราะห์ วิจัย และตัดสินเหตุการณ์เพื่อทดสอบทฤษฎี หรือวิเคราะห์ วิจัย และตัดสินเรื่องที่มีความสงสัย โดยมีการแสดงความคิดเห็นของผู้เรียนประกอบ หรือให้แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง โดยใช้ความรู้ความเข้าใจของตนเอง ที่แสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายมุมมอง หรือให้นำข้อเท็จจริง หรือทฤษฎีมาประกอบการอธิบายในการตอบปัญหา หรือแก้ปัญหา หรือให้ลงความเห็นสรุปโดยใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประกอบหรือให้อธิบาย ความสำคัญหรือคุณค่าของความคิดเห็นต่าง ๆ หรือให้วิเคราะห์วิจารณ์ เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยใช้ ความเชื่ออย่างมีเหตุมีผลของตนเอง

5) สามารถเข้าใจผู้อื่นลึกซึ้งในแง่มุมต่าง ๆ (Empathy)

1. ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมในการแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นต่อสถานการณ์นั้น ๆ เมื่อสมมติว่าเป็นบุคคลที่กำลังเผชิญปัญหาหรือเหตุการณ์นั้น
2. ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมในการมองโลกได้อย่างหลากหลายรูปแบบ
3. สามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หรือเข้าใจการมองโลกของผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขคือ มีความเข้าใจผู้อื่น (รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอย่างถูกต้อง เหมาะสม ตรงกับความรู้สึกของเขาและสามารถแสดงความรู้สึกนั้นแทนผู้อื่น ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

การประเมินการแสดงออกซึ่งความเข้าใจของผู้อื่น อาจจะทำให้ได้โดยให้ผู้เรียนแสดงความรู้สึก แสดงความพึงพอใจ หรือแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้อื่นหรือต่อความคิดเห็นของผู้อื่น หรือต่อสิ่งที่ผู้อื่นกระทำให้ค้นหาข้อบกพร่องของผู้อื่น ให้ค้นหาสิ่งที่เป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องโดยมีหลักการ ทฤษฎีอธิบายสนับสนุนให้แสดงการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น โดยการอธิบายให้ชัดเจน

6) รู้และเข้าใจตนเองและกำหนดรูปแบบการดำเนินชีวิต (Self-Knowledge)

1. สามารถประเมินตนเองทั้งในอดีตและปัจจุบัน
2. สามารถประเมินตนเองว่าตนเองมีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ แค่ไหน หรือไม่เข้าใจในเรื่องนั้นแค่ไหน
3. มีความรู้จักตนเอง มีความเข้าใจตนเอง หมั่นประเมินตรวจสอบ และปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ให้มีการกระทำที่ถูกต้องในสถานการณ์ต่าง ๆ

การประเมินการรู้จักตนเอง มีความเข้าใจตนเอง อาจจะทำให้ได้โดยการให้ผู้เรียนอธิบายวิธีการเรียนรู้ของตนเอง ให้บอกจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ให้ผู้เรียนตรวจสอบกระบวนการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ของตนเอง แล้วแจ้งผลการตรวจสอบ และนำเสนอแนวทางการปรับปรุงวิธีการเรียนรู้ของตนเอง ให้ผู้เรียนปรับปรุงตนเองหลังจากที่ได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) จากเพื่อน (โดยไม่มี การอธิบายเพื่อปกป้องตนเอง)

3.2 คุณลักษณะครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา

กรมวิชาการ (2554) ได้กำหนดคุณลักษณะครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. จัดการเรียนรู้จากการคิดและปฏิบัติจริง
2. จัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน
3. จัดการเรียนรู้โดยครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก
4. จัดการเรียนรู้โดยเน้นการเรียนรู้เป็นทีมและศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และ

เชื่อมโยงสู่การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง

โดยสรุป การแสดงความสามารถของผู้เรียนที่แสดงให้เห็นว่ามีการเรียนรู้อย่างเข้าใจ ดังกล่าวข้างต้นสำหรับแต่ละเรื่องที่เรียนรู้ เช่น บางเรื่องต้องให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ก่อน แล้วจึงนำไปใช้ในการทำงานส่งครู บางเรื่องต้องอธิบายเหตุการณ์ เพื่อแสดงว่าเข้าใจ บางเรื่องต้องให้แปลความ ตีความให้ชัดเจน บางเรื่องต้องขยายองค์ความรู้ให้กว้างขวางขึ้น โดยนำความรู้ไปอธิบายได้หลาย ๆ สถานการณ์ บางเรื่องต้องแสดงให้เห็นว่า ความรู้ที่ได้รับมีความหมายต่อตนเอง และผู้อื่นอย่างไร บางเรื่องต้องแสดงว่าเข้าใจในเรื่องที่เรียน โดยการนำความรู้ไปสร้างงาน หรือทำงานที่ได้รับมอบหมาย บางเรื่องต้องแสดงความคิดเห็นต่อเรื่องที่กำหนดให้อย่างหลากหลาย มุมมอง บางเรื่องต้องแสดงความรู้สึkstต่อบุคคลอื่น บางเรื่องต้องแสดงให้เห็นว่ามีการตรวจสอบประเมินตนเองอย่างไร เพื่อแสดงว่ามีการเรียนรู้เข้าใจ เป็นต้น ทั้งหมดนี้ ครูผู้สอนอาจจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละเรื่อง แต่ละหน่วยๆ ได้ เพื่อให้ครูผู้สอนมั่นใจว่า ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่เรียน หรือ “มีความเข้าใจที่คงทน (Enduring understanding)” ฝังแน่นอยู่ในตัวผู้เรียนแล้ว และผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ที่นั่นมาใช้ได้ตลอดเวลาเมื่อต้องการ

3.3 คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบสและอโวลิโอ

เบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ได้เสนอคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : IICL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้มีศีลธรรม และจริยธรรมสูง หลีกเลียงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขาจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่นของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้ออกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่าบางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำมีความสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่า ต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกได้ว่า เขากำลังถูกตรวจสอบ

3. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและ ทำท่ายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตและชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์ร่วม จะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรช่วยให้ผู้ตาม พัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้สามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้

4. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ แม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าที่เพิ่มขึ้นเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมายผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่า สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากการร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กำหนดคุณลักษณะและตัวชี้วัดของความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้

1.1 ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

- 1) การดำเนินการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
- 2) การนำหลักสูตรสถานศึกษา หรือหลักสูตรท้องถิ่น ไปใช้ให้บรรลุ

จุดประสงค์

- 3) การนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

หลักสูตร

1.2 ความสามารถในการเนื้อหาสาระที่สอน

1.3 ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีระบบโดยมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน

2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้

3) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถและความสนใจ

4) การใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

1.4 ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

1) การเลือกใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

2) การออกแบบ และการสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

3) การหาประสิทธิภาพและพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ

เพื่อการจัดการเรียนรู้

1.5 ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1) การประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง

2) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้

3) การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2. การพัฒนาผู้เรียน

2.1 ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม

1) การจัดกิจกรรมได้หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน

2) การจัดหรือสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมได้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้

2.2 ความสามารถในการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต

1) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนดูแลตนเองด้านสุขภาพกาย เพื่อการดำรงชีวิตที่ดี

2) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้พัฒนาสุขภาพจิตเพื่อการดำรงชีวิตที่ดี

3) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกแก้ปัญหาชีวิตประจำวัน

4) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

5) การส่งเสริมให้ผู้เรียนติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ในสังคม

2.3 ความสามารถในการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย

1) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และ/หรือยอมรับมติของกลุ่ม

2) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและในการปฏิบัติกิจกรรมของกลุ่ม

3) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักใช้เหตุผลโดยตรงในการตัดสินใจ

4) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีความตระหนักในเรื่องสิทธิมนุษยชน

2.4 ความสามารถในการปลูกฝังความเป็นไทย

1) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนยอมรับเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทย ค่านิยม และเอกลักษณ์ของชาติ

2) การส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตามวัฒนธรรมและค่านิยมไทย

2.5 ความสามารถในการจัดระบบดูแลและช่วยเหลือผู้เรียน

1) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

2) การวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางช่วยเหลือผู้เรียน

3) การแนะแนว และให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนทั้งกลุ่มดี กลุ่มเล็งและกลุ่มที่มี

ปัญหา

4) การติดตามประเมินผลการแนะแนวและให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน

5) การจัดทำระบบเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เรียน

3. การบริหารจัดการชั้นเรียน

3.1 ความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้

1) การจัดกิจกรรม หรือสนับสนุนให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น พุดคุยโต้ตอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน

2) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนปฏิบัติงานร่วมกัน

3) การจัดมุมประสบการณ์ และสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

4) การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียน เรียนรู้อย่างมีความสุข

3.2 ความสามารถในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/

ประจำวิชา

1) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล

2) การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน

3) การนำข้อมูลจากฐานข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการชั้นเรียน

3.3 ความสามารถในการกำกับ ดูแลชั้นเรียน

1) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงสำหรับใช้ร่วมกันในชั้นเรียน

2) การแก้ปัญหาพฤติกรรมด้านระเบียบวินัยในชั้นเรียน

4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย

4.1 ความสามารถในการวิเคราะห์

- 1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา
- 2) การวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้

4.2 ความสามารถในการสังเคราะห์

- 1) การจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อการจัดการเรียนรู้
- 2) การบูรณาการความรู้ทั้งภายในและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 3) การบูรณาการสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตประจำวัน

4.3 ความสามารถในการเขียนเอกสารทางวิชาการ

- 1) บทความ
- 2) คู่มือการเรียนการสอน
- 3) ตำรา
- 4) หนังสือ
- 5) รายงานทางวิชาการ

4.4 ความสามารถในการวิจัย

- 1) ความรู้ ความเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัย
- 2) การวิจัยในชั้นเรียน
- 3) การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้
- 4) การวิจัยและพัฒนา

5. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน

5.1 ความสามารถในการนำชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสถานศึกษา

- 1) การประสานให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา
- 2) การจัดกิจกรรมเพื่อบริการชุมชนให้เข้ามาใช้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้

และสหประชาชาติ

5.2 ความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน

- 1) การร่วมมือกับชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาเกี่ยวกับอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม
- 2) การร่วมมือกับชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาเกี่ยวกับเยาวชน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา มีความสามารถในการพัฒนา

ผู้เรียน การจัดการชั้นเรียน การวิจัย การสร้างความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความสามารถ ในการอธิบาย ตีความ วิเคราะห์ วิพากษ์ประเด็นสำคัญต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็นและหลาย มุมมอง เข้าใจตนเองและผู้อื่นในการประยุกต์องค์ความรู้สู่การปฏิบัติจริงในการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนสู่การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

การกำหนดหลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

หลักการของหลักสูตร ผู้วิจัยประยุกต์แนวทางการจัดการศึกษาแบบเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้มา เป็นหลักในการกำหนดหลักการของรูปแบบหลักสูตร ดังนี้

ตามแนวคิดของ สปาดี (Spady, 1988) นั้น การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผลลัพธ์การ เรียนรู้ควรต้องดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเรียนได้ดี ไม่เพียงเฉพาะแต่ผู้เรียนเร็วผู้ที่หัวไว หรือ ผู้ที่มีฐานะดีเท่านั้น กล่าวคือ ควรใช้ปรัชญา “ความสำเร็จสำหรับทุกคน” สำหรับการจัดการเรียน การสอนนั้น สปาดี และมาร์แชลล์ (Spady and Marshall, 1991) สรุปว่าต้องดำเนินการโดยอาศัย พื้นฐานความคิด 3 ประการ ดังนี้

1. ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนและประสบความสำเร็จได้ (แต่อาจไม่ใช่วันเดียวกัน และวิธี เดียวกัน)
2. ความสำเร็จก่อให้เกิดความสำเร็จต่อไป
3. โรงเรียนสามารถควบคุมเงื่อนไขของความสำเร็จได้

สปาดี้ (Spady, 1988) มีความเห็นว่า ในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผลการเรียนที่จะ ช่วยส่งเสริมในการจูงใจผู้เรียน และช่วยให้เกิดการเรียนรู้ รวมทั้งจะทำให้ปรัชญา “ความสำเร็จ สำหรับทุกคน” เป็นไปได้ นั่น มีหลักการสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ความชัดเจนของสิ่งที่ต้องการเน้นในผลการเรียน

ในช่วงเริ่มวิชาเรียน หน่วยเรียน และบทเรียนนั้น ครูควรแจ้งให้ผู้เรียนได้รับทราบถึง ผลการเรียนที่คาดหวังอย่างชัดเจน อีกทั้งครูควรต้องแน่ใจว่า หลักสูตร จุดเน้นในการสอน การให้ ตัวอย่าง การประเมินผล และการให้ระดับคะแนน เป็นไปอย่างสอดคล้องกันกับผลการเรียนที่ได้ กำหนดไว้ ทั้งนี้ในการเรียนการสอนทุกครั้ง ผู้เรียนควรได้รับรู้ถึงเป้าหมายของประสบการณ์การ เรียนรู้ในครั้งนั้น รวมทั้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติตามเป้าหมาย และความสามารถของ ผู้เรียนเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายนั้น (มิใช่เปรียบเทียบกับผู้เรียนคนอื่น ๆ) ซึ่งภาพที่ชัดเจน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการเรียนของผู้เรียนเช่นนี้จะเป็นสิ่งเร้าที่ดีแก่ผู้เรียน

2. การให้โอกาสและความช่วยเหลือเพิ่มเติม

ผู้ใช้แนวทางการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผลการเรียนควรเชื่อว่า ผู้เรียนทุกคนควรได้มีเวลาและควรได้รับความช่วยเหลือตามที่จำเป็น เพื่อที่จะสามารถเรียนรู้สิ่งที่จำเป็นสำหรับการประสบความสำเร็จในอนาคต ทั้งในด้านการศึกษาต่อในระดับสูงต่อไป และในชีวิตในภายภาคหน้า ฉะนั้นแทนที่จะสอนให้ครบตามหลักสูตรเท่านั้น ครูควรใช้วิธีชี้แนะ (Coaching) อย่างใกล้ชิด เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลการเรียนทั้งในด้านเนื้อหา ความคิดรวบยอด หรือทักษะต่าง ๆ ก่อนที่จะเรียนบทเรียนใหม่ หน่วยการเรียนรู้ใหม่ วิชาใหม่ หรือในระดับที่สูงขึ้นที่ต้องอาศัยความรู้พื้นฐานนั้น

3. ความคาดหวังระดับสูงสำหรับความสำเร็จในการเรียน

ครูที่สอนแบบเน้นผลการเรียนจะยึดปรัชญาที่ว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนได้อย่างบรรลุผลสำเร็จ และครูเหล่านี้มักจะตระหนักในแนวคิดของบลูม (Bloom) ที่ว่า ผลการเรียนจะเป็นผลสะท้อนโดยตรงที่มาจากทั้งความคาดหวังของครู และการดำเนินการสอน ด้วยเหตุนี้ครูที่สอนแบบเน้นผลการเรียนจะยึดถือว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถจะบรรลุผลระดับสูงในการแสดงออกถึงผลการเรียนรู้ได้ ทั้งนี้วิธีการที่จะทำให้เกิดผลดังกล่าวก็โดยการระบุผลการเรียนในระดับสูงใช้เกณฑ์ระดับสูงสำหรับการให้คะแนน และให้เกรด I (Incomplete) แก่ผู้เรียน แทนที่จะให้เกรดระดับต่ำ หากผู้เรียนยังแสดงผลการเรียนได้ไม่ถึงมาตรฐาน รวมทั้งจัดสอนเพิ่มเติมตามความจำเป็น ให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดใหม่จนทำให้ดี หรือให้สอบใหม่ (ใช้ข้อสอบคู่ขนาน) จนคะแนนดีขึ้น และให้เกรดด้วยดีนสอ และปรับเกรดให้เมื่อผู้เรียนได้แสดงให้เห็นว่าสามารถปฏิบัติในสิ่งที่เรียนได้ดีขึ้น วิธีการเหล่านี้ นับเป็นวิธีสร้างแรงกระตุ้นที่จูงใจซึ่งทำท้าย และเกี่ยวพันกันไปในขณะเดียวกัน เพราะผู้เรียนจะทราบว่าจะต้องทำงานที่มีคุณภาพดีเพื่อให้ได้คะแนนดี และทราบว่าจะได้รับความช่วยเหลือเท่าที่จำเป็นเพื่อการได้บรรลุถึงมาตรฐานนั้นด้วย

สไปดี้ (Spady, 1988) กล่าวถึง แบบจำลองของการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผลการเรียน (The OBE Model) ว่ามีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. เนื้อหาและโครงสร้างหลักสูตร (Curriculum Content and Structure)
2. การดำเนินการสอน (Instructional Delivery)
3. การประเมินผลและการรับรองผลผู้เรียน (Student Assessment and Credentialing)
4. การจัดระดับผู้เรียนและความก้าวหน้าของผู้เรียน (Student Placement and Advancement)

องค์ประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์แตกต่างกันไปเพื่อให้ได้ผลการเรียน (Outcomes) ที่ต้องการ

ฉะนั้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผลการเรียนตามแนวคิดของสเปาติจะยึดผลการเรียนเป็นหลักแทนการยึดกรอบเวลา และหลักการสำคัญที่ใช้ในการดำเนินการคือ (1) การระบุผลการเรียนที่ต้องการอย่างชัดเจน (2) การให้โอกาสและความช่วยเหลือเพิ่มเติมแก่ผู้เรียนตามความจำเป็น และ (3) การคาดหวังผลความสำเร็จในการเรียนในระดับสูง โดยที่แนวทางการดำเนินการเรียนการสอนในลักษณะดังกล่าวจะมาจากผลการเรียนสุดท้ายที่ต้องการ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องตามแบบจำลองการจัดการเรียนการสอนตามหลักการจัดการศึกษาแบบเน้นผลการเรียน ที่มีองค์ประกอบ 4 ประการ อันได้แก่ (1) เนื้อหาและโครงสร้างหลักสูตร (2) การดำเนินการสอน (3) การประเมินผลและการรับรองผลผู้เรียน และ (4) การจัดระดับผู้เรียนและความก้าวหน้าของผู้เรียน แนวคิดในการกำหนดผลการเรียนสุดท้าย

ฉะนั้นจึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ตามแนวคิดของการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผลการเรียนนั้น ผลการเรียนสุดท้ายที่ผู้เรียนควรบรรลุเมื่อสำเร็จการศึกษา ซึ่งได้มีการกำหนดไว้เป็นหลักเพื่อการจัดการเรียนการสอน ส่วนใหญ่จะมีทั้งในด้านความรู้ความสามารถรวมทั้งทักษะในเนื้อหาวิชาการและวิชาชีพเฉพาะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการที่จะประสบผลสำเร็จในการดำเนินชีวิตต่อไปได้ซึ่งการกำหนดหลักการของหลักสูตร ผู้วิจัยใช้แนวทางการออกแบบการเรียนรู้โดยใช้ผลลัพธ์ปลายทางเป็นฐาน (Outcome-based Learning) มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) กำหนดผลที่จะต้องบรรลุให้ชัดเจน 2) ออกแบบการสอน โดยยึดผลที่จะบรรลุได้ที่กำหนดไว้แล้วนั้นเป็นหลัก 3) เน้นถึงความคาดหวังระดับสูงที่ให้ผู้เรียนทุกคนประสบผลสำเร็จในการเรียน 4) ให้โอกาสและให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติมเพื่อการบรรลุถึงความสำเร็จในการเรียน (วรพร สุนทรวัฒน์ศิริ, 2543) ลักษณะสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยได้ประยุกต์เป็นหลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดการออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design) ดังมีรายละเอียดดังนี้

การออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Grant Wiggins and Jay McTighe, 1998) เป็นกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดพฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียน/กิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้หรือตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังก่อนแล้วจึงออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและแสดงความรู้ความสามารถตามพฤติกรรมแสดงออกของผู้เรียน/กิจกรรม การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่กำหนดไว้ก่อนที่จะออกแบบการจัดการเรียนรู้จะต้องกำหนด พฤติกรรมแสดงออกของผู้เรียนและการกำหนดกิจกรรมการประเมินผลของผู้เรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้

หลักการ แนวคิดของการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ

การออกแบบย้อนกลับ เป็นกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่กำหนด พฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียน/กิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามมาตรฐาน การเรียนรู้ หรือตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังก่อน แล้วจึงออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และแสดงความรู้ ความสามารถตามพฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้เรียน/กิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่กำหนดไว้ วิธีนี้ได้เผยแพร่โดย แกรนท์ วิกกิ้น และเจย์ แมคไทน์ (Grant Wiggins and Jay McTighe) เมื่อ ค.ศ. 1998 ได้ให้แนวการออกแบบ การจัดการเรียนรู้สำหรับ 1 หน่วย ไว้ 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ระบุเป้าหมายหลักของการเรียนรู้ (Identify Desired Results) คือการกำหนดความรู้ ความสามารถของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นตามมาตรฐานการเรียนรู้/ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ตาม หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การดำเนินการในขั้นนี้ ครูผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ให้ได้ว่า หลักสูตรกำหนดมาตรฐานการ เรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ที่ออกแบบกำหนดไว้ว่า ผู้เรียนจะต้องมีความเข้าใจเรื่องอะไร ต้องมี ความสามารถที่จะทำอะไรได้ และสาระ/ความรู้ ความสามารถอะไรที่ควรเป็นความเข้าใจที่ติดตัว ผู้เรียนไปเป็นเวลานาน (Enduring Understanding-ความเข้าใจที่คงทน) ในการจัดทำหน่วยการ เรียนรู้และกำหนดความรู้ ความสามารถของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นนี้ครูผู้สอนต้องพิจารณา พันธกิจ เป้าประสงค์ และคุณลักษณะของหลักสูตรสถานศึกษาและพิจารณามาตรฐานการเรียนรู้ ของหน่วยการเรียนรู้ที่กำลังออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วย

การจัดการเรียนรู้ใน 1 หน่วยการเรียนรู้นั้น ครูผู้สอนควรจัดลำดับเนื้อหาสาระให้เป็น ลำดับอย่างเหมาะสม โดยอาจจะใช้กรอบความคิด 3 วง ดังภาพที่ 2 ในการพิจารณาการเตรียมการ จัดการเรียนรู้เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คือ วงกลมใหญ่ แทนความรู้ ที่จะให้ ผู้เรียนคุ้นเคย เป็นเรื่องที่จะให้ผู้เรียนอ่านศึกษาค้นคว้าประกอบหรือเพิ่มเติมตลอด การศึกษาหน่วย การเรียนรู้นี้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ หน่วยการเรียนรู้ที่เรียนมากขึ้น วงกลมกลาง แทน ความรู้ (ข้อเท็จจริงหรือความคิดรวบยอด หรือหลักการ) และทักษะสำคัญ (ทักษะกระบวนการ วิชาการ หรือยุทธศาสตร์) ที่ผู้เรียนจำเป็น ต้องใช้ระหว่างเรียนในหน่วยการเรียนรู้ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถตามที่กำหนดไว้วงกลมในสุด เป็นความคิดหลักหรือหลักการ ที่สำคัญของหน่วย การเรียนรู้นี้ ที่ต้องการให้เป็นความเข้าใจที่คงทนฝังอยู่ในตัวของผู้เรียนเป็นเวลานาน

วิกิ้น และเจย์ แมคไทน์ (Grant Wiggins and Jay McTighe, 1998) ได้ให้หลักการในการ พิจารณากำหนดความรู้ (แนวคิดหรือทักษะกระบวนการ) ที่สำคัญที่จัดว่าเป็นความเข้าใจที่คงทน

(Enduring Understanding) ของหน่วยการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน มีเกณฑ์การพิจารณา 4 ข้อ คือ ความรู้ดังกล่าว ต้องมีลักษณะดังนี้

1. เป็นความรู้ (หลักการแนวคิด/เรื่อง/กระบวนการจัดการเรียนรู้) ที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้ สถานการณ์ใหม่ที่หลากหลาย ทั้งในเรื่องที่เรียนหรือเรื่องอื่น

2. เป็นความรู้ (หลักการแนวคิด/เรื่อง/กระบวนการ) ที่เป็นหัวใจของหน่วยที่เรียน โดยครูผู้สอนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการ และค้นพบหลักการแนวคิดที่สำคัญนี้ด้วยตนเอง (จึงจะเป็นความรู้ที่คงทน)

3. เป็นความรู้ (หลักการแนวคิด/เรื่อง/กระบวนการ) ที่อาจจะไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนหรือค่อนข้างจะเป็นนามธรรม เป็นความรู้ (หลักการแนวคิด/เรื่อง/กระบวนการ) ที่ผู้เรียนเข้าใจค่อนข้างยาก และมักจะเข้าใจผิด แต่ความรู้นี้เป็นหลักการแนวคิด/เรื่อง/กระบวนการที่เป็นหัวใจของหน่วยการเรียนรู้ เช่น ในวิชาฟิสิกส์ กฎของแรง กฎของการเคลื่อนที่ แรงโน้มถ่วงของโลก มีความสำคัญ และเป็นเรื่อง que ผู้เรียนเข้าใจค่อนข้างยาก ครูผู้สอนต้องนำเรื่องดังกล่าวมาจัดกิจกรรม/ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องนั้นที่ถูกต้องชัดเจน

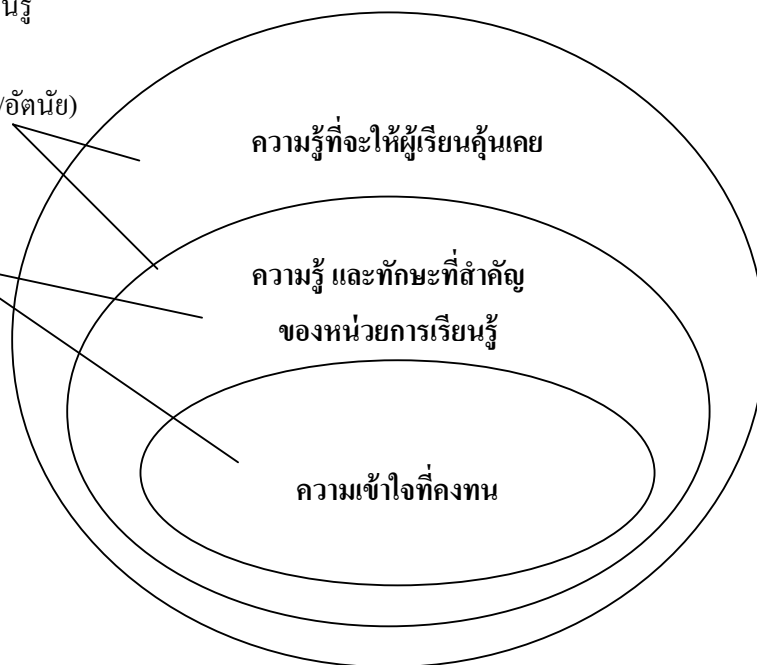
4. เป็นความรู้ (หลักการแนวคิด/เรื่อง/กระบวนการ) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงในการศึกษา ค้นคว้าหาหลักการ/แนวคิด/เรื่อง/กระบวนการสำคัญนั้น และเป็นความรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน จึงจะทำให้ผู้เรียนมีความสนใจ ตั้งใจที่จะทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดความรู้ตลอดหน่วยการเรียนรู้ ไม่เกิดความเบื่อหน่าย

ขั้นที่ 2 กำหนดวิธีวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ (Determine Acceptable Evidence of Learning) การกำหนดพฤติกรรมของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้น หลังจาก ได้เรียนรู้แล้ว ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ชัดเจน ที่ยอมรับได้ว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้หลังจาก ได้เรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดให้แล้ว โดยพิจารณาตามประเด็นคำถาม คือ จะรู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจตามมาตรฐานหรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ การแสดงออกของผู้เรียนเป็นอย่างไร จึงจะยอมรับได้ว่าผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจตามที่กำหนด ดังนั้นครูผู้สอนจึงต้องประเมินผลการเรียนรู้ โดยการตรวจสอบพฤติกรรม การแสดงออกของผู้เรียนเป็นระยะ ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สะสมตลอดหน่วยการเรียนรู้ ดังนั้น จึงไม่ควรใช้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้เพียงครั้งเดียว แล้วตัดสินเป็นผลการเรียนรู้ของผู้เรียนใน 1 หน่วยการเรียนรู้ วิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่ควรใช้สำหรับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ในแต่ละวงของกรอบความคิด 3 วง สรุปได้ ดังภาพที่ 2 ดังนี้

วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1. การทดสอบ (ปรนัยเลือกตอบ/อัตนัย)

2. การสังเกตพฤติกรรม หรือ
การทำโครงการ หรือ
การประเมินตามสภาพจริง



ภาพที่ 2 วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

(ที่มา: Wiggins and Jay McTighe, 1998)

จากภาพที่ 2 จะเห็นได้ว่า ถ้าจะวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เป็นความเข้าใจที่คงทน (Enduring Understanding) ของผู้เรียนวิธีที่เหมาะสมที่สุดคือ การประเมินตามสภาพจริง ส่วนความรู้และทักษะที่สำคัญของหน่วยการเรียนรู้ ก็ควรใช้วิธีการประเมินตามสภาพจริงเช่นเดียวกัน และอาจจะประเมินด้วยการทดสอบด้วยก็ได้ การทดสอบที่ใช้ควรเป็นการทดสอบประเภทเขียนตอบ เพื่อจะได้แน่ใจว่าผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่สำคัญอย่างแท้จริง

ขั้นที่ 3 การวางแผนการจัดกิจกรรมและสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ (Plan Learning Experiences and Instruction) ให้ผู้เรียนได้แสดงพฤติกรรมตามที่ระบุในขั้นที่ 2 ซึ่งถ้าผู้เรียนแสดงพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ได้ในระดับที่น่าพอใจ แสดงว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดในขั้นที่ 1 แต่ละขั้นตอน

ในการวางแผนการจัดกิจกรรมและสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ ดำเนินการโดยหลังจากที่ครูผู้สอนได้กำหนดคุณลักษณะของ “ความเข้าใจที่คงทน” และกำหนดพฤติกรรมที่ให้ผู้เรียนแสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะสำคัญ และมีความรู้ที่คงทนแล้ว ครูผู้สอนควรออกแบบการจัดการเรียนรู้หรือจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนปฏิบัติดังนี้

1. กำหนดพฤติกรรมที่ให้ผู้เรียนแสดงออกที่แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะ กระบวนการ ตามมาตรฐาน/ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 2

2. กำหนดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ (ข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด และหลักการต่าง ๆ) และมีทักษะ ตามมาตรฐาน/ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหน่วยการเรียนรู้

3. กำหนดสาระการเรียนรู้/เนื้อหาสาระที่ใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนรู้และวิธีการชี้แนะ (Coaching) และกำหนดวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมที่สุด ที่จะให้ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะตามมาตรฐาน/ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหน่วยการเรียนรู้

4. กำหนดสื่อ อุปกรณ์ และแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมที่จะให้ผู้เรียนพัฒนาตาม มาตรฐาน/ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหน่วยการเรียนรู้

ครูผู้สอน ควรตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยอาจจะให้เพื่อนครูช่วยตรวจสอบ องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนด โดยพิจารณาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ที่จะให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีความเข้าใจที่คงทน (Enduring Understanding) ตาม มาตรฐาน/ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหน่วยการเรียนรู้หรือไม่ ก่อนที่จะนำไปจัดการเรียนรู้จริงกับ ผู้เรียน

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

การฝึกอบรมครูประจำการเป็นการอบรมบุคคลที่เป็นผู้ใหญ่แล้ว ซึ่งเป็นบุคคลที่มี พัฒนาการทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมที่สมบูรณ์เต็มที่ สามารถวางแผนการปฏิบัติงาน ของตัวเองและทำตามแผนนั้นได้ ดังนั้น การจัดฝึกอบรมจึงต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้ เกี่ยวกับผู้ใหญ่

ลักษณะของผู้ใหญ่

ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นผู้ใหญ่ ย่อมมีลักษณะความแตกต่างจากผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ที่เป็นเด็กอย่างมาก และยังมี ความแตกต่างในกลุ่มที่เป็นผู้ใหญ่ด้วยกันเองอีกด้วย อย่างไรก็ตามสามารถสรุปลักษณะของผู้ใหญ่ตามที่โรเจอร์ (Roger, 1986 ; อ้างถึงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2533) ได้สรุปไว้ดังต่อไปนี้

1. ผู้ใหญ่โดยคำจำกัดความ วัยผู้ใหญ่เป็นช่วงเวลาที่บุคคลมีความต้องการจะพัฒนา เพื่อ ความก้าวหน้า และต้องการพัฒนาสภาพส่วนตัวให้มีความทัดเทียมกับคนอื่นในสังคมได้รับความ เป็นอิสรภาพและเสรีภาพมากขึ้น ผู้ใหญ่ส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลที่กำลังพัฒนาเข้าสู่วุฒิภาวะ มีความเป็นตัวของตัวเอง

2. ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในกระบวนการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ผู้ใหญ่ส่วนมากที่เข้ารับการฝึกอบรม มักเป็นผู้ที่มีอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งเป็นช่วงของการเจริญเติบโตและการพัฒนาการอย่างต่อเนื่องโดยพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และจิตใจ

3. ผู้ใหญ่ได้นำประสบการณ์และค่านิยมติดตัวมาด้วย ผู้ใหญ่ส่วนมากจะนำประสบการณ์ติดตัวมาด้วย และมีความเชื่อถือศรัทธา และค่านิยมทางสังคมอื่น ๆ ร่วมอยู่ด้วย เช่น เจตคติ ความรู้สึก อคติและความลำเอียง เป็นต้น

4. ผู้ใหญ่ที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความตั้งใจหลายประการ ผู้ใหญ่ที่เข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมมีเหตุผลหลายประการด้วยกันในการเข้าร่วมอบรม เช่น ต้องการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องการนำความรู้ที่ได้รับไปแก้ไขปัญหการทำงานที่กำลังดำเนินอยู่ ต้องการวุฒิบัตร ประกาศนียบัตร เพื่อนำไปปรับขึ้นเงินเดือน เลื่อนขั้นการทำงานหรือต้องการได้พบเพื่อนใหม่ หรือต้องการที่จะได้รับความรู้ในสิ่งที่ตนไม่ทราบ หรือต้องการพัฒนาความชำนาญและทักษะต่าง ๆ เป็นต้น

5. ผู้ใหญ่มีความคาดหวังที่แน่นอน ผู้ใหญ่มักมีความคาดหวังในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างกัน และมีลักษณะที่แน่นอนเฉพาะบุคคล ทำให้มีผลต่อเจตคติการทำงานเป็นกลุ่มของแต่ละบุคคล เช่น บางคนชอบการทำงานเป็นกลุ่ม บางคนชอบการทำงานด้วยตนเอง บางคนชอบการได้รับความรู้จากผู้สอนโดยตรง เป็นต้น

6. ผู้ใหญ่มีความสนใจหลายประการที่ต้องทำไปพร้อมกัน ส่วนมากแล้วผู้ใหญ่มิจะสามารถเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเต็มเวลา กล่าวคือส่วนมากจะต้องมีหน้าที่การงานประจำ หรือมีการกิจกรรมครอบครัว และกิจกรรมทางด้านสังคม เป็นต้น

7. ผู้ใหญ่มีรูปแบบการเรียนรู้เป็นของตัวเอง ผู้ใหญ่มีการเรียนรู้ตลอดชีพโดยพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของตนที่จะช่วยให้สามารถเรียนรู้ได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เช่น ผู้เรียนบางคนก็จะมีความชอบในด้านตัวเลขเป็นพิเศษ และมีอัตราเร็วในการเรียนรู้แตกต่างกันออกไป

หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ทฤษฎี Andragogy หรือทฤษฎีการเรียนการสอนของผู้ใหญ่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ผู้ใหญ่แต่ละคนเป็นผู้ซึ่งมีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้จึงมีความต้องการและความสามารถที่จะเป็น ผู้ชี้นำตนเอง (Self-Directing) ในการใช้ประสบการณ์ในการเรียนรู้ ในการระบุนความพร้อมที่จะเรียนของตนเอง และจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตของตนเองได้ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวนี้ตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเชื่อ 4 ประการ ซึ่งแตกต่างจากการเรียนการสอนของเด็ก คือ

1. มโนทัศน์ของผู้เรียน (Concept of the Learner)
2. บทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียน (Roles of Learners Experience)

3. ความพร้อมที่จะเรียนรู้ (Readiness to Learn)

4. การนำไปสู่การเรียนรู้ (Orientation to Learning)

รูปแบบการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ตามที่ Knowles ได้เสนอไว้จะเป็นรูปแบบที่มีลักษณะเป็นกระบวนการ ไม่ใช่รูปแบบที่เป็นเนื้อหา ด้วยเหตุนี้ ผู้สอนหรือผู้จัดการอบรมจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้ให้คำปรึกษาหรือผู้แนะนำการเปลี่ยนแปลง โดยเตรียมการในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังต่อไปนี้

1. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
2. จัดโครงสร้างหรือกลไกสำหรับการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน
3. วิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. กำหนดวัตถุประสงค์ และเนื้อหาที่สนองต่อความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียน
5. ออกแบบประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
6. ดำเนินการให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้วยวิธีการและสื่ออุปกรณ์ที่เหมาะสม
7. ประเมินผลการเรียนรู้และวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้อีกครั้ง เพื่อดูว่าความต้องการการเรียนรู้ นั้น ๆ ได้รับการตอบสนองหรือไม่

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการจัดฝึกอบรมเป็นการดำเนินการจัดการศึกษาให้กับผู้ใหญ่ ซึ่งมีคุณลักษณะที่แตกต่างไปจากผู้เรียนที่อยู่ในวัยเรียน ผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมและวิทยากรจะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญในการจัดฝึกอบรมให้แก่ผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์ มีความพร้อมในการเรียนรู้ และจะต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีของผู้เข้ารับการอบรมให้เกียรติและให้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรมอย่างเต็มที่

การเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก

ความเป็นมาของการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก

การเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก มีการพัฒนาขึ้นครั้งแรกโดยคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ (Faculty of Health Sciences) ของมหาวิทยาลัยแม็กมาสเตอร์ (McMaster University) ที่ประเทศแคนาดา ได้นำมาใช้ในกระบวนการติว (Tutorial Process) ให้กับนักศึกษาแพทยศาสตร์ วิธีการดังกล่าวนี้ได้กลายเป็นรูปแบบ (Model) ที่ทำให้มหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกานำไปเป็นแบบอย่างบ้าง โดยเริ่มจากปลายปี ค.ศ. 1950 มหาวิทยาลัยเคสเวสเทิร์นรีเซิร์ฟ (Case Western Reserve University) ได้นำมาใช้เป็นแห่งแรก และได้จัดตั้งห้องทดลองพหุวิทยาการ (Multi-Disiplinary Laboratory) เพื่อทำเป็นห้องปฏิบัติการสำหรับทดลองรูปแบบการสอนใหม่ ๆ รูปแบบการสอนที่มหาวิทยาลัยเคสเวสเทิร์นรีเซิร์ฟ พัฒนาขึ้นมานั้นได้กลายเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรของ

โรงเรียนหลายแห่งในสหรัฐอเมริกา ทั้งในระดับมัธยมศึกษา ระดับอุดมศึกษา และบัณฑิตวิทยาลัย ในช่วงปลายทศวรรษที่ 60 มหาวิทยาลัยแม็คมาสเตอร์ได้พัฒนาหลักสูตรแพทย์ (Medical Curriculum) ที่ใช้การเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก ในการสอนเป็นครั้งแรก ทำให้มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นที่ยอมรับและรู้จักกันทั่วโลกว่าเป็นผู้นำ (World Class Leader) ด้านการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem-based Learning : PBL) ต่อมาได้มีการแพร่ขยายนำไปใช้กับหลักสูตรแพทย์ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จนกระทั่งกลางปี ค.ศ. 1980 การสอนโดยใช้รูปแบบ PBL จึงได้ขยายออกไปสู่การสอนในสาขาอื่น ๆ ทุกวงการวิชาชีพ เช่น วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาศาสตร์ สังคมศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์ เป็นต้น

สำหรับประเทศไทยมีการนำแนวคิดของการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลักมาใช้เป็นครั้งแรก ในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2531 และมีการนำไปประยุกต์ใช้ในหลักสูตรสาธารณสุขและพยาบาลศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ

ความหมายของการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก

การเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก มาจากคำภาษาอังกฤษคือ Problem-based Learning : PBL เมื่อมาใช้เป็นภาษาไทยมีผู้แปลไว้แตกต่างกัน เช่น การเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลัก การเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน การเรียนรู้จากกรณีปัญหา ในที่นี้ผู้วิจัยจะใช้คำต่าง ๆ ตามแหล่งข้อมูลที่อ้างอิง ดังมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ (วัลลิ สัตยาศัย, 2547)

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้อธิบายความหมายของ PBL (Problem-based Learning) ไว้ดังนี้ “การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก เป็นกระบวนการที่นักเรียนเรียนรู้โดยวิธีการใช้ปัญหา เพื่อค้นพบคำตอบหรือข้อมูลที่ต้องการศึกษา” (Problem-based Learning is a process whereby a student learns by utilizing a problem as a stimulus to discover the information needed to understand the problem and hasten its relation)

สุนทรีย์ คนเที่ยง (2547) ได้ให้ความหมายของการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก คือ การเรียนการสอนที่เริ่มต้นด้วยปัญหา เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้และไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาแก้ปัญหา ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความต้องการของผู้เรียนเป็นกระบวนการที่คล้ายกับการสืบเสาะหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์และให้ผู้เรียนมีการทำงานเป็นทีม

ยุรวุฒน์ คล้ายมงคล (2545) ได้ให้ความหมายของการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นหลักว่า เป็นการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้ปัญหาเป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะศึกษาค้นคว้าหาความรู้ โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนได้สมรรถภาพที่ต้องการ โดยครูเป็นผู้ให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

สุทธิ พรธนาญ (2547) ได้กล่าวถึงวิธีการใช้ปัญหาเป็นหลักว่า เป็นวิธีการเรียนการสอนที่จำลองการทำงานของนักวิทยาศาสตร์โดยใช้ปัญหาเป็นสิ่งแวดล้อม กระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงบทบาทเป็นเจ้าของปัญหาที่พยายามกำหนดเรื่องและวิธีการเรียนรู้ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาโดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการสะท้อนความคิดจากกระบวนการกลุ่มแบบร่วมมือ ซึ่งทำให้สร้างความรู้ด้วยตนเอง

ทิศนา ขัมมณี (2548) กล่าวถึงความหมายของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก ไว้ว่า เป็นการจัดสภาพการณ์ของการเรียนการสอนที่ใช้ปัญหาเป็นเครื่องมือในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมาย โดยผู้สอนอาจนำผู้เรียนไปเผชิญสถานการณ์ปัญหาจริง หรือผู้สอนอาจจัดสภาพการณ์ให้ผู้เรียนเผชิญปัญหา และฝึกกระบวนการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหา ร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในปัญหานั้นอย่างชัดเจน ได้เห็นทางเลือกและวิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหานั้น รวมทั้งช่วยให้ ผู้เรียนเกิดความใฝ่รู้ เกิดทักษะกระบวนการคิด และกระบวนการแก้ปัญหาต่าง ๆ

แบร์โรว์และแทมบลิน (Barrows and Tamblyn, 1980) ได้ให้ความหมายของการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก ไว้ว่า เป็นการเรียนรู้ที่เป็นผลของกระบวนการทำงานที่มุ่งสร้างความเข้าใจและหาทางแก้ปัญหา ตัวปัญหาเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการเรียนรู้และเป็นตัวกระตุ้นต่อไปในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลและการสืบค้นข้อมูลที่ต้องการเพื่อสร้างความเข้าใจในตัวปัญหาและวิธีการแก้ปัญหานั้น

บัช (Bush, 1968) ได้ให้คำนิยามของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก ซึ่งกล่าวว่า การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก เป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรและวิธีการสอนที่ใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นและเน้นที่กิจกรรมของนักเรียน

เดวิส (Davies, 1981) ให้ความหมายของการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลักคือวิธีการเรียนการสอนที่ใช้ปัญหาในชีวิตจริงเป็นบริบทสำหรับให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เพื่อให้เกิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีทักษะในการแก้ปัญหาและการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นตามหลักสูตร

จากความหมายดังกล่าว สรุปว่า การเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง ผู้เรียนมีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา มีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยผู้สอนกำหนดสถานการณ์ปัญหาขึ้นหรือใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันเป็นสิ่งแวดล้อมให้เกิดการค้นหาคำตอบ จากการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ผู้สอนเป็นเพียงผู้ชี้แนะและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ โดยสถานการณ์ปัญหานั้นต้องดึงดูดความสนใจของผู้เรียน

การเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลักมีแนวคิดบนพื้นฐานทางพุทธิปัญญานิยม เป็นแนวคิดของกระบวนการสร้างความรู้ใหม่บนพื้นฐานความรู้เดิม เชื่อว่าผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้เมื่อมีการลง

มือทำด้วยตนเอง มีการค้นพบและสร้างความรู้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางปัญญา ใช้การสืบเสาะหาความรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ด้วยการค้นพบ มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม มีการแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน การที่จะแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้นั้นจะต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์เดิมที่มีอยู่แล้ว ที่สำคัญเนื้อหาและสถานการณ์ของการเรียนจะต้องเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน

ลักษณะของการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลักที่สำคัญ คือ เป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนเรียนเป็นกลุ่มย่อยทำการสืบเสาะหาความรู้กันภายในทีม เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือเหตุการณ์ในสภาพที่เป็นจริง ครูเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกและแนะแนวทางให้ผู้เรียนเป็นนักแก้ปัญหา ปัญหาที่มีแนวทางในการตอบหลากหลายเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และมีการประเมินตามสภาพจริง

กระบวนการและขั้นตอนของการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก

การเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักมิใช่เป็นสิ่งใหม่ แต่เป็นการจัดระบบการเรียนการสอนใหม่ โดยนำสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้ว ได้แก่ การแก้ปัญหา การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนเป็นกลุ่มย่อย มาเป็นองค์ประกอบร่วมกันให้เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (วัลลิสัตยาชัย, 2547)

การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก จะแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อย แต่ละกลุ่มจะมีผู้เรียนประมาณ 5-8 คน และมีครูผู้สอน 1 คน หรืออาจจะมากกว่า ทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้น สนับสนุน และช่วยเหลือให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งจะเรียกผู้สอนในระบบนี้ว่า ผู้สอนประจำกลุ่ม (Tutor) หรือครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) กระบวนการจะเริ่มต้นด้วยการให้ผู้เรียนได้ประสบกับปัญหาที่สำคัญ ซึ่งคล้ายคลึงกับปัญหาที่จะต้องไปประสบจริงทางวิชาชีพของตนในอนาคต โดยที่ผู้เรียนมิได้มีการเตรียมตัวล่วงหน้าเกี่ยวกับปัญหานี้มาก่อน โดยทีมผู้สอนจะนำปัญหาดังกล่าวมาเขียนเป็นสถานการณ์ (Scenario) หรือโจทย์ปัญหา (Problem) เป็นการสร้างสถานการณ์จำลองเพื่อใช้เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกหัดการคิด ไตร่ตรอง หาเหตุผลมาอธิบาย และพยายามแก้ไขปัญหานั้นเบื้องต้น โดยใช้ความรู้พื้นฐานเดิมที่แต่ละคนมีอยู่มารวมกันตั้งเป็นสมมติฐาน พร้อมกับพิจารณาและตั้งวัตถุประสงค์ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ที่จำเป็นเพิ่มเติม เพื่อนำมาช่วยในการพิสูจน์สมมติฐาน จากนั้นกลุ่มผู้เรียนก็จะแยกย้ายกันไปศึกษาหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ช่วยกันตั้งไว้ แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้เพิ่มเติมมาใหม่ กลับมาช่วยกันสรุปสมมติฐานที่ตั้งไว้เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาลงต่อไป

ขั้นตอนของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก ในแต่ละสถาบันอาจมีความแตกต่างกันไปบ้างตามแนวคิด เช่น โรงเรียนแพทย์ที่มหาวิทยาลัยลิมบูร์ก (ชื่อปัจจุบัน คือ มหาวิทยาลัยมาสทริกท์) เมืองมาสทริกท์ ประเทศเนเธอร์แลนด์ มี 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำความเข้าใจกับศัพท์หรือมโนทัศน์ (Clarify Terms and Concepts Not Readily Comprehensible) ขั้นตอนแรกนี้ กลุ่มนักศึกษาจะต้องพยายามทำความเข้าใจกับศัพท์ หรือมโนทัศน์ (Concept) ของโจทย์ปัญหาที่ได้รับก่อน หากมีคำศัพท์หรือมโนทัศน์ใดที่ยังไม่เข้าใจหรือเข้าใจไม่ตรงกันอยู่ จะต้องพยายามหาคำอธิบายให้ชัดเจน โดยใช้ความรู้เดิมของสมาชิกกลุ่ม หรือในบางกรณีอาจต้องใช้พจนานุกรมมาช่วยในการอธิบาย

ขั้นตอนที่ 2 ระบุปัญหา (Define the Problem) หลังจากทำความเข้าใจกับศัพท์และมโนทัศน์ในขั้นตอนแรกแล้ว กลุ่มจะต้องช่วยกันระบุปัญหาจากโจทย์ปัญหาดังกล่าว โดยสมาชิกกลุ่มจะต้องมีความเข้าใจต่อปัญหาที่ตรงกัน หรือสอดคล้องกัน

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัญหา (Analyze the Problem)

ขั้นตอนนี้ สมาชิกกลุ่มจะระดมสมองช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาและหาเหตุผลมาอธิบาย โดยอาศัยความรู้เดิมของสมาชิกกลุ่ม ในการช่วยกันคิดอย่างมีเหตุมีผล สรุปรวบรวมความรู้และแนวคิดของสมาชิกเกี่ยวกับกระบวนการและกลไกของการเกิดปัญหาเพื่อนำไปสู่การสร้างสมมติฐาน (Hypothesis) ต่าง ๆ อันสมเหตุสมผลสำหรับใช้แก้ปัญหานั้น ๆ

ขั้นตอนที่ 4 การตั้งและจัดลำดับความสำคัญของสมมติฐาน (Draw a Systematic Inventory of the Explanations Inferred from Step 3)

หลังจากวิเคราะห์ปัญหาแล้ว กลุ่มจะช่วยกันตั้งสมมติฐานที่เชื่อมโยงกับปัญหาดังกล่าวตามที่ได้ร่วมกันวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 3 แล้วนำสมมติฐานดังกล่าวมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ โดยอาศัยข้อมูลสนับสนุนจากความจริงและความรู้เดิมของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อพิจารณาหาข้อยุติสำหรับสมมติฐานที่สามารถปฏิเสธได้ในขั้นต้น และคัดเลือกสมมติฐานสำคัญที่จำเป็นต้องแสวงหาข้อมูลความรู้มาเพิ่มเติมต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 สร้างวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (Formulate Learning Objectives)

จากขั้นตอนที่ 4 กลุ่มจะต้องร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในการแสวงหาข้อมูลที่เป็นเพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการพิสูจน์หรือล้มล้างสมมติฐานที่ได้คัดเลือกไว้

ขั้นตอนที่ 6 รวบรวมข้อมูลนอกกลุ่ม (Collect Additional Information Outside the Group)

ขั้นตอนนี้ สมาชิกแต่ละคนของกลุ่มจะมีหน้าที่รับผิดชอบในการแยกย้ายกันไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ วิธีการหาข้อมูลควรมาจากแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น ตำรา เอกสาร อินเทอร์เน็ต เอกสารวิชาการ หรือสื่อต่าง ๆ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการทำงานดังกล่าว อาจช่วยกันทำเป็นกลุ่มหรือแยกกันทำเป็นรายบุคคลก็ได้

ได้ หากมีเวลาน้อย ก็จำเป็นต้องแยกกันเป็นรายบุคคล และในระหว่างนี้ กลุ่มอาจจะมีการนัดหมาย พบปะกันตามความจำเป็นก่อนจะถึงขั้นตอนที่ 7 ก็ได้

ขั้นตอนที่ 7 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาใหม่ (Synthesis and Test the Newly Acquired Information) ในขั้นตอนสุดท้าย กลุ่มจะนำข้อมูลที่ได้เรียนรู้เพิ่มเติมตามที่กำหนดไว้ใน วัตถุประสงค์ตามขั้นตอนที่ 5 กลับมาอภิปรายร่วมกัน เพื่อทำการพิสูจน์หรือล้มล้างสมมติฐานที่ได้ ตั้งไว้แต่แรก โดยสมาชิกแต่ละคนจะนำความรู้ใหม่ที่ตนแสวงหามาได้เสนอต่อสมาชิกอื่น ๆ ใน กลุ่ม เพื่อช่วยกันพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้มาเพียงพอหรือไม่ ถ้าพบว่าข้อมูลบางส่วนยังไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ อาจจะต้องมีการหาข้อมูลเพิ่มเติมอีก กระบวนการของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักจะ สิ้นสุดต่อเมื่อกลุ่มสามารถหาข้อมูลได้ครบถ้วนมาพิสูจน์สมมติฐานทั้งหมดไว้ พร้อมทั้งสามารถ สรุปหลักการต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาปัญหานี้ เป็นแนวทางในการนำไปใช้แก้ปัญหาอื่น ๆ ใน อนาคตได้ต่อไป

สรุปได้ว่า การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักเริ่มจากการนำเสนอสถานการณ์ปัญหาแก่ ผู้เรียนให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มย่อยช่วยกันวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาและกำหนดประเด็น การเรียน แล้วกำหนดหัวข้อในการค้นคว้า จากนั้นสมาชิกในกลุ่มแยกย้ายกันไปเสาะแสวงหา คำตอบจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความถนัด เมื่อได้คำตอบแล้วนำมาเสนอต่อสมาชิกในกลุ่ม เพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน หากไม่สามารถหาคำตอบได้ต้องกลับไปศึกษาใหม่ ผู้สอนใช้การบรรยาย สั้น ๆ ในเนื้อหาส่วนที่ยากแก่การเข้าใจ จากนั้นสรุปความรู้ใหม่เพื่อเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดใน การแก้ปัญหาการเรียนรู้อาศัยปัญหาเป็นหลักจึงจะสิ้นสุด

วิธีการสอนแบบโครงการ

วิธีการสอนแบบโครงการ หมายถึง การศึกษาหาความรู้โดยการทำโครงการเพื่อ ทำการศึกษาให้เกิดความเข้าใจในปัญหาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยที่ผู้เรียนจะพัฒนาการตั้งคำถามแสดง ความสามารถค้นหาทางแก้ปัญหาเสนอกระบวนการแก้ปัญหาและทดลองแก้ไขเสนอข้อค้นพบ โครงการบางโครงการใช้เวลาประมาณโครงการละ 3-4 สัปดาห์ แต่บางโครงการก็ใช้เพียงสัปดาห์ เดียวโดยมีขั้นตอนหลัก ๆ ของวิธีการสอน (Guzdial, 1948) ดังนี้

1. ได้รับความรู้ในเนื้อหาวิชาที่เป็นการบูรณาการ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เป็น เครื่องมือในการจัดการปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา การได้เผชิญกับปัญหาเป็น โอกาสที่ได้ฝึกทักษะใน การแก้ปัญหา การใช้เหตุผลในการคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจ

3. พัฒนาทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การที่ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการเรียน โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียน รู้วิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ รวบรวมความรู้และนำมาสรุปเป็นความรู้ใหม่ เป็นลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นทักษะการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการอภิปราย มีวิธีการแสวงหาความรู้และได้ตรงต่อทรัพยากรการเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความหมายสำคัญ ช่วยให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง

4. พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนเป็นกลุ่มย่อยทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนแนวคิดกับผู้อื่นทำให้มีความรู้กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะทางสังคม

5. เพิ่มแรงจูงใจในการเรียน เนื่องจากผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

สรุปได้ว่าวิธีสอนแบบโครงการนั้นมีข้อดีในการฝึกทักษะ การทำงานเป็นทีมพัฒนา การคิดแก้ปัญหา สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการปัญหา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยส่งเสริมการแก้ปัญหา มากกว่าการจำเนื้อหาข้อเท็จจริง แต่การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักจะสำเร็จได้ผู้เรียนต้องมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของตัวเองด้วย

ขั้นตอนการสอนแบบโครงการ

1. ขั้นกระตุ้นความสนใจเป็นการอภิปรายเบื้องต้นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการที่จะทำรายละเอียดเป็นอย่างไรบ้าง

2. ขั้นเตรียมการ โครงการเป็นการอภิปรายและแลกเปลี่ยนความเห็นเกี่ยวกับโครงการว่าจะใช้เวลาเท่าไรรายละเอียดของการทำงานมีอะไรบ้าง

3. ขั้นฝึกทักษะที่จำเป็น ในบางโครงการต้องการทักษะที่จำเป็นจึงต้องมีการฝึกทักษะเหล่านั้นก่อน เช่น การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4. ขั้นเตรียมอุปกรณ์ เป็นการเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำกิจกรรมกลุ่มเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมที่ได้วางแผนไว้

5. ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการลงมือทำกิจกรรมตามโครงการที่ได้วางแผนไว้

6. ขั้นสรุปผลการดำเนินการ เป็นการจัดการข้อมูลต่าง ๆ และสรุปผลของการดำเนินการและเตรียมการที่จะนำเสนอเป็นรายงานขั้นสุดท้าย

7. ขั้นเสนอผลโครงการ เป็นการนำเสนอผลงานของโครงการที่ทำสำเร็จแล้วสาระสำคัญของการสอนแบบโครงการตามที่ แคทซ์และชาร์ด (Katz and Chard, 1994 อ้างถึงใน ชาวลา เวชยันต์, 2544) นำเสนอมีดังนี้

7.1 หัวข้อของโครงการและการเลือกหัวข้อโครงการซึ่งต้องมาจากความสนใจและความต้องการของเด็ก ครูควรมีเกณฑ์ในการเลือกหัวข้อโครงการดังนี้

- 1) เป็นหัวข้อที่เด็กทุกคนหรือเด็กส่วนใหญ่ของกลุ่มสนใจ
- 2) มีแหล่งทรัพยากรในท้องถิ่นเพียงพอที่จะจัดกิจกรรมในหัวข้อโครงการนี้ได้
- 3) เป็นหัวข้อที่นักเรียนมีประสบการณ์เดิมอยู่บ้าง
- 4) เป็นหัวข้อที่เด็กสามารถใช้ประสบการณ์ตรงในการค้นหาข้อมูล ข้อเท็จจริงได้
- 5) เป็นเรื่องจริงสามารถให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงในเรื่องนั้นได้
- 6) เป็นเรื่องที่เปิดโอกาสในการทำงานเป็นกลุ่ม
- 7) ให้ออกาสผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติหรือสร้างสิ่งของ
- 8) เป็นหัวข้อที่มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการเรียนการสอน
- 9) ผู้เรียนมีโอกาสใช้ทักษะต่าง ๆ ในการเรียนรู้
- 10) ผู้ปกครองมีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมของโครงการ

7.2 กิจกรรมหลักในการสอนแบบโครงการ ประกอบด้วย กิจกรรมการศึกษา ค้นคว้า กิจกรรมสร้างความรู้และการแสดงบทบาทสมมติ

7.3 โอกาสการเรียนรู้ที่หลากหลายในการเรียนการสอนแบบโครงการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในหลายวิธีการ เช่น สามารถแสดงออกด้วยทักษะทางภาษาการเล่าเรื่อง การอ่าน การเขียน ด้านทักษะคณิตศาสตร์ เช่น การเปรียบเทียบ หรือ ด้านวิทยาศาสตร์ เช่น การทดลอง ซึ่งสิ่ง que ผู้เรียน ได้เรียนรู้และเกิดการพัฒนาในการสอนแบบโครงการ คือ

- 1) ความรู้
- 2) ทักษะ
- 3) คุณลักษณะในการใฝ่รู้
- 4) ความรู้ลึก

7.4 ผู้เรียนเป็นผู้เลือกกิจกรรมการสอนแบบโครงการทำให้ผู้เรียนมีโอกาสในการเลือกซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ในการพัฒนาด้านสติปัญญาพัฒนาการด้านสังคม พัฒนาการด้านอารมณ์และพัฒนาการด้านจริยธรรม ผู้เรียนมีโอกาสในการเลือกหลายประการ กล่าวคือ

- 1) การเลือกงานที่จะกระทำ
- 2) การเลือกเวลาที่จะปฏิบัติกิจกรรม
- 3) การเลือกสถานที่ที่จะปฏิบัติกิจกรรม
- 4) การเลือกเพื่อนที่จะร่วมงานด้วย

7.5 บทบาทของครู ครูจะเป็นผู้ติดตามความสนใจของผู้เรียนจัดเตรียมตามความต้องการของผู้เรียนให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหากระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7.6 การนำเสนอผลงานในห้องเรียน ห้องเรียนจะเป็นห้องแสดงผลงานตั้งแต่เริ่มต้นซึ่งจะนำเสนอความก้าวหน้า กระบวนการทำงานของผู้เรียนและทิศทางการดำเนินการของโครงการซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนระลึกถึงสิ่งที่ตนเองทำงานอยู่และพยายามศึกษาให้เข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้น

7.7 ระยะเวลาต่าง ๆ ของโครงการ

- 1) ระยะเวลาที่ 1 การวางแผน/เริ่มต้น โครงการ
- 2) ระยะเวลาที่ 2 พัฒนาโครงการ
- 3) ระยะเวลาที่ 3 คิดทบทวนและสรุป

จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรื่องที่จะศึกษาด้วยตนเอง โดยการกำหนดประเด็นปัญหาขึ้นมาตามความสนใจแล้วใช้กระบวนการแก้ปัญหาที่ใช้ในกระบวนการศึกษาค้นคว้าความรู้ตามวิธีการของตนจนบรรลุความสำเร็จหลักการของการสอนแบบโครงการผู้เรียนทำการศึกษาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยทำความเข้าใจในรายละเอียดของเรื่องนั้น ๆ จนพบคำตอบที่ต้องการ

การเรียนรู้โดยการรับใช้สังคม

ความหมายของการเรียนรู้โดยการรับใช้สังคม

การเรียนรู้โดยการรับใช้สังคมเป็นการเรียนรู้จากรูปธรรมไปสู่นามธรรมอันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความคิด ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง จึงทำให้มีความหมายต่อตนเองและต้องการที่จะนำไปใช้ประสบการณ์ในด้านารรับใช้สังคม นับเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่าสูงต่อการเรียนรู้ การรับใช้สังคมตามความต้องการของชุมชนและสังคม มีผู้ให้ความหมายและกำนิยามการเรียนรู้โดยการรับใช้สังคมไว้แตกต่างกันตามแต่ละสถาบันที่นำไปใช้ ดังนี้

เดล์ฟ (Delve, 1990 อ้างถึงใน ชวลา เวชยันต์, 2544) กล่าวว่า การเรียนรู้โดยการรับใช้สังคม หมายถึง กระบวนการของการบูรณาการการสอนวิชาการกับการรับใช้ชุมชนเข้าด้วยกันเป็นความร่วมมือในความพยายามของนักเรียนที่จะประยุกต์ใช้ความรู้ในห้องเรียนมาใช้ในการเรียนรู้ตนเองและชุมชน ในขณะเดียวกันก็จะเรียนรู้และทำความเข้าใจชุมชนถึงความต้องการความสนใจประวัติและวัฒนธรรมของชุมชน ซึ่งจะทำให้ทั้งนักเรียนและชุมชนเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงการพัฒนาการเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบและการเสริมพลังอำนาจ

ไรด์ และคณะ (Rhoads and Others, 1998 อ้างถึงใน ชวลา เวชยันต์, 2544) กล่าวว่า การเรียนรู้โดยการรับใช้สังคมหมายถึงรูปแบบการสอนที่วางแผนอย่างชัดเจนในการบูรณาการการเรียนรู้ทางวิชาการกับการรับใช้ชุมชนเข้าด้วยกันและยังให้ความหมายของการเรียนรู้วิชาการโดยการรับใช้สังคมว่า การเรียนรู้โดยการรับใช้สังคมที่เชื่อมโยงโดยตรงกับหลักสูตรทั้งเป็นรายวิชาหรือโครงการศึกษาซึ่งนำมาใช้ในบริบทของอุดมศึกษา

ไวเกอร์ (Weigert, 1998 อ้างถึงใน ชวลา เวชยันต์, 2544) ให้ความหมายไว้ว่าการเรียนรู้ โดยการรับใช้สังคม หมายถึง การเรียนการสอนที่ผู้เรียนทำกิจกรรมการรับใช้สังคมอันเนื่องมาจาก ความต้องการหรือปัญหาของชุมชนอย่างมีความหมายสอดคล้องกับจุดประสงค์ของรายวิชาซึ่งมี การเตรียมการอย่างเป็นระบบและบูรณาการในรายวิชาด้วยการไตร่ตรองจากการกระทำและการ เรียนรู้และงานที่ทำนี้ต้องได้รับการวัดและประเมินทั้งด้านวิชาการและการรับใช้สังคม

ทิสนา แคมมณี (2545) ได้นิยามไว้ว่าการเรียนรู้แบบการรับใช้สังคม หมายถึง การดำเนินการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการให้ผู้เรียนเข้าไปมีประสบการณ์ในการรับใช้ สังคม ทั้งนี้ผู้เรียนจะต้องมีการสำรวจความต้องการของชุมชนที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่เรียนและ วางแผนการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ลงมือปฏิบัติการรับใช้สังคมตามแผนและนำ ประสบการณ์ทั้งหลายที่ได้รับมาคิดพิจารณาไตร่ตรองจนกระทั่งเกิดความคิดรวบยอดหลักการ หรือสมมติฐานต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำไปทดลองหรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้

จากแนวคิดของการเรียนรู้โดยการรับใช้สังคมดังกล่าว สรุปได้ว่าการเรียนรู้โดยการรับใช้ สังคม หมายถึง เป็นการเรียนรู้สาระวิชาการที่มีความสอดคล้องกับเรื่องที่เรียนในห้องเรียนที่ผู้เรียน สามารถนำไปบูรณาการกับกิจกรรมการรับใช้สังคม โดยกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัตินั้นเกิดจากความ สนใจของผู้เรียนและเป็นความต้องการของชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่ นำประสบการณ์ที่ตนเองได้ รับมาวิเคราะห์ สรุปผล เพื่อเป็นแนวทางในการไขปัญหาต่อไปจากความหมายดังกล่าวสามารถนำ สรุปเป็นประเด็นสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคมตามกระบวนการเรียนรู้ด้วยการรับใช้ สังคมที่มีต่อความตระหนักในการรับใช้สังคมตามกระบวนการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคมที่มีต่อ ความตระหนักในการรับใช้สังคมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนในกลุ่มสาระการ เรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จากการศึกษาแนวความคิดพื้นฐานของการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคมจะเห็นได้ว่า การ เรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคมเป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์สังคมการปรับเปลี่ยนจิตสำนึกการ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการกระทำจริงและการส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน

องค์ประกอบของการเรียนรู้โดยการรับใช้สังคม

องค์ประกอบของการเรียนรู้โดยการรับใช้สังคมที่สำคัญมีความหมายสรุปได้ดังต่อไปนี้
ผู้เรียนเป็นผู้จัดการรับใช้สังคมอย่างมีความหมาย หมายถึง กิจกรรมรับใช้สังคมที่สำคัญที่ ทำนั้นต้องสอดคล้องกับความต้องการของสังคม กิจกรรมนั้นมีคุณค่าต่อผู้เรียนและชุมชนกิจกรรม จะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของชุมชนจึงไม่สามารถกำหนดเวลาที่แน่นอนได้

การรับใช้สังคมต้องเป็นความต้องการของสมาชิกของชุมชนที่แท้จริง ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ผู้เรียน ไปสร้างความต้องการขึ้นมาเอง

การรับใช้สังคมต้องเป็นความต้องการจากสมาชิกของชุมชน ชุมชนเป็นผู้แสดงความ ต้องการให้เกิดกิจกรรมการรับใช้สังคมในรูปแบบที่ชุมชนต้องการโดยคำนึงถึงความสามารถทักษะ เจตคติ และการเตรียมการของผู้เรียน

กิจกรรมรับใช้สังคมมาจากจุดประสงค์ของรายวิชาที่เรียนของผู้เรียนผู้สอนจะต้องตั้ง จุดประสงค์ของรายวิชาและบูรณาการกิจกรรมการรับใช้สังคมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของสิ่งที่ เรียนในการตั้งจุดมุ่งหมายของรายวิชาจึงต้องสำรวจสภาพชุมชนก่อนเพื่อนำมาออกแบบหลักสูตร รายวิชาให้เหมาะสมกับชุมชน

กิจกรรมการรับใช้สังคมบูรณาการอยู่ในงานตามจุดประสงค์ของรายวิชาต้องให้โอกาส ผู้เรียนได้สะท้อนความคิดจากกิจกรรมการรับใช้สังคมว่าได้ผลตามจุดประสงค์ของรายวิชาหรือไม่ อย่างไร เช่น ให้เขียนรายงาน การอภิปราย การนำเสนอผลงาน การรับใช้สังคม จึงเป็นส่วนหนึ่ง ของงานในรายวิชา

กระบวนการเรียนรู้โดยการรับใช้สังคมมีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขอบเขตของชุมชน ผู้เรียนต้องกำหนดขอบเขตชุมชนให้ชัดเจนแล้ววาด ภาพของชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถกำหนดองค์ประกอบทั้งหมดของชุมชนได้และสามารถ ร่วมมือกับสมาชิกกลุ่มอื่น ๆ ได้อย่างดีและเพื่อความชัดเจนในการรับรู้เกี่ยวกับชุมชนนั้น

(สุริน คล้ายรามัญ, 2544)

ขั้นตอนที่ 2 หาความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่สำคัญของชุมชน โดยการสำรวจ อภิปราย กับคนในชุมชนและศึกษาจากวิธีการต่าง ๆ แล้วเลือกปัญหาที่สำคัญ

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดนโยบายสาธารณะที่จะส่งผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่และจะเกิดผลในทาง ที่เกิดประโยชน์

ขั้นตอนที่ 4 วางแผนปฏิบัติการสำหรับการรับใช้สังคม

ขั้นตอนที่ 5 สะท้อนความคิดและประเมินผล ผู้เรียนต้องประเมินผลโครงการและประเมิน การเรียนรู้ของตนเองด้วย

ชวลา เวชยันต์ (2544) ได้เสนอรูปแบบการเรียนการสอนที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยการ รับใช้สังคม คือ รูปแบบการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคมที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี Close up Foundation และ Constitution Rights Foundation Chicago ในเมืองลอสแอนเจลิสได้พัฒนา โครงการสอนสังคมศึกษากับการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคม (Active Citizenship Today: ACT) โดย มีขั้นตอนนำเสนอ ดังต่อไปนี้

การเตรียมการ

1. การระดมชุมชนของผู้เรียน
2. การสำรวจชุมชน สภาพและปัญหา

การเลือกปัญหาที่สนใจและสอดคล้องกับจุดประสงค์รายวิชา

1. การสำรวจปัญหาที่เลือกในรายละเอียด
2. การเตรียมทักษะที่จำเป็นที่ต้องใช้ในการดำเนินการ

การศึกษานโยบายหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่สนใจ

1. ศึกษาต้นนโยบายหรือกฎหมาย
2. ผลกระทบจากนโยบายหรือกฎหมายนั้น
3. นำเสนอนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

การปฏิบัติกิจกรรม

1. วางแผนปฏิบัติการ
2. ลงมือกระทำกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้

การไต่ตรง ประเมินและกิจกรรมแสดงผลงาน

1. กำหนดกิจกรรมและเวลาในการไต่ตรง
2. ทำการพิจารณาไต่ตรงในแต่ละขั้นตอนด้วยการเขียนบันทึกรายงานปากเปล่า สนทนา

อภิปราย การเขียนรายงานสรุป

3. ประเมินผลในแต่ละขั้นตอนสรุปและนำเสนอกิจกรรมการรับใช้สังคมและบทเรียนที่เรียนรู้และประชาสัมพันธ์นำผลงานออกแสดง

วิธีสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง

วิธีสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ (ทิสนา แคมมณี, 2550)

1. ผู้สอน/ผู้เรียนนำเสนอกรณีตัวอย่าง
2. ผู้เรียนศึกษากรณีตัวอย่าง
3. ผู้เรียนอภิปรายประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบ
4. ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายคำตอบ
5. ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาและวิธีแก้ปัญหของผู้เรียนและสรุปการเรียนรู้

ที่ได้รับ

การกำหนดบทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม

การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้มีรายละเอียด ดังนี้ ความหมายของการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) กรมวิชาการ (2545) กล่าวถึงการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และการทำหน้าที่ ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครู สรุปความได้ว่าในกระบวนการเรียนการสอน ครูจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียน ในการแสวงหาความรู้ โดยเสนอแนะวิธีการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ ให้ผู้เรียนลงมือเรียนรู้และค้นพบความรู้จากการปฏิบัติของตนเอง จากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ครูจะเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปสร้างองค์ความรู้ในสมองของตน

พิมพันธ์ เชชะคุปต์ (2544) กล่าวว่า ครูคือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) คือเป็นผู้เตรียมประสบการณ์ สื่อการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนใช้เป็นแนวทางในการสร้างความรู้ด้วยตนเอง

เคลน และคนอื่น ๆ (Klein, P. and Others, 1996) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ คือ กระบวนการที่เกิดขึ้น โดยครูพยายามกระตุ้น คัดสรร และส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งเร้าต่าง ๆ อย่างมีความหมายและเกิดการเชื่อมโยงในการเรียนรู้

โอ คอนเนล (O'Connell, 2002) กล่าวว่า ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้คือผู้ที่มีบทบาทในการที่จะให้การช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

พิมพันธ์ เชชะคุปต์ (2544) ได้เสนอบทบาทของวิทยากรหรือผู้สอนในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ มีบทบาทสำคัญ ดังนี้ 1) เป็นผู้นำเสนอ 2) เป็นผู้สังเกต 3) เป็นผู้ถาม 4) เป็นผู้ให้การเสริมแรง 5) เป็นผู้แนะนำ 6) เป็นผู้สะท้อนความคิด 7) เป็นผู้จัดบรรยากาศการเรียนรู้ 8) เป็นผู้จัดระเบียบ 9) เป็นผู้แนะแนว 10) เป็นผู้ประเมินการเรียนรู้ 11) เป็นผู้ให้คำชื่นชม และ 12) เป็นผู้กำกับ

จากความหมายของการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของนักทฤษฎีและนักการศึกษาต่าง ๆ สรุปได้ว่าการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ครูซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ได้ให้การช่วยเหลือ ชี้แนะ แนะนำ ประคับประคอง จัดสภาพการณ์ กระตุ้น และส่งเสริมด้วยเทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างเชื่อมโยง มีความหมายบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดการฝึกอบรมแบบสอนแนะ (Coaching)

ความหมายของการสอนแนะ

อรุณี สำเภาทอง (2538) กล่าวว่า การสอนแนะเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้นำมาใช้ในวิชาชีพครู และวิชาชีพอื่น ๆ โดยมีเป้าหมายที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมโดยการสอนแนะจะเน้นที่การให้คำแนะนำ การให้ความรู้และแนวทางมาปรับปรุงการปฏิบัติงานใหม่ให้แก่ผู้เริ่มเข้าวิชาชีพ และผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วสามารถนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน และมุ่งเน้นแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กระบวนการของการฝึกอบรมจะเน้นที่ช่วยเหลือกันภายใต้บรรยากาศของ ความไว้วางใจ การยอมรับและการติดตามผลการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ

ทศนา แคมมณี (2545) กล่าวว่า การสอนแนะเป็นการช่วยผู้เรียนเป็นรายบุคคลให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ โดยผู้สอนทำหน้าที่สอน สาธิต และกำกับการปฏิบัติของผู้เรียนให้คำชี้แนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติของผู้เรียนจนกระทั่งผู้เรียนประสบความสำเร็จ

จอยส์ และโชว์เวอร์ (Joyce and Showers, 1982) อธิบายความหมายของการสอนแนะว่าการสอนแนะเป็นวิธีการที่จะให้ครูพยายามทดลองสิ่งใหม่ ๆ เพื่อดูผลว่าอะไรเกิดขึ้น ครูคนหนึ่งจะทำหน้าที่ช่วยหรือกระตุ้นอีกคนหนึ่งให้ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน เพื่อดูว่าวิธีการใหม่จะมีผลอย่างไรต่อกระบวนการเรียนการสอนในห้องเรียน และจะส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างไร

กินตาและเวอฮริช (Keenta and Wehrich, 1990) กล่าวถึงความหมายของการสอนแนะว่าการสอนแนะเป็นกระบวนการฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน (On-The-Job Training) ที่เป็นกระบวนการที่ไม่มีวันสิ้นสุด กระบวนการการสอนแนะที่มีประสิทธิภาพหัวหน้างานทุกระดับจะต้องมีความรับผิดชอบ ในการสอนภายใต้บรรยากาศของความไว้วางใจ และความเชื่อถือกันระหว่างหัวหน้างานและผู้อบรม หัวหน้างานจะต้องเป็นคนที่มีความฉลาด มีความอดทน และมีความรับผิดชอบ ให้การยอมรับผู้อบรม ยกย่องและชื่นชมเมื่อผู้อบรมปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การสอนแนะเป็นกระบวนการหนึ่งได้นำมาใช้ในการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นที่การให้คำแนะนำ การให้ความรู้ให้แนวทางในการปฏิบัติ การให้คำชี้แนะ ซึ่งกันและกันจะดำเนินการภายใต้บรรยากาศของความไว้วางใจ การยอมรับและการติดตามผลการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติซึ่งจะช่วยทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จุดประสงค์ของการสอนแนะ

การฝึกอบรมโดยใช้วิธีการสอนแนะมีจุดประสงค์ ดังนี้ (อรุณี สำเภาทอง, 2538)

1. เพื่อช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้รูปแบบการสอนใหม่ หรือเทคนิคการสอนใหม่และสามารถนำรูปแบบการสอนใหม่นั้นไปใช้ในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง
2. เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจในการนำรูปแบบการสอนใหม่ไปใช้ในห้องเรียน
3. เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
4. เพื่อเป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู
5. เพื่อวินิจฉัยและแก้ไขกระบวนการสอน
6. เพื่อพัฒนาทักษะในการใช้ยุทธศาสตร์การสอนใหม่ ๆ
7. เพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาวิชาชีพครู
8. เพื่อพัฒนาให้ครูเกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพ
9. เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ให้สามารถสอนได้ และเพิ่มบทบาทความเป็นผู้นำให้แก่ผู้ที่มีประสบการณ์
10. เพื่อฝึกการวิเคราะห์การสอน และการสอนแนะตนเอง

บุคคลที่ทำหน้าที่สอนแนะ

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงบุคคลที่ควรทำหน้าที่สอนแนะให้แก่ครูต่าง ๆ กัน สรุปได้ดังนี้

1. เพื่อนครู
2. ครูที่มีประสบการณ์ทางด้านการสอน
3. ผู้บริหารโรงเรียน
4. ศึกษานิเทศก์
5. อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู และวิทยากรภายนอก

นิวเบิร์ต (Neubert, 1988) ได้อธิบายถึงลักษณะของบุคคลที่ทำหน้าที่สอนแนะไว้ ดังนี้

1. ผู้ฝึกจากภายนอก (Outside Trainer) จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านเทคนิคการสอนใหม่ที่จะนำเสนอสูงกว่าครู บางครั้งอาจจะเป็นผู้ประสานงานของโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ครูเข้ารับการอบรมก็ได้
2. เพื่อนครูในโรงเรียน (In-School Colleague) เป็นผู้ที่มีความรู้ในด้านการสอนเท่า ๆ กับครู เป็นการตกลงกันระหว่างครูกับผู้ให้การสอนแนะซึ่งเป็นผู้ที่เข้าร่วมการอบรมในเรื่องเดียวกัน หรืออาจจะเป็นกลุ่มครูที่ตั้งขึ้นมาเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาทักษะการสอนบางอย่าง
3. เพื่อนครูโรงเรียนเดียวกัน แต่เป็นผู้ที่มีความรู้ในเทคนิคการสอนใหม่มากกว่าครูคนอื่น เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสอนและสามารถสาธิตการสอนได้

ประเภทของรูปแบบการสอนแนะ

นิวเบิร์ต (Neubert, 1988) แบ่งประเภทของรูปแบบการสอนแนะตามบทบาทของผู้สอนแนะ ดังนี้

1. ผู้สอนแนะในบทบาทของผู้สังเกตการสอน รูปแบบนี้ไม่มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำเสนอความรู้เทคนิคการสอน หรือรูปแบบการสอนใหม่ แต่เป็นกระบวนการที่ครูตกลงกัน ผลัดกันเป็นผู้สอนแนะ และเป็นผู้สังเกตการสอนและให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน

การจับคู่กันอาจจะจับคู่ครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนน้อยกว่ากับครูที่มีความสามารถและประสบการณ์ทางการสอนเท่ากันได้

2. ผู้สอนแนะในบทบาทของผู้ช่วยสอน การสอนแนะรูปแบบนี้ จะเริ่มต้นด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ที่ทำหน้าที่สอนและจะเป็นผู้ที่มีความสามารถและประสบการณ์ทางการสอนสูงกว่าครูที่จะได้รับการสอนแนะ ผู้สอนแนะจะมีบทบาท 2 อย่าง คือ เป็นผู้ให้การสอนแนะและเป็นผู้ช่วยสอน ผู้สอนแนะและผู้ได้รับการสอนแนะทั้ง 2 คน เป็นผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการในโครงการเดียวกัน

อรุณี สำเภทอง (2538) แบ่งรูปแบบของการสอนแนะออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. การสอนแนะในรูปแบบที่เป็นเทคนิคการฝึกอบรม ที่มีจุดมุ่งหมายในการให้ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนในห้องเรียนอย่างถาวร โดยมีผู้คอยให้ความช่วยเหลือ ในการวางแผนการสอน สังเกตการสอน และให้ข้อมูลป้อนกลับ

2. การสอนแนะในรูปแบบที่เป็นกระบวนการช่วยเหลือครูให้ครูปรับปรุงคุณภาพการสอน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เหมือนกับการนิเทศแบบคลินิกแต่แตกต่างกันตรงที่การสอนแนะจะไม่มีกระบวนการประเมินคุณภาพการสอน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการสอนแนะไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตามจะช่วยทำให้ครูได้รับความรู้ใหม่ เป็นยุทธวิธีการพัฒนานุเคราะห์ที่มีความสำคัญช่วยให้ครูมีการพัฒนาตนเองและคุณภาพการเรียนการสอน

ขั้นตอนของการสอนแนะ

จอยส์ และ โชว์เวอร์ (Joyce and Showers, 1982) ได้เสนอขั้นตอนของการสอนแนะไว้ ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีพื้นฐานของรูปแบบการสอนใหม่
2. สังเกตการสาธิตการสอนของผู้เชี่ยวชาญ
3. ฝึกปฏิบัติและให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยฝึกสอนกันเองและสอนนักเรียน
4. ฝึกให้การสอนแนะซึ่งกันและกัน

มุลแมน (Mohlman, 1982) ระบุขั้นตอนของการสอนแนะ ดังนี้

1. นำเสนอความรู้ เทคนิคการสอน ยุทธวิธีการสอน รูปแบบการสอนใหม่โดยมีกิจกรรมการสังเกตการสอนก่อนประชุมเชิงปฏิบัติการ นำเสนอความรู้ ทฤษฎี รูปแบบการสอนใหม่ไปใช้ สาธิตการสอนและให้ตัวอย่างการนำยุทธวิธีการสอนใหม่ไปใช้ สาธิต และการฝึกใช้แบบสังเกตการสอน วางแผนการสอนร่วมกันและทดลองการใช้ฟอร์มการให้ข้อมูลป้อนกลับ
2. สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน
3. วิเคราะห์การสอน และประชุมปรึกษาหารือโดยใช้เทคนิคการนิเทศแบบคลินิก

ประโยชน์ของการใช้กระบวนการสอนแนะ

เกรมสตัน (Garmston, 1987) กล่าวว่า การสอนแนะมีประโยชน์ ดังนี้

1. ช่วยครูมีโอกาสฝึกยุทธวิธีการสอนใหม่ได้บ่อยและพัฒนาทักษะการสอนสูงขึ้นกว่าการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบอื่น
2. ช่วยให้ครูสามารถนำยุทธวิธีการสอนใหม่ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ช่วยให้ครูเกิดความคงทนในความรู้และทักษะของการใช้ยุทธวิธีการสอนใหม่ได้ยาวนานกว่าการฝึกอบรมใช้รูปแบบอื่น
4. ช่วยให้ครูสามารถสอนยุทธวิธีใหม่ให้แก่นักเรียน
5. ช่วยให้ครูเข้าใจเป้าหมายในการพัฒนาทักษะการสอนของตนเองชัดเจนขึ้น
6. กระตุ้นให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีโอกาสแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบเกี่ยวกับการเรียนการสอน
7. ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันทำให้ความรู้สึกลึกซึ้ง ความรู้สึกถูกทอดทิ้งให้ทำงานตามลำพังหมดไป
8. ช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพเกิดความรับผิดชอบในการช่วยเหลือเพื่อนครูให้ปรับปรุงเพื่อนครูให้ปรับปรุงการสอน
9. ทำทลายความสามารถ และช่วยลดความรู้สึกลัวว่าห้องเรียนเป็นอาณาจักรของครูที่ครูสามารถจะสอนอะไรก็ได้ที่ครูอยากจะสอน
10. การสอนแนะช่วยเหลือครูใหม่โดยให้ครูใหม่ทุกคนที่มีประสบการณ์คอยให้ความช่วยเหลือ ช่วยลดความเครียดให้แก่ครูใหม่

กล่าวโดยสรุป ขั้นตอนที่สำคัญของการสอนแนะที่มีประสิทธิผลก็คือการทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้สึกลัวว่ามีปัญหา จำเป็นต้องรู้ และต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความต้องการในการเรียนรู้ทักษะเฉพาะ เข้าใจจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ทักษะนั้น มีการอธิบายหรือศึกษาทฤษฎีและหลักพื้นฐานให้เข้าใจอย่างชัดเจน แล้วจึงสาธิตทักษะนั้น ให้ดู

หลาย ๆ ครั้งในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ในขั้นต่อไปจะต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ลงมือทำ ฝึกฝนทักษะจะต้อง ฝึกหัดทำซ้ำ ๆ หลายครั้งจนเกิดความชำนาญในระหว่างการฝึกฝนทักษะ วิทยากรจะให้ผลสะท้อนกลับแก่ผู้เข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมอเพราะข้อมูลป้อนกลับจะชี้ให้เห็น ถึงผลของการใช้ทักษะนั้น เพื่อการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

การเรียนรู้แบบช่วยเสริมศักยภาพ (Scaffolding)

ความหมายของการเรียนรู้แบบช่วยเสริมศักยภาพ

โรชเรอร์ และแคนตัน (Roehler and Cation, 1996) ให้ความหมายของการช่วยเสริม ศักยภาพไว้ว่า การช่วยเสริมศักยภาพ ‘Scaffolding’ เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนสามารถ แก้ปัญหา ดำเนินงาน หรือบรรลุตามเป้าหมายที่อยู่เหนือความพยายามที่จะทำได้ด้วยตนเอง แต่จะ ทำได้เมื่อได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน การช่วยเสริมศักยภาพเป็นการควบคุมองค์ประกอบต่าง ๆ ของงานโดยครู หรือผู้ใหญ่ ที่ในครั้งแรกงานเหล่านั้นอยู่เหนือความสามารถของผู้เรียนที่จะกระทำ ได้ด้วยตนเอง ด้วยวิธีที่ทำให้ผู้เรียนใส่ใจ และทำองค์ประกอบต่าง ๆ ของงานเหล่านั้นให้สำเร็จ ซึ่ง องค์ประกอบของงานเหล่านั้นต้องอยู่ในช่วงหรือขอบเขตที่ผู้เรียนจะสามารถทำได้

โรเซนไชน์ และไมส์เทอร์ (Rosenshine and Meister, 1992) กล่าวว่า การช่วยเสริมศักยภาพ เป็นรูปแบบของการสนับสนุน (Support) ที่ครูหรือผู้เรียนคนอื่น ๆ ให้แก่ผู้เรียนด้วยกัน เพื่อช่วยให้ ผู้เรียนเชื่อมต่อระหว่างความสามารถปัจจุบัน และเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ดิกซอนและครัสส์ (Dixon-Krauss, 1996 : 195) ได้ให้นิยามของการช่วยเสริมศักยภาพไว้ว่า การช่วยเสริมศักยภาพเป็นการที่ ผู้สอนมอบหมายงานที่จะให้ผู้เรียนรู้ และมีการแนะนำ ชี้แนะ โดยการพูดคุยสนทนากับผู้เรียน เพื่อให้แนวทางในการที่จะเรียนรู้งานนั้น ๆ

เอ็กเก็น และคูเชค (Eggen and Kauchak, 1997) ให้นิยามของการช่วยเสริมศักยภาพการ เรียนรู้ไว้ว่า การช่วยส่งเสริมศักยภาพเป็นการช่วยเหลือ (Assistance) ที่ให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียน ทำงานให้สำเร็จ ซึ่งงานนั้นเป็นงานที่ผู้เรียนไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง

จากแนวคิดของการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่าการช่วยเสริมศักยภาพเป็นกระบวนการช่วยเหลือ สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยผู้สอนคอยให้การช่วยเหลือหรือผู้เรียนให้การ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียน ผู้สอน หรือผู้ที่มีศักยภาพ มากกว่า เป้าหมายของการช่วยเหลือคือการให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานที่ผู้เรียนไม่สามารถทำให้ สำเร็จได้ด้วยตนเองวิธีการช่วยเหลือจะค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงไปตามระดับความสามารถในการ ปฏิบัติงานของผู้เรียนโดยการช่วยเหลือจะค่อย ๆ ลดลงในขณะที่ผู้เรียนค่อย ๆ เพิ่มความสามารถ

ในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และเมื่อผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระแล้ว การช่วยเหลือในการทำกิจกรรมนั้นจะยุติลง

กลยุทธ์ เทคนิควิธีในการช่วยเสริมศักยภาพ

การให้การช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อเสริมศักยภาพของผู้เรียน สามารถทำได้หลายรูปแบบตามระดับความสามารถของผู้เรียน ซึ่งผู้สอนจะต้องพิจารณาเลือกสรรกลยุทธ์ที่จะช่วยเหลือผู้เรียนให้ได้อย่างเหมาะสม นักการศึกษา โรชเรอร์และแคนตัน (Roehler and Cantion, 1996) ได้เสนอแนวทางในการเสริมศักยภาพแก่ผู้เรียนไว้ 6 ประการ ได้แก่

1. การคัดสรรงานและแจกแจงงานให้เหมาะสม (Recruitment) ชั้นแรกของการทำงาน ผู้สอนจะต้องเลือกงานที่เหมาะสม แจกแจงประเด็นที่ผู้เรียนสนใจ และให้เชื่อมโยงผูกมัด กับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในงานนั้น เช่น การสร้างความสนใจในงานที่ทำให้เห็นความสำคัญเป้าหมายของงาน

2. การลดงานให้เป็นงานย่อย ๆ (Reduction in Degree of Freedom) เป็นการแจกแจงงานให้เป็นขั้นย่อย ๆ ที่ไม่ซับซ้อน ลดขนาดงานลง ให้งานมีลักษณะที่ง่ายขึ้นแต่ละขั้นจะมีทักษะที่จำเป็นสำคัญ ๆ ซึ่งจะง่ายต่อการให้ข้อมูลป้อนกลับต่อผู้เรียน

3. การสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง (Direction Maintenance) เป็นการรักษาความสนใจของผู้เรียนให้คงอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยสร้างความท้าทาย ให้ผู้เรียนทำงานที่อยู่ในระดับที่เหนือจากระดับที่ผู้เรียนเพิ่งทำงานได้สำเร็จ

4. การชี้จุดสำคัญ (Marking Critical Features) เป็นการชี้ให้เห็นถึงคุณสมบัติที่แสดงให้เห็นว่างานนั้นสำเร็จหรือไปถูกทางแล้ว รวมถึงการบอกข้อบกพร่อง หรือ ความคลาดเคลื่อนในงานที่ทำอยู่

5. การควบคุมปัญหาหรือความคับข้องใจ (Frustration Control) การแก้ปัญหาหรืองานควรจะมีปัญหาหรือความเครียดอยู่ได้บ้าง ดีกว่าที่จะไม่มีความเครียดเลย ในการทำงานผู้สอนจะต้องช่วยให้ผู้เรียนไม่รู้สึกริดก้างวลจากความผิดพลาด ไม่ให้ผู้เรียนรู้สึกเสียน้ำใจจากความผิดพลาดของตนเอง ผู้สอนดึงส่วนที่ผู้เรียนพอใจมาเป็นประโยชน์ หรือผู้สอนใช้วิธีการอื่น ๆ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีความเครียดเพียงเล็กน้อย

6. การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงตัวอย่างเพื่อเป็นแนวทางการแก้ปัญหาที่ผู้เรียนเผชิญอยู่ และรวมถึงการให้ผู้เรียนเกิดการเลียนแบบและสร้างเสริมคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้เรียน

จากกลยุทธ์หรือเทคนิควิธีในการช่วยเสริมศักยภาพข้างต้น จะเห็นได้ว่าการให้การช่วยเหลือการเรียนรู้ของผู้เรียนจะมีกลยุทธ์ในการช่วยเหลือที่ผู้สอนจะให้การช่วยเหลือโดยสมบูรณ์ คือ การสาธิต การปฏิบัติหรือทำให้ดูเป็นตัวอย่างแบบสมบูรณ์ การอธิบาย ซึ่งแจกแจงละเอียดชัดเจน การคิดค้น ๆ ซึ่งการช่วยเหลือลักษณะดังกล่าวจะเหมาะสมกับผู้เรียนที่ต้องทำงานใหม่หรือไม่เคยมีประสบการณ์นั้นมาก่อน นอกจากนี้ยังมีกลยุทธ์ในการช่วยเหลือที่ผู้สอนจะให้การช่วยเหลือเพียงบางส่วน เช่น การใช้คำถามกระตุ้น การทำแบบอย่างบางส่วน การให้ข้อมูลป้อนกลับ การช่วยเหลือลักษณะดังกล่าวจะเหมาะสมกับผู้เรียนที่เริ่มปฏิบัติงานนั้นได้เป็นบางส่วน แต่ยังไม่สามารถทำงานนั้นได้อย่างสมบูรณ์ ผู้สอนที่คัดเลือกกลยุทธ์ในการช่วยเหลือผู้เรียน ได้อย่างเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของผู้เรียน จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของการช่วยเสริมศักยภาพผู้เรียนซึ่งกลยุทธ์เทคนิควิธีดังกล่าว สามารถนำมาปรับใช้ในการฝึกอบรมซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนา การเรียนรู้ที่มีเป้าหมายเฉพาะเจาะจงได้เช่นกัน โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดเทคนิควิธีของการช่วยเสริม ศักยภาพ มาประกอบเพื่อเป็นพื้นฐานส่วนหนึ่งขององค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมที่จะพัฒนาขึ้นไป

การเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-access Learning) เดิมใช้คำว่า Auto-Didactic (Grow, 1991) เป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นในหลายประเทศและหลายวัฒนธรรม นักปรัชญาโบราณหลายท่านที่ประสบความสำเร็จ และมีชื่อเสียงจากการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงได้รับความสนใจอย่างมากจากนักศึกษาทั่วโลกในปัจจุบัน สถาบันการศึกษาต่าง ๆ กำลังให้ความสนใจในการผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ตั้งแต่ช่วง ค.ศ. 1980 เป็นต้นมาและมีแนวโน้มว่าจะเป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจและให้ความสำคัญมากขึ้นในอนาคต รายละเอียดของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนี้

ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สำหรับความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองได้มีนักการศึกษาให้ความหมายไว้ดังนี้

โกรว์ (Grow, 1991) กล่าวถึง การเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ การเรียนรู้ที่บุคคลตั้งใจจะให้เกิดขึ้น การเรียนรู้แบบนี้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นมีความผูกพันมุ่งมั่นกับการเรียนเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับการวางแผนการเรียนของตนเองด้วย

โนลส์ (Knowles, 1975) กล่าวถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ สรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนคิดริเริ่มการเรียนเอง โดยวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของตน กำหนดเป้าหมาย และสื่อการเรียน ติดต่อกับบุคคลอื่น หาแหล่งความรู้ เลือกใช้ยุทธวิธีการเรียนรู้ เสริมแผนการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนของตนด้วยความร่วมมือช่วยเหลือจากผู้อื่นหรือไม่ก็ได้

เบอร์ตัน (Burton, 1965) กล่าวถึง การเรียนรู้ด้วยตนเอง สรุปได้ว่า เป็นวิธีทั้งเรียนและวิธีสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างกระตือรือร้น เพื่อให้ได้ความรู้โดยที่ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการเรียนในระดับสูง ได้แก่ การให้เหตุผล การคิดแก้ปัญหา และการคิดวิเคราะห์ซึ่งมีความซับซ้อนมากกว่า การได้รู้ ได้เข้าใจ และไปใช้ ซึ่งเป็นทักษะการเรียนรู้ในขั้นต่ำที่เกิดได้ในการเรียน โดยทั่วไป

ฮิรช (Hirsh, 1999) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการเรียนรู้ซึ่งผู้เรียนรับผิดชอบในด้านการวางแผน การปฏิบัติและการประเมินผลความพยายามในการเรียนรู้ของตนเอง เป็นลักษณะซึ่งทุกคนมีอยู่ในระดับหนึ่งในทุกสถานการณ์การเรียนรู้โดยไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นโดยผู้เรียนแยกตัวออกจากผู้อื่น ผู้เรียนสามารถถ่ายโอนการเรียนรู้และทักษะที่ได้จากการศึกษาจากสถานการณ์หนึ่งไปยังสถานการณ์อื่นได้

จากความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองดังกล่าวสรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการเตรียมการให้ผู้เรียนเลือกเรียน ยืดหยุ่น และรับผิดชอบในการเรียนได้ก่อนที่จะตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเองผู้เรียนเองอาจจะเลือกเอาผู้อื่นมาคอยอำนวยความสะดวก และช่วยเหลือในระหว่างที่เรียนก็ได้ เพราะอย่างไรก็ตามการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้ ก็ยังยึดครูผู้สอนเป็นแหล่งเรียนรู้ด้วยเช่นกัน

ความสำคัญและประโยชน์ของการการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สำหรับความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีนักการศึกษาให้ความสำคัญไว้ ดังนี้

โนวอลล์ (Knowles, 1978) กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้สรุปได้ ดังนี้

1. บุคคลที่เรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเองจะเรียนได้มากกว่า ดีกว่า มีความตั้งใจ มีจุดมุ่งหมายและมีแรงจูงใจสูงกว่า สามารถนำประโยชน์จากการเรียนรู้ไปใช้ได้ดีกว่าและยาวนานกว่าคนที่เรียนโดยเป็นเพียงผู้รับ หรือรอการถ่ายทอดจากครู
2. การเรียนรู้ที่ด้วยตนเองสอดคล้องกับการพัฒนาการทางจิตวิทยา และกระบวนการทางธรรมชาติ ทำให้บุคคลมีทิศทางของการบรรลุภาวะจากลักษณะหนึ่งไปสู่อีกลักษณะหนึ่ง
3. การเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นลักษณะที่สอดคล้องกับพัฒนาการใหม่ๆ ทางการศึกษา เช่น หลักสูตร ห้องเรียนแบบเปิด ศูนย์บริการวิชาการการศึกษาอย่างอิสระ มหาวิทยาลัยเปิด ล้วนเน้นให้ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้เอง
4. การเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้มนุษย์อยู่รอด การมีความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เกิดขึ้นเสมอทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต

จากความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองดังกล่าว จะเห็นว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้เรียนมีความตั้งใจสูง มีแรงจูงใจสูง มีความยืดหยุ่นมากขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการปรับพฤติกรรมทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รู้จักเหตุผล รู้จักคิดวิเคราะห์ ปรับวิธีการแก้ปัญหาของตนเอง จัดการกับปัญหาได้ดีขึ้น ยาวนานขึ้น ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน นอกจากนี้ยังสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาในขั้นพื้นฐานที่จะต้องมีการเตรียมผู้เรียนให้มีประสบการณ์ในการเรียนรู้ในรูปแบบนี้เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาตลอดชีวิต

ลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

1. เพิ่มการควบคุมในกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

การเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถทำได้ซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่องความสำคัญอยู่ที่การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน และเครื่องมือ หรือสื่อการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเรียนรู้ที่กว้าง ๆ ไร้ขีดจำกัด เน้นการเรียนรู้ที่ท้าทายซึ่งผู้เรียนจะตัดสินใจเองว่าเขาต้องการอะไรจากที่เรียนรู้และปรับปรุงแก้ไข และในขณะเดียวกัน เนื้อหาและทักษะไหนที่เขาต้องการประเมิน ผู้เรียนจะต้องเลือกเอง (Grow, 1991)

2. ลดการพึ่งพาอาศัยจากครูผู้สอน

การลดการพึ่งพาอาศัยจากครูผู้สอน เป็นคุณสมบัติของการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเปลี่ยนจากการดูแลควบคุมจากครูผู้สอนมาเป็นผู้เรียนเอง เป็นการลดบทบาทของครูผู้สอนแต่ภาระงานของครูผู้สอนไม่ลดลงครูผู้สอนยังคงเป็นบุคคลที่คอยช่วยเหลือให้การสนับสนุนในการเตรียมเนื้อหาในการสื่อสาร

ดิกินสัน (Dickinson, 1994) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ทั้งครูและผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์กันกับเครื่องมือหรือสื่อในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสำรวจและเปลี่ยนความสนใจจากครูผู้สอนไปเป็นตนเองแทน

3. พัฒนาความรับผิดชอบของผู้เรียน

การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นแนวทางการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างกว้างขวาง เครื่องมือหรือสื่ออุปกรณ์ในการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจ และสนับสนุนให้การเรียนรู้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เป็นการเรียนที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเองปราศจากการควบคุมโดยตรงจากครูผู้สอน ซึ่งผู้เรียนจะต้องรับผิดชอบตนเองในการเรียนรู้

4. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้วิธีการเรียนที่ตนเองชอบ

มีวิจัยการศึกษาจำนวนมาก สนับสนุนในความคิดนี้ ว่าควรจะให้โอกาสแก่ผู้เรียนค้นพบความพอใจในวิธีการเรียนด้วยตนเองมากกว่าเรียนจากครูผู้สอน เพราะมันเป็นแนวทางหนึ่ง ที่ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ความสามารถในการเลือกยุทธวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนสามารถช่วยผู้เรียนจำแนกทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนและยุทธวิธีการเรียนรู้ โดยการแสดงความตระหนักและมีเจตคติที่ดีเมื่ออยู่ในห้องเรียน ซึ่งครูสามารถช่วยพัฒนาความสามารถของบุคคลต่อความตระหนักในรูปแบบวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองพอ ๆ กับกระบวนการกลุ่ม (Grow, 1991)

5. เพิ่มเวลาในการเรียนรู้ภาษา

ลักษณะพิเศษอีกอย่างหนึ่งของการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือช่วยเพิ่มเวลาสำหรับการเรียนภาษาที่ผู้เรียนต้องการพัฒนาเอง หลังจากที่เรียนในห้องเรียนมาแล้ว บริบทหรือเนื้อหา มีส่วนสำคัญช่วยสนับสนุนความสามารถ และความชำนาญของผู้เรียนอย่างพอเพียง (Ruggiero, 1994)

6. เป็นการเรียนที่ยืดหยุ่นได้

สิ่งที่น่าสนใจอีกอย่างหนึ่งในการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ เป็นการเรียนที่สามารถยืดหยุ่นได้ เป็นการเรียนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนภาษาได้ตามที่ตนเองต้องการมากกว่าเรียนในห้องเรียนกับครูผู้สอน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนรู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง และท้าทายผู้เรียนให้เรียนอย่างอิสระ ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการพัฒนาความรู้และความเข้าใจ หาแหล่งเรียนรู้และตระหนักถึงยุทธวิธีในการเรียนรู้ของตนเอง

7. เป็นกระบวนการเรียนแบบประชาธิปไตย

การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการสร้างบรรยากาศแบบประชาธิปไตยเป็นการท้าทายการเรียนของผู้เรียน โดยตรงการเรียนจะเริ่มขึ้นเมื่อผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสื่ออุปกรณ์หรือกิจกรรมที่เลือกเอง สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนของตนเองจากคำตอบที่ให้ไว้จากแบบทดสอบ หรือการป้อนกลับของครู และจากการประเมินตนเอง โดยมีครูผู้สอนคอยให้คำแนะนำ

ลักษณะการจัดการเรียนการสอน

ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนการสอนด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองได้มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดการและประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ส่วนในการปรับปรุงการบริหารและการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองและของกลุ่ม รวมทั้งส่วนร่วมในการวางแผนประเมินผลการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม

2. การเรียนรู้ที่คำนึงถึงความสำคัญของผู้เรียนรายบุคคล (Individualization of Learning) ได้แก่ การพิจารณาถึงความแตกต่างของความสามารถในการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ (Learning Styles) ของแต่ละบุคคล วุฒิภาวะ ความรู้พื้นฐาน ความสนใจของผู้เรียน มีการจัดองค์กร อำนวยความสะดวกสำหรับการเรียนการสอนและการฝึกฝนเพื่อการเรียนรู้ จัดเนื้อหา และสื่อการเรียนรู้รายบุคคล

3. การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้แก่ การส่งเสริมการเรียนรู้ การคิดสืบค้น (Enquiry Learning) เปิดโอกาสให้มีการฝึกปฏิบัติเทคนิคที่จำเป็น เช่น การสังเกต การอ่านอย่างมีจุดประสงค์ การบันทึกข้อความ การจัดประเภทหมวดหมู่ เปิดโอกาสให้ได้ใช้แหล่งความรู้ สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง และกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้เอง แสดงรูปแบบ และขั้นตอนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง

4. การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (Inter-Learning) ได้แก่ การกำหนดให้ผู้เรียนแบ่งความรับผิดชอบในกระบวนการเรียนการสอน มีการทำงาน และการเล่นเป็นทีมได้ ร่วมกิจกรรมกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน เช่น มีอายุ ความรู้ ทักษะ และขนาดของกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน

5. การพัฒนาทักษะการประเมินตนเองและการร่วมมือกันในการประเมินของผู้เรียน ได้แก่ การทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจความต้องการในการประเมิน ยอมรับว่าการประเมินตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของระบบการประเมินผล ยอมรับการประเมินจากผู้อื่น ว่าเป็นส่วนประกอบหนึ่งในการประเมินตนเอง มีการร่วมมือกันประเมินไม่ว่าจะเป็นการทำงานกลุ่ม หรือการทำงานเดี่ยว เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ และการประเมินผลหลาย ๆ รูปแบบ

สรุปได้ว่า ลักษณะการจัดการเรียนการสอนในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีหลักให้ผู้เรียนได้มีอิสระในการเลือกจะเรียนตามความต้องการที่แท้จริงของตนเอง อิสระจากการข่มขู่บังคับ และการดำเนินตามผู้สอนตลอดเวลา การจัดการเรียนการสอนจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับผิดชอบควบคุมกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การร่วมมือกัน การได้ลงมือปฏิบัติและการยอมรับซึ่งกันและกันซึ่งเกิดขึ้นได้ทั้งในสภาพการเรียนในระบบและนอกระบบ

กระบวนการและขั้นตอนของการเรียนโดยใช้การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเองมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเรียนแบบใช้สัญญาการเรียนรู้ (Learning Contracts) การเรียนแบบนี้ ผู้เรียนวางแผนโดยเขียนสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งวิธีการวัดการประเมินผลซึ่งจะมีการตรวจสอบความถูกต้องของผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสัญญาจากผู้ร่วมงาน

2. การเรียนแบบการทำงานตัวต่อตัว (One to One Learning) การเรียนแบบนี้ ผู้เรียนทำงานเป็นคู่ช่วยอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกันในการทำงาน

3. การเรียนแบบวางแผนการทำงาน โดยผู้เรียน (Student Planned Course) การเรียนแบบนี้ นักเรียนทำงานกับกลุ่มในการริเริ่มโครงการและนำมาสู่การปฏิบัติ

คลาร์ก (Clarke, 1990) กล่าวถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองจะต้องมีกรอบของงานที่ดีและชัดเจน และได้สรุปส่วนประกอบขั้นตอนของการเรียนรู้ด้วยตนเองว่ามี 7 ประการ ดังนี้

1. โครงการการเรียนรู้ เป็นที่ปฏิบัติกันจนเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ให้มีโครงการเรียนรู้รายบุคคล เนื่องจากบุคคลมีความสามารถแตกต่างกัน

2. สัญญาการเรียนรู้ เป็นการเรียนที่มีพื้นฐานอยู่บนเหตุผลการตกลงระหว่างความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน กับเป้าหมายและหลักการของหน่วยงาน การใช้สัญญาเป็นเครื่องมือรายละเอียดที่เป็นขอบเขตของโครงการเรียน และมีการลงนามระหว่างผู้เรียน ครู

3. ช่วงเวลาสำหรับสรุปสิ่งที่เรียนรู้ ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนได้เรียนรู้ และเผชิญปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองจึงต้องมีช่วงเวลาสำหรับสรุปสิ่งที่ได้เรียน โดยครูเป็นผู้นำ

4. บทบาทใหม่ของครู ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นแหล่งความรู้ คอยช่วยเหลือและแนะแนวทาง

5. สภาพการเรียนรู้แบบเปิด คือ การจัดทำทุกสิ่งให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น จัดเตรียมศูนย์สื่อการเรียนรู้ ห้องสมุด แหล่งความรู้อื่น ๆ เป็นการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์นั่นเอง

6. สภาพการเรียนรู้รายบุคคลและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การเรียนรู้ด้วยตนเองที่แท้จริงนั้น ผู้เรียนอยู่ในบริบททางสังคมจึงต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลา

7. การสังเกต ติดตามและประเมินผล ผู้สอนจะอยู่กับผู้เรียนตลอดเวลาเพื่อสังเกตการณ์ควบคุมสถานการณ์และให้ได้ข้อมูลป้อนกลับอย่างเป็นทางการ การสังเกต ติดตามผลและการประเมินผลมีประโยชน์อย่างยิ่ง อาจกระทำได้ในระดับรายบุคคล ระดับกลุ่มย่อย และระดับกลุ่มใหญ่

จากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอนของการเรียนรู้ด้วยตนเองดังกล่าวสรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองมีส่วนประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผนโครงการเรียน การใช้สัญญาการเรียนและการติดตามประเมินผลของครูผู้สอน ควรมีการแนะนำให้ผู้เรียนรู้จักขั้นตอนการเรียนเพื่อที่จะเรียนตามขั้นตอนได้ และเนื่องจากผู้เรียนมีอิสระที่จะเรียนรู้ได้พบปัญหาต่าง ๆ กันจึงควรมีช่วงเวลาสรุปผลการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนดำเนินการอยู่ในขอบเขตที่ตกลงร่วมกันในการวางแผนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ผู้เรียนอาจเลือกเรียนเป็นกลุ่ม ทำงานเป็นคู่กับ

ผู้ที่มีความสามารถเท่ากัน ทำงานกับผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ มากกว่า หรือทำงานเดี่ยว ควรมีการสนับสนุนให้ผู้เรียนร่วมมือกันทำงาน โดยดำเนินการตามขั้นตอนอย่างแท้จริง กำหนดจุดประสงค์ในการเรียนจากความต้องการของตนเอง เลือกรากิจและใช้ประโยชน์จากรากิจและยุทธวิธีที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของตนเอง

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการและเทคนิคที่ใช้ในการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์สาระ (Content Analysis)

การวิเคราะห์สาระเป็นเทคนิคหนึ่งทางการวิจัยที่จะทำการอ้างอิงโดยดึงเนื้อหาในหลักฐานทั้งหลายออกมา ต้องอาศัยกระบวนการจัดทำข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งความเชื่อถือได้ คือความหมายบางอย่างได้อย่างมีระบบ ตีค่าเป็นตัวเลขได้และมีความเป็นปรนัย (อุทุมพร จามรมาน, 2537)

ลักษณะทั่วไปในการวิเคราะห์สาระ มีดังนี้

1. ใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์และสรุปเกี่ยวกับข้อมูลไว้ว่า ข้อมูลที่หามาได้ ไม่ได้มีความหมายเดียวและความหมายที่วิเคราะห์ได้นั้น ไม่จำเป็นต้องนำไปใช้กับเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องที่กำลังศึกษาอยู่
 2. การตรวจสอบข้อมูลจะเป็นระบบ มีมาตรฐาน มีตัวบ่งชี้ชัดเจน มีตัวแทนความหมายของเรื่องแต่ละประเด็น มีการติดต่อสื่อสารข้อมูลโดยใช้กระบวนการเชิงตรรกะที่มีเหตุผลประกอบ
 3. การวิเคราะห์ข้อมูลต้องอาศัยความละเอียดและมองหลาย ๆ ด้าน
 4. มาตรฐานของการวิเคราะห์จะวัดได้จากการประเมิน ซึ่งสามารถแยกแยะออกเป็นประเด็น ๆ ได้ และสามารถตรวจสอบได้
 5. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของการวิเคราะห์ ดูจากความถี่ที่ปรากฏขึ้นเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ และแนวโน้มที่เกิดขึ้นหรือได้รับจากการกล่าวถึงในช่วงเวลาดังกล่าว
 6. การตีความหรือการอ้างอิงต้องอาศัยสติปัญญาและประสบการณ์
 7. ความตรง (Validity) เป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งที่จะบอกความน่าเชื่อถือของข้อมูล
- แนวคิดในการวิเคราะห์ (พรชูลี อชาวรอรุณ, 2543) มีดังนี้
1. เป็นกระบวนการที่ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวหรือกระบวนการกระเทือนกลุ่มตัวอย่าง
 2. ยอมรับเอกสารหรือสิ่งพิมพ์ที่ไม่เป็นทางการ
 3. มุ่งประเด็นที่เป็นทั้งตัวเลขและบรรยาย
 4. เกี่ยวข้องกับข้อมูลจำนวนมาก

พรชูลี อาชาวำรุง (2547) กล่าวว่า การวิเคราะห์สาระ เป็นการนำข้อมูลข้อสนเทศหรือสิ่งใด ๆ ก็ตามที่ไม่มีโครงสร้างมาจัดให้เป็นโครงสร้าง ซึ่งกระทำการจัดระบบระเบียบกับสาระโดยสกัด จำแนกประเด็น การจัดกลุ่ม ลดทอนข้อมูล เรียงลำดับ ให้นำหนัก ซึ่งความสัมพันธ์เพื่อนำไปสู่ความชัดเจนยิ่งขึ้นของข้อมูลนั้นและก่อให้เกิดข้อสรุปใหม่ ถือว่าเป็นการวิเคราะห์ห่อภิมาณเชิงคุณภาพ ซึ่งจะใช้เทคนิคการพัฒนารายการ (Developing and Working with List) ดังนี้

1. การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง (Priority Development) จัดความสำคัญก่อนหลังของทุก ๆ ประเด็นในรายการนั้น โดยอาศัยเกณฑ์ ค่านิยมเชิงสร้างสรรค์ ความวิฤทธิหรือความจำเป็นเร่งด่วน
2. การให้นำหนักและจัดอันดับ (Weight & Rank) นำประเด็นมาให้นำหนักและจัดอันดับ
3. เพิ่มรายการให้บริบูรณ์ (Enriching the list) จัดทำรายการเริ่มต้น (Starter list) โดยบรรจุเพียง 2-3 ประเด็นและขยายรายการให้ครอบคลุมเนื้อหาอย่างสมบูรณ์
4. การจับคู่ที่เสริมกัน (Complimentary Pairs) การพัฒนาข้อมูลในรูปแบบของรายการซึ่งจับเป็นคู่ ๆ ที่เสริมกัน เช่น ชาย-หญิง อาจารย์-นิสิต เป็นต้น
5. การจับคู่ที่ตรงกันข้าม (Opposing pairs) โดยวิเคราะห์องค์ประกอบที่ตรงกันข้ามกันของข้อมูลที่ศึกษา เช่น เหตุ-ผล มาก-น้อย เป็นต้น
6. สิ่งจำเป็นต้องรู้ (We need to know) ประมวลข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำวิจัย
7. รายการคำถาม (Question list) พัฒนารายการคำถามซึ่งไม่ใช่ข้อความ (Statement) เช่น มีรายการคำถามอะไรที่จะใช้ในการสัมภาษณ์
8. การตัดสินใจ (Making decision) หาข้อเลือกหรือหนทางปฏิบัติที่อาจเป็นไปได้ทั้งหมดเกี่ยวกับเรื่องที่กำลังศึกษา แล้วพิจารณาโดยการวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของแต่ละข้อเลือกหรือหนทางปฏิบัตินั้น ๆ เพื่อให้ได้การตัดสินใจที่พิจารณาตัดสินด้วยคามรอบคอบแล้ว
9. เหตุผล (Causes/Reasons) พัฒนาเหตุผลหรือสาเหตุของปัญหาในเรื่องที่ศึกษาและทำการสังเคราะห์ข้อเสนอทั้งหมดเพื่อหาข้อยุติในการแก้ไขหรือตัดสินใจปัญหานั้น ๆ
10. การพัฒนาเกณฑ์ (Criteria Development) พัฒนารายการเกณฑ์ เพื่อพิจารณาแต่ละเรื่อง แล้วจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังวิเคราะห์
11. รายการที่ก่อปัญหา (Bug list) พัฒนารายการของสิ่งที่ก่อให้เกิดปัญหาในขอบเขตที่ศึกษาอยู่
12. รายการที่พึงประสงค์ (Wish list) จินตนาการ ระดมสมองให้ได้สิ่งที่พึงประสงค์เกี่ยวกับเรื่องที่กำลังศึกษาอยู่ให้มากที่สุด ทั้งนี้ให้พิจารณาความเป็นไปได้และบริบทด้วย

13. การขยายรายการ (Expand the List) พัฒนารายการที่อาจจะขยายได้อีกหรือเพิ่มเติมได้เรื่อย ๆ หลังจากที่ศึกษาไปแล้ว

14. การให้คำแนะนำ (Advice Giving) นำเรื่องที่ศึกษาในเรื่องเดียวกันในขนาดนำมาวิเคราะห์ อภิปรายและสังเคราะห์เป็นรายการทั้งหมด

5.2 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

วิธีการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ตามแนวคิดของอีสนเนอร์ (Eisner) เป็นรูปแบบการวิจัยอีกรูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะพื้นฐานแตกต่างจากรูปแบบการประเมินผลอื่น ๆ โดย Eisner (1976) ผู้พัฒนาแนวคิดนี้ขึ้น ได้ชี้ถึงปัญหาที่การวิจัยทางการศึกษา มักจะถูกครอบงำด้วยกระบวนการหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ หรือวิธีการเชิงปริมาณมากเกินไป ทั้ง ๆ ที่เรื่องราวทางการศึกษาหลายเรื่องเป็นปัญหาที่ละเอียดอ่อน และซับซ้อน ทั้งนี้ Eisner เชื่อว่า การรับรู้สิ่งใด ๆ ก็ตามด้วยความเท่าทันเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของความเป็นผู้รู้ (Connoisseurship) โดยเหตุนี้แนวทางการประเมินผลทางการศึกษาตามแนวคิดของ Eisner จึงมีลักษณะพื้นฐานแตกต่างจากแนวทางอื่น ๆ ดังนี้

1. เป็นรูปแบบที่มีได้เน้นสัมฤทธิ์ผลของวัตถุประสงค์ ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based model) การตอบสนองปัญหา และความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบตอบสนอง (Responsive model) หรือการรองรับกระบวนการตัดสินใจ ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงการตัดสินใจ (Decision-making model) อย่างไรก็ตามอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้รู้ หรือผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะในประเด็นที่ถูกนำขึ้นมาพิจารณาซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือกับกระบวนการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจผสมผสานปัจจัยการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินผล ที่เน้นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่ประเมินโดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้นิพนธ์ เนื่องจากการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ นอกจากการใช้วิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น ต่อมาได้มีการนำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาระดับสูง ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมิน รูปแบบนี้จึงเป็นที่นิยมในการนำมาใช้ประเมินผลในวงการอุดมศึกษาที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

3. เป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้ตัวบุคคลผู้ทรงคุณวุฒินั้นเอง เป็นเครื่องมือการประเมินผลโดยให้ความเชื่อถือว่า ผู้ทรงคุณวุฒินั้นจะเที่ยงธรรม และมีวิจารณญาณที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ และความชำนาญการของผู้ทรงคุณวุฒินั้นเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตาม อรรถาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพิจารณา การบ่งชี้ ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม ประมวล และวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ การเลือก ผู้ทรงคุณวุฒินั้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (High Credibility) ของวิชาชีพนั้น ๆ เป็นสำคัญ

5.3 การจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion)

การจัดกลุ่มสนทนา เป็นการศึกษาวิจัยรูปแบบหนึ่ง จัดเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ อาศัยหลักการกระทำร่วมกันในกลุ่ม (Group Interaction) ทำให้เกิดพลวัตของกลุ่ม (Group Dynamic) เพื่อกระตุ้นให้คนแสดงความคิดเห็น และทัศนะของตนออกมาอย่างเปิดเผยและจริงใจ ในขณะที่สนทนากลุ่ม ความคิดเห็นของคนในกลุ่มอาจไปกระตุ้นให้คนอื่น ๆ ออยากพูด ออยากแสดง ความคิดเห็นออกมาบ้าง (สำราญ กำจัดภัย, 2551)

ในการจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยต้องจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ ให้พร้อมก่อนดังนี้ (Morgan, 1998)

1. แนวทางการสนทนา (Discussion Guideline) ผู้วิจัยจะต้องกำหนดหัวข้อให้ชัดเจน โดยเริ่มต้นจากการเขียนประเด็น และแนวคำถามที่ต้องการศึกษาอย่างละเอียด แล้วนำมาจัดหมวดหมู่เรียงลำดับว่าต้องการสนทนาเรื่องใดก่อนหลัง ลักษณะคำถามไม่ควรเฉพาะเจาะจง แต่ควรเป็นคำถามกว้าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมสนทนาได้แสดงความคิดเห็นของตนออกมาโดยอิสระ

2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องมี 3 ฝ่าย คือ

2.1 ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นบุคคลสำคัญในการจัดกลุ่มสนทนา ที่ต้องเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาในการวิจัย และมีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมสนทนาพูดโดยไม่มีภาระชี้นำ ต้องสามารถตั้งคำถามที่มีได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแต่จะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

2.2 ผู้จัดบันทึกการสนทนา มีหน้าที่จดคำพูดทุกคำพูดในการสนทนากลุ่ม

2.3 ผู้ช่วย หรือผู้บริการทั่วไปในการจัดกลุ่มสนทนา อาจมีผู้ช่วยเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น การจัดสถานที่ บริการเครื่องดื่ม และขนม การบันทึกเทป และการบันทึกภาพ เป็นต้น

3. อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการรวบรวมข้อมูล เช่น ไมโครโฟน เครื่องบันทึกเสียงของสมนาคุณแก่ผู้ร่วมสนทนา

4. สถานที่ และระยะเวลา ควรเลือกสถานที่สงบ ไม่มีเสียงรบกวน ส่วนระยะเวลาในการจัดกลุ่ม ไม่ควรเกิน 2 ชั่วโมง ต่อ 1 กลุ่ม

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์สาระเป็นวิธีวิทยาการวิจัยที่ใช้กระบวนการหลากหลายแบบมาสรุปอ้างอิงผลที่ได้จากข้อความ หลักการสำคัญของการวิเคราะห์เนื้อหา คือ การจำแนกค่ากลุ่มคำ ประโยคจากข้อความเข้ากลุ่ม จากนั้นจึงจัดกลุ่มนำเสนอข้อค้นพบพร้อมทั้งแปลความหมาย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การวิเคราะห์สาระ หรือการวิเคราะห์เนื้อเรื่องนี้เป็นเทคนิคทางการวิจัยอย่างหนึ่ง ที่ต้องอาศัยกระบวนการจัดกระทำกับข้อมูล เพื่อให้ได้มาซึ่งความน่าเชื่อถือ สื่อความหมายกันได้อย่างมีระบบและมีความเป็นปรนัย มีประเด็นสำคัญ และมีความตรง (Validity) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของการวิเคราะห์สาระการประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิและการจัดกลุ่มสนทนา

6. นโยบายและพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับอุดมศึกษา

6.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2545)

หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา

และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาระหว่างชุมชน

6.2 แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2551-2554)

การพัฒนาอุดมศึกษาในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2551-2554) มีฐานความคิดให้คน ชุมชน และสังคม เป็นแกนหลักในการพัฒนา แล้วปรับระบบอุดมศึกษาให้มีเป้าหมายในการพัฒนาคนให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข สร้างองค์ความรู้ให้เป็นที่พึ่งพาได้ รวมทั้งสร้างให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและยั่งยืน ดังนั้น จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาไว้ 4 ข้อซึ่งข้อที่ 4 กำหนดว่า สถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญามีพันธกิจในการให้การศึกษาขั้นสูงทางวิชาการและวิชาชีพ จัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เป็นความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่น ชุมชนและประเทศชาติ มีการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี จัดบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามวิสัยทัศน์การพัฒนาอุดมศึกษาดังกล่าว จึงกำหนดวัตถุประสงค์หลักได้แก่ เพื่อสร้างสรรค้องค์ความรู้และภูมิปัญญาไทย มีการศึกษาวิจัย และนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ชุมชน ท้องถิ่น และช่วยแก้ไขปัญหาวิกฤติของชาติ

6.3 นโยบายของสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่น (มหาวิทยาลัยราชภัฏ)

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ตามมาตรา 7 ระบุให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตรายและส่งเสริมวิทยฐานะครู

โดยสรุปสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นมีภารกิจหลักคือการบริหารชุมชน ซึ่งแผนงานบริการวิชาการแก่สังคมได้มีการพัฒนาคนแบบองค์รวมให้มีความรู้คุณธรรม โดยเน้นความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นและชุมชนในการพัฒนากิจกรรมให้สอดคล้องตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น

6.4 ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นกับชุมชน

6.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือนั้น มีความหมายของความร่วมมือ ดังนี้ (Merriam Webster's Collegiate Dictionary, 1996)

6.4.1.1 ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) มาจากรากศัพท์ col = ร่วม, labor = แรงงาน, ความร่วมมือร่วมใจหมายถึงการปฏิบัติงานร่วมกันหรือลงแรงร่วมกันในลักษณะต่าง ๆ อันเริ่มต้นจากสภาวะที่ขาดความสัมพันธ์มาก่อน การจะให้เกิดความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนได้นั้น จำเป็นต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นเป็นเบื้องต้นแรกของการทำงานร่วมกัน

6.4.1.2 ความร่วมมือ (Co-operation) มาจากรากศัพท์ co-op = สหกรณ์, operate = ทำงาน ความร่วมมือหมายถึงการทำงานร่วมกับคนอื่น เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน

6.4.1.3 ความร่วมมือในฐานะหุ้นส่วน (Partnership) มาจากรากศัพท์ partner = หุ้นส่วนหรือเป็นส่วนหนึ่ง (part) ของส่วนรวม และ ship = สถานภาพ ความร่วมมือในฐานะหุ้นส่วน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดในฐานะหุ้นส่วนแม้ว่าไม่มีความผูกพันหรือพันธสัญญามาก่อน หุ้นส่วนแต่ละฝ่ายมีสิทธิหรือความรับผิดชอบเหมือนกัน มีความเสมอภาคเกื้อหนุนกันและมีการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน

6.4.1.4 ความร่วมมือแบบพันธมิตร (Alliance) มาจากรากศัพท์ ally = พันธมิตร, -ance = ปัจจัย (suffix) ทำให้เป็นคำนาม หมายถึง สถานภาพความร่วมมือแบบพันธมิตรหมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันแบบพันธมิตรในลักษณะที่รวมตัวกันอย่างใกล้ชิด โดยมีพื้นฐานเชื่อมโยงที่มีความผูกพันหรือพันธสัญญาระหว่างพันธมิตร เป็นความภาคภูมิใจส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นจากคุณลักษณะและคุณสมบัติที่สืบสานพัฒนาร่วมกันมา

คอสน (Cosno, 1983) กล่าวว่า ความร่วมมือ (Collaboration) เป็นความร่วมมือร่วมใจที่เน้นการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดความพอใจสูงสุดทั้งสองฝ่าย ความร่วมมือจะประสบความสำเร็จเมื่อถือว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เป็นธรรมดาแต่ต้องแสดงความไว้วางใจและกระตุ้นความรู้สึกรวมถึงเจตคติของผู้ร่วมงานให้เห็นถึงความสำคัญของสิทธิ และความร่วมมือของผู้ร่วมงานให้ได้เรียนรู้และใช้ข้อมูลเพื่อนำไปสู่ข้อยุติร่วมกัน

พจนานุกรมเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยของเมอร์เรียนเวบสเตอร์ ปี 1996 (Merriam Webster's Collegiate Dictionary, 1996) ระบุว่า ความร่วมมือ (Collaboration) มีลักษณะ 3 ประการ คือ ประการแรกเป็นความร่วมมือโดยการเข้าไปทำงานกับคนอื่น ประการที่สองเป็นความร่วมมือกับองค์กรหรือสถาบัน โดยไม่มีความสัมพันธ์กันมาก่อน และประการสุดท้าย ความสัมพันธ์ของความร่วมมือเกิดขึ้นโดยการให้ความช่วยเหลือ หรือตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

ฟูลแลนค์ และฮาร์กรีฟส์ (Fullan and Hargreaves, 1991) ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมความร่วมมือไม่เป็นลักษณะทางการ ทั้งการประชุมพบปะหรือการสั่งอย่างเป็นทางการจะไม่มีลักษณะ ที่จะทำงานเป็นเฉพาะกิจ แต่จะเป็นการทำงานอย่างประสานสัมพันธ์ของบุคลากรโดยมุ่งหวังให้เกิดคุณภาพอย่างกว้างขวาง มีเจตคติที่ดี และพฤติกรรมที่ดั่งามปฏิบัติเป็นประจำ คำว่าการช่วยเหลือ การสนับสนุน ความเชื่อถือไว้วางใจและความเปิดเผย เป็นสิ่งที่สร้างความสัมพันธ์นี้ ภายใต้อิทธิพลของคุณค่าของแต่ละบุคคล และคุณค่าของกลุ่มคนเหล่านั้น

สรุปได้ว่า ความร่วมมือ (Collaboration) เป็นความร่วมมือที่อาจไม่มีผลประโยชน์และไม่มีพันธะสัญญาผูกมัด ในขณะที่ความร่วมมือ (Co-operation) เป็นความร่วมมือโดยมีผลประโยชน์และอาจมีหรือไม่มีพันธะสัญญาร่วมกัน ส่วนความร่วมมือในฐานะหุ้นส่วน (Partnership) เป็นความร่วมมือใกล้ชิดที่น่าจะมีผลประโยชน์ร่วม และอาจมีหรือไม่มีสัญญาต่อกัน สำหรับความร่วมมือแบบพันธมิตร (Alliance) เป็นความร่วมมือใกล้ชิดที่มีพันธะสัญญาระหว่างกัน ในงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า ความร่วมมือ (Collaboration) เพราะความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นกับชุมชนเป็นความร่วมมือ และช่วยเหลือกันทั้งภายในและในระหว่างหน่วยงาน เพื่อการป้องกันการติดยาเสพติดในชุมชนโดยไม่มีพันธะสัญญาผูกมัด

6.4.2 รูปแบบความร่วมมือ (Collaborative Model)

ฟูลแลน และฮาร์กรีฟส์ (Fullan and Hargreaves, 1991) ให้ความคิดเห็นว่า ความร่วมมือ มีองค์ประกอบ ดังนี้

6.4.2.1 กรอบโครงสร้าง ประกอบด้วย ขบวนการประชาธิปไตย ความเข้มของความเป็นผู้นำ ทิศทางและวิสัยทัศน์ จุดหมายร่วม ความรับผิดชอบร่วม บทบาท ขบวนการพัฒนานโยบาย ขั้นตอนการพัฒนานโยบาย การประสานงาน การวางแผน การรับฟังความคิดเห็น ความจริงใจ ความเปิดเผย และการสื่อสารสม่ำเสมอ

6.4.2.2 กรอบทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยศูนย์กลางของการสอนและการเรียน ความเข้มของการสื่อสาร คุณค่าและความเกี่ยวข้องของการพัฒนา บิдамารดาในฐานะหุ้นส่วนร่วมกัน ทีมงาน ชุมชน และสถาบันอุดมศึกษาในฐานะครู ความซื่อสัตย์ การสนับสนุน ยกย่องไว้วางใจ การยอมรับ ความร่วมมือ การเรียนรู้สม่ำเสมอ การปรับปรุงสม่ำเสมอ ความสัมพันธ์และทัศนคติต่อกันในทางบวก การผนึกกำลังของชุมชนและสถาบันอุดมศึกษา

6.4.2.3 กรอบทางการเมือง ประกอบด้วยการไม่มีระบบเจ้าขุนมูลนาย อำนาจร่วม ความเปิดเผย เอกฉันท์ กฎส่วนใหญ่ ร่วมรับผิดชอบ การใช้อำนาจ การใช้อิทธิพล การกระจายความขัดแย้ง เห็นด้วยกับพฤติกรรมทางการเมือง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การไม่เห็นด้วยไม่ใช่

การทำลาย การไม่มีกลุ่มเล็ก การเจรจา การรวมกลุ่ม เครือข่าย ความจริงใจ ความเปิดเผย และการสื่อสารสม่ำเสมอ

6.4.2.4 กรอบทางสัญลักษณ์ ประกอบด้วย ความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ พฤติกรรม โดยรวม การร่วมตีความ สัญลักษณ์ ประเพณี และพิธีการ

กอร์ดอน (Gordon, 1996) กล่าวว่า ความร่วมมือประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดปัญหา และทรัพยากรที่จะใช้และผูกพันที่จะมีส่วนร่วม
ร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดทิศทาง กฎแห่งพื้นฐานจะต้องกำหนดขั้นตอนนี้ และกลุ่มย่อย ที่จะทำงานเพื่อแสวงหาข้อมูลร่วมกัน แสวงหาทางเลือก และกำหนดข้อตกลงร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการ หลักการที่จะทำงานร่วมกับหน่วยสนับสนุนภายนอก รวมทั้งการจ้องค้ประกอบในการที่จะตรวจสอบการปฏิบัติ

จินส์ (Jeans, 1995) เสนอรูปแบบความร่วมมือ (Collaborative Model) มี 4 รูปแบบ ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา คือ

รูปแบบที่ 1 รูปแบบการปรึกษา (Consultative Model) สถาบันอุดมศึกษาจะต้องแสวงหาที่ปรึกษา และข้อคิดเห็นจากกลุ่มต่าง ๆ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สมาคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสถาบันอุดมศึกษามีสิทธิอันชอบธรรมที่จะรับหรือปฏิเสธในคำปรึกษาเหล่านั้นในการพัฒนาองค์การ

รูปแบบที่ 2 รูปแบบหน้าที่ (Functional Model) สถาบันอุดมศึกษามีพันธกิจหลัก 4 ประการ คือ การสอน การวิจัย การบริการชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยรูปแบบความร่วมมือกับชุมชนที่ชัดเจน คือบริการชุมชน

รูปแบบที่ 3 รูปแบบปฏิบัติการ (Operational Model) สถาบันอุดมศึกษาต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ควรเป็นไปอย่างดี เช่น มีการส่งข้อมูลข่าวสารถึงกันอย่างสม่ำเสมอ

รูปแบบที่ 4 รูปแบบบูรณาการ (Integrative Model) รูปแบบนี้มีสมมติฐานว่า สถาบันอุดมศึกษาและชุมชนสามารถร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน ในการบูรณาการทรัพยากรเพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่เป็นอยู่ได้

โดยสรุป ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นกับชุมชน ในงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบบูรณาการเพื่อร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

ในการป้องกันการติดยาเสพติดให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ของสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นและชุมชน

6.5 นโยบายความร่วมมือของสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่น (มหาวิทยาลัยราชภัฏ) กับชุมชน

โดยนัยแห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 กำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็น “สถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” นอกจากนั้น ยังกำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามมาตรา 8 ดังต่อไปนี้ (1) แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล (2) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าว จะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ (3) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ (4) เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม (5) เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (6) ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น(7) ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน(8) ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

ในสถานการณ์ที่ประเทศประสบปัญหาวิกฤติการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบทบาทเพื่อส่วนร่วมในการแก้ปัญหาดังกล่าว จึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่งอาจกล่าวได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏคือความหวังหนึ่งของสังคมและการประกาศปณิธาน “สนองพระราชปณิธาน สืบสานพระราชดำริ” เพราะความเจริญหรือความเสื่อมของท้องถิ่น คือตัวชี้วัดที่ชัดเจนถึงระดับการพัฒนาซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏต้องสามารถเชื่อมโยงการปฏิบัติหน้าที่ทุกด้าน ลงสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น โดยต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้คณาจารย์ได้ออกไปสัมผัสกับความเป็นจริงของท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้คนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างเต็มที่ ดังนี้

ด้านการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยการนำเอาสภาพปัญหาของท้องถิ่นมาบรรจุไว้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหา และเชิญผู้รู้ในท้องถิ่นมาช่วยในการสอนหรือขอให้แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม รวมถึงสามารถที่จะออกไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในท้องถิ่นได้ด้วย การจัดการเรียนการสอนโดยวิธีนี้ จะทำให้คณาจารย์และนักศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชน และในขณะที่เดียวกันคนในชุมชนก็สามารถจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากคณาจารย์และนักศึกษาด้วยการเรียนการสอนในลักษณะดังกล่าวนี้จะช่วยให้มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถพัฒนาองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

ด้านการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถศึกษาวิจัย ให้เอื้อต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนได้เป็นอย่างดี โดยการใช้วิธีการวิจัยแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้ร่วมกำหนดเรื่องที่จะวิจัย และมีบทบาทอย่างสำคัญในการศึกษา ที่สำคัญก็คือ เรื่องที่ศึกษานั้น ควรจะเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชนโดยตรง เพราะจะทำให้คนในชุมชนร่วมมือในการศึกษาอย่างมีความหมาย โดยที่ผลจากการศึกษาก็จะเป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนโดยตรงด้วย

ด้านบริหารทางวิชาการ ในยุคที่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จากทั่วโลกแพร่สะพัดไปในชุมชนอย่างรวดเร็วและรุนแรงเช่นในปัจจุบันนี้ ย่อมเป็นหน้าที่โดยตรงของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่จะต้องช่วยให้คนในท้องถิ่นสามารถบริโภคข่าวสารต่าง ๆ นั้นอย่างชาญฉลาด รวมทั้งต้องช่วยให้คนในท้องถิ่นมีความรู้ ความเข้าใจเท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่ลึกลับเข้ามาสู่ท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้เพื่อจะช่วยให้สามารถเลือกรับข่าวสารและความเปลี่ยนแปลงอย่างถูกต้องเหมาะสมบนรากฐานแห่งวิถีชีวิตอันดีงามของท้องถิ่น เป้าหมายสำคัญของการบริหารทางวิชาการจึงอยู่ที่การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางความรู้และความคิดให้กับคนในท้องถิ่น เพราะความเข้มแข็งทางความรู้และความคิดคือพื้นฐานของการเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านอื่น ๆ ทั้งหมด

ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในเมื่อการเรียนการสอนของราชภัฏเชื่อมอยู่กับท้องถิ่น การฝึกประสบการณ์วิชาชีพก็ต้องสัมพันธ์กับสภาพความเป็นจริงของท้องถิ่นด้วย โดยการส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ในท้องถิ่น เช่น ในโรงเรียน สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น นักศึกษาจะได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในสถานการณ์จริง และได้เผชิญกับสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงาน และทุกคนในท้องถิ่นโดยตรง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดความแข็งแกร่งทั้งในด้านทฤษฎีและในด้านปฏิบัติได้เป็นอย่างดี คนในท้องถิ่นเองก็จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากนักศึกษา ส่วนนักศึกษาเองก็จะได้รับทราบ

ปัญหาและความเป็นจริงของการปฏิบัติงานในท้องถิ่น รวมทั้งเรียนรู้วิธีประยุกต์ใช้ความรู้ให้เหมาะสมกับความเป็นจริงของท้องถิ่นจากประสบการณ์ของคนในท้องถิ่นนั้น ๆ ด้วย

หากมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศสามารถเชื่อมโยงการดำเนินงานทั้ง 4 ด้านดังกล่าวข้างต้นลงสู่ท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้เกิดระบบการเรียนรู้ร่วมกันของคนในท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง พลังแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างชาวราชภัฏกับชาวบ้านนี้เองจัดเป็นพลังสร้างสรรค์ความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในท้องถิ่นทั่วประเทศได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และติดตามประเมินผลในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่น จุดสำคัญอยู่ที่ต้องกระตุ้นให้คนในท้องถิ่นเกิดความตื่นตัวในอันที่จะร่วมมือกันแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยตัวเอง ความตื่นตัวของคนในท้องถิ่นจะเกิดขึ้นได้มากหรือน้อยย่อมต้องอาศัยการสร้างกระแสจากภายนอกเข้าไปปลุกเร้า ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นอันได้แก่ กรมการปกครอง กรมพัฒนาชุมชนและสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ ต้องผนึกและประสานกำลังกันเพื่อรณรงค์ให้คนในท้องถิ่นทั่วประเทศเกิดความตื่นตัว และเกิดความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นด้วยภูมิปัญญาของตนเอง โดยในส่วนของมหาวิทยาลัยราชภัฏย่อมสามารถที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างกระแสความตื่นตัวให้กับคนในท้องถิ่นได้โดยการจัดเวทีทางวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้เผยแพร่ผลการดำเนินงาน หรือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างท้องถิ่น รวมถึงเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ที่พร้อมจะเข้าไปสนับสนุนการดำเนินงานของคนในท้องถิ่น ในการจัดเวทีทางวิชาการดังกล่าวนี้ เปิดโอกาสให้ชาวราชภัฏเรียนรู้เกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงของท้องถิ่นได้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนในโปรแกรมวิชาต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมถึงจะเป็นข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยและการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนด้วย กล่าวได้ว่า การที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเข้าไปมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนนั้น เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏเองในขณะเดียวกันด้วย

นอกจากการจัดเวทีทางวิชาการแล้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏย่อมสามารถจะสนับสนุนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น โดยการช่วยติดตามประเมินผลการดำเนินงานได้อีกทางหนึ่ง ทั้งนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถใช้นักศึกษาเครือข่ายชุมชนและบุคลากรเครือข่ายชุมชนที่ฝังตัวอยู่ในหมู่บ้านต่าง ๆ เป็นกลไกสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจะช่วยให้สามารถติดตามการดำเนินงานได้อย่างใกล้ชิดมากที่สุด และข้อมูลที่ได้อีกจะมีความถูกต้องแม่นยำมากที่สุดด้วยประกอบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่ง มีวิทยากรเครือข่ายชุมชนอยู่แล้วก็ย่อมจะใช้วิทยากรเครือข่าย

ชุมชน เป็นผู้ประสานงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในภาคสนามได้เป็นอย่างดี ข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผลในภาคสนามนี้สามารถใช้ประโยชน์ในการจัดเวทีทางวิชาการได้โดยตรง รวมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ในการวางแผนให้การสนับสนุนการดำเนินงานของคนในท้องถิ่นได้อย่างถูกต้องอีกด้วย

โดยสรุป สถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้มีนโยบายความร่วมมือกับชุมชนในด้านการศึกษา การวิจัยท้องถิ่น การบริหารทางวิชาการ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ผู้วิจัยจึงเน้นการพัฒนาแผนกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นที่เน้นความร่วมมือกับชุมชน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการป้องกันการติดยาเสพติด กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาคาร

6.6 บทบาทและภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏคือ “สถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา วิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนา เทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตรายการและส่งเสริมวิทยฐานะครู (พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538) ต่อมาได้มีการยกเลิกพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 และใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 แทน ซึ่งในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติฉบับใหม่นี้ได้กำหนดไว้ชัดเจนว่า ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทุนบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตรายการและส่งเสริมวิทยฐานะครู การที่กฎหมายกำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏปฏิบัติหน้าที่ “เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” นับว่าเป็นจุดเด่นของสถาบัน เพราะเปิดโอกาสให้สามารถทำงานเพื่อคนส่วนใหญ่ของประเทศได้อย่างเต็มที่ จึงเป็นสิ่งที่ชาวราชภัฏ ซึ่งแปลว่า “คนของพระราชา” รู้สึกภาคภูมิใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนั้น ถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาไทย มีปรัชญามุ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เพื่อลดช่องว่าง เสริมสร้างคุณภาพการพัฒนาสังคมไทย ด้วยปรัชญาข้างต้นและด้วยบริบทที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น ที่ตั้งกระจายอยู่ทุกภูมิภาคทั่วประเทศถึง 41 แห่ง ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้เอื้อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินภารกิจสอดคล้องต่อการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นแล้วระดับหนึ่ง กล่าวคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มี

บทบาทในการเสริมสร้างโอกาส ความเสมอภาคทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา ด้วยการจัดอุดมศึกษาที่กระจายอยู่ทั่วภูมิภาคในรูปแบบที่เอื้อต่อคนทุกช่วงวัย ผู้ด้อยโอกาสและผู้พลาดโอกาสในท้องถิ่นต่าง ๆ สามารถเข้าถึงบริการนี้ได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยังมีบทบาทในการพัฒนาการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในท้องถิ่นห่างไกล ด้วยการผลิตครูไปทำหน้าที่ในท้องถิ่นเหล่านั้นและด้วยการพัฒนาครูจำนวนมากทั่วประเทศให้ได้ยกระดับวิทยฐานะและได้พัฒนาตนเอง

นอกจากนี้ การดำเนินภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยังส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและการเมืองไทยอย่างกว้างขวาง กล่าวคือ ความพยายามเพื่อการรับนักศึกษาเพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่น ได้เอื้อให้ผู้ด้อยโอกาสได้พัฒนาตนเอง ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีตน นำไปสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ต่อไป ในด้านการเมือง นับได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นแหล่งผลิตผู้นำทางการเมืองที่สำคัญแห่งหนึ่ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จำนวนไม่น้อยมีพื้นฐานสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพราะส่วนใหญ่อยู่ใกล้ชิดและมีการศึกษาสูงกว่าคนท้องถิ่นโดยทั่วไป ทำให้ได้รับการยอมรับเป็นผู้นำ นอกจากนี้ การจัดอุดมศึกษาในท้องถิ่นที่มีขอบข่ายกว้างขวางได้เอื้อต่อคนในท้องถิ่นจำนวนมากให้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพ ความสามารถอันเป็นส่วนส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน นอกจากนี้ การเป็นสถาบันผลิตครูและกำลังคนวิชาชีพต่าง ๆ มายาวนาน มีศิษย์เก่าจำนวนมากทำงานกระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาค ทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติและลึกลงไปถึงระดับชุมชน และมีจำนวนไม่น้อยที่มีฐานะบทบาทเป็นผู้นำท้องถิ่นประกอบกับประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับชุมชนมายาวนานจึงเป็นโอกาสที่มหาวิทยาลัยราชภัฏจะสร้างเครือข่าย สร้างความรู้ ความเข้าใจในท้องถิ่น ส่งเสริมประชาสังคมให้เป็นพลังสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนต่อไป

ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 9 มหาวิทยาลัยราชภัฏต่าง ๆ ได้กำหนดภารกิจไว้ 8 ประการ คือ การจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ การปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู และการบริหารจัดการองค์การ และในภารกิจเหล่านี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้กำหนดพันธกิจที่จกต้องดำเนินการให้บรรลุผล ดังนี้

1. การจัดการศึกษา
2. การวิจัย
3. การบริการวิชาการแก่ชุมชน
4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
5. การปรับปรุง พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี
6. การผลิตและพัฒนาครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่ยังคงให้ความสำคัญกับพันธกิจการผลิตและพัฒนาครูซึ่งเป็นรากฐานเดิมที่มหาวิทยาลัยมีต้นทุนความเชี่ยวชาญ โดยร่วมกับโรงเรียน ท้องถิ่น ในการผลิตพัฒนาครูและวิชาชีพครู เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไปสู่เป้าหมาย

พันธกิจการผลิตและพัฒนาครูนี้ เป็นพันธกิจที่บางมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญสูง โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ขณะที่บางมหาวิทยาลัยไม่กำหนดพันธกิจนี้ไว้โดยตรง แต่ได้รวมไว้ในการจัดการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จันทเกษม สวนดุสิต เลย และที่น่าสนใจ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้ปรับทิศทางการผลิตจากเดิมที่ส่วนใหญ่ทำการผลิตครู มาเน้นที่การพัฒนาครูประจำการ เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาของท้องถิ่น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ได้ระบุไว้ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง”

โดยนัยของพระราชบัญญัติฯ ข้างต้น สถาบันผลิตครูจะต้องปฏิรูปทั้งโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการผลิตครูใหม่และการพัฒนาครูประจำการ ให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติฯ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เข้าสู่ความเป็นวิชาชีพชั้นสูง

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน โครงสร้างการบริหารจัดการปัจจุบัน โดยทุกสถาบันผลิตครูจะต้องดำเนินการกิจภายใต้ นโยบายเดียวกัน แต่มีกลยุทธ์ในการปฏิบัติที่หลากหลายเหมาะสมกับบริบทและศักยภาพของสถาบัน มีการกระจายอำนาจและเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายและชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ทรงคุณวุฒิ นักบริหารมืออาชีพ เข้ามาร่วมดำเนินการกิจในทุกขั้นตอนอย่างเป็นรูปธรรม ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการกิจอย่างมีประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อน

ในส่วนของการพัฒนาครูประจำการ ต้องปรับบทบาทสถาบันผลิตครูให้มีหน้าที่ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในลักษณะสถาบันเครือข่ายของการพัฒนาครู ส่วนการผลิตครูใหม่ ซึ่งรวมถึงการผลิตคณาจารย์ใหม่ตามเกณฑ์วิชาชีพชั้นสูง ให้เน้นการผลิตตามความต้องการในสาขาขาดแคลนและการพัฒนาให้มีคุณภาพสูงขึ้นในระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งนี้ในส่วนของการปฏิรูปการผลิตครู คณาจารย์และการพัฒนาครูนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติร่วมกับสภาคณะบดีคณะครุศาสตร์ศึกษาแห่งประเทศไทย ได้เสนอ นโยบายการปฏิรูปการผลิตครูและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. ปฏิรูประบบและกระบวนการผลิตครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และสอดคล้องกับความต้องการครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาใหม่เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ สถาบันผลิตครูจะต้องเร่งวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพ มาตรฐานแห่งวิชาชีพชั้นสูงตามเกณฑ์ขององค์กรวิชาชีพ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เน้น ผู้เรียนสำคัญที่สุด มีความยืดหยุ่นในการตอบสนองความจำเป็นเร่งด่วนและความจำเป็นระยะยาว โดยสถาบันผลิตครูจะผลิตครูตามศักยภาพความพร้อมของแต่ละสถาบัน

2. การปฏิรูประบบและกระบวนการพัฒนาครู จะต้องมีการปฏิรูประบบและ กระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้มีคุณภาพ ด้วยการปฏิรูปทั้ง หลักสูตร การพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาของครูที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียนและจะต้องเร่งพัฒนาครูประจำการในรูปแบบที่หลากหลายให้สามารถปฏิรูปการเรียนรู้ตาม แนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

3. การปฏิรูปสถาบันผลิตครู เพื่อให้สถาบันผลิตครูมีความพร้อม มีความเข้มแข็งและ ประสิทธิภาพสูงในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการตามแผนปฏิรูปการผลิต และพัฒนาครู ความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับบริบทสังคม ความรู้ที่มีความก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร จึงจะต้องเร่งดำเนินการใน 4 เรื่อง คือ

3.1 เร่งพัฒนาคุณภาพอาจารย์ เพื่อให้คณาจารย์ เพื่อให้คณาจารย์ของสถาบันผลิต ครูมีคุณภาพ คุณวุฒิ และประมาณเพียงพอตามเกณฑ์มาตรฐาน มีความสามารถในการพัฒนาการ เรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้

ดิเรก พรสีมาและคณะ (2540) เสนอว่า สถาบันผลิตครูจะต้องกำหนดภารกิจ ของคณาจารย์ในสถาบันให้ชัดเจน ทั้งการสอนและการบูรณาการภารกิจทุกด้านเพื่อพัฒนาการ ปฏิบัติงานของตน นอกจากนั้นจะต้องดำเนินการเพื่อสนับสนุนและกำกับดูแลให้คณาจารย์ทุกคน ปฏิบัติตามภารกิจอย่างครบถ้วนและมีคุณภาพ โดยกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนและดำเนินการอย่าง จริงจังในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์และกำกับดูแลให้คณาจารย์ประพฤติตนเป็น แบบอย่าง

3.2 เร่งรัดการวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และพัฒนา ผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ใช้ในการจัดการศึกษา

3.3 เร่งปฏิรูประบบโครงสร้างการบริหารและการประกันคุณภาพสถาบันผลิตครู เพื่อให้สถาบันผลิตครูมีมาตรฐานร่วมหรือมาตรฐานกลางที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงอย่าง ต่อเนื่อง มีความยืดหยุ่น ตอบสนองความต้องการของสังคม และเชื่อมโยงกับสถานศึกษา

เรื่องการประกันคุณภาพสถาบันผลิตครูนั้น ดิเรก พรสีมาและคณะ (2541) ได้เสนอมาตรการไว้ว่า สถาบันผลิตครูจะต้องพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ในกระบวนการผลิตของตนให้ได้มาตรฐาน มีการตรวจสอบและรายงานผลการตรวจสอบมาตรฐานทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ โดยคณะกรรมการทั้งภายในและภายนอกเพื่อการรับรองมาตรฐานหรือให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

3.4 พัฒนาศูนย์ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางครุศาสตร์ (Center of Excellence in Teacher Education) เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการเฉพาะทางของสถาบันผลิตครูให้เป็นแหล่งผลิตบัณฑิตครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะและเป็นแหล่งค้นคว้า วิจัย ทดลอง และสามารถรองรับภารกิจในการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศและระดับนานาชาติ อีกทั้งยังเป็นการใช้งบประมาณเพื่อพัฒนาสถาบันจึงเห็นสมควรที่จะจัดตั้งศูนย์ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางการศึกษาขึ้นในสถาบันผลิตครูที่มีความชำนาญเฉพาะทางแต่ละแห่ง

3.5 การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.6 การบริหารจัดการสถาบัน

6.7 นโยบายและภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การศึกษาเรื่องนโยบายและภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความเกี่ยวข้องกับบริบทของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ด้วยถือเป็นหลักในการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อการบริการท้องถิ่น มีสาระดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งมีการนำแนวคิดการวางแผนกลยุทธ์มาเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การ (Strategy-focused organization) โดยผู้บริหาร บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจของมหาวิทยาลัย วิสัยทัศน์ที่ดีต้องบอกถึงสิ่งที่องค์การต้องการจะเป็น คุณค่าซึ่งมหาวิทยาลัยต้องการจะสร้างให้กับนักศึกษา ผู้บริโภควิชาการ และสังคมผู้เกี่ยวข้องในกรณีของมหาวิทยาลัยไทย ส่วนใหญ่มักจะกำหนดไว้ว่า

1. ต้องการเป็นสถาบันมุ่งเน้นการวิจัยระดับชาติและสากล
2. มีคุณภาพและความเป็นเลิศในทางวิชาการ โดยกระทำการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ

3. สามารถพึ่งตนเองด้านงบประมาณได้

4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย

ดังนั้น คุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจะเกี่ยวข้องกับสังคม งานวิชาการจะเป็นที่ยอมรับในความเป็นเลิศได้ ต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภควิชาการประกอบกับ มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่คุณค่าของผลงานวิชาการเป็นภาพลักษณ์อย่าง

หนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในขณะที่เดียวกันงานพัฒนาและให้บริการท้องถิ่นถือเป็นงานหลักอีกงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยดำเนินงานภายใต้ปรัชญาสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

วิชิต สุรัตน์เรืองชัย (2534) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรบความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์สำหรับครูประถมศึกษาโดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างหลักสูตร โดยการศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับครูประถมศึกษาขั้นที่ 2 สร้างหลักสูตรที่ประกอบด้วยสภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเฉพาะ เนื้อหาการฝึกอบรบ กิจกรรมการฝึกอบรบ สื่อการฝึกอบรบและวิธีประเมินผล แล้วทำการประเมินผลโครงร่างหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ ขั้นที่ 3 ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ดำเนินการในลักษณะการประเมินเพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตร โดยการทดลองใช้กับผู้เข้ารับการอบรบ ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร นำผลที่ได้จากขั้นที่ 3 มาแก้ไขปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหลักสูตร และขั้นที่ 5 การติดตามผล เป็นการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทดลองใช้หลักสูตรว่าจะส่งผลต่อการอบรบหรือไม่ เป็นการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรอีกขั้นตอนหนึ่ง

ผลการวิจัยได้หลักสูตรการฝึกอบรบความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์สำหรับครูประถมศึกษา ที่มีส่วนประกอบที่สำคัญ ดังนี้ สภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเฉพาะ เนื้อหาสาระ กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรบ สื่อการฝึกอบรบ วิธีประเมินผล โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบสามารถยืดหยุ่นได้ตามพื้นฐานและความพร้อมของผู้เรียน

อรุณี สำเภาทอง (2538) ได้วิจัยเรื่อง การเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนของครูประถมศึกษาโดยการใช้กระบวนการฝึกอบรบแบบเน้นการสอนแนะ ผลการวิจัยได้กระบวนการฝึกอบรบแบบเน้นการสอนแนะซึ่งประกอบด้วย หลักการ จุดประสงค์ของกระบวนการฝึกอบรบและลำดับ ขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรบ การประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการฝึกอบรบพบว่า ค่าเฉลี่ยของความรู้ความเข้าใจเรื่องที่ฝึกอบรบระหว่างก่อนการฝึกอบรบกับหลังการฝึกอบรบใน สถานการณ์จริงของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสอนแนะสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการสอนแนะ กลุ่มที่ได้รับการสอนแนะสามารถคงความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะในเรื่องที่ได้รับการอบรบภายหลัง การอบรบในสถานการณ์จริงแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้รับการสอนแนะซึ่งลดลงอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งหลังการฝึกอบรมในสถานการณ์จริงกลุ่มที่ได้รับการสอนแนะโดยรูปแบบที่ครูเข้ารับการฝึก อบรมเรื่องเดียวกัน จับคู่กันสอนแนะมีพัฒนาการทางด้านทักษะการสอนสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการสอนแนะรูปแบบที่ครูเข้ารับการอบรมจับคู่กับครูที่ไม่ได้รับการอบรม

กานดา จรดล (2542) ได้วิจัยเรื่องผลของการใช้กระบวนการฝึกอบรมตามแนวทาง ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของเบนคูราที่มีต่อการเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนสำหรับครู ประถมศึกษา ผลการวิจัยได้กระบวนการฝึกอบรมที่มีขั้นตอน ดังนี้ 1) ให้ความรู้เกี่ยวกับ ความสำคัญของการฝึกอบรม 2) ให้ได้รับความรู้ทฤษฎีการสังเกตจากตัวแบบ 3) ให้ได้รับความรู้ เนื้อหาด้วยการปฏิบัติจริง 4) สาธิตการสอนโดยตัวแบบ 5) เลียนแบบพฤติกรรมการสอน 6) ให้ความรู้เรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองและการกำกับตนเอง 7) วางแผนการสอนใน การปฏิบัติการสอนจริง 8) ฝึกปฏิบัติการสอนจริง 9) ติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 10) ประเมินผลการปฏิบัติการสอนจริง ผลของการใช้กระบวนการฝึกอบรมพบว่า หลังการ ฝึกอบรมครูกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกอบรมทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ ความเข้าใจใน เรื่องที่อบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกปฏิบัติการสอนจริง ครูกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมีเจต คิดต่อการฝึกอบรม มีพัฒนาทักษะทางการสอน มีการกำกับตนเองและมีการรับรู้ความสามารถของ ตนเองสูงกว่าก่อนการปฏิบัติการสอนจริง ครูกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการฝึกอบรม โดยการนำเสนอตัว แบบควบคู่กับการกำกับตนเองและการรับรู้ความสามารถมีการรับรู้ความสามารถสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ และครูกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการฝึกอบรมโดยการนำเสนอตัวแบบควบคู่กับการกำกับตนเอง และครู ที่ได้รับการนำเสนอตัวแบบควบคู่กับการรับรู้ความสามารถของตนเองมีการรับรู้ความสามารถของ ตนเองไม่แตกต่างกัน

สมศรี ทองนุช (2542) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะความเป็นคนทันสมัยด้านจิตใจสำหรับนักศึกษาสาขาครุศาสตร์ของสถาบันราชภัฏ การวิจัยมี 4 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเป็นการศึกษาและ วิเคราะห์เอกสารงานวิจัยและการสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็น คนทันสมัยด้านจิตใจ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรเป็นการนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มา กำหนดเป็นร่างหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรเป็นการทดลองใช้ หลักสูตรและประเมินผลหลักสูตร ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร เป็นการปรับปรุงแก้ไข การเขียนสภาพปัญหา การเขียนจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม และเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม รวมทั้งปรับปรุงกิจกรรมและวิธีการให้เหมาะสมและสะดวกต่อการนำไปใช้

สุริน คล้ายรามัญ (2543) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการอบรม โดยใช้การเรียนรู้ แบบเน้นประสบการณ์และการเรียนรู้โดยการใช้สังคม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เจตคติ

และการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้นำชุมชนที่เป็นสตรี ผลการวิจัยได้กระบวนการอบรมซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ 1) รวบรวมประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการอบรม 2) ให้ประสบการณ์ใหม่ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 3) ให้ผู้เข้ารับการอบรมสะท้อนความคิดและอภิปราย 4) ให้ผู้เข้ารับการอบรมสรุปความคิดรวบยอด 5) ให้ผู้เข้ารับการอบรมประยุกต์ใช้ความรู้โดยวางแผนการรับใช้สังคม 6) ให้ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติกิจกรรมการรับใช้สังคม 7) ให้ผู้เข้ารับการอบรมสะท้อนความคิดและวิเคราะห์ประสบการณ์ 8) ให้ผู้เข้ารับการอบรมรายงานผลการเรียนรู้ 9) ประเมินผลการอบรม และ 10) ติดตามผลการอบรม ผลการทดลองใช้กระบวนการอบรมพบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ทางการเมืองและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของกลุ่มทดลองหลังการอบรม สูงกว่าก่อนการอบรม ส่วนคะแนนเจตคติทางการเมืองไม่แตกต่างกัน ผู้เข้ารับการอบรมในกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยความรู้ทางการเมืองหลังการอบรมสูงกว่ากลุ่มควบคุม ส่วนคะแนนเจตคติทางการเมืองและการมีส่วนร่วมทางการเมืองไม่แตกต่างกัน อติญาณ์ ศรีเกษตริน (2543) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการ เป็นการศึกษาและวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้คุณลักษณะผู้นำที่ต้องการศึกษาคือ จริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ การตัดสินใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการติดต่อสื่อสาร ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตร เป็นการนำผลจากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็นร่างหลักสูตร ได้แก่ สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหา กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อ วิธีการวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระแบ่งออกเป็น 4 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 จริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ของผู้นำ หน่วยที่ 2 การตัดสินใจของผู้นำ หน่วยที่ 3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้นำ และหน่วยที่ 4 การติดต่อสื่อสารของผู้นำ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร นำหลักสูตรไปทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 4 จำนวน 30 คน โดยการทดสอบก่อนการฝึกอบรม ให้การฝึกอบรม และทดสอบหลังการฝึกอบรม สังเกตทักษะขณะฝึกอบรม ผลการทดลองใช้หลักสูตรพบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบการสอนสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (80/80) ผลสัมฤทธิ์และเจตคติต่อความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาลของการทดสอบก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการติดตามพฤติกรรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า นักศึกษาแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่า กลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร เป็นการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรในส่วนที่บกพร่องอยู่เพื่อให้ได้หลักสูตรที่สมบูรณ์เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาล

เกศริน มนูญผล (2544) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถภาพด้านการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น การพัฒนาหลักสูตรนี้ได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา ซึ่งมี 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เพื่อใช้วางแผนในการสร้างหลักสูตร โดยเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งได้ศึกษาจากเอกสาร สัมภาษณ์ และจัดกลุ่มสนทนาผู้ที่เกี่ยวข้องพบว่า สมรรถภาพหลักสูตรของครูในการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น ได้แก่ ความตั้งใจมุ่งมั่นต่อการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ ความเข้าใจหลักการและแนวคิดในการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ การเขียนแผนการจัดทำหนังสือ การเก็บข้อมูลสืบค้นภูมิปัญญา มาจัดทำต้นฉบับหนังสือ การทดลองใช้และนำเสนอผลการจัดทำและพัฒนาหนังสือเสริมประสบการณ์ จากข้อมูลพื้นฐานเหล่านี้สามารถกำหนดเป็นหัวข้อสาระสำคัญของหลักสูตร ได้แก่ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ การวางแผนจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ การจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ การพัฒนาหนังสือเสริมประสบการณ์ การนำเสนอผลการจัดทำและพัฒนาหนังสือเสริมประสบการณ์ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร ซึ่งได้จากการนำข้อมูลพื้นฐานมาเป็นแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบของการร่างหลักสูตร นำโครงร่างหลักสูตรที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้องและเหมาะสม ข้อมูลจากข้อเสนอแนะได้นำมาพิจารณาปรับปรุงโครงร่างหลักสูตรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรได้นำหลักสูตรที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ฝึกอบรมครูกลุ่มสนใจ จำนวน 35 คน ใช้ระยะเวลา 3 เดือน มีภาคทฤษฎีและปฏิบัติเป็นช่วง ๆ มีการทดสอบก่อนและหลังการอบรม ผลการทดลองพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมให้ความสนใจ มุ่งมั่น พยายามในการปฏิบัติการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ทุกขั้นตอน ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนสามารถจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ได้สำเร็จเต็มศักยภาพด้วยความภาคภูมิใจ ได้หนังสือเสริมประสบการณ์ คนละ 1-4 เล่ม รวมทั้งสิ้นจำนวน 68 เล่ม และขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตร ได้ดำเนินการประเมินหลักสูตรทั้งในแง่บริบท ตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิต ผลการประเมินพบว่า หลักสูตรนี้สามารถนำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนผลการสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมพบว่า ผลสัมฤทธิ์หลังฝึกอบรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

วิเชียร อินทรสมพันธ์ (2546) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบูรณาการจริยธรรมในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับครูมัธยมศึกษา โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาสมรรถภาพการบูรณาการจริยธรรมในหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถภาพ เพื่อนำเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตร โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก เทคนิคเดลฟาย สอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และจากการใช้แบบสอบถามทำการสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 353 คน ผลจากการศึกษาได้ผลสรุปเกี่ยวกับจริยธรรมที่จำเป็นที่สุด 3 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีระเบียบวินัย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร เป็นการเขียน โครงร่างหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยประยุกต์แนวคิดการจัดการศึกษาเน้นสมรรถภาพและประยุกต์การฝึกอบรมแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ให้ความสำคัญประกอบของหลักสูตรคือ สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการ เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผลหลักสูตร จากนั้นนำโครงร่างหลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน พิจารณาประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง พบว่า ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมและความสอดคล้องกัน

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรเป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ระยะคือ การศึกษานำร่องและการทดลองใช้หลักสูตร การศึกษานำร่องด้วยการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับครูมัธยมศึกษา จำนวน 15 คน เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการใช้หลักสูตรในสภาพจริง หลังจากนั้นนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 30 คน ใช้ระยะเวลาทดลอง 5 สัปดาห์ โดยใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียว ทำการทดสอบก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ Hotelling's T^2 และวิเคราะห์ Simultaneous Confidence Intervals พบว่า สมรรถภาพการบูรณาการจริยธรรมในหลักสูตรหลังทดลองใช้หลักสูตรมากกว่าก่อนทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าเฉลี่ยคะแนนทางด้านความรู้ความเข้าใจมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ 70 ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านเจตคติและด้านทักษะปฏิบัติมีประสิทธิภาพสูงกว่า 3.50 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลงานการบูรณาการจริยธรรมในหลักสูตรอยู่ในระดับดี และความเหมาะสมของการทดลองใช้หลักสูตรอยู่ในระดับมาก

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร จากผลการทดลองใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพหลักสูตร ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตร โดยปรับปรุงด้านความเหมาะสมของเนื้อหาและปรับปรุงภาษาในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรให้เหมาะสมและสอดคล้องกัน แล้วจัดทำเป็นหลักสูตรฉบับสมบูรณ์และคู่มือการใช้หลักสูตรสำหรับนำไปใช้ในการกิจกรรมฝึกอบรม

ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล (2547) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา มี 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลรอบความคิดของภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การสำรวจความคิดเห็นผู้บริหาร โรงเรียนและการตรวจสอบกรอบความคิดจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน ถือเป็นพฤติกรรมที่สำคัญที่ผู้บริหาร

โรงเรียนต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานทางวิชาการในโรงเรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารการเรียนการสอนและการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร ระยะที่ 2 การร่างและการตรวจสอบหลักสูตร หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดหมายของหลักสูตร โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรมและการประเมินผล ผลการตรวจสอบเอกสารหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมระดับมาก ระยะที่ 3 การทดลองใช้ การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร ผู้วิจัยทดลองใช้หลักสูตรด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการกับกลุ่มเป้าหมาย 5 คน แล้วนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมาย 10 คน โดยใช้รูปแบบ One Group Pretest-Posttest Design พบว่า หลักสูตรมีประสิทธิผลดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้ารับการอบรมทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมินด้านความรู้ 70% ความเข้าใจมีค่าเฉลี่ย 48.7 2) ผู้รับการอบรมทุกคนมีเจตคติต่อการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุดทุกคน 3) ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีผลงานการเขียนโครงการอยู่ในระดับดีทุกคน 4) ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีความพึงพอใจในหลักสูตรฝึกอบรมในระดับมากที่สุดทุกคน และ 5) วิทยากรที่ใช้หลักสูตรฝึกอบรมมีความพึงพอใจในหลักสูตรฝึกอบรมในระดับมากที่สุดทุกคน

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

กรีนเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Greenberg and Others, 1994) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับของการเรียนรู้โดยมีสื่อกลางช่วยเสริมสร้าง (Mediated Learning) และโครงสร้างของปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนในระดับประถมศึกษาระหว่างครูที่ได้รับการฝึกอบรมและไม่ได้รับการฝึกอบรม โดยการวิจัยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปฏิสัมพันธ์ของการเรียนรู้โดยมีสื่อกลางช่วยเสริมสร้างกับโครงสร้างของปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน และทำการเปรียบเทียบการจัดการเรียนการสอนของครูที่ได้รับการฝึกอบรมในเรื่องการเรียนรู้โดยมีสื่อกลางช่วยเสริมสร้าง โดยใช้โปรแกรม COGNET Mediated Learning กับครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ซึ่งผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้โดยมีสื่อกลางช่วยเสริมสร้างและโครงสร้างของปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับของการจัดประสบการณ์และการได้รับการฝึกอบรมซึ่งครูที่ได้รับการฝึกอบรมมีการจัดประสบการณ์โดยมุ่งเน้นการทำหน้าที่เป็นสื่อกลางช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ (Mediator) มากกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม

เรย์มา แอล ฮาร์ชาร์ (Rayma L. Harchar, 1996) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ Collaborative Power: a Grounded Theory of Administrative Instructional Leadership in the Elementary School การศึกษาเป็นการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อ ความสัมพันธ์ และประสบการณ์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตใหญ่ ๆ 3 ด้าน คือ 1) ศึกษา

เกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำทางการสอน 2) ศึกษาเกี่ยวกับภาระงานภาวะผู้นำทางการสอน 3) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำทางการสอน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ทั้งผู้บริหารและครูมีความเชื่อว่าภาวะผู้นำทางการสอนเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดขึ้นและยังเชื่อว่าครูที่มีคุณภาพจะทำให้เกิดความสำเร็จของงานและนำไปสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ทำให้การพัฒนาให้นักเรียนมีมาตรฐานและสามารถสนองความต้องการของชุมชนได้ คุณลักษณะผู้นำทางการสอนต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างและสามารถทำงานร่วมมือกับทุกคนได้ ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำทางการสอนเป็นที่หัวใจหลักของผู้นำในโรงเรียนได้แก่ ผู้นำที่สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Establishing Visions) การพัฒนาความน่าเชื่อถือ (Developing Trust) การร่วมมือกัน (Fostering Collaboration) และการสนองต่อความต้องการของชุมชน สิ่งที่ควรเน้นมากที่สุดคือความร่วมมือกันให้เกิดประสิทธิผลของการสอน อันจะนำไปสู่การจัดการศึกษาที่เป็นเลิศ

ซาเวนเลียร์ (Chevalier, 1997) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบกระบวนการส่งเสริมทักษะการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เรื่องการอภิปรายกลุ่มสำหรับผู้นำ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบกระบวนการที่จะช่วยส่งเสริมทักษะของผู้นำในการทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เรื่อง การอภิปรายกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบกระบวนการส่งเสริมทักษะการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เรื่อง การอภิปรายกลุ่มสำหรับผู้นำ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญดังนี้ 1) ขั้นเตรียมความพร้อม 2) ขั้นประเมินความสามารถเบื้องต้น 3) ขั้นวิเคราะห์ประสบการณ์ 4) ขั้นชี้แนะ 5) ขั้นฝึกฝนพัฒนาทักษะ 6) ขั้นให้การเสริมแรง และ 7) ขั้นติดตามผล

แซง (Seng, 1997) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำความคิดประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านสื่อกลาง (Mediated Learning Experience) ไปใช้ในชั้นเรียนของผู้ที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นครูก่อนประจำการ ณ สถาบันการศึกษาแห่งชาติของสิงคโปร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูก่อนประจำการที่เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 46 คน ซึ่งจะได้รับการฝึกอบรมจำนวน 20 ชั่วโมง ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดการจัดประสบการณ์จากสื่อกลางช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ในช่วงปีแรกของการฝึกอบรม และในช่วงท้ายของการฝึกอบรมครูจะต้องฝึกสอนในระดับโรงเรียนประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษาเป็นเวลา 10 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลเชิงคุณลักษณะโดยทำการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครู ซึ่งพบว่าครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ตนเองยังคงจะต้องดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามประสบการณ์จากสื่อกลางเสริมสร้างการเรียนรู้ต่อไปแม้ว่าจะเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว เพราะจะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และครูจำนวนมากเสนอแนะว่า ในการฝึกอบรมครูประจำการ ควรจะมีการนำแนวคิดเรื่องประสบการณ์จากสื่อกลางช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้สอดแทรกไว้ใน โปรแกรมฝึกอบรมด้วย เพื่อที่ครูจะได้เกิดการตระหนักและ

ดำเนินการเรียนการสอนโดยทำหน้าที่เป็นสื่อกลางช่วยเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ (Mediator) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาวิจัยบทบาทและภาวะผู้นำทางการสอนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของมัสตาฟา ซิลิกเต็น (Mustafa Celikten, 2000) เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ 2 ประเด็นใหญ่ ๆ และมีคำถามย่อย ๆ อีกมากมาย ประเด็นคำถามได้แก่องค์ประกอบที่ส่งเสริม กิจกรรมภาวะผู้นำทางการสอนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และองค์ประกอบที่ไม่ส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 88% เชื่อว่า ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของพวกเขา และมีถึง 94% ที่บอกว่า ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้กำหนดบทบาทตำแหน่งหน้าที่ของพวกเขาให้ชัดเจนอีกด้วย ในส่วนของแนวทางการส่งเสริมของภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสามารถทำได้โดยการสนใจศึกษาวารสารการศึกษา การศึกษาในชั้นเรียน การอ่านหนังสือพิมพ์ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากเพื่อนร่วมงาน และยังสามารถพัฒนาได้โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาดูงาน ทั้งนี้ต้องร่วมกันทำร่วมกันคิด นอกจากนี้การวิจัยยังเสนอแนะให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานของ ผู้ช่วยผู้บริหารเพื่อเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนอีกด้วย

เพอร์รี่และคนอื่น ๆ (Perry and Others, 2001) ได้ศึกษาผลของการฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการสื่อสารเพื่อการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของการใช้กระบวนการฝึกอบรมที่มีต่อครูในด้านเจตคติต่อการสื่อสารเพื่อการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของนักเรียนและทักษะการสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่นักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการฝึกอบรมเป็นครูที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้จำนวน 16 คน ผลการศึกษพบว่า ครูที่เข้าร่วมการฝึกอบรมมีเจตคติที่ดีต่อการสื่อสารเพื่อการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ มีความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของผู้เรียนและมีทักษะการสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้สูงขึ้น

มีสดาวส์ (Meadows, 2004) ได้ศึกษาผลของการฝึกอบรมทักษะการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ในระยะสั้นที่มีต่อเจตคติของผู้บริหารและผู้นำครู โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาผลของการฝึกอบรมทักษะการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีต่อเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในวิชาชีพของผู้บริหารและผู้นำครู การฝึกอบรมครั้งนี้เป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ใช้เวลา 3 วัน ในหัวข้อเนื้อหาเรื่องทักษะการสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 25 คน และผู้ให้การอบรมจำนวน 4 คน กิจกรรมการฝึกอบรมมุ่งพัฒนาความสามารถในการตอบสนองต่อการมีความรู้สึกร่วม ความสนใจในเชิงบวกและการแสดงออกใน

เชิงปฏิบัติ มีการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมโดยใช้แบบวัดแบบ MO-G-64 ของ The Barrett-Lennard Relationship Inventory ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในวิชาชีพของผู้บริหาร และผู้นำครูหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ มีการวิจัยโดยมีกระบวนการและขั้นตอนที่เริ่มจากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นในบริบท การสร้างหลักสูตร การประเมินหลักสูตร การทดลองนำหลักสูตรไปใช้และการปรับปรุงหลักสูตร สำหรับบทบาทหรือคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ มีบทบาทเป็นผู้ช่วยเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ (Mediator) หรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ถือว่าเป็นบทบาทสำคัญยิ่งที่ ครูจะต้องถือปฏิบัติในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การศึกษาวิจัยเพื่อช่วยเสริมสร้างความสามารถ นอกจากนี้ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ยังมีการนำเอา แนวคิด การสอนแนะ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ทฤษฎีการเรียนรู้ ทางปัญญาสังคมมาใช้เป็นแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานในการพัฒนากระบวนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนของครูซึ่งผลการวิจัยบ่งชี้ให้เห็นว่ากระบวนการฝึกอบรมที่ได้รับการพัฒนาขึ้น สามารถช่วยเสริมสร้างสมรรถภาพในการสอนของครูให้สูงขึ้นได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะวิเคราะห์สังเคราะห์และผสมผสานแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ อาทิ การสอนแนะ การเรียนรู้แบบช่วยเสริมศักยภาพ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ รูปแบบการจัดการการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก โครงการเป็นหลักเพื่อใช้เป็นหลักการพื้นฐานของการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 2) พัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) เพื่อประเมินผลรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้และประเมินรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

1.1 ประชากร ผู้ทรงคุณวุฒิที่สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้และประเมินรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมจำนวน 24 คน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ศิษยานุศิษย์ และตัวแทนผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต 3 จังหวัด คือ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร จำนวน 38 คน รวมประชากรผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด จำนวน 62 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้และประเมินรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ศิษยานุศิษย์ และตัวแทนผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต 3 จังหวัด คือ สกลนคร

นครพนม และมุกดาหารซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง รวมผู้ทรงคุณวุฒิที่สัมภาษณ์ จำนวน 20 คน

1.2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม และประชุมเพื่อประเมินรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม (Connoisseurship) ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้และทดลองใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จำแนกเป็นดังนี้

2.1 ประชากร จำแนกเป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 3 จังหวัด ได้แก่ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ปีการศึกษา 2553 โดยมีรายละเอียดของแต่ละจังหวัด ดังนี้ 1) จังหวัดสกลนคร รวม 51 โรงเรียน จำนวนครู 1,974 คน 2) จังหวัดนครพนม รวม 48 โรงเรียน จำนวน ครู 1,704 คน และ 3) จังหวัดมุกดาหาร รวม 30 โรงเรียน ครู 1,323 คน รวมทั้งหมด 3 จังหวัด จำนวน 129 โรงเรียน จำนวนครู 5,001 คน (ข้อมูลจากเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร, นครพนมและมุกดาหาร สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2553)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 3 จังหวัด ได้แก่ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน ในการคำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณ โดยวิธีขนาดของกลุ่มตัวอย่างคูณจำนวนประชากรในแต่ละจังหวัด หาคด้วยจำนวนประชากรทั้งหมด (เบญจวรรณ รอดแก้ว, 2538)

2.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 3 จังหวัด ได้แก่ สกลนคร นครพนมและมุกดาหาร ปีการศึกษา 2553 จำนวน 30 คน ซึ่งได้มาโดยการรับสมัครครูที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาโดยผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือก โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

1. เป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3 จังหวัด ได้แก่ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร
2. สนใจเข้ารับการพัฒนา โดยอุทิศเวลาสำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรม ตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 2 ระยะ เต็มเวลา โดยได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร โรงเรียนที่ ปฏิบัติการสอนอยู่ และยอมรับในเงื่อนไขและข้อปฏิบัติตามแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครู ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้และรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

จังหวัด	จำนวน ประชากร (ครู)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการสอบถามข้อมูลฯ (ครู)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการทดลอง รูปแบบหลักสูตรฯ(ครู)
สกลนคร	1,974	141	12
นครพนม	1,704	122	11
มุกดาหาร	1.323	94	7
รวม	5,001	357	30

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การอบรมโดยใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ความรู้ความเข้าใจในเรื่องผู้นำการเปลี่ยนแปลงจัดด้านการจัดการเรียนรู้และ 3) ความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์การเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. แบบสอบถามการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. แบบประเมิน โครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
4. แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
5. แบบทดสอบคุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน
6. แบบทดสอบคุณลักษณะที่ 2 สามารถตีความ เชื่อมโยงและเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระจำชัด
7. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
8. แบบประเมินคุณลักษณะการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
9. แบบสังเกตเพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
10. แบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
11. แบบประเมินคุณลักษณะครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงประเมินตนเอง

วิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบสัมภาษณ์การเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การสร้างเครื่องมือมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษา วิเคราะห์ทฤษฎี หลักการ และสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 โครงสร้างของเครื่องมือและสาระของประเด็นคำถาม รูปแบบของเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview) ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบปลายเปิดซึ่งเป็นลักษณะเชิงพรรณนา โดยกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้าเพื่อให้การสัมภาษณ์ได้ข้อมูลที่มีความแม่นยำตรงกับเรื่องที่กำลังศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ ซึ่งเป็นข้อมูลจำแนกกลุ่ม (Nominal Scale) ได้แก่ ชื่อผู้ตอบ สถานที่ทำงาน ตำแหน่ง วัน เดือน ปี เวลาที่สัมภาษณ์ และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอนการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

1.3 ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามโครงสร้างที่กำหนดไว้

1.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

1.5 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประเมินค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

1.6 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหารที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน แล้วนำผลการทดลองไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงประเด็นคำถามให้สอดคล้องและเหมาะสมกับผู้เข้ารับการสัมภาษณ์

1.7 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการวิจัย

2. แบบสอบถามการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอนการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามการเก็บข้อมูลพื้นฐานเพื่อการวิจัย มีดังนี้

2.1 ศึกษา ตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมและคุณลักษณะครูผู้สอนการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ทั้งในด้านของหลักการ แนวคิด และวิธีการเขียนแบบสอบถามและวิธีการให้คะแนน

2.2 จัดทำโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยกำหนดรูปแบบของแบบสอบถามวัตถุประสงค์ในการสร้างแบบสอบถาม และจำนวนข้อคำถาม

2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามโครงสร้างที่กำหนดไว้

2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

2.5 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประเมินหาค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

2.6 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.7 ปรับปรุงแก้ไขให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

ซึ่งได้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวทางการสร้างแบบวัดของลิเคอร์ท (Likert)

ตอนที่ 3 รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวทางการสร้างแบบวัดของลิเคอร์ท (Likert)

3. แบบประเมินโครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

การสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษา วิเคราะห์ทฤษฎี หลักการและสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม คุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 โครงสร้างของเครื่องมือและสาระประเด็นของคำถาม รูปแบบของเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตามแนวทางการสร้างแบบวัดของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินความสอดคล้องของโครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

3.3 ดำเนินการสร้างแบบประเมิน โครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตาม โครงสร้างที่กำหนดไว้

3.4 นำแบบประเมิน โครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

3.5 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประเมินค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

3.6 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.7 ปรับปรุงแก้ไขให้แบบประเมิน โครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือที่สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

4. แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

การสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

4.1 ศึกษา วิเคราะห์ทฤษฎี หลักการและสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา สื่อการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิด เป็นต้น จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 โครงสร้างของเครื่องมือและสาระประเด็นของคำถาม รูปแบบของเครื่องมือเป็นแบบทดสอบแบบปรนัยเลือกตอบ โดยมีคำตอบ 4 ตัวเลือก ให้ผู้เข้ารับการพิจารณาเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ มีทั้งหมด 40 ข้อ

4.3 ดำเนินการสร้างแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจในเรื่องครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ตามโครงสร้างที่กำหนดไว้

4.4 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

4.5 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

4.6 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหารที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนำผลการทดลองไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

4.7 ปรับปรุงแก้ไขให้แบบทดสอบ เป็นเครื่องมือที่สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

5. แบบทดสอบคุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

การสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอน ดังนี้

5.1 ศึกษา วิเคราะห์ทฤษฎี หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ 2 ที่ว่าด้วยครูผู้เข้ารับการอบรมสามารถอธิบายแนวคิด และทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

5.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.3 โครงสร้างของเครื่องมือและสาระประเด็นของคำถามลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบทดสอบแบบอัตนัย 4 ข้อ โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมทำทุกข้อในกระดาษคำตอบที่กำหนดให้

5.4 ดำเนินการสร้างแบบทดสอบ ตามโครงสร้างที่กำหนดให้

5.5 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

5.6 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประเมินค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

5.7 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำไปใช้จริง

6. แบบทดสอบคุณลักษณะที่ 2 สามารถตีความ เชื่อมโยงและเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระจ่างชัด

การสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

6.1 ศึกษา วิเคราะห์ ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ 2 คือ การพัฒนาให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถตีความเชื่อมโยงและเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระจ่างชัด

6.2 ศึกษา วิเคราะห์ แนวคิด หลักการเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการจัดการชั้นเรียน ขอบข่ายเนื้อหาของการจัดการชั้นเรียนของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ และการสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถตีความจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.3 จัดทำโครงสร้างของเครื่องมือ และสาระประเด็นของคำถาม ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบทดสอบที่กำหนดสถานการณ์เกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียน 2 สถานการณ์และมีคำชี้แจงให้ผู้

เข้ารับการทดสอบ วิเคราะห์ และตีความสถานการณ์ทั้ง 2 สถานการณ์ตามข้อคำถามของแต่ละสถานการณ์

6.4 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

6.5 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประเมินค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

6.6 ปรับปรุงแก้ไขให้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือที่สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

7. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

การสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

7.1 ศึกษา วิเคราะห์ทฤษฎี หลักการและสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความพึงพอใจ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ การสร้างเครื่องมือวัดความพึงพอใจ การฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมการอบรม และคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.2 โครงสร้างของเครื่องมือและสาระประเด็นของคำถาม รูปแบบของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านคู่มือการฝึกอบรม ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม ด้านสื่อและอุปกรณ์การฝึกอบรม ด้านการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม และด้านสถานที่ โดยมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นปลายเปิดไว้ท้ายแบบสอบถาม

7.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามโครงสร้างที่กำหนดไว้

7.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

7.5 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประเมินค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

7.6 ปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

8. แบบประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

การสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

8.1 ศึกษา วิเคราะห์ทฤษฎี หลักการและสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ การสร้างแบบประเมินตนเอง จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.2 โครงสร้างของเครื่องมือและสาระประเด็นของคำถาม รูปแบบของเครื่องมือเป็นแบบประเมินตนเอง ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ประเมินตนเอง ซึ่งประกอบไปด้วย ประเด็นชื่อ-สกุล โรงเรียน อำเภอ จังหวัด เขตพื้นที่การศึกษา

8.3 ดำเนินการสร้างแบบประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตามโครงสร้างที่กำหนดไว้

8.4 นำแบบประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

8.5 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประเมินค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

8.6 ปรับปรุงแก้ไขให้แบบประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้เป็นเครื่องมือที่สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

9. แบบสังเกตเพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ (คุณลักษณะที่ 3)

การสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

9.1 ศึกษา วิเคราะห์ทฤษฎี หลักการและสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินโดยวิธีการสังเกต และการสร้างและพัฒนาแบบสังเกตเพื่อการวิจัยจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

9.2 โครงสร้างของเครื่องมือและสาระประเด็นของคำถาม รูปแบบของเครื่องมือเป็นแบบสังเกตแบบกึ่งโครงสร้าง ประกอบไปด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้รับการสังเกต ได้แก่ ผู้สังเกต ผู้รับการสังเกต โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด และตอนที่ 2 คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นรายการที่ผู้สังเกตทำการสังเกต

ผู้รับการสังเกตตามคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ในแต่ละรายการ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

9.3 ดำเนินการสร้างแบบสังเกตเพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตามโครงสร้างที่กำหนดไว้

9.4 นำแบบสังเกตเพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

9.5 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประเมินค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

9.6 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ให้แบบเพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้เป็นเครื่องมือที่สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

10. แบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

การสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

10.1 ศึกษา วิเคราะห์ทฤษฎี หลักการและสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ เทคนิคและวิธีการสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

10.2 โครงสร้างของเครื่องมือและสาระประเด็นของคำถาม รูปแบบของเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิดซึ่งเป็นลักษณะเชิงพรรณนา โดยกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้าเพื่อให้การสัมภาษณ์ได้ข้อมูลที่แม่นยำตรงกับเรื่องที่กำลังศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ผู้สัมภาษณ์ ผู้รับการสัมภาษณ์ โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด และเวลาที่สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 เป็นประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

10.3 ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตามโครงสร้างที่กำหนดไว้

10.4 นำแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

10.5 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัยฯ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประเมินค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

10.6 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหารที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน แล้วนำผลการทดลองไปปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้รับการสัมภาษณ์

10.7 ปรับปรุงแก้ไขให้แบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้เป็นเครื่องมือที่สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

11. แบบประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงประเมินตนเอง

การสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

11.1 ศึกษา วิเคราะห์ทฤษฎี หลักการและสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ การสร้างแบบประเมินตนเอง จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

11.2 โครงสร้างของเครื่องมือและสาระประเด็นของคำถาม รูปแบบของเครื่องมือเป็นแบบประเมินตนเอง ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ประเมินตนเอง ซึ่งประกอบไปด้วย ประเด็นชื่อ-สกุล โรงเรียน อำเภอ จังหวัด เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด ตำแหน่งหรือวิทยฐานะ ตอนที่ 2 เป็นรายการประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นระดับคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 5 ระดับคะแนน และมีปลายเปิดไว้ในประเด็น ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะท้ายรายการประเมินซึ่งแบบประเมินนี้เป็นแบบประเมินคุณลักษณะที่ 5 และคุณลักษณะที่ 6

11.3 ดำเนินการสร้างแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตามโครงสร้างที่กำหนดไว้

11.4 นำแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น ไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัยฯ ตรวจสอบ

11.5 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประเมินค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

11.6 ปรับปรุงแก้ไขให้แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้เป็นเครื่องมือที่สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อกำหนดเป็นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังและรูปแบบหลักสูตรครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เช่น แนวคิดความเข้าใจที่คงทน 6 มิติ ของ Wiggins and McTighe ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ, แนวคิดคุณลักษณะภาวะผู้นำของ Bass and Avolio รวมถึงนโยบายการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อต้องการทราบว่า ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ควรมีคุณลักษณะอย่างไร และศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ รูปแบบและขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การออกแบบการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ

ส่วนที่ 2 ศึกษาความเห็นของอาจารย์และผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ศึกษานิเทศก์ และตัวแทนผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต 3 จังหวัด คือ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร จำนวน 8 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง รวมผู้ทรงคุณวุฒิที่สัมภาษณ์ จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ให้ได้มา ซึ่งครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ นำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เกี่ยวกับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้มาพัฒนา

แบบสอบถามการศึกษาความคิดเห็นจากครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยศึกษา 2 ประเด็น คือ

- 1) ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
- 2) รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียนในเขตจังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร จำนวน 357 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ผู้วิจัยทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามการเก็บข้อมูลพื้นฐานเพื่อการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำโครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และข้อ 2.1 มากำหนดเป็นร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้องค์ประกอบของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อพิจารณาให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ประเมินโครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน โดยใช้แบบประเมินโครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยรายการประเมิน ดังนี้ 1) ปัญหาและความจำเป็นของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 2) หลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 4) เนื้อหาของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 5) กิจกรรมการฝึกอบรม 6) สื่อประกอบการฝึกอบรม และ 7) การประเมินผลรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

3.1.1 วิธีดำเนินการประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้แก่ อาจารย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ศึกษารพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 12 แห่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ศิษยานุศิษย์ และตัวแทนผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต 3 จังหวัด คือ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร จำนวน 10 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

3.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เทียบกับเกณฑ์ความเหมาะสม ได้แก่ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีค่าตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่ารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมมาก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การพิจารณาความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นการนำคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิ แต่ละคนมาแปลงเป็นคะแนน ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538)

มีความเห็นว่า	เหมาะสมมากที่สุด	ให้คะแนนเป็น	5
มีความเห็นว่า	เหมาะสมมาก	ให้คะแนนเป็น	4
มีความเห็นว่า	เหมาะสมปานกลาง	ให้คะแนนเป็น	3
มีความเห็นว่า	เหมาะสมน้อย	ให้คะแนนเป็น	2
มีความเห็นว่า	เหมาะสมน้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น	1

นำค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของผู้ทรงคุณวุฒิไปเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	เหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	เหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม ถ้าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีค่าตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่ารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมมากแล้วผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4.1 วางแผนการออกแบบการทดลองที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้วิจัยได้ออกแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียว ทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One group pretest-posttest design) ซึ่งมีแบบการทดลอง ดังนี้

การประเมินก่อนการทดลอง	การทดลอง	การประเมินหลังการทดลอง
OEI	X	OE2

OEI หมายถึง การประเมินก่อนการทดลอง

X หมายถึง การทดลองใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

OE2 หมายถึง การประเมินหลังการทดลอง

4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย 3 จังหวัด ได้แก่ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ปีการศึกษา 2553 จำนวน 30คน ซึ่งได้มาโดยการรับสมัครครูที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาโดยผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือก โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

1. เป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3 จังหวัด ได้แก่ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร
2. สมัครใจเข้ารับการพัฒนา โดยอุทิศเวลาสำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 2 ระยะ เต็มเวลา โดยได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติการสอนอยู่ และยอมรับในเงื่อนไขและข้อปฏิบัติตามแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4.3 ระยะเวลาในการทดลอง แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการอบรมที่เน้นการเรียนรู้ทฤษฎีควบคู่กับการฝึกปฏิบัติ จำนวน 6 วัน

ระยะที่ 2 การนิเทศ ติดตามผล ผู้วิจัยดำเนินการออกนิเทศติดตามผลที่โรงเรียนที่ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติงานจริงหลังการอบรมเสร็จสิ้นในระยะที่ 1 ประมาณ 2 เดือน เพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 3 ระยะ โดยใช้วิธีการชี้แนะ สาคิต สังเกตการสอน สัมภาษณ์และประชุมระดมกำลังสมอง เพื่อหาแนวทางปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.4.1 ประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ก่อน ระหว่างและหลังการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และบันทึกของผู้เข้ารับการอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผู้วิจัยทำการประเมิน 5 ระยะ ดังนี้ 1) ระยะก่อนการทดลอง ประเมิน 1 ครั้ง 2) ระยะระหว่างการทดลอง ประเมิน 3 ครั้ง โดยแต่ละครั้งเว้นระยะห่างประมาณ 2 สัปดาห์ และ 3) ระยะหลังการทดลอง ประเมิน 1 ครั้ง โดยทำการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นการทดลองระยะที่ 2

4.4.2 ประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองในคุณลักษณะที่ 5 และ 6 โดยใช้แบบประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงประเมินตนเองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยดำเนินการประเมิน 5 ระยะดังนี้ 1) ระยะก่อนการทดลองครูผู้เข้ารับการพัฒนาทำการประเมินตนเอง 1 ครั้ง 2) ระยะระหว่างการทดลองผู้เข้ารับการพัฒนาโดยครูผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเอง 3 ครั้ง โดยแต่ละครั้งเว้นระยะห่างประมาณ 2 สัปดาห์ และ 3) ระยะหลังการทดลอง โดยครูผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองหลังเสร็จสิ้นการทดลองในระยะที่ 2 จำนวน 1 ครั้ง

4.4.3 การเก็บข้อมูลจากการสังเกตเพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนาโดยมีการสังเกตในระยะก่อนการอบรมและระหว่างการอบรม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาประชุมเพื่อวิเคราะห์ผลการเก็บข้อมูล เชิงเนื้อหาเสนอผลการเก็บข้อมูลในรูปแบบของการพรรณนา

4.4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ ความเข้าใจในเรื่องครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้เข้ารับการพัฒนา ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจในเรื่องครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบ โดยเก็บข้อมูล 2 ครั้ง คือ ก่อนการอบรมและหลังการอบรมระยะที่ 1 แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.4.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาค

การศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตอบแบบสอบถามฯ หลังเสร็จสิ้นการอบรมระยะที่ 1

4.4.6 การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอเชิงพรรณนา

4.4.7 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากบันทึกการเรียนรู้ทำหน่วยการเรียนรู้ที่ 8 ของผู้เข้ารับการพัฒนา ผู้วิจัยดำเนินการ โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้ที่ตนเองได้รับเมื่อสิ้นสุดการอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้จากแบบบันทึกทำหน่วยการเรียนรู้ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากบันทึกการเรียนรู้ทำหน่วยการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ตามคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ตามวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละคุณลักษณะทั้ง 6 คุณลักษณะ รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อสร้างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิเคราะห์ตามวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย เอกสารจากส่วนราชการ รวมทั้งฐานข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ผู้วิจัยวิเคราะห์ สังเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์สาระ (Content Analysis) ด้วยการเปรียบเทียบเนื้อหาข้อมูลและเสนอวิธีการวิเคราะห์ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) เลือกเอกสารที่จะทำการวิเคราะห์
- 2) วางเค้าโครงของข้อมูล เอกสาร รายงานที่เป็นผลผลิตของการวิจัย
- 3) พิจารณาบริบท (Context) ของเอกสาร
- 4) วิเคราะห์เนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารเป็นคำและความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ

การวิจัย

- 5) สรุปใจความที่วิเคราะห์และเขียนรายงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ลักษณะการวิเคราะห์มีทั้งแบบพรรณนา โดยวิเคราะห์สาระ (Content Analysis) โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปรวบรวมและเรียบเรียงแยกคำตอบต่าง ๆ ให้เป็นหมวดหมู่ นำเสนอข้อมูลทั้งหมดในรูปแบบของการพรรณนาตามประเด็นที่ปรากฏ และวิเคราะห์โดยใช้สถิตินำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบการบรรยาย ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยคำนวณค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยสรุป รวบรวมและเรียบเรียงแยกคำตอบต่าง ๆ ให้เป็นหมวดหมู่แล้วนำเสนอข้อมูลทั้งหมดในรูปของตาราง ประกอบคำบรรยายพรรณนาวิเคราะห์ตามประเด็นที่พบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 3 วิเคราะห์รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ จัดการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ผู้วิจัย คำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่ออธิบายความหมายของระดับความ คิดเห็น โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นตัวเกณฑ์ ดังนี้

ตอนที่ 2 เทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	คุณลักษณะที่ต้องการเสริมสร้างมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	คุณลักษณะที่ต้องการเสริมสร้างมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	คุณลักษณะที่ต้องการเสริมสร้างปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	คุณลักษณะที่ต้องการเสริมสร้างน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	คุณลักษณะที่ต้องการเสริมสร้างน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเฉลี่ยร้อยละ ($\bar{X}_{\text{ร้อยละ}}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเทียบกับเกณฑ์ดังต่อไปนี้ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เกณฑ์การประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

เกณฑ์ค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2550)	เกณฑ์ระดับคุณภาพ 5 ระดับ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้มากที่สุด	ร้อยละ 80-100 หมายถึง สูงมาก
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้มาก	ร้อยละ 70-79 หมายถึง สูง
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ปานกลาง	ร้อยละ 60-69 หมายถึง ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้น้อย	ร้อยละ 50-59 หมายถึง ต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้น้อยที่สุด	ร้อยละ 0-49 หมายถึง ต้องปรับปรุง

เกณฑ์การเปลี่ยนแปลง โดยใช้เกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ได้กำหนดผลการประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ที่ร้อยละ 70 ขึ้นไป ถือว่ามีความก้าวหน้าในการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาซึ่งเทียบได้กับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51-4.50 ขึ้นไป

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ระหว่างดำเนินการฝึกอบรม 3 ระยะ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Bonferroni

5. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงประเมินตนเอง ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้คุณลักษณะที่ 5 และ 6

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ผู้วิจัยคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่ออธิบายความหมายของระดับความคิดเห็นโดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นตัวเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

นอกจากนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อคิดเห็นเพิ่มเติมใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

6. การวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ โดยผู้วิจัยทำการทดสอบโดยใช้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในเรื่องครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมฯ โดยใช้ t-test แบบ Dependent Samples.

7. การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นตัวเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

8. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินโครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งลักษณะของแบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นตัวเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	เหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	เหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด

9. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ครูผู้เข้ารับการพัฒนา จำนวน 40 คน ในขณะที่ดำเนินการในระยที่ 2 ตามแบบสัมภาษณ์คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์มาประชุมผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย เพื่อดำเนินการวิเคราะห์สาระ และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

10. การวิเคราะห์ข้อมูลจากบันทึกการเรียนรู้ท้ายหน่วยการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนาลักษณะการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบพรรณนา โดยวิเคราะห์สาระ (Content Analysis) โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้อาจจากบันทึกการเรียนรู้มาสรุปรวบรวมและเรียบเรียง แยกคำตอบต่าง ๆ ให้เป็นหมวดหมู่ นำเสนอข้อมูลทั้งหมดในรูปแบบของการพรรณนาตามประเด็นที่ปรากฏ

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
2. เปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ก่อนและหลังการอบรมจากแบบสังเกตเพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้ประเมิน
3. เปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้โดยผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเอง
4. เปรียบเทียบคะแนนความรู้ความเข้าใจในเรื่องครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนและหลังการอบรมระยะที่ 1
5. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมของครูกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้หลังการอบรมระยะที่ 1
6. นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 5 มาเป็นข้อมูล และประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นชุดเดียวกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม จากนั้นผู้วิจัยนำข้อสรุปทั้งหมดมาดำเนินการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้ได้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่สมบูรณ์

ขั้นตอนการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอน	กระบวนการ	ผลที่ได้
<p><u>ขั้นตอนที่ 1</u></p> <p>วิเคราะห์แนวคิดของ คุณลักษณะครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการ เรียนรู้</p>	<p>- วิเคราะห์แนวคิดของคุณลักษณะครู ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการ เรียนรู้จากเอกสาร งานวิจัยและ แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ</p>	<p>- คุณลักษณะครู ผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการ เรียนรู้</p>
	<p>- ใช้แบบสอบถาม สอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ และ รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงมัธยมศึกษาในโรงเรียนใน ภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ</p> <p>- สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ คุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้และรูปแบบ หลักสูตรฝึกอบรม</p>	
<p><u>ขั้นตอนที่ 2</u></p> <p>จัดทำโครงร่างรูปแบบ หลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการ เรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาค การศึกษาของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ</p>	<p>- ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการ รูปแบบ และขั้นตอนของการพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง และแนวคิดการออกแบบ การเรียนรู้</p> <p>- สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ เพื่อกำหนด รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้</p>	<p>- โครงร่างรูปแบบ หลักสูตร ฝึกอบรม ครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้าน การจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในภูมิ เขตการศึกษาของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ</p>

ตารางที่ 3 สรุปขั้นตอนการวิจัย (ต่อ)

ขั้นตอน	กระบวนการ	ผลที่ได้
ขั้นตอนที่ 2 (ต่อ)	-จัดทำโครงร่างรูปแบบหลักสูตร ฝึกอบรมโดยกำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ วิธีการวัดและประเมิน เนื้อหาและวิธีการ อบรม	
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบหลักสูตร ฝึกอบรมครูผู้ นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการ เรียนรู้	- ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโครงร่างของ รูปแบบหลักสูตร ฝึกอบรม พร้อมให้ ข้อเสนอแนะ - ผู้วิจัยปรับปรุงรูปแบบหลักสูตร ฝึกอบรม	- รูปแบบหลักสูตร ฝึกอบรมครูผู้ นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการ เรียนรู้
ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้รูปแบบหลักสูตร ฝึกอบรมครูผู้ นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการ เรียนรู้	- ทดลองใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครู ผู้ นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการ เรียนรู้ กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครู ที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภูมิภาค 1 การศึกษาของมหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร โดยทดลองระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ และระยะที่ 2 การนิเทศ ติดตามผล หลังจาก การอบรมเสร็จสิ้นในระยะที่ 1	- ทดลองใช้รูปแบบ หลักสูตร ฝึกอบรม ครูผู้ นำการเปลี่ยน แปลงด้านการจัด การเรียนรู้ที่แสดง ถึงความมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของ รูปแบบหลักสูตร ฝึกอบรมครูผู้ นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการ เรียนรู้ในภูมิภาค การศึกษาของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ขั้นตอน	กระบวนการ	ผลที่ได้
<p><u>ขั้นตอนที่ 5</u></p> <p>การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้</p>	<p>- ประเมินผลรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม โดยดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ก่อนและหลังการอบรม จากแบบสังเกตเพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้ประเมิน 2. เปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเอง 3. เปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจในเรื่องครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนและหลังการอบรมระยะที่ 1 4. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมของครู กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้หลังการอบรมระยะที่ 1 5. นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ในโรงเรียนที่ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติงาน จริง 6. ประชุมผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม 7. นำข้อมูลแก้ไขเพื่อให้ได้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์ 	<p>- ผลการประเมินความคิดเห็นของครูผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อการดำเนินการฝึกอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาค การศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร</p> <p>- คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ก่อนและหลังการอบรม</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ขั้นตอน	กระบวนการ	ผลที่ได้
		<ul style="list-style-type: none"> - คะแนนความรู้ ความเข้าใจใน เรื่อง ครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้าน การจัดการเรียนรู้ ก่อนและหลังการ อบรม - ระดับความพึง พอใจต่อรูปแบบ หลักสูตร ฝึกอบรม ของครูกับเกณฑ์ ที่ตั้งไว้หลังการ อบรม - รูปแบบหลักสูตร ฝึกอบรม ครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนรู้ ฉบับสมบูรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ส่วนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ส่วนที่ 3 ผลการประเมินผลรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามประเภทข้อมูลที่เก็บได้เป็น 3 ส่วน คือ ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร ข้อมูลจากการสอบถาม และข้อมูลจากการสัมภาษณ์

1. ผลการวิเคราะห์แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ปรากฏผลดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้จากการวิเคราะห์เอกสาร

1.1.1 ผลการวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่มให้เป็นหัวหน้า เป็นศูนย์กลางเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทและขณะเดียวกันก็สามารถทำให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนภาวะผู้นำเป็น รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามทิศทางที่พึงประสงค์ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการอิทธิพลส่วนบุคคล กระบวนการกลุ่มหรือทีมพฤติกรรม และเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานเพื่อกระตุ้นองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณลักษณะของผู้นำที่ดี

จะต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสามารถในการชักจูงและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเฉลียวฉลาด อุดมเชื่องมั่นในตนเองและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องของกระบวนการทัศน์ เสริมสร้างพลังใจและกระตุ้นผู้ตาม โดยการสร้างบารมี ขอมรับคุณค่าในตัวบุคคลและกระตุ้นทางปัญญา ยกย่องคุณวิถีสรรพคุณของผู้ตามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การบรรลุจัดการแห่งตน และความเจริญรุ่งเรืองของสังคมและองค์การ รวมถึงคุณธรรม จริยธรรม

1.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2544 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) โดยมีจุดเน้นคือการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดเป็นการปฏิรูปวัฒนธรรมการเรียนรู้จะช่วยพัฒนาคนไทยให้เป็นคนที่มีความรู้คู่คุณธรรมตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น เคารพกฎกติกาทางสังคมมีความซื่อสัตย์เสียสละเพื่อส่วนรวมเพื่อเพิ่มพูนความเข้มแข็งของสังคมไทย ซึ่งการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ครู พ่อแม่ผู้ปกครองและสังคมไทยและสอดคล้องกลมกลืนกับท้องถิ่นจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามความสามารถทั้งด้านความรู้ จิตใจ อารมณ์และทักษะต่าง ๆ เน้นการปฏิบัติจริง

กระบวนการคิดและการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานสรุปประเด็นสำคัญ ได้ ดังนี้ 1) มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมคิดเอง ทำเอง พัฒนาเต็มตามศักยภาพ 2) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งที่หลากหลายและสามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ใน ชีวิตจริงได้ 3) คำนี้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลสาระการเรียนรู้ที่มีความสมดุลเหมาะสมกับวัย ความถนัด ความสนใจของผู้เรียนและความคาดหวังของสังคม 4) แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเพียงพอ 5) ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงเน้นการมีส่วนร่วม จัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด 6) จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการซึ่งเป็นการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวมหรือกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 7) ครูมีบทบาทในการปลูกเร้าและเสริมแรงแก่ลูกศิษย์ ในทุกกิจกรรมฝึกให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด ฝึกปฏิบัติสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองโดยปรับบทบาทของครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้ชี้แนะ ผู้กระตุ้นจัดสิ่งเร้า 8) ใช้วิธีการสอนที่เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหาผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ ความคิด 9) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เน้นการประเมินผล ที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ เป็นการทดสอบเพื่อพัฒนาการของผู้เรียน โดยการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 10) ด้านการจัดบรรยากาศหรือ

สภาพแวดล้อมทั้งในและนอกห้องเรียนที่จูงใจและเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จัดชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน 11) ด้านบุคลิกภาพ ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ควรเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดีและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นกัลยาณมิตรพร้อมที่จะขยายเครือข่ายการจัดการเรียนรู้สู่เพื่อนครูและใช้ระบบทีมงานในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

สรุปแนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คือ การแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการมีความเข้าใจที่คงทนเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและมีคุณลักษณะที่ครอบคลุมถึงความสามารถอธิบาย ตีความ ประยุกต์ วิเคราะห์ วิพากษ์หลายมุมมอง เข้าใจตนเอง และผู้อื่น

1.2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

1.2.1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้จากการวิเคราะห์เอกสาร

การวิเคราะห์เนื้อหาของเอกสารเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จากแนวคิดความเข้าใจที่คงทน 6 มิติ ของ Wiggins and McTighe ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการ แนวคิดและลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio นโยบายการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปของผู้นำที่มีประสิทธิภาพของ Dubrin ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

คุณลักษณะของความเข้าใจที่คงทน 6 มิติ (The Six Facets of Understanding) ของ Wiggins and McTighe ประกอบไปด้วย 6 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) สามารถอธิบายความรู้ แนวคิด และทฤษฎีอย่างเข้าใจ 2) สามารถตีความเชื่อมโยงโดยเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างเข้าใจ 3) สามารถประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติจริง 4) สามารถวิพากษ์ไตร่ตรอง รู้แจ้งเห็นจริงอย่างถ่องแท้ 5) สามารถเข้าใจผู้อื่นในแง่มุมต่าง ๆ และ 6) รู้และเข้าใจตนเอง สามารถประเมินตนเอง รู้จุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง

คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ 1) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในเรื่องของเนื้อหาสาระที่สอน การจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาวัตกรรมการสอน และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียนมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นไทยและสามารถจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนได้ 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน มีความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและนำข้อมูลสารสนเทศเหล่านั้นไปใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวินัย มีความสามารถ

ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยและเขียนเอกสารทางวิชาการในการรายงานผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 5) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน มีความสามารถในการนำชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาและเข้าร่วมในกิจกรรมของชุมชน

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio) มีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นการที่ผู้นำจะต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง เฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ มีความตั้งใจ เชื่อมมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ เป็นต้น 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การเอาใจใส่ผู้ตาม เป็นรายบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นแนะนำและเป็นທີ່ปรึกษา และพัฒนาศักยภาพของผู้ตามเป็นรายบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจเป็นคุณลักษณะของผู้นำในการประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในให้ผู้ตามเกิดความท้าทาย ความหมาย และกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและ 4) การกระตุ้นทางปัญญาเป็นการกระตุ้น ผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและแสวงหา วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้จะต้องเป็นผู้ที่สามารถจัดการและพัฒนาการเรียนรู้อยู่ บริหารจัดการชั้นเรียน วิจัยและสร้างความร่วมมือกับชุมชนในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงสามารถอธิบาย ตีความ และประยุกต์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน ตรงประเด็น อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนมีมุมมองที่หลากหลาย เข้าใจความรู้สึกของคนอื่น และเข้าใจตนเองในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

1.2.2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้จากการสอบถามครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ (N = 357)

คุณลักษณะ ที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
		\bar{x}	S.D.	การแปลผล
3	สามารถประยุกต์แนวคิด ในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปใช้ในสถานการณ์จริงได้	4.46	0.50	เห็นด้วยมาก
2	สามารถตีความสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.02	0.24	เห็นด้วยมาก
5	เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้เรียนและสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง	4.00	0.20	เห็นด้วยมาก
6	สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง	3.82	0.43	เห็นด้วยมาก
4	สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาโดยเน้นการสร้างร่วมมือกับชุมชน	3.78	0.46	เห็นด้วยมาก
1	อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ถูกต้อง ชัดเจน	3.72	0.49	เห็นด้วยมาก
	รวม	3.94	0.35	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายคุณลักษณะ พบว่าคุณลักษณะที่ 3 สามารถประยุกต์แนวคิด ในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.46 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สำหรับคุณลักษณะที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ คุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ถูกต้อง ชัดเจน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.72 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

1.2.3 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ (N = 20)

ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	ความถี่	ร้อยละ
1. มีใจกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้	18	90.00
2. สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา	18	90.00
3. สามารถทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัย	16	80.00
4. สามารถการกำหนดแนวทางและยุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์	13	65.00
5. มีวิสัยทัศน์ในการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	10	50.00
6. สามารถประยุกต์แนวคิด ทฤษฎี ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาได้ดี	10	50.00
7. สามารถวิเคราะห์ปัญหา พัฒนาผู้เรียน และเข้าใจหลักการจัดการเรียนรู้ของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง	8	40.00
8. สามารถใช้เทคโนโลยีและผลิตสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาและผู้เรียน	5	25.00
9. กระตือรือร้น สนใจใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	3	15.00
10. มีบุคลิกภาพที่ดี เหมาะสมกับการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง	2	10.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ประเด็นที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ มีใจกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีความถี่ 18 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 ต่ำสุด ได้แก่ มีบุคลิกภาพที่ดีเหมาะสมกับการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีความถี่ 2 คนคิดเป็นร้อยละ 10.00

จากการวิเคราะห์เอกสาร การสอบถามและการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นและ
สังเคราะห์คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ดังแสดงในภาพที่ 3

**คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง
การจัดการเรียนรู้
(กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)**

- 1.จัดการเรียนรู้ 2.มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3.มีการบริหารจัดการชั้นเรียน 4.มีการวิจัย วิเคราะห์และสังเคราะห์ 5.มีการสร้างความรู้ร่วมกับชุมชน

คุณลักษณะของความเข้าใจที่ทงทง 6 มิติ (The Six Facets of Understanding)

(J.Wiggins and J.McTighe, 2006)

- 1.สามารถอธิบายความรู้ แนวคิด และทฤษฎีได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์ และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างชัดเจน (Explanation)
- 2.สามารถตีความ เชื่อมโยง เรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความหมายที่ชัดเจน เข้าใจอย่างทะลุปรุโปร่ง ตรงประเด็นและกระชับ (Interpretation)
- 3.สามารถประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะ คล่องแคล่ว และยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล (Application)
- 4.สามารถวิพากษ์ ไตร่ตรอง มองต่างมุม ปรับความคิดเห็น มีมุมมองที่ น่าเชื่อถือ ลึกซึ้ง เป็นไปได้และแปลกใหม่ (Perspective)
- 5.สามารถเข้าใจในมุมมองและความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy)
- 6.รู้และเข้าใจตนเอง สามารถประเมินตนเองทั้งในอดีตและปัจจุบันในเรื่องความรู้ ความไม่รู้อาเหตุและตระหนักถึงจุดอ่อน จุดแข็ง วิถีคิด วิถีปฏิบัติ ตระหนักรู้และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ และแก้ปัญหาหรือวิธีการปรับตัวอย่างชาญฉลาด

**คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ
จัดการเรียนรู้ 6 ลักษณะดังนี้**

- 1.อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน
2. สามารถตีความสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในเรื่องการบริหารจัดการชั้นเรียน
3. สามารถประยุกต์แนวคิดในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาไปใช้ในสถานการณ์จริงได้
4. สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาได้
5. แสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจผู้เรียนและสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพของตนเอง
6. สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณลักษณะที่ 3 ประยุกต์แนวคิดในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ คุณลักษณะที่ 4 ตีความ สถานการณ์ที่เป็นปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียน และคุณลักษณะที่ 3 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้เรียนและสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนคุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจถูกต้องชัดเจน คุณลักษณะที่ 6 ทำวิจัยในชั้นเรียน เข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง และคุณลักษณะที่ 4 วิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาโดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

**การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
สรุปผลได้ดังนี้**

- 1.มีใจกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ 2.มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 3.ทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัย 4.การกำหนดแนวทางและยุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองและมีทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ 5.มีวิสัยทัศน์ในการทำงานเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 6.มีการประยุกต์แนวคิด ทฤษฎีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาได้ดี 7.วิเคราะห์ปัญหา พัฒนาผู้เรียนและเข้าใจหลักการจัดการเรียนรู้ของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาพที่ 3 การสังเคราะห์คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบหลักสูตรสี่กอบรมฯ

จากภาพที่ 3 การสังเคราะห์คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัย
ได้วิเคราะห์เพื่อกำหนดคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ แสดงได้ในตาราง
ที่ 6

ตารางที่ 6 วิเคราะห์คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร		ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถาม	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์	สรุปคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)	คุณลักษณะของความเข้าใจที่คงทน 6 มิติ (The Six Facets of Understanding) (J. Wiggins and J. McTighe, 2006)			
	- สามารถอธิบายความรู้ แนวคิด และทฤษฎีได้ อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผล สนับสนุนได้อย่างชัดเจน (Explanation)	- อธิบายแนวคิดและ ทฤษฎีครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ด้านการ จัดการเรียนรู้ได้อย่าง ถูกต้อง ชัดเจน	- มีวิสัยทัศน์ในการเป็นครู ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1. อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่าง เข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์ และเสนอเหตุผล สนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน
- จัดการเรียนรู้	- สามารถตีความ เชื่อมโยง เรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความหมายที่ชัดเจน ความเข้าใจ อย่างทะลุปรุโปร่ง ตรงประเด็นและกระจ่างชัด (Interpretation)	- ตีความสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในเรื่องการบริหารจัดการชั้นเรียน	- วิเคราะห์ปัญหา พัฒนา ผู้เรียนและเข้าใจหลักการ จัดการเรียนรู้ของครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	2. สามารถตีความ เชื่อมโยง เรียบเรียงเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ สภาพปัญหาในเรื่องของการบริหาร จัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระจ่างชัด
- มีพัฒนาการจัดการเรียนรู้ - จัดการเรียนรู้	- สามารถประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติจริงอย่างมี ทักษะ คล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล (Application)	- ประยุกต์แนวคิดในเรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทางปฏิรูป การศึกษาไปใช้ใน สถานการณ์จริงได้	- ประยุกต์แนวคิด ทฤษฎี ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทางปฏิรูป การศึกษาได้ดี - มีการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญตามแนวทางการ ปฏิรูปการศึกษา	3. สามารถประยุกต์แนวคิดหรือหลักการ ในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูป การศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะ คล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตาม สถานการณ์โดยมุ่งถึงการบรรลุ ประสิทธิภาพ

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร		ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถาม	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์	สรุปคุณลักษณะครูผู้สอนที่เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
คุณลักษณะครูผู้สอนที่เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)	คุณลักษณะของความเข้าใจที่คงทน 6 มิติ (The Six Facets of Understanding) (J. Wiggins and J. McTighe, 2006)			
- มีการสร้างความร่วมมือกับชุมชน	- สามารถวิพากษ์ ใคร่ครวญ มองต่างมุม อย่างรู้แจ้งเห็นจริง อย่างถ่องแท้ และมีมุมมองที่น่าเชื่อถือ ลึกซึ้ง เป็นไปได้และแปลกใหม่ (Perspective)	- วิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาได้		4. สามารถวิพากษ์ ใคร่ครวญ ปรับความคิดเห็น และมีมุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้งและน่าเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้าง ความร่วมมือกับชุมชน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง
	- เข้าใจในมุมมองและความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy)	- เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้เรียน และสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพของตนเอง	- มีทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์	5. เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ
- มีการวิจัย วิเคราะห์และสังเคราะห์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	- รู้และเข้าใจตนเอง สามารถประเมินตนเองทั้งในอดีตและปัจจุบัน ในเรื่องความรู้ ความไม่รู้ สาเหตุและตระหนักถึงจุดอ่อน จุดแข็ง วิธีคิด วิธีปฏิบัติ ตระหนักรู้และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ และแก้ปัญหาหรือวิธีการปรับตัวอย่างชาญฉลาด	- เข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง	- มีใจกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ - แก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัย	6. รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง

จากตารางที่ 6 พบว่า จากการวิเคราะห์คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการ คุณลักษณะของความเข้าใจที่คงทน 6 มิติ (The Six Facets of Understanding) ของ J. Wiggins and J. McTighe ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร สรุปได้ว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีดังนี้

คุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

คุณลักษณะที่ 2 สามารถตีความ เชื่อมโยง และเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับสภาพปัญหาเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระจ่าง

คุณลักษณะที่ 3 สามารถประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล

คุณลักษณะที่ 4 สามารถวิพากษ์ วิจารณ์ ปรับความคิดเห็นและมุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้งและน่าเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง

คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ

คุณลักษณะที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของครู โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม (N = 357)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	118	33.05
- หญิง	239	66.94
2. อายุ		
- 32 ปี และต่ำกว่า	83	23.25
- 33-42 ปี	125	35.01
- 43-52 ปี	133	37.25
- 53 ปีขึ้นไป	16	4.48
3. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรีและต่ำกว่า	306	85.71
- ปริญญาโทและสูงกว่า	51	14.28
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
- ครูผู้ช่วย	51	14.28
- ครูชำนาญการ	81	50.70
- ครูชำนาญการพิเศษ	123	34.45
- ครูเชี่ยวชาญ	2	0.56

จากตารางที่ 7 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 357 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นเพศหญิง 239 คน คิดเป็นร้อยละ 66.94 และเพศชาย 118 คน คิดเป็นร้อยละ 33.05 ครูผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความถี่สูงสุดอยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 43-52 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 37.25 ความถี่ต่ำสุดอยู่ในกลุ่มอายุ 53 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.48 ประเด็นระดับการศึกษาสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าจำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทและสูงกว่า จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.28 การดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า จำนวนครูที่มีความถี่สูงสุดคือครูชำนาญการพิเศษจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 34.45 ส่วนครูที่มีความถี่ต่ำสุด คือ ครูเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.56

ส่วนที่ 2 ผลการพัฒนาารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำโครงสร้างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ทำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ทำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

2.1.1 ผลการวิเคราะห์เอกสาร

การกำหนดหลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมจากการวิเคราะห์แนวคิดต่อไปนี้ 1) การออกแบบการเรียนรู้โดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน (Outcome-based Learning) ของสแปดดี และมาร์แชลล์ (Spady and Marshall) การออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design) ของวิกกิน และแมคไทน์ (Wiggins and McTighe) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของแบนดูรา (Bandura) และทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของโนวส์ (Malcom S. Knowles) สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

หลักการของหลักสูตรกำหนดโดยการประยุกต์แนวคิดการจัดการศึกษาแบบเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้มาเป็นหลักในการกำหนดหลักการของรูปแบบหลักสูตร ดังนี้ ตามแนวคิดของสแปดดี (Spady, 1988) การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ควรต้องดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียน ทุกคนเรียนได้ดี ไม่เพียงเฉพาะแต่ผู้ที่เรียนเร็ว ผู้ที่หัวไว หรือผู้ที่มีฐานะดีเท่านั้น กล่าวคือ ควรใช้ปรัชญา “ความสำเร็จสำหรับทุกคน” สำหรับการจัดการเรียนการสอนนั้น สแปดดี และมาร์แชลล์ (Spaddy and Marshall, 1991) สรุปว่าต้องดำเนินการโดยอาศัยพื้นฐานความคิด 3 ประการ ดังนี้ 1) ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนและประสบความสำเร็จได้ (แต่อาจไม่ใช่วันเดียวกัน และวิธีเดียวกัน) 2) ความสำเร็จก่อให้เกิดความสำเร็จต่อไป 3) โรงเรียนสามารถควบคุมเงื่อนไขของความสำเร็จได้

แนวทางในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้จะเปลี่ยนจากการยึดกรอบเวลาเป็นหลักไปเป็นการยึดผลการเรียนเป็นหลัก เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนโดยยึดกรอบเวลาเป็นหลักทำให้มีข้อจำกัดในด้านผลการเรียน กล่าวคือ เมื่อกำหนดให้เวลาเป็นตัวคงที่ ผลการเรียนของผู้เรียนจะปรากฏในรูป โคงะระฆังคว่ำ ในแบบ โคงะปกติ ซึ่งหมายความว่า จะมีผู้เรียนเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่จะสามารถบรรลุผลการเรียนนั้น ๆ ได้ เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน และการให้ผู้เรียนทุกคนบรรลุผลการเรียนที่ต้องการภายในกำหนดเวลาที่เท่ากันย่อมเป็นไปได้ยาก ฉะนั้น เมื่อกำหนดให้เวลาเป็นตัวคงที่ผลการเรียนของผู้เรียนแต่ละคนจะแตกต่างกัน

จะเห็นได้ว่า การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ตามแนวคิดของสแปดดี จะยึดผลการเรียนเป็นหลักแทนการยึดกรอบเวลา และหลักการสำคัญที่ใช้ในการดำเนินการ คือ 1) การระบุผลการเรียนที่ต้องการอย่างชัดเจน 2) การให้อิทธิพลและความช่วยเหลือ

เพิ่มเติมแก่ผู้เรียน ตามความจำเป็น และ 3) การคาดหวังผลความสำเร็จในการเรียนในระดับสูง โดยที่แนวทางการดำเนินการเรียนการสอนในลักษณะดังกล่าวจะมาจากผลการเรียนสุดท้ายที่ต้องการตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องตามแบบจำลองการจัดการเรียนการสอนตามหลักการจัดการศึกษาแบบเน้นผลการเรียนที่มีองค์ประกอบ 4 ประการ อันได้แก่ 1) เนื้อหาและโครงสร้างหลักสูตร 2) การดำเนินการสอน 3) การประเมินผลและการรับรองผลผู้เรียน และ 4) การจัดระดับผู้เรียนและความก้าวหน้าของผู้เรียน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของวอร์พร สุนทรวัฒน์ศิริ (2543) ที่กล่าวว่า การออกแบบการเรียนรู้โดยใช้ผลลัพธ์ปลายทางเป็นฐาน (Outcome-based Learning) มีลักษณะสำคัญ 4 ประการดังนี้ 1) กำหนดผลที่จะต้องบรรลุให้ชัดเจน 2) ออกแบบการสอนโดยยึดผลที่จะบรรลุได้ที่กำหนดไว้แล้วนั้นเป็นหลัก 3) เน้นถึงความคาดหวังระดับสูงที่ทำให้ผู้เรียนทุกคนประสบผลสำเร็จในการเรียน 4) ให้โอกาสและให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติมเพื่อการบรรลุถึงความสำเร็จในการเรียน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ ซึ่งเป็นกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดพฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียน/กิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามมาตรฐานการเรียนรู้หรือตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังก่อนแล้วจึงออกแบบการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และแสดงความรู้ความสามารถตามพฤติกรรมแสดงออกของผู้เรียน/กิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่กำหนดไว้ วิธีนี้ได้เผยแพร่ โดย แกรนท์ วิกกิ้น และ เจย์ แมคไทน์ (Grant Wiggins and Jay Mctighe) ได้ให้แนวการออกแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับ 1 หน่วย วิชา 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ระบุเป้าหมายหลักของการเรียนรู้ (Identify Desired Results) คือ การกำหนดความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นตามมาตรฐานการเรียนรู้/ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยครูผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ให้ได้ว่า หลักสูตรกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ที่ออกแบบกำหนดไว้ว่า ผู้เรียนจะต้องมีความเข้าใจเรื่องอะไร ต้องมีความสามารถที่จะทำอะไรได้ และสาระ/ความรู้ ความสามารถอะไรที่ควรเป็น ความเข้าใจที่คิดตัวผู้เรียนไปเป็นเวลานาน (Enduring Understanding-ความเข้าใจที่คงทน) ในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และกำหนดความรู้ ความสามารถของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นนี้ ครูผู้สอนต้องพิจารณาพันธกิจ เป้าประสงค์ และคุณลักษณะของหลักสูตรสถานศึกษาและพิจารณามาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ที่กำลังออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วย 2) กำหนดวิธีวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ (Determine Acceptable Evidence of Learning) การกำหนดพฤติกรรมของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้น หลังจากได้เรียนรู้แล้วซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ชัดเจนที่ยอมรับได้ว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้หลังจากได้เรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดให้แล้วโดยพิจารณาตามประเด็นคำถาม คือ จะรู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ตามมาตรฐานหรือผลการเรียนรู้ที่

คาดหวังของหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ การแสดงออกของผู้เรียนเป็นอย่างไร จึงจะยอมรับได้ว่าผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจตามที่กำหนด 3) การวางแผนการจัดกิจกรรมและสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ (Plan Learning Experiences and Instruction) ให้ผู้เรียนได้แสดงพฤติกรรมตามที่ระบุในขั้นที่ 2 ซึ่งถ้าผู้เรียนแสดงพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ได้ในระดับที่น่าพอใจ แสดงว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดในขั้นที่ 1 ในแต่ละตอน

สรุปหลักการของการออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ เริ่มจากการกำหนดมาตรฐานเป็นเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ จากนั้นจึงกำหนดว่าร่องรอยหลักฐานอะไรที่ทำให้นักเรียนปฏิบัติแล้วสามารถสะท้อนความสามารถของผู้เรียนตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานนั้น แล้วจึงวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสิ่งที่กำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติ กระบวนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานมีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับเป้าหมายและร่องรอยของการวัดและประเมินผล

การวิเคราะห์ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่การฝึกอบรมครูประจำการเป็นการอบรมบุคคลที่เป็นผู้ใหญ่แล้ว ซึ่งเป็นบุคคลที่มีพัฒนาการทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมที่สมบูรณ์เต็มที่ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองและทำตามแผนนั้นได้ ดังนั้น การจัดฝึกอบรมจึงต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้เกี่ยวกับผู้ใหญ่

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของโนวส์ (Knowles's theory of adult learning) ได้เสนอแนวคิดว่า แรงจูงใจคือพื้นฐานที่ดีที่สุดของการนำตนเอง บุคคลที่บรรลุนิติภาวะแล้วจะพัฒนาจากความไม่เป็นอิสระไปสู่การควบคุมตนเองได้มากยิ่งขึ้น มีความคิดรวบยอดเป็นของตนเอง ใช้วิธีการเรียนรู้โดยวิธีการปฏิบัติจริงมากยิ่งขึ้น มีความพร้อมในการเรียนรู้มากขึ้น เข้าใจบทบาทของตนเอง การเรียนรู้จะเพิ่มขึ้นเมื่อใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลาง (Rabin and others, 1995 citing Malcom S. Knowles, 1978) หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ของมอลคอล์ม เอส โนวส์ ได้ใช้หลักการทางจิตวิทยา คือ แรงจูงใจภายใน (Motivation) เป็นพื้นฐานที่ดีที่สุดสำหรับการนำตนเอง โดยเสนอธรรมชาติของผู้ใหญ่ได้แก่ สามารถควบคุมตนเองได้ จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีอิสระในการควบคุมและนำตนเอง ได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริงด้วยตนเอง ผ่านประสบการณ์ตรง การเรียนรู้ต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน และผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อมีความต้องการที่จะเรียนรู้ จึงควรเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน จัดให้เรียนรู้เมื่อเกิดความพร้อม กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ที่ชัดเจน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า หลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการกำหนดผลที่ต้องการบรรลุให้ชัดเจนและกำหนดหลักฐานของการเรียนรู้ให้สัมพันธ์กับผล รวมถึงออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการฝึกปฏิบัติจริง

2.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของครูโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์หลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (N=357)

ข้อที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
		\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1	ยึดผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ โดยอาศัยประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นผู้ใหญ่และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน	3.56	0.76	เห็นด้วยมาก
2	เน้นการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและนำผู้อื่นโดยใช้การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม	3.77	0.88	เห็นด้วยมาก
3	มีการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา	4.52	0.76	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจแก่นความรู้เจตคติที่ดีมีความเข้าใจและทักษะที่คงทนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา	4.51	0.84	เห็นด้วยมากที่สุด
5	มีการกำหนดผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุอย่างชัดเจน	4.53	0.88	เห็นด้วยมากที่สุด
6	มีการกำหนดพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นและการวัดประเมินผลรวมถึงหลักฐานของการเรียนรู้ให้สอดคล้องกัน	3.63	0.69	เห็นด้วยมาก
7	มีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.84	0.84	เห็นด้วยมาก
รวม		4.05	0.70	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์หลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่าโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ย 4.05 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนน

เฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 5 มีการกำหนดผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุอย่างชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 1 ยึดผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญโดยอาศัยประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นผู้ใหญ่และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก

2.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับหลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ (N = 20)

หลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ	ความถี่	ร้อยละ
1. เป็นรูปแบบหลักสูตรที่สามารถยืดหยุ่นได้ทั้งกระบวนการ เวลา และกิจกรรม	20	100
2. เน้นการเสริมสร้างความรู้ เจตคติ และทักษะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	18	90.00
3. สอดคล้องกับความต้องการของครู	16	80.00
4. เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ	16	80.00
5. เน้นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร	14	70.00
6. เน้นการคิดและปฏิบัติจริง เชื่อมโยงประสบการณ์เดิมและเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่	14	70.00
7. มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	13	65.00
8. มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา	10	50.00
9. มุ่งเน้นทักษะการผลิตและใช้สื่อเทคโนโลยีการเรียนการสอน	8	40.00
10. เน้นการพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3	15.00

จากตารางที่ 9 พบว่า หลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ประเด็นที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ เป็นรูปแบบหลักสูตรที่สามารถยืดหยุ่นได้ทั้ง

กระบวนการ เวลา และกิจกรรม ความถี่ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนประเด็นที่มีความถี่ต่ำสุด ได้แก่ เน้นการพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีความถี่ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00

จากการวิเคราะห์เอกสาร การสอบถาม และการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นและสังเคราะห์หลักการของรูปแบบหลักสูตร ดังแสดงในภาพที่ 4

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Malcom S.Knowles, 1978)

1.แรงจูงใจ (Motivation) เป็นพื้นฐานที่ดีที่สุดสำหรับการนำตนเอง 2.มีการควบคุมตนเอง มีความคิดรวบยอดเป็นของตนเอง 3.ใช้วิธีการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริงด้วยตนเอง ฝึกประสบการณ์ตรง 4.กระตือรือร้นการเรียนรู้โดยจากรูปแบบของบทบาทและการวินิจฉัยตนเอง 5.มีการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเมื่อใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลาง 6.เรียนรู้เมื่อมีความพร้อม มีความต้องการ เมื่อทราบเป้าหมายที่ชัดเจน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

การออกแบบการเรียนรู้โดยใช้ผลลัพธ์ปลายทางเป็นฐาน (Outcome-based Learning) (Spady and Marshall, 1991)

มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1.กำหนดผลที่จะต้องบรรลุให้ชัดเจน 2.ออกแบบการสอนโดยยึดผลที่จะต้องบรรลุที่ได้กำหนดไว้แล้วนั้นเป็นหลัก 3.เน้นถึงความคาดหวังระดับสูงที่ให้ผู้เรียนทุกคนประสบผลสำเร็จในการเรียน 4.ให้โอกาสและให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติมเพื่อการบรรลุผลสำเร็จในการเรียน

การออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design) (Wiggins and McTighe, 2006) 3 ขั้นตอนดังนี้

1.ระบุเป้าหมายหลักของการเรียนรู้ (Identify desired results) โดยกำหนดความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้น 2.กำหนดหลักฐานของการเรียนรู้ที่เป็นที่ยอมรับ (Determine acceptable evidence of learning) โดยกำหนดพฤติกรรมของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้น หลังจากการเรียนรู้แล้วซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ยอมรับได้ว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถที่กำหนดไว้ 3.การวางแผนการจัดการเรียนรู้และสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ (Plan learning experience and instruction) โดยกำหนดกิจกรรมและเตรียมประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายหลักที่กำหนดไว้

หลักการ

1.มุ่งพัฒนาคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นความเข้าใจแก่นความรู้ เจตคติที่ดีและทักษะที่คงทนในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา 2.เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ โดยอาศัยประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นผู้ใหญ่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน 3.เป็นการพัฒนาด้วยการฝึกปฏิบัติจริง โดยผ่านกิจกรรมเสริมประสบการณ์โดยใช้ภาวะผู้นำในการกำกับตนเองโดยกำหนดผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่ต้องการบรรลุให้ชัดเจนและกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการให้บรรลุการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องรวมถึงการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถาม

สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ หลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ 1.ยึดผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ โดยอาศัยประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นผู้ใหญ่และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน 2.เน้นการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและนำผู้อื่น โดยการใช้การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม 3. มีการฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา 4.เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจแก่นความรู้ มีเจตคติที่ดี มีความเข้าใจ และทักษะที่คงทนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา 5.มีการกำหนดผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุอย่างชัดเจน 6.มีการกำหนดพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นและการวัดประเมินผลรวมถึงหลักฐานของการเรียนรู้ให้สอดคล้องกัน 7.มีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ 1.เป็นรูปแบบหลักสูตรที่สามารถยืดหยุ่นได้ทั้งกระบวนการ เวลา และกิจกรรม 2.เน้นการเสริมสร้างความรู้ เจตคติและทักษะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 3.สอดคล้องกับความต้องการของครู 4.เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ 5.เน้นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร 6.เน้นการคิดและปฏิบัติจริง เชื่อมโยงประสบการณ์เดิมและเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ 7.มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 8.มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเป็นครู ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา

ภาพที่ 4 การกำหนดหลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

จากภาพที่ 4 การสังเคราะห์หลักการของรูปแบบหลักสูตร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อกำหนดหลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์การกำหนดหลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร			ข้อมูลจากการ สอบถาม	ข้อมูลจากการ สัมภาษณ์	หลักการ
Outcome-based Learning (Spady and Marshall, 1991)	Backward Design (Wiggins and McTighe, 2005)	ทฤษฎีการเรียนรู้ ของผู้ใหญ่ (Malcom S.Knowles, 1978)			
- กำหนดผลที่จะต้องบรรลุให้ชัดเจน	- ระบุเป้าหมายหลักของการเรียนรู้ โดยกำหนดความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้น	- แรงจูงใจเป็นพื้นฐานที่ดีที่สุดสำหรับการนำตนเอง - เรียนรู้เมื่อมีความพร้อม มีความต้องการเมื่อทราบเป้าหมายที่ชัดเจน	- การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและผู้อื่น	- เน้นการเสริมสร้างความรู้ เจตคติและทักษะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ - เน้นการประเมินผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร - มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา	- มุ่งพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้โดยเน้นความเข้าใจแก่นความรู้ เจตคติที่ดีและทักษะที่คงทนในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา
- ให้โอกาสและความช่วยเหลือเพิ่มเติมเพื่อการบรรลุผลสำเร็จในการเรียน	- การแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายหลักที่กำหนดไว้	- ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อมีความต้องการที่จะเรียนรู้จึงควรเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน	- ยึดผู้เข้ารับการอบรม เป็นสำคัญ โดยอาศัยประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นผู้ใหญ่และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน	- สอดคล้องกับความต้องการของครู - เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ	- เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญโดยอาศัยประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นผู้ใหญ่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน
- ให้โอกาสและให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติมเพื่อการบรรลุผลสำเร็จในการเรียน	- การวางแผนการจัดการเรียนรู้และสร้างเสริม ประสิทธิภาพการเรียนรู้โดย	- วิธีการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริงด้วยตนเอง	- มีการฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา	- เน้นการปฏิบัติจริง - ยึดหยุ่นได้ทั้งกระบวนการ เวลา และกิจกรรม - เน้นการคิดและปฏิบัติจริง เชื่อมโยงประสบการณ์เดิม และเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ - มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	- เป็นการพัฒนาด้วยการฝึกปฏิบัติจริงโดยผ่านกิจกรรมเสริมประสบการณ์โดยใช้ภาวะผู้นำในการกำกับตนเอง โดยกำหนดผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ การวัดและประเมินผล ให้สอดคล้องรวมถึงการวางแผนการจัด กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร			ข้อมูลจากการ สอบถาม	ข้อมูลจากการ สัมภาษณ์	หลักการ
Outcome-based Learning (Spady and Marshall, 1991)	Backward Design (Wiggins and McTighe, 2005)	ทฤษฎีการเรียนรู้ ของผู้ใหญ่ (Malcom S.Knowles, 1978)			
	- กำหนดกิจกรรมและเตรียม ประสบการณ์เรียนรู้สำหรับ ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่ พึงประสงค์ตามเป้าหมายหลักที่ กำหนดไว้กำหนดกิจกรรมและ เตรียม ประสบการณ์เรียนรู้สำหรับ ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนแสดง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตาม เป้าหมายหลักที่กำหนดไว้				

จากตารางที่ 10 การวิเคราะห์การกำหนดหลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ จากแนวคิดของ Spady and Marshall (1991), Wiggins and McTighe (2006), Malcom S. Knowles (1978) และข้อมูลจากการสอบถามและสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการของรูปแบบหลักสูตร ดังนี้

1. มุ่งพัฒนาคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นความเข้าใจแก่นความรู้ เจตคติที่ดีและทักษะที่คงทนในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา
2. เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ โดยอาศัยประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นผู้ใหญ่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน
3. เป็นการพัฒนาด้วยการฝึกปฏิบัติจริง โดยผ่านกิจกรรมเสริมประสบการณ์โดยใช้ภาวะผู้นำในการกำกับตนเองโดยกำหนดผลลัพธ์หรือเป้าหมาย ที่ต้องการบรรลุให้ชัดเจนและกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการให้บรรลุการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องรวมถึงการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของรูปแบบหลักสูตร ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์การกำหนดวัตถุประสงค์ของรูปแบบหลักสูตร (N = 357)

ข้อที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
		\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1	การพัฒนาคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงถึงความเข้าใจที่คงทน 6 ด้าน ได้แก่ 1.1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน 1.2 สามารถตีความสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในเรื่องการบริหารจัดการชั้นเรียน 1.3 สามารถประยุกต์แนวคิดในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ 1.4 สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาได้	3.68	0.71	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
		\bar{x}	S.D.	การแปลผล
2	1.5 แสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้เรียนและสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพของตนเอง 1.6 สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง	3.52	0.74	เห็นด้วยมาก
3	ครอบคลุมเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อและการวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.51	0.72	เห็นด้วยมาก
4	ความเป็นไปได้ในการพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ เหมาะสมกับครูผู้เข้ารับการอบรม	3.51	0.75	เห็นด้วยมาก
	รวม	3.58	0.59	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 11 พบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 1) วัตถุประสงค์จะต้องแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงถึงความเข้าใจที่คงทน 6 ด้าน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 4 เหมาะสมกับครูผู้เข้ารับการอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.2 การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

2.2.1 การวิเคราะห์เอกสาร

การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรมเพื่อศึกษาว่าการฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด หรือถ้าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการศึกษาว่าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ประเด็นใด เพราะเหตุใดจึงไม่บรรลุวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญที่ต้องประเมินคือ ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม และการประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการอบรม สำหรับประเภทของการประเมินผลที่จะกล่าวต่อไปนี้ เป็นการแบ่งประเภทของการประเมินผลตามขั้นตอนของการอบรม 3 ประเภท คือ จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2544) กล่าวว่า 1) การประเมินผลก่อนการอบรม เป็นการประเมินผลเพื่อการวางแผนการอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงแน่นอนมาใช้ประกอบการวางแผนโครงการอบรม และ ออกแบบหลักสูตร ตัวอย่างเช่น การประเมินความจำเป็นในการอบรมก็คือการประเมินผลเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปออกแบบหลักสูตร เป็นต้น และ 2) การประเมินผลระหว่างการอบรม ได้แก่ การประเมินกระบวนการอบรม เทคนิคและวิธีการการสอน รวมทั้งเนื้อหาว่าเหมาะสม สอดคล้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่แล้วยังรวมถึงการประเมินกิริยาตอบกลับจากผู้เข้าอบรมว่าผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจการอบรมเพียงใด 3) การประเมินผลหลังการอบรม เป็นการประเมินใน 2 ลักษณะ คือ ประเมินพฤติกรรม (Behavior) ซึ่งจะประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน โดยการลงไปสังเกตการณ์ในพื้นที่ หรือการใช้แบบสอบถาม อีกลักษณะหนึ่งคือ การประเมินผลลัพธ์ (Result) ซึ่งเป็นการประเมินผลกระทบจากการอบรมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะบอกระดับความสำเร็จในการอบรมว่ามีมากมายเพียงใด เป็นข้อมูลสำคัญเพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบโครงการอบรมนำข้อมูลไปแก้ไขและปรับปรุงหลักสูตรของตน การประเมินผลหลังอบรมนี้ ผู้ประเมินจะต้องติดตามไปประเมินผล (Follow-up Evaluation) ในพื้นที่ซึ่งจะทำให้ผู้ประเมินได้รับข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน ทั้งระดับของความสำเร็จ หรือ ความพอใจเพียงในเรื่องของความรู้ ทักษะ รวมถึงทัศนคติที่ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยวัดจากพฤติกรรมและวัดจากผลลัพธ์ดังที่กล่าวแล้ว

สุภาพ ฉัตรภรณ์ (2545) ในการประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรม แยกพิจารณาเป็น การประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม การประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและการติดตามผลการฝึกอบรม การประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม มีคุณค่าต่อการได้รู้สาเหตุของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการฝึกอบรม ประเด็นที่ควรประเมินควรครอบคลุม 1) การจัดระบบการฝึกอบรม และการจัดการ เช่น กิจกรรม จำนวนชั่วโมงตารางการฝึกอบรม 2) ทรัพยากรและอุปกรณ์ เช่น คุณภาพ 3) โครงสร้างของวิชา เช่น ภาคบรรยาย ภาคปฏิบัติการ 4) ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ เช่น เนื้อหา วิทยากร วิธีการฝึกอบรม และสื่อประโยชน์ของ

การเรียนรู้ ทั้งนี้ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุนความพึงพอใจ ระดับความสำคัญของสิ่งที่เรียนตามความคิดเห็นของตนหรือการมองเห็นคุณค่าของสิ่งที่เรียน และระดับการประสบความสำเร็จตามความคิดของตนเอง ประโยชน์ของสิ่งที่เรียน

การประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรม เป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงความรู้ เจตคติและทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการประเมินที่ตอบคำถามว่า “ทำสำเร็จหรือไม่” ลักษณะคำถามอาจมีหลายแบบ 1) แบบเติมคำ เช่น ให้ตอบสั้น ๆ และตรงจุดคำถามประเภทที่ให้เติมคำ ควรเติมคำ หรือลืมนิยาม หลีกเลี่ยงการเขียนคำถามจากตำรา 2) แบบถูก-ผิด เช่น หลีกเลี่ยงคำถามกว้าง ๆ เข้าใจยาก เป็นคำถามที่ต้องการคำตอบเดียว หลีกเลี่ยงคำถามปฏิเสธซ้อนปฏิเสธ หลีกเลี่ยงการใช้คำที่ไม่คุ้นเคย หรือคำศัพท์วิชาการ พยายามให้ความยาวของแต่ละข้อทัดเทียมกัน 3) แบบจับคู่ เช่น เขียนคำแนะนำให้ชัดเจน ให้มีจำนวนข้อใน 2 คอลัมน์ไม่เท่ากัน ให้ทุกข้ออยู่ในหน้าเดียวกัน เขียนเรียงลำดับข้อตามความเหมาะสม 4) แบบเลือกคำตอบที่ถูก ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ชัดเจน สร้างตัวเลือกให้น่าสนใจ 5) แบบทำได้-ทำไม่ได้ 6) แบบเห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย

การติดตามผลการฝึกอบรมการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่กลับไปทำงานแล้ว และใช้สิ่งที่ได้เรียนไปเพื่อการทำงาน ข้อมูลที่ได้เรียนรู้จะเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าเพื่อพัฒนาการฝึกอบรมในครั้งต่อไป การประเมินติดตามผล เป็นวิธีการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน เช่น การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลจากการฝึกอบรม และเป็นการรวบรวมข้อมูลย้อนกลับหรือปฏิกิริยาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวหน้างานของเขา เกี่ยวกับความเหมาะสมของพฤติกรรมใหม่ในที่ทำงานการประเมินติดตามผล เน้นที่การศึกษาระดับความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว และศึกษาว่าพฤติกรรมเหล่านี้สอดคล้องกับความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่

สุวิทย์ มูลคำ (2550) ได้เสนอแนวทางการประเมินผลตามสภาพจริงไว้ดังนี้ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงควร ใช้วิธีการที่หลากหลายนั้นจะเห็นได้ว่า ผลงาน/ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนนั้นจะมี 2 ลักษณะคือ ลักษณะที่ 1 พฤติกรรมการแสดงออกหรือสิ่งที่ไม่ใช่ผลงาน/ชิ้นงาน ได้แก่ การพูด การฟัง การอ่าน การอภิปราย การร่วมกิจกรรมตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายหรือสมมุติขึ้น เช่น การเป็นผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม การแสดงความคิดเห็น เป็นต้น การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้เพื่อประกอบการประเมินผล ควรใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้ผลการบันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การใช้แบบทดสอบที่เน้นการปฏิบัติจริง ลักษณะที่ 2 ผลงานและชิ้นงานที่เกิดขึ้น ได้แก่ รายงานเดี่ยว รายงานกลุ่ม รายงานผลการเรียนรู้ เป็นต้น การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผลงาน/ชิ้นงานที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้ควรจะใช้วิธีการที่หลากหลาย

เช่น การตรวจงาน/ผลงาน การรายงานตนเองของผู้เรียน การใช้บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การใช้แฟ้มสะสมงาน

ประยูร บุญใช้ (2549) ได้เสนอแนวทางการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมไว้ ดังนี้ วิธีการวัดผล 1) การทดสอบ วิธีการวัดผล โดยการทดสอบ เป็นการวัดการเรียนรู้ว่าผู้เรียนได้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ แบบทดสอบโดยทั่วไป อาจจำแนกได้หลายชนิด หลายแบบ เช่น แบบให้ตอบคำถามที่เป็นความเรียง แบบเลือกตอบ แบบถูกผิด และแบบจับคู่ เป็นต้น 2) การสังเกตวิธีการวัดผลการศึกษา โดยการสังเกตนั้น เหมาะกับการวัดทางด้านเจตคติ คุณธรรม ค่านิยม ที่ผู้เรียนแสดงออก โดยมีแบบฟอร์มของการสังเกตด้วยว่าสังเกตอะไรบ้าง เช่น การปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ความสนใจการทำงานตามขั้นตอน ความอดทนหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น และกำหนดน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบและมีเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจนทำเป็นแบบสังเกต 3) การตรวจผลงาน การตรวจผลงานของผู้เรียนเพื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบสำคัญของผลงานนั้น เช่น สัดส่วน ถูกต้อง สวยงาม ประณีต เรียบร้อย เป็นต้น และกำหนดน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน จัดทำเป็นแบบตรวจผลงาน 4) การใช้บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียน ผลงานของผู้เรียน โดยเฉพาะความก้าวหน้าในการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากเพื่อนครู เพื่อนนักเรียน และผู้ปกครอง 5) การใช้แฟ้มสะสมงาน เป็นการสะสมผลงานหรือหลักฐานต่าง ๆ ของผู้เรียนลงในแฟ้ม ซึ่งผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาลงในแฟ้มสะสมงาน การมีข้อเสนอแนะหรือเกณฑ์ในการเลือกผลงาน การมีเกณฑ์ในการตัดสินคุณค่า การเขียนสรุปย่อเกี่ยวกับกระบวนการทำงานแต่ละชิ้นของผู้เรียน และการมีสิ่งสะท้อนถึงตัวนักเรียนโดยมีลักษณะที่สำคัญ เช่น การแสดงจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน การบูรณาการ การมีแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย มีความเชื่อถือได้อย่างแท้จริง เป็นรูปแบบการประเมินที่มีลักษณะเป็นพลวัตร สะท้อนบุคลิกภาพแห่งตนหรือแบบฉบับของแต่ละคนนำไปใช้ในหลายจุดประสงค์ 6) การให้ผู้เรียนปฏิบัติภาระงานตามสภาพจริง เป็นการประเมินที่ต้องการวัดความสามารถจริง ควรเน้นการประเมินจากงานจริง และมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ เป็นงานที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง ต้องใช้ความรู้และทักษะขั้นสูงในการสร้างหรือแก้ปัญหา ต้องปฏิบัติจริง ภายใต้หลักการทางวิทยาศาสตร์ หรือหลักวิชาการ ต้องปฏิบัติในสถานการณ์จริง หรือสถานการณ์จำลอง เป็นงานที่ซับซ้อน ใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และมีการแนะนำผลย้อนกลับเพื่อแก้ไขปรับปรุงงาน

เทคนิคการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีเทคนิคดังนี้ (ประยูร บุญใช้, 2549)

1. การสังเกต เป็นวิธีการที่ดีมากวิธีหนึ่งในการเก็บข้อมูลพฤติกรรมด้านการใช้ความคิด การปฏิบัติงานและ โดยเฉพาะด้านอารมณ์ความรู้สึก และลักษณะนิสัย สามารถทำได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ทั้งในและนอกห้องเรียนหรือสถานการณ์อื่นนอกโรงเรียน

วิธีการสังเกตทำได้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ การสังเกตโดยตั้งใจหรือมีโครงสร้าง หมายถึง ครูกำหนดพฤติกรรมที่ต้องสังเกต ช่วงเวลาสังเกต และวิธีการสังเกต เช่น สังเกตคนละ 3-5 นาที เวียนไปเรื่อย ๆ ส่วนการสังเกตแบบไม่ตั้งใจหรือไม่มีโครงสร้าง หมายถึง ไม่มีการกำหนดการสังเกตไว้ล่วงหน้า ครูอาจมีกระดาษแผ่นเล็กติดตัวไว้ตลอดเวลาเพื่อบันทึก เมื่อพบพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างมีความหมายหรือที่สะดุดความสนใจของครู การบันทึกอาจทำได้โดยย่อก่อนแล้วขยายความให้สมบูรณ์ได้ภายหลัง

2. การสัมภาษณ์ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ใช้เก็บข้อมูลตามพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ได้ดี เช่น ความคิด (สติปัญญา) ความรู้สึก กระบวนการขั้นตอนการทำงาน วิธีแก้ปัญหา ฯลฯ อาจใช้ประกอบในการสังเกตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มั่นใจยิ่งขึ้น

3. การตรวจผลงาน เป็นการวัดและประเมินผลที่เน้นการนำผลประเมินไปใช้ทันทีใน 2 ลักษณะ คือ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนและเพื่อการปรับปรุงการสอนของครู จึงเป็นการวัดประเมินที่ควรดำเนินการตลอดเวลา เช่น การตรวจแบบฝึกหัด การตรวจสอบผลงานภาคปฏิบัติ การตรวจสอบการจัดทำโครงการ/โครงการต่าง ๆ เป็นต้น

4. การรายงานตนเอง เป็นการให้นักเรียนเขียนบรรยายสั้นหรือตอบแบบสอบถามที่ครูสร้างขึ้นเพื่อสะท้อนถึงการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งความรู้ ความเข้าใจ วิธีคิด วิธีทำ ความพอใจในผลงาน ความต้องการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ฯลฯ

5. การใช้บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียน ผลงานของผู้เรียน โดยเฉพาะความก้าวหน้าในการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากเพื่อนครู เพื่อนนักเรียน และผู้ปกครอง

6. การใช้แฟ้มสะสมงาน เป็นการสะสมผลงานหรือหลักฐานต่าง ๆ ของผู้เรียนลงในแฟ้มซึ่งผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาในแฟ้มสะสมงาน การมีข้อเสนอแนะหรือเกณฑ์ในการเลือกผลงาน การมีเกณฑ์ในการตัดสินคุณค่า การเขียนสรุปย่อเกี่ยวกับกระบวนการทำงานแต่ละชิ้นของผู้เรียน และการมีสิ่งสะท้อนถึงตัวนักเรียน โดยมีลักษณะที่สำคัญ เช่น การแสดงจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน การบูรณาการ การมีแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย มีความเชื่อถือได้อย่างแท้จริง เป็นรูปแบบการประเมินที่มีลักษณะเป็นพลวัตร สะท้อนบุคลิกภาพแห่งตนหรือแบบฉบับของแต่ละคนและนำไปใช้ในหลายจุดประสงค์

7. การให้ผู้เรียนปฏิบัติภาระงานตามสภาพจริง เป็นการประเมินที่ต้องการวัดความสามารถจริง ควรเน้นการประเมินจากงานจริง และมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ เป็นงานที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง ต้องใช้ความรู้และทักษะขั้นสูงในการสร้างหรือแก้ปัญหา ต้องปฏิบัติจริงภายใต้หลักการทางวิทยาศาสตร์ หรือหลักวิชาการ ต้องปฏิบัติในสถานการณ์จริง หรือสถานการณ์จำลอง เป็นงานที่ซับซ้อน ใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และมีการแนะนำผลย้อนกลับเพื่อแก้ไขปรับปรุงงาน

การสร้างรูบรีคส์ (Rubrics) เป็นแนวทางการให้คะแนน (Scoring Guideline) ที่เกิดจากการรวมกันระหว่างเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Criteria) กับมาตรฐานค่าหรือระดับคะแนน (Rating Scale) โดย Rubrics เป็นแนวทางการให้คะแนนที่ระบุถึงความแตกต่างของผลงานหรือประสิทธิภาพ (Proficiency) ของงาน ส่วนประกอบของรูบรีคส์ประกอบด้วย 1) รายการประเมินหรือเกณฑ์การพิจารณา (Criteria) เป็นการกำหนดรายการที่ใช้พิจารณาชิ้นงานหนึ่ง ๆ เช่น งานเขียน 1 ชิ้น อาจกำหนดรายการประเมินโดยดูจาก 1. จุดมุ่งหมาย 2. การจัดองค์ประกอบต่าง ๆ 3. รายละเอียด 4. ท่วงทำนองของการเขียน 5. หลักไวยากรณ์ ตัวสะกด 2) คำอธิบายคุณภาพของรายการประเมินในแต่ละระดับคุณภาพ

ในการสร้างเกณฑ์ในการประเมินหรือแนวทางในการให้คะแนนนั้น ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้การประเมินครอบคลุม พร้อมทั้งการให้คะแนนมีความยุติธรรม หลักการสำคัญในการสร้างเกณฑ์การประเมิน มีดังนี้ 1) ต้องแน่ใจว่าเกณฑ์การให้คะแนน ได้เน้นประเด็นที่สำคัญของงาน 2) มีความสอดคล้องระหว่างระดับคะแนน กับ จุดมุ่งหมายของการประเมิน ถ้าจุดมุ่งหมายของการประเมินกว้างและต้องใช้การตัดสินทุก ๆ ส่วนของชิ้นงาน ควรจะใช้การประเมินแบบภาพรวม แต่ถ้าการประเมินต้องการสะท้อนกลับให้เห็นความแตกต่างของประเด็นต่าง ๆ ของงาน ควรใช้การประเมินแบบแยกเป็นรายด้าน 3) ข้อความที่ใช้อธิบายในแต่ละระดับคะแนน ต้องเป็นข้อความที่สามารถประเมินหรือสังเกตได้ 4) ควรให้นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เชี่ยวชาญ ได้ร่วมกัน สร้างเกณฑ์การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมสร้างเกณฑ์การปฏิบัติงานนั้น ๆ จะเป็นการกระตุ้นนักเรียนให้สนใจที่จะทำงาน และจะทำให้ให้นักเรียนนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานนั้น ๆ 5) คุณลักษณะหรือสิ่งที่วัดควรมีความชัดเจน 6) แสดงขั้นตอนหรือลำดับขั้นที่เหมาะสมของคะแนนในแต่ละระดับ เพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด การให้คะแนนส่วนใหญ่อยู่ตรงกลาง และการให้คะแนนที่เกิดจากความพึงพอใจเป็นการส่วนตัวของครูที่มีต่อนักเรียนคนนั้น ๆ 7) ระบบ ของการให้คะแนนต้องมีความเป็นไปได้ กล่าวคือ การให้คะแนนนิยมแบ่งระดับคะแนนเป็น 3-8 ระดับ ดังนั้น ในแต่ละระดับคะแนนต้องมีความชัดเจนและแยกจากกันได้

การสร้างรูปรีดส์ ครูควรดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดรายการประเมิน การกำหนดรายการประเมินมีวิธีการกำหนดตามลักษณะการประเมิน ดังนี้ 1) การประเมินชิ้นงานหรือผลผลิตของการทำงาน (Product) นำคุณลักษณะที่สำคัญของชิ้นงานการเขียนดังกล่าวมาข้างต้น แต่ถ้าเป็นชิ้นงานที่มีรูปร่างปรากฏชัดเจนทางกายภาพ มักจะกำหนดรายการประเมินจากคุณลักษณะเชิงกายภาพด้วย เช่น ความสวยงาม ขนาดรูปร่างที่เหมาะสมแข็งแรง ซึ่งจะกำหนดรายการประเมินใดก็ควรกำหนดให้สอดคล้องเหมาะสมกับผลงานชิ้นนั้น ๆ 2) การประเมินการปฏิบัติงานหรือกระบวนการทำงาน (Process) การกำหนดรายการประเมินกรณีงานปฏิบัติ ได้แก่ การวางแผนการปฏิบัติงานหรือการกำหนดขั้นตอนการทำงาน การปฏิบัติงานตามแผนงานหรือการทำงานตามขั้นตอน การประเมินและปรับปรุงการทำงานระหว่างการปฏิบัติ การนำเสนอผลงาน คุณลักษณะทางด้านจิตพิสัยในการทำงาน เช่น ความละเอียดรอบคอบ ความสะอาด เป็นต้น โดยการเขียนรายการประเมินควรเขียนในเชิงพฤติกรรมที่วัดได้สังเกตได้จริง 3) นำขั้นตอนหรือลักษณะสำคัญที่คัดเลือกไว้มาจัดลำดับความสำคัญ 4) คัดเลือกรายการที่สำคัญ สามารถวัดได้และสังเกตได้ อย่างชัดเจนเท่านั้น รายการใดที่ปลีกย่อยหรือซ้ำซ้อนควรตัดออก รายการใดที่สำคัญมากแต่วัดยากสังเกตยาก ควรปรับหรือเขียนใหม่ให้เข้าใจได้ตรงกัน 5) นำรายการที่คัดเลือกไว้ มากำหนดเป็นรายการประเมินของรูปรีดส์

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดระดับคุณภาพของรายการ ที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินในลักษณะมาตรจัดอันดับคุณภาพ (Rating Scale) มีแนวทางดังนี้ 1) กำหนดว่าระดับคุณภาพควรมีกี่ระดับ เช่น ถ้า 3 ระดับก็อาจกำหนดเป็น ดี พอใช้ ปรับปรุง หรือ หัวดาว สามดาว ดาวเดียว หรือ บางครั้งอาจกำหนดระดับคุณภาพโดยเทียบเคียงกับสิ่งที่มีค่าเป็นรูปธรรม เช่น เพชร ทอง ตะกั่ว หรือที่อยู่อาศัย เช่น สวรรค์ โลกมนุษย์ นรก หรือเทียบเคียงกับชนชั้น เช่น เทวดา มนุษย์ เป็ด เป็นต้น โดยมุ่งให้กระทบความรู้ลึกของผู้เรียนนั่นเอง การกำหนดระดับคุณภาพจะใช้ที่ระดับขึ้นอยู่กับเนื้อหา ระดับชั้นของนักเรียนและความละเอียดในการประเมิน 2) บรรยายค่าคุณภาพรายการประเมินแต่ละรายการทุกระดับคุณภาพ ก่อนบรรยายค่าคุณภาพของรายการประเมินแต่ละรายการนั้น มักจะเริ่มต้นจากระดับคุณภาพสูงสุดก่อนโดยการหาตัวบ่งชี้หลัก (Key Indicator) ที่ใช้คุณภาพของรายการประเมินนั้น ดังตัวอย่าง Rubrics ประเมินความสามารถในการอ่านจับใจความข้างล่างในตัวอย่างที่ 2 จะพบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพระดับสูงสุดคือระดับ ดี ของรายการประเมินที่ 2 การบอกความสำคัญของเรื่องที่อ่านมี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) บอกได้ถูกต้อง 2) บอกได้ใจความ 3) บอกได้ต่อเนื่อง จากนั้นจึงนำมาเขียนอธิบายคุณภาพ อาจเขียนเป็นข้อ ๆ หรือเขียนบรรยายตามตัวอย่างก็ได้ เมื่อเขียนบรรยายคุณภาพระดับสูงสุด จึงเขียนบรรยายคุณภาพระดับรองลงมาโดยระบุถึงข้อบกพร่องตามตัวบ่งชี้ที่ได้กำหนดไว้ในระดับคุณภาพสูงสุด

การประเมินความเข้าใจแต่ละมิติ

วิกกินส์ และแมคไทน์ (Wiggins and McTighe, 2006) กล่าวว่า เมื่อเกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง เราจะสามารถอธิบายได้ ดีความ ใช้ความรู้ได้ ประเมินมุมมองได้ สามารถเข้าใจผู้อื่น และเข้าใจรู้จักตัวเอง สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาได้รวบรวมความหมายของความเข้าใจแต่ละมิติคำสำคัญที่บ่งบอกการปฏิบัติในแต่ละมิติ และเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ดังนี้

1. อธิบาย หมายถึง การที่ผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะสามารถอธิบายได้ ซึ่งคำอธิบายนั้นมีข้อมูลสนับสนุน มีน้ำหนัก มีความชัดเจน ผู้เรียนมีการแสดงออกโดย ให้เหตุผลที่ซับซ้อน โดยมีทฤษฎีและหลักการสนับสนุนคำอธิบายชัดเจนและเชื่อถือได้ สามารถฉายภาพเหตุการณ์ ข้อเท็จจริง สิ่งที่อ่านหรือความคิด มีรูปแบบการคิดที่เป็นระบบ ช่วยให้เห็นภาพ วิเคราะห์ ชัดเจน ป้องกันหรือแก้ไขความเข้าใจผิด ความคิดเห็นที่ยังไม่ได้วิเคราะห์ ทฤษฎี หรือคำอธิบายที่ไม่ถูกต้อง บอกกล่าวความเข้าใจในวิชานั้นด้วยภาษาของตนเอง โดยผ่านการไตร่ตรองและมีความสมเหตุสมผลได้ คำสำคัญ (ที่ใช้ในการตั้งข้อคำถาม) สาธิต บรรยาย สอน ออกแบบ แนะนำ ปรับ ทำนาย พยากรณ์ พิสูจน์ แสดง สังเคราะห์ แสดงรูปแบบ จัดนิทรรศการ ถ่ายทอด ความรู้สึก เกณฑ์การประเมิน ถูกต้อง สมเหตุสมผล เป็นระบบ คาดคะเนได้

2. ดีความ หมายถึง การที่ผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะสามารถตีความได้ สิ่งที่ดีความ แปลความ หรือบรรยายความนั้นมีน้ำหนัก มีความหมาย ผู้เรียนมีการแสดงออกโดยตีความหมายที่แฝงอยู่ หรือสิ่งที่อยู่ระหว่างบรรทัดในสิ่งที่อ่านในภาษา หรือสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเสนอแนะที่เป็นไปได้ใน “สาร” นั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งหนังสือ สถานการณ์ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ เสนอภาพของสถานการณ์ ความคิด เหตุการณ์ หรือบุคคลที่มีความซับซ้อนได้ชัดเจน ทำให้เข้าถึงความคิดได้ง่ายขึ้น และตรงประเด็นขึ้น คำสำคัญ (ที่ใช้ในการตั้งข้อคำถาม) สร้างคำอุปมาอุปไมย วิพากษ์ จัดทำเป็นเอกสาร ประเมินค่า บรรยายภาพ ตัดสิน เปรียบเปรย บอกเล่า เหตุการณ์ แปล ทำให้เข้าใจ บอกนัย เกณฑ์การประเมิน มีความหมาย ชัดแจ้ง เห็นภาพ

3. ประยุกต์ใช้ หมายถึง การที่ผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะสามารถใช้ความรู้ และมีความรู้ในวิธีการ (Know-How) ซึ่งผู้เรียนมีการแสดงออกโดยใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทต่าง ๆ ที่เป็นสภาพจริง ใช้ความรู้ประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ขณะปฏิบัติ คำสำคัญ (ที่ใช้ในการตั้งข้อคำถาม) ปรับ สร้าง ทดสอบ ตัดสิน ออกแบบ แสดงนิทรรศการ ประดิษฐ์ ปฏิบัติ ผลิต นำเสนอ แก้ปัญหา เกณฑ์การประเมิน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คล่องตัว ปรับตัวได้ สง่างาม

4. เห็นอกเห็นใจผู้อื่น หมายถึง การที่ผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะเห็นอกเห็นใจผู้อื่นได้ เข้าถึงความรู้สึกและทัศนคติของผู้อื่น ซึ่งผู้เรียนมีการแสดงออกโดยเห็นคุณค่าในสิ่งที่ผู้อื่นอาจมองว่าแปลกประหลาด ไม่น่าเป็นไปได้ โดยนำตัวเองไปสัมผัสความรู้สึก ความชื่นชมใน

สถานการณ์ของผู้อื่นที่ส่งผลต่อทัศนคตินั้น ได้รับความรู้สึกได้ไว โดยอาศัยประสบการณ์ที่พบมาก่อนสามารถระบุ บอกความรู้สึกและทักษะของผู้อื่น คำสำคัญ (ที่ใช้ในการตั้งข้อคำถาม) เปิดเผย เชื้อ พิจารณา จินตนาการ เชื่อมโยง บทบาทสมมุติ สมมุติว่าเป็น เกณฑ์การประเมิน วัตถุประสงค์รับรู้ เปิดเผย รับรู้ มองไกล

5. รู้จักตัวเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะรู้จักตัวเองซึ่งผู้เรียนมีการแสดงออกโดยรู้จุดเด่น จุดด้อยของตัวเอง มองเห็นได้ว่าบุคลิกและอุปนิสัยแบบใดบ้างที่สนับสนุน และเป็นอุปสรรคต่อความเข้าใจของบุคคลนั้น ๆ เอง รู้ว่าอะไรคือสิ่งที่ยังไม่เข้าใจ และทำไมการทำความเข้าใจในสิ่งนั้นจึงเป็นเรื่องยาก มีความรู้ความเข้าใจว่าแบบแผนความคิดและการกระทำ ทำให้เกิดความเข้าใจและความเป็นตนเอง คำสำคัญ (ที่ใช้ในการตั้งข้อคำถาม) รู้คิด สะท้อน ประเมินตนเอง เกณฑ์การประเมิน รู้ตนเอง อภิปัญญา ปรับตัว สะท้อน ข้อมูลกลับ เฉลียวฉลาด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การวัดและประเมินผลตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการวัดและประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามสภาพจริงของผู้เรียน โดยวัดจากพฤติกรรมและชิ้นงานที่แสดงถึงความเข้าใจที่คงทนในด้านการอธิบาย ดีความ ประยุกต์ มีมุมมองที่หลากหลาย เข้าใจตนเองและผู้อื่น โดยการใช้วิธีวัดและประเมินที่หลากหลาย ระบุเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจน สอดคล้องกับคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้รายคุณลักษณะ

2.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถาม

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม (N=357)

ข้อที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
		\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1	มีการประเมินผลก่อนการอบรม	4.12	0.86	เห็นด้วยมาก
2	มีการประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม	4.15	0.81	เห็นด้วยมาก
3	มีการประเมินผลหลังการฝึกอบรม	3.96	0.82	เห็นด้วยมาก
4	มีการประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรม โดยใช้การประเมินผลตามสภาพจริงโดยวิธีการ ต่อไปนี้			
	4.1 การทดสอบ	4.53	0.93	เห็นด้วยมากที่สุด
	4.2 การประเมินตนเอง	4.58	0.76	เห็นด้วยมากที่สุด
	4.3 การประเมิน โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย	4.56	0.84	เห็นด้วยมากที่สุด
	4.4 การสังเกต	4.13	0.82	เห็นด้วยมาก
	4.5 การสัมภาษณ์	4.06	0.81	เห็นด้วยมาก
	4.6 การบันทึกของผู้เข้ารับการอบรม	4.09	0.93	เห็นด้วยมาก
	4.7 การบันทึกโดยผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.30	0.77	เห็นด้วยปานกลาง
	4.8 การใช้แฟ้มสะสมงาน	3.46	0.84	เห็นด้วยปานกลาง
5	มีการประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม	3.91	0.81	เห็นด้วยมาก
	รวม	4.10	0.83	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การวัดและประเมินผลการฝึกอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ประเด็นมีการประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรม โดยใช้การประเมินผลตามสภาพจริง โดยวิธีการการประเมินตนเอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ส่วนประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรม โดยการประเมินผลตามสภาพจริงโดยวิธีการบันทึกโดยผู้ที่เกี่ยวข้อง มีคะแนนเฉลี่ย 3.30 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม

(N= 20)

การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม	ความถี่	ร้อยละ
1. มีการประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม	20	100
2. ควรประเมิน โดยใช้แบบประเมินคุณลักษณะครูผู้สอน เปลี่ยนแปลง โดยใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมโดยครูประเมินตนเองและผู้วิจัยเป็นผู้ประเมิน	20	100
3. ควรประเมินเป็นรายด้านหรือรายคุณลักษณะ	17	85.00
4. การประเมินตนเองควรประเมิน 4 ครั้ง โดยประเมินก่อนการอบรม 1 ครั้ง ระหว่างการอบรม 1 ครั้ง ระหว่างปฏิบัติภาคสนาม 1 ครั้ง และหลังการอบรม 1 ครั้ง	17	85.00
5. การประเมินโดยผู้วิจัย ควรประเมินก่อนการอบรม 1 ครั้ง ปฏิบัติจริงในภาคสนาม 1 ครั้ง และหลังการ อบรม 1 ครั้ง	10	50.00
6. ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างหลากหลาย เช่น การทดสอบ การสังเกต และการสัมภาษณ์ เป็นต้น	10	50.00
7. ควรประเมิน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน	7	35.00
8. ให้ครูผู้เข้ารับการประเมินมีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมิน	5	25.00

จากตารางที่ 13 พบว่า ประเด็นสำคัญในการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล ตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอนเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้มีความถี่สูงสุด ได้แก่ มีการประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม โดยมีความถี่ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นที่มีความถี่ต่ำสุด คือ ให้ครูผู้เข้ารับการประเมินมีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมิน โดยมีความถี่ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00

จากการวิเคราะห์เอกสาร ข้อมูลจากการสอบถามและการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็น
และสังเคราะห์การวัดและประเมินผลการอบรม ดังแสดงในภาพที่ 5

การประเมินความเข้าใจแต่ละมิติ (Wiggins and McTighe, 2006)

1.อธิบายหมายถึงผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะสามารถอธิบายได้ คำสำคัญที่ใช้ในการตั้งคำถามเช่น สาธิตบรรยายเกณฑ์การประเมิน ได้แก่ ถูกต้องสมเหตุสมผล 2.ความหมายของผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะสามารถตีความได้ คำสำคัญที่ใช้ในการตั้งคำถามเช่น สร้างคำอุปมาอุปไมยในวิชาทศกณฑ์การประเมิน ได้แก่ มีความหมายชัดเจนเห็นภาพ 3. หมายความว่าผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะสามารถใช้ความรู้และมีความรู้ในวิธีการ (Know-How) คำสำคัญที่ใช้ในการตั้งคำถามเช่น ทดสอบตัดสินเกณฑ์การประเมิน ได้แก่ ประสิทธิภาพประสิทธิผลปรับตัวได้ 4. เห็นอกเห็นใจผู้อื่นหมายถึงผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะเห็นอกเห็นใจผู้อื่นได้ สัญลักษณ์ที่คนและที่คนของผู้อื่น คำสำคัญที่ใช้ในการตั้งคำถามเช่น พิจารณาจินตนาการ เกณฑ์การประเมิน ได้แก่ วัตถุประสงค์รับรู้ เปิดเผย 5. รู้จักตัวเองหมายถึงผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะรู้จักตัวเอง คำสำคัญที่ใช้ในการตั้งคำถาม เช่น รู้คิดประเมินตนเองเกณฑ์การประเมิน ได้แก่ อธิบายอุปมาปรับตัวอย่างข้อมูลกลับ 6. รู้จักตัวเองหมายถึงผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะรู้จักตัวเอง คำสำคัญที่ใช้ในการตั้งคำถามเช่น รู้คิดสะท้อน เกณฑ์การประเมิน ได้แก่ ตนเองอภิเษกผลลัพท์ของผล

การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม (จงกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2544)

1. การประเมินผลก่อนการอบรมเป็นการประเมินผลเพื่อการวางแผนการอบรมเพื่อให้ได้ ข้อมูลที่ที่ตรงเน้นออกมาใช้ประกอบการวางแผนการออกแบบหลักสูตร 2. การประเมินผลระหว่างการอบรมเป็นการประเมินกระบวนการอบรมเทคนิคและวิธีการอบรมรวมทั้งเนื้อหาว่ามีความสอดคล้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ 3. การประเมินผลหลังการอบรมเป็นการประเมินใน 2 ลักษณะคือ ประเมินพฤติกรรมและการประเมินผลดีธรรมรวมถึงการติดตามประเมินผลในพื้นที่ซึ่งจะทำให้ผู้ประเมินได้รับข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน

การประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรม (สุภาพ นัคราภรณ์, 2545)

1. การประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม โดยครอบคลุมประเด็นการจัดกิจกรรมการอบรมทรัพยากรและอุปกรณ์ โครงสร้างของวิชา วัตถุประสงค์เนื้อหาวิทยากร วิธีการฝึกอบรมและสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม 2. การประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรมเป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมโดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายรูปแบบ 3. การติดตามผลการฝึกอบรมเป็นการประเมินผู้เข้ารับการอบรมในท่ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน โดยนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้

การออกแบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (สุวิทย์ มูลคำ, 2550)

ผลงานหรือผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนมี 2 ลักษณะคือ ลักษณะที่ 1 พฤติกรรมการแสดงออกหรือสิ่งที่ ไม่ใช่ผลงานหรือชิ้นงาน การใช้วิธีการสังเกตสัมภาษณ์ การใช้ผลการบันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้องและการใช้แบบทดสอบที่เน้นการปฏิบัติจริง ลักษณะที่ 2 ผลงานและชิ้นงานที่เกิดขึ้น ใช้วิธีการตรวจผลงานการรายงานตนเองของผู้เรียนการใช้นบันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้องและการใช้ประเมินตนเอง

เทคนิคการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (ประยูร บุญใช้, 2549)

เทคนิคการสังเกตการสัมภาษณ์ การตรวจผลงานการรายงานตนเองการใช้นบันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้องและการใช้ประเมินตนเองและการให้ผู้เรียนปฏิบัติภาระงานตามสภาพจริง การสร้างรูบิคส์ เป็นแนวทางการให้คะแนนที่เกิดจากการรวมกันระหว่างเกณฑ์การให้คะแนนกับมาตรฐานประมาณค่าหรือระดับคะแนน โดยระบุถึงความแตกต่างของผลงานหรือประสิทธิภาพของงาน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้ การกำหนดรายการประเมินและกำหนดระดับคุณภาพของรายการที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินในลักษณะมาตรฐานจัดอันดับคุณภาพ

การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม
คุณลักษณะครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
ด้านการจัดการเรียนรู้
6 คุณลักษณะ ดังนี้
คุณลักษณะที่ 1 การทดสอบ และการสัมภาษณ์
คุณลักษณะที่ 2 การทดสอบ และการสัมภาษณ์
คุณลักษณะที่ 3 การตรวจเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์
คุณลักษณะที่ 4 การตรวจเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์
คุณลักษณะที่ 5 การตรวจเอกสาร การประเมินตนเอง และการสัมภาษณ์
คุณลักษณะที่ 6 การตรวจเอกสาร การประเมินตนเอง การสัมภาษณ์ และการบันทึกของผู้เข้ารับการอบรมและผู้ที่เกี่ยวข้อง

แบบสอบถามการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม
1. มีการประเมินผลก่อนการอบรม 2. มีการประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม 3. มีการประเมินผลหลังการฝึกอบรม 4. มีการประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรมโดยใช้การประเมินผลตามสภาพจริง โดยวิธีการดังต่อไปนี้ 4.1 การทดสอบ 4.2 การประเมินตนเอง 4.3 การประเมินโดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย 4.4 การสังเกต 4.5 การสัมภาษณ์ 4.6 การบันทึกของผู้เข้ารับการอบรม 4.7 การบันทึกโดยผู้ที่เกี่ยวข้อง 4.8 การใช้ประเมินตนเอง 5. มีการประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม

แบบสัมภาษณ์การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม
มีการประเมินผลก่อนการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม 2. การประเมินโดยใช้แบบประเมินคุณลักษณะความเป็นครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง โดยใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมโดยครู ประเมินตนเองและผู้วิจัยเป็นผู้ประเมิน 3. การประเมินเป็นรายตัวหรือรายคุณลักษณะ 4. การประเมินตนเองการประเมิน 4 ครั้ง โดยประเมินก่อนการอบรม 1 ครั้ง ระหว่างการอบรม 1 ครั้ง ระหว่างปฏิบัติภาคสนาม 1 ครั้ง และหลังการอบรม 1 ครั้ง 5. การประเมินโดยผู้วิจัยตรวจสอบก่อนการอบรม 1 ครั้ง ปฏิบัติจริงในภาคสนาม 1 ครั้ง และหลังการอบรม 1 ครั้ง 6. การใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างหลากหลายเช่น การทดสอบการสังเกตและการสัมภาษณ์ เป็นต้น

จากภาพที่ 5 การสังเคราะห์การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อ
กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ผลวิเคราะห์การวิเคราะห์การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร					แบบสอบถาม	แบบสัมภาษณ์	การวัดและประเมินผล
การวัดและประเมินผล การฝึกอบรม (จกกลณี ชูติมา เทวินทร์, 2544)	การประเมิน ความสำเร็จของ การฝึกอบรม (สุภาพ ฉัตรภรณ์, 2545)	การออกแบบการวัด และประเมินผล ตามสภาพจริง (สุวิทย์ มูลคำ, 2550)	เทคนิคการวัดและ ประเมินผล ตามสภาพจริง (ประยูร บุญใช้, 2549)	การประเมินความ เข้าใจแต่ละมิติ (Wiggins and McTighe, 2006)			
<p>1.การประเมินผลก่อนการ อบรม เป็นการประเมินผล เพื่อการวางแผนการอบรม เพื่อให้ได้ข้อมูล ที่เที่ยงตรงแน่นอนมาใช้ ประกอบ การวางแผน การ ออกแบบหลักสูตร</p> <p>2.การประเมินผลระหว่าง การอบรม เป็นการประเมิน กระบวนการอบรม เทคนิคและวิธีการอบรม รวมทั้งเนื้อหาว่ามีความ สอดคล้องและบรรลุตาม วัตถุประสงค์หรือไม่</p> <p>3.การประเมินผลหลังการ อบรม เป็นการประเมินใน 2 ลักษณะ คือ ประเมิน</p>	<p>1.การประเมินความพึง พอใจในการฝึกอบรม โดยครอบคลุมประเด็น การจัด กิจกรรมการ อบรม ทรัพยากรและ อุปกรณ์ โครงสร้างของ วิชา วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิทยากร วิธีการฝึกอบรม และสื่อที่ใช้ในการ ฝึกอบรม</p> <p>2.การประเมิน ประสิทธิภาพของการ ฝึกอบรมเป็นการประเมิน การเปลี่ยนแปลงความรู้ เจตคติและทักษะของผู้เข้า รับการอบรมโดยใช้วิธีการ ประเมินที่หลากหลาย</p>	<p>ผลงานหรือผลที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติกิจกรรม ของผู้เรียนมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 พฤติกรรมการแสดงออก หรือสิ่งที่ไม่ใช่ผลงาน หรือชิ้นงาน ควรใช้ วิธีการสังเกต สัมภาษณ์ การใช้ผลการบันทึกจาก ผู้ที่เกี่ยวข้องและการใช้ แบบทดสอบที่เน้นการ ปฏิบัติจริง</p> <p>ลักษณะที่ 2 ผลงานและ ชิ้นงานที่เกิดขึ้น ใช้ วิธีการตรวจผลงาน การ รายงานตนเองของผู้เรียน การใช้</p>	<p>-เทคนิคการสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจ ผลงาน การรายงาน ตนเอง การใช้บันทึกจาก ผู้ที่เกี่ยวข้อง และการ ใช้ เพิ่มสะสมงานและการ ให้ผู้เรียนปฏิบัติภาระงาน ตามสภาพจริง</p> <p>-การสร้างรูปวิทัศน์เป็น แนวทางการให้คะแนน ที่เกิดจากการรวมกัน ระหว่างเกณฑ์การให้ คะแนนกับมาตรฐาน ค่าหรือระดับคะแนน โดย ระบุถึงความแตกต่างของ ผลงานหรือประสิทธิภาพ ของงานโดยมีขั้นตอนใน</p>	<p>1.อธิบาย หมายถึง ผู้เรียน ที่มีความเข้าใจอย่าง แท้จริงจะสามารถอธิบาย ได้ คำสำคัญที่ใช้ในการตั้ง คำถาม เช่น สาธิตบรรยาย สอน ออกแบบ เกณฑ์การ ประเมิน ได้แก่ ถูกต้อง สมเหตุสมผล เป็นระบบ และคาดคะเนได้</p> <p>2.ดีความ หมายถึง ผู้เรียน ที่มีความเข้าใจอย่าง แท้จริงจะสามารถดีความ ได้ คำสำคัญที่ใช้ในการตั้ง คำถาม เช่น สร้างคำ อุปมาอุปไมย วิทยักษ์ จัดทำ เป็นเอกสาร ประเมินค่า</p>	<p>1.มีการประเมินผล ก่อนการอบรม</p> <p>2.มีการประเมินผล ระหว่างการ ฝึกอบรม</p> <p>3.มีการประเมินผล หลังการฝึกอบรม</p> <p>4.มีการประเมิน ประสิทธิภาพของ การฝึกอบรมโดย ใช้การประเมินผล ตามสภาพจริงโดย วิธีการดังต่อไปนี้</p> <p>4.1 การทดสอบ</p> <p>4.2 การประเมิน ตนเอง</p>	<p>1.มีการประเมินผล ก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการ ฝึกอบรมและหลัง การฝึกอบรม</p> <p>2. ควรประเมินโดย ใช้แบบประเมิน คุณลักษณะครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลง โดยใช้วิธีการสังเกต พฤติกรรมโดยครู ประเมินตนเองและ ผู้วิจัยเป็นผู้ประเมิน</p> <p>3. ควรประเมินเป็น รายด้านหรือราย</p>	<p>คุณลักษณะที่ 1 การทดสอบ และการสัมภาษณ์</p> <p>คุณลักษณะที่ 2 การทดสอบ และการสัมภาษณ์</p>

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร					แบบสอบถาม	แบบสัมภาษณ์	การวัดและประเมินผล
การวัดและประเมินผล การฝึกอบรม (จงกลณี ชูติมา เทวินทร์, 2544)	การประเมิน ความสำเร็จของ การฝึกอบรม (สุภาพ จัตราภรณ์, 2545)	การออกแบบการวัด และประเมินผล ตามสภาพจริง (สุวิทย์ มูลคำ, 2550)	เทคนิคการวัดและ ประเมินผล ตามสภาพจริง (ประยูร บุญใช้, 2549)	การประเมินความ เข้าใจแต่ละมิติ (Wiggins and McTighe, 2006)	การวัดและ ประเมินผลการ ฝึกอบรม	การวัดและ ประเมินผลการ ฝึกอบรม	การฝึกอบรม คุณลักษณะครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้ 6 คุณลักษณะ
พฤติกรรมและการ ประเมินผลลัพธ์ รวมถึง การติดตามประเมินผลใน พื้นที่ซึ่งจะทำให้ผู้ ประเมินได้รับข้อมูลที่ ถูกต้องชัดเจน		บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และการใช้เพิ่มสละสม งาน	การดำเนินงาน คือ การ กำหนดรายการประเมิน และกำหนดระดับ คุณภาพของรายการที่	เป็นต้น เกณฑ์การประเมิน ได้แก่ มีความหมาย ชัดเจน เห็นภาพ	4.3 การประเมิน โดยผู้วิจัยและ ผู้ช่วยวิจัย	คุณลักษณะ	
	3.การติดตามผลการ ฝึกอบรม เป็นการ ประเมินผู้เข้ารับการ อบรมในที่ปฏิบัติงาน เข้ารับการอบรมในการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การทำงาน โดยนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับ จากการอบรมไป ประยุกต์ใช้		จะใช้เป็นเกณฑ์ในการ ประเมินในลักษณะมาตร จัดอันดับคุณภาพ	3.ใช้ หมายถึง ผู้เรียนที่มี ความเข้าใจอย่างแท้จริง จะสามารถใช้ความรู้และมี ความรู้ ในวิธีการ (Know- How) ที่สำคัญที่ใช้ในการ ตั้งคำถาม เช่น ปรับ สร้าง ทดสอบ ตัดสิน เกณฑ์การ ประเมิน ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คล่อง ปรับตัวได้ สว่างงาม	4.4 การสังเกต 4.5 การสัมภาษณ์ 4.6 การบันทึกของ ผู้เข้ารับการอบรม 4.7 การบันทึกโดย ผู้ที่เกี่ยวข้อง 4.8 การใช้เพิ่มสละสม งาน 5. มีการประเมิน ความพึงพอใจใน การฝึกอบรม	4. การประเมิน ตนเองควรประเมิน 4 ครั้ง โดยประเมิน ก่อนการอบรม 1 ครั้ง ระหว่างการ อบรม 1 ครั้ง ระหว่างปฏิบัติ ภาคสนาม 1 ครั้ง และหลังการอบรม 1 ครั้ง	คุณลักษณะที่ 3 การตรวจเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร					แบบสอบถาม	แบบสัมภาษณ์	การวัดและประเมินผล
การวัดและประเมินผล การฝึกอบรม (จงกลณี ชูติมา เทวินทร์, 2544)	การประเมิน ความสำเร็จของ การฝึกอบรม (สุภาพ จัตราภรณ์, 2545)	การออกแบบการวัด และประเมินผล ตามสภาพจริง (สุวิทย์ มูลคำ, 2550)	เทคนิคการวัดและ ประเมินผล ตามสภาพจริง (ประยูร บุญใช้, 2549)	การประเมินความ เข้าใจแต่ละมิติ (Wiggins and McTighe, 2006)	การวัดและ ประเมินผลการ ฝึกอบรม	การวัดและ ประเมินผลการ ฝึกอบรม	การฝึกอบรม คุณลักษณะครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้ 6 คุณลักษณะ
				4.เห็นอกเห็นใจผู้อื่น คือ ผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่าง แท้จริงจะเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่นได้ เข้าถึงความรู้สึก และทัศนะของผู้อื่น คำสำคัญ ที่ใช้ในการตั้งคำถาม เช่น เปิดเผย เชื่อ พิจารณา จินตนาการเชื่อมโยง เกณฑ์ การประเมิน ได้แก่ วัตถุประสงค์ รับรู้ เปิดผยอมรับรู้ มองไกล		5. การประเมินโดย ผู้วิจัย ควรประเมิน ก่อนการอบรม 1 ครั้ง ปฏิบัติจริงใน ภาคสนาม 1 ครั้ง และหลังการอบรม 1 ครั้ง	คุณลักษณะที่ 5 การตรวจ เอกสาร การประเมิน ตนเองและการสัมภาษณ์
						6. ควรใช้วิธีการ เก็บรวบรวมข้อมูล อย่างหลากหลาย เช่น การทดสอบ การสังเกต และการ สัมภาษณ์ เป็นต้น	คุณลักษณะที่ 4 การตรวจ เอกสาร การสังเกต และ การสัมภาษณ์

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร					แบบสอบถาม	แบบสัมภาษณ์	การวัดและประเมินผล
การวัดและประเมินผล การฝึกอบรม (จงกลณี ชูติมา เทวินทร์, 2544)	การประเมิน ความสำเร็จของ การฝึกอบรม (สุภาพ จัตราภรณ์, 2545)	การออกแบบการวัด และประเมินผล ตามสภาพจริง (สุวิทย์ มูลคำ, 2550)	เทคนิคการวัดและ ประเมินผล ตามสภาพจริง (ประยูร บุญใช้, 2549)	การประเมินความ เข้าใจแต่ละมิติ (Wiggins and McTighe, 2006)	การวัดและ ประเมินผลการ ฝึกอบรม	การวัดและ ประเมินผลการ ฝึกอบรม	การฝึกอบรม คุณลักษณะครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงงานการ จัดการเรียนรู้ 6 คุณลักษณะ
				5. รู้จักตัวเอง หมายถึง ผู้เรียนที่มีความเข้าใจ อย่างแท้จริงจะรู้จักตัวเอง คำสำคัญที่ใช้ในการตั้ง คำถาม เช่น รู้คิด สะท้อน ประเมินตนเอง เกณฑ์การ ประเมิน ได้แก่ ตนเอง อภิปัญญา ปรับตัว สะท้อน ข้อมูลกลับ เกลียว ฉลาด			คุณลักษณะที่ 6 การตรวจ เอกสาร การประเมิน ตนเอง การสัมภาษณ์ และ การบันทึกของผู้เข้ารับ การอบรมและผู้ที่เกี่ยวข้อง

จากตารางที่ 14 สรุปได้ว่าการจัดและประเมินผลการฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้มีการดำเนินการดังนี้ คุณลักษณะที่ 1 ประเมินโดยใช้การทดสอบและการสัมภาษณ์ คุณลักษณะที่ 2 ประเมินโดยใช้การทดสอบและการสัมภาษณ์ คุณลักษณะที่ 3 ประเมินโดยใช้การประเมินโดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย การสังเกตและการสัมภาษณ์ คุณลักษณะที่ 4 ประเมินโดยใช้การประเมิน โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย การสังเกต การสัมภาษณ์และการประเมินตนเอง คุณลักษณะที่ 5 ประเมินโดยใช้การประเมิน โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย การประเมินตนเองและการสัมภาษณ์ คุณลักษณะ ที่ 6 ประเมินโดยใช้การประเมินตนเอง การประเมิน โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย การสัมภาษณ์และการบันทึกของผู้เข้ารับการอบรมและผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.3 การกำหนดเนื้อหาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

2.3.1 การวิเคราะห์เอกสาร

ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิดคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass and Avolio, 1999) การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง (กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา, 2550) สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

การปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2524 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545) มาตรา 32 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด และจากแนวคิดการปฏิรูปการเรียนรู้ของประชาคมการศึกษา นักคิด นักการศึกษา สถาบันทางสังคม ศาสนา วัฒนธรรมและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา กล่าวถึงเหตุผลและความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษาไว้ 5 ประการคือ 1) เพื่อคุณภาพของคนไทยให้เป็นคนที่มีความรู้คู่คุณธรรม ตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น รู้จักควบคุมตนเองให้อยู่ในครรลองแห่งความดีงาม ขยัน ซื่อสัตย์ และเคารพกฎของสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 2) เพื่อเพิ่มพูนความเข้มแข็งของสังคมไทย 3) เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคโลกาภิวัตน์อันเป็นยุคอิเล็กทรอนิกส์และใยแก้วนำแสงที่วิทยาการเจริญก้าวหน้า 4) เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ครู พ่อแม่ ผู้ปกครองและสังคมไทย และ 5) เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย เพื่อให้บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการได้แก่ 1) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในเรื่องของเนื้อหาสาระที่สอน การจัดการกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนานวัตกรรมการสอน และการ

วัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน มีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นไทย และสามารถจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนได้ 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน มีความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และนำข้อมูลสารสนเทศเหล่านั้นไปใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย มีความสามารถในการนำชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาและเข้าร่วมในกิจกรรมของชุมชน

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ แบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio) มีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นการที่ผู้นำจะต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง เฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ มีความตั้งใจ เชื่อมมั่นในตนเอง แน่วแน่ ในอุดมการณ์ เป็นต้น 2) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นผู้แนะนำและเป็นທີ່ปรึกษาและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามเป็นรายบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นคุณลักษณะของผู้นำในการประพฤติในทางที่ถูกต้องใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในให้ผู้ตามเกิดความท้าทาย ความหมาย และกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดี และ 4) การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เนื้อหาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนารูปแบบการสอน การจัดการชั้นเรียนและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

2.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของครู โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการกำหนดเนื้อหาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม (N=35)

ข้อที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	มีคำอธิบายเนื้อหาชัดเจน	3.69	0.76	เห็นด้วยมาก
2	เนื้อหาควรตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของการ อบรม ครอบคลุมความรู้และคุณลักษณะของการ เป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ในเรื่องต่อไปนี้			
	2.1 คุณลักษณะของการเป็นครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	3.73	0.85	เห็นด้วยมาก
	2.2 การเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.74	0.78	เห็นด้วยมาก
	2.3 หลักการ ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนร่วมสมัย	3.57	0.74	เห็นด้วยมาก
	2.4 การประเมินผลตามสภาพจริง	3.56	0.75	เห็นด้วยมาก
	2.5 การวิเคราะห์ผู้เรียน	3.89	0.99	เห็นด้วยมาก
	2.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.03	0.92	เห็นด้วยมาก
	รวม	3.74	0.19	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 15 พบว่า เนื้อหาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมโดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ย 3.74 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 2.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย 4.03 รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 2.5 การวิเคราะห์ผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ย เรียงตามลำดับ ดังนี้ 4.03, 3.89 โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2.4 การประเมินผลตามสภาพจริง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

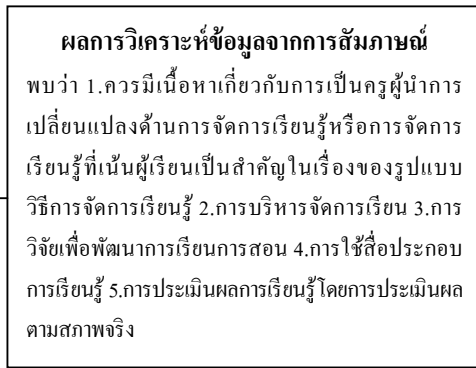
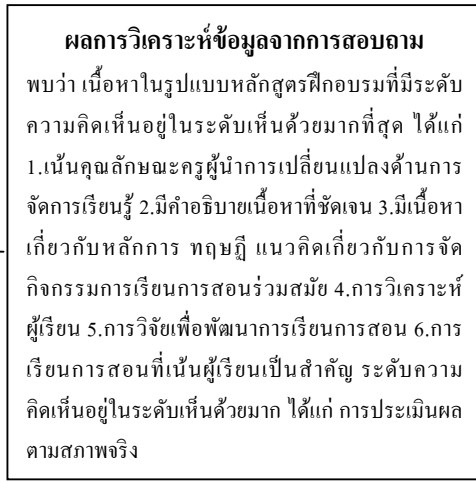
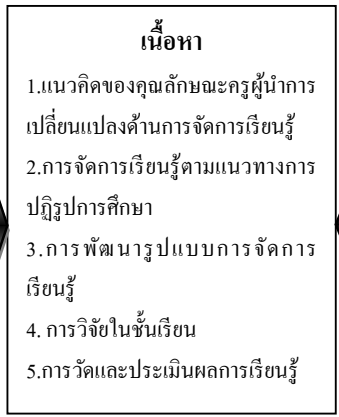
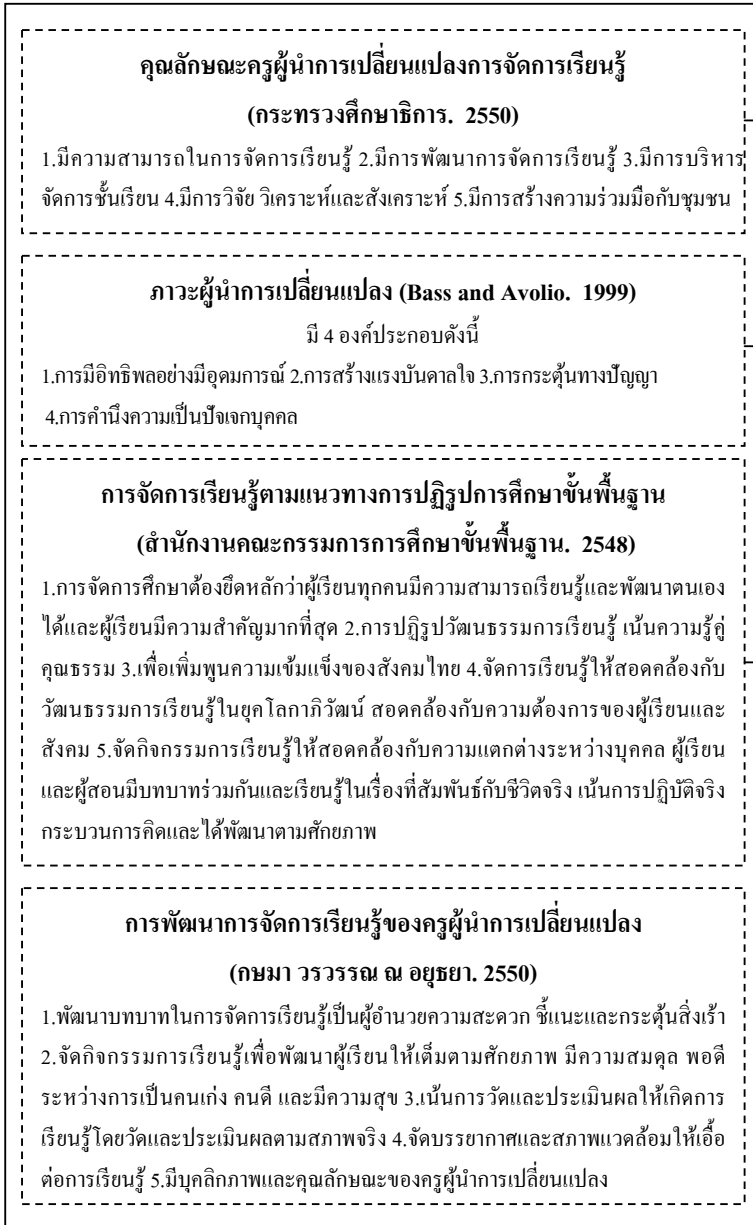
ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับเนื้อหาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับเนื้อหาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม
(N=20)

เนื้อหาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ	ความถี่	ร้อยละ
1. คุณลักษณะการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา	20	100
2. การบริหารจัดการชั้นเรียน	19	95.00
3. การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	17	85.00
4. การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้	14	70.00
5. การประเมินผลการเรียนรู้โดยการประเมินผลตามสภาพจริง	14	70.00
6. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	10	50.00
7. ทฤษฎีการเรียนรู้	4	20.00

จากตารางที่ 16 พบว่า ประเด็นเนื้อหาที่มีความถี่สูงสุดคือ คุณลักษณะการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา มีความถี่สูงสุด มีความถี่ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ประเด็นเนื้อหาที่มีความถี่ต่ำที่สุด คือ ทฤษฎีการเรียนรู้ มีความถี่ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00

จากการวิเคราะห์เอกสาร ข้อมูลจากการสอบถามและสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นและสังเคราะห์เนื้อหาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ดังแสดงในภาพที่ 6



ภาพที่ 6 การสังเคราะห์เพื่อกำหนดเนื้อหาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

จากภาพที่ 6 การสังเคราะห์เพื่อกำหนดเนื้อหาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การกำหนดเนื้อหาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 วิเคราะห์การกำหนดเนื้อหาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร				ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากการสอบถาม	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากการสัมภาษณ์	เนื้อหา
คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass and Avolio, 1999)	การจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548)	การพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ (กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา, 2550)			
	<ul style="list-style-type: none"> - การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ - การสร้างแรงบันดาลใจ - การกระตุ้นทางปัญญา - การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิรูปวัฒนธรรมการเรียนรู้ เน้นความรู้คู่คุณธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - มีบุคลิกภาพและคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> - เน้นคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีเนื้อหาเกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมสมัยด้านการจัดการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีเนื้อหาเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
<ul style="list-style-type: none"> - สามารถจัดการเรียนรู้ - มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ - มีการบริหารจัดการชั้นเรียน - มีการวิจัย วิเคราะห์และสังเคราะห์ - มีการสร้างความร่วมมือกับชุมชน 		<ul style="list-style-type: none"> - จัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมในการเรียนรู้ในยุคโลกาภิวัตน์ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาบทบาทในการจัดการเรียนรู้เป็นผู้อำนวยความสะดวก ชี้แนะ และกระตุ้นตั้งเร็ว 	<ul style="list-style-type: none"> - เน้นคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - เน้นคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ - มีเนื้อหาเกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมสมัย - เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในเรื่องของรูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ 	

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร				ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐาน จากการสอบถาม	ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐาน จากการสัมภาษณ์	เนื้อหา
คุณลักษณะครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงการ จัดการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (Bass, 1999)	การจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูป การศึกษา ขั้นพื้นฐาน (สพฐ. 2548)	การพัฒนาครูผู้นำ การจัดการเรียนรู้ (เกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. 2550)			
		- จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้เรียน ผู้สอนมีบทบาทร่วมกันและเรียนรู้ในเรื่องที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง เน้นการปฏิบัติจริง กระบวนการคิดและได้พัฒนาตามศักยภาพ	- จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มีความสมดุล พอดีระหว่าง การเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข	- มีเนื้อหาเกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมสมัย การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวิเคราะห์ผู้เรียน การเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การประเมินผลตามสภาพจริง	- การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา - การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ - การวิจัยในชั้นเรียน - การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	

จากตารางที่ 17 วิเคราะห์การกำหนดเนื้อหาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จากการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาครูผู้ว่าการจัดการเรียนรู้ของกษมา วรวรรณ ณ อยุธา ข้อมูล จากการสอบถามและสัมภาษณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากการสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากการสัมภาษณ์ สรุปเนื้อหาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ดังนี้ 1. คุณลักษณะครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ 3. การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4. การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ 5. การวิจัยในชั้นเรียน 6. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้

2.5 การกำหนดกิจกรรมการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

2.5.1 ผลการวิเคราะห์เอกสาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem-based Learning) การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นหลัก (Project-based learning) การจัดการเรียนรู้แบบรับใช้ (Service Learning) วิธีสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง (Case) สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

การวิเคราะห์แนวคิดการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง ผู้เรียนมีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา มีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยผู้สอนกำหนดสถานการณ์ปัญหาขึ้นหรือใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันเป็นสิ่งเร้าให้เกิดการค้นหาคำตอบจากการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ผู้สอนเป็นเพียงผู้ชี้แนะและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ โดยสถานการณ์ปัญหานั้นต้องดึงดูดความสนใจของผู้เรียน

การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักเริ่มจากการนำเสนอสถานการณ์ปัญหาแก่ผู้เรียนให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มย่อยช่วยกันวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาและกำหนดประเด็นการเรียนรู้แล้วกำหนดหัวข้อในการค้นคว้า จากนั้นสมาชิกในกลุ่มแยกย้ายกันไปเสาะแสวงหาคำตอบจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความถนัด เมื่อได้คำตอบแล้วนำมาเสนอต่อสมาชิกในกลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน หากไม่สามารถหาคำตอบได้ต้องกลับไปศึกษาใหม่ ผู้สอนใช้การบรรยายสั้น ๆ ในเนื้อหาส่วนที่ยากแก่การเข้าใจ จากนั้นสรุปความรู้ใหม่เพื่อเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหานั้น การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักจึงจะสิ้นสุด

การวิเคราะห์แนวคิดวิธีการสอนแบบโครงการใช้วิธีการสอนแบบโครงการเป็นวิธีการสอนโดยเน้นการศึกษาหาความรู้โดยการทำโครงการเพื่อทำการศึกษาให้เกิดความเข้าใจในปัญหาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยที่ผู้เรียนจะพัฒนาการตั้งคำถามแสดงความสามารถค้นหาทางแก้ปัญหาเสนอกระบวนการแก้ปัญหาและทดลองแก้เสนอข้อค้นพบ เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรื่องที่จะศึกษาด้วยตนเอง โดยการกำหนดประเด็นปัญหาขึ้นมาตามความสนใจแล้วใช้กระบวนการแก้ปัญหาภายในกระบวนการศึกษาหาความรู้ตามวิธีการของตนจนบรรลุความสำเร็จหลักการของการสอนแบบโครงการ ผู้เรียนทำการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยทำความเข้าใจในรายละเอียดของเรื่องนั้น ๆ จนพบคำตอบที่ต้องการ

การวิเคราะห์แนวคิดการเรียนรู้โดยการรับใช้สังคมการเรียนรู้โดยการรับใช้สังคมเป็นการเรียนรู้จากรูปธรรมไปสู่นามธรรมอันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความคิด ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง จึงทำให้ มีความหมายต่อตนเองและต้องการที่จะนำไปใช้ประสบการณ์ในด้านการรับใช้สังคม นับเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่าสูงต่อการเรียนรู้ การรับใช้สังคมตามความต้องการของชุมชน และสังคมเป็นการเรียนรู้สาระวิชาการที่มีความสอดคล้องกับเรื่องที่เรียนในห้องเรียนที่ผู้เรียนสามารถนำไปบูรณาการกับกิจกรรมการรับใช้สังคม โดยกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติขึ้นเกิดจากความสนใจของผู้เรียนและเป็นความต้องการของชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่ นำประสบการณ์ที่ตนเองได้รับมาวิเคราะห์ สรุปผลเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไปมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขอบเขตของชุมชน ผู้เรียนต้องกำหนดขอบเขตชุมชนให้ชัดเจนวาดภาพของชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถกำหนดองค์ประกอบทั้งหมดของชุมชนได้และสามารถร่วมมือกับสมาชิกกลุ่มอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดีและเพื่อความชัดเจนในการรับรู้เกี่ยวกับชุมชนนั้น ขั้นตอนที่ 2 หาความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่สำคัญของชุมชน โดยการสำรวจ อภิปรายกับคนในชุมชนและศึกษาจากวิธีการต่าง ๆ แล้วเลือกปัญหาที่สำคัญ ขั้นตอนที่ 3 กำหนดนโยบายสาธารณะที่จะส่งผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่และจะเกิดผลในทางที่เกิดประโยชน์ ขั้นตอนที่ 4 วางแผนปฏิบัติการสำหรับการรับใช้สังคม และขั้นตอนที่ 5 สะท้อนความคิดและประเมินผล ผู้เรียนต้องประเมินผลโครงการและประเมินการเรียนรู้ของตนเองด้วย

การวิเคราะห์แนวคิดวิธีสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง ประกอบด้วย ขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้สอน/ผู้เรียนนำเสนอกรณีตัวอย่าง 2) ผู้เรียนศึกษากรณีตัวอย่าง 3) ผู้เรียนอภิปรายประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบ 4) ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายคำตอบ 5) ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาของผู้เรียนและสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การกำหนดกิจกรรมการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมกำหนดโดยเน้นในเรื่องของการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา ทำความเข้าใจกับปัญหา ระบุ วิเคราะห์ปัญหา ตั้งสมมติฐาน และศึกษาค้นคว้าเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาโดยใช้

โครงการที่ประกอบไปด้วยกิจกรรมการปฏิบัติในสถานการณ์จริงในชุมชน รวมถึงวิเคราะห์กรณีศึกษาและนำเสนอผลการดำเนินการตามโครงการ นอกจากนี้ ยังมีการนิเทศ ติดตามผลโดยใช้กิจกรรมการสอนแนะ การเสริมศักยภาพและการประชุมกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่

2.5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของครูโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการกำหนดกิจกรรมการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม (N=357)

ข้อที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ควรเป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	4.52	0.8	เห็นด้วยมากที่สุด
2	ควรเป็นการฝึกอบรมที่เน้นการบรรยายโดยวิทยากรเป็นหลัก	2.26	0.79	เห็นด้วยน้อย
3	ควรมีกิจกรรมที่หลากหลาย	4.57	0.81	เห็นด้วยมากที่สุด
4	ควรมีการศึกษาดูงานในโรงเรียนต้นแบบครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.30	0.69	เห็นด้วยมาก
5	กิจกรรมควรกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วม	4.30	0.74	เห็นด้วยมาก
6	ควรมีการฝึกปฏิบัติจริงในโรงเรียน	4.52	0.77	เห็นด้วยมากที่สุด
7	ควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม	4.25	0.97	เห็นด้วยมาก
8	ควรมีการประชุม อภิปรายเป็นระยะ ๆ	4.25	0.86	เห็นด้วยมาก
9	วิทยากรควรแนะนำ สาธิต ในขณะที่นิเทศ	4.56	0.86	เห็นด้วยมากที่สุด
10	อื่น ๆ (ระบุ) การอบรมโดยใช้ครูพี่เลี้ยง , การอบรมทางไกลโดยใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง	4.52	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม		4.20	0.84	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 18 พบว่า การกำหนดกิจกรรมการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ ควรมี

กิจกรรมที่หลากหลายรองลงมา ได้แก่ วิทยากรควรแนะนำ สารคดีในขณะทีนี้เทศ โดยมีคะแนนเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ 4.57 และ 4.56 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด ควรเป็นการฝึกอบรมที่เน้นการบรรยายโดยวิทยากรเป็นหลัก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.26

2.5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

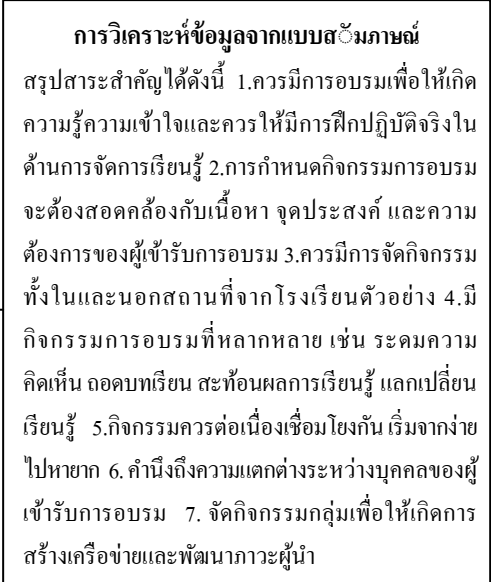
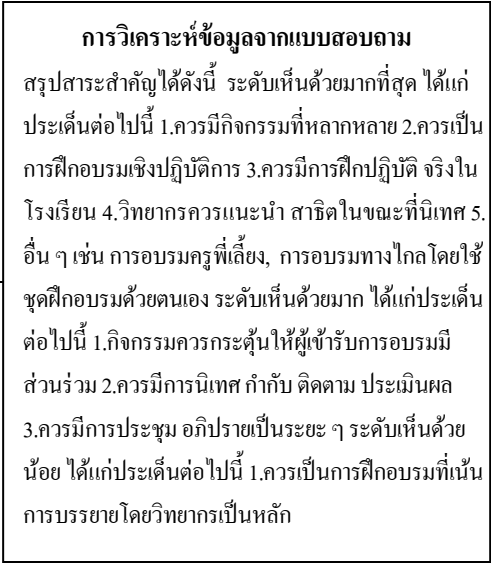
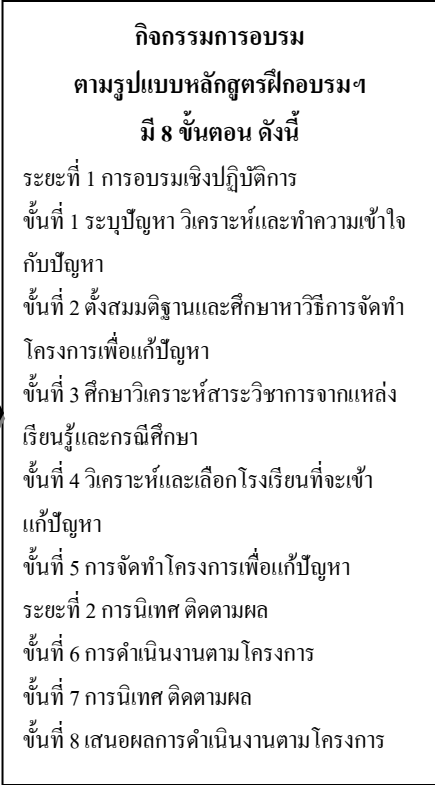
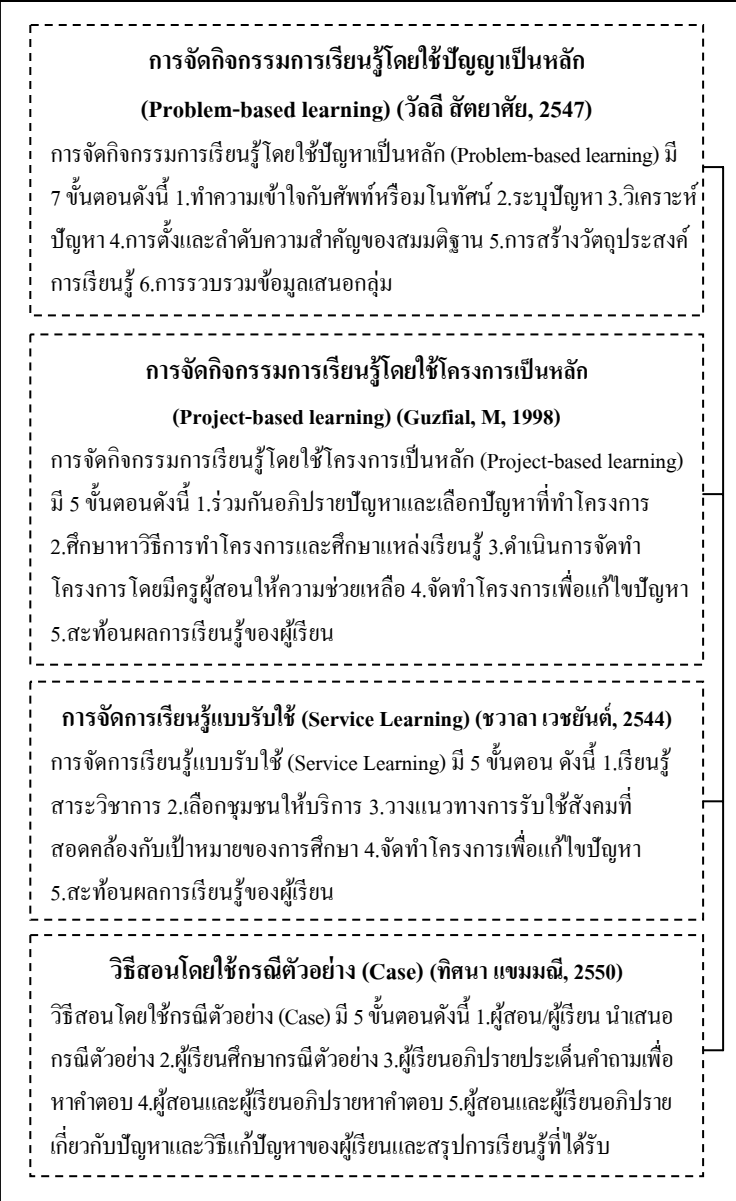
ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับกิจกรรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับกิจกรรมการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม (N=20)

เนื้อหาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ	ความถี่	ร้อยละ
1. ควรมีการอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและควรให้มีการฝึกปฏิบัติจริงในด้านการจัดการเรียนรู้	20	100
2. การกำหนดกิจกรรมการอบรมจะต้องสอดคล้องกับเนื้อหา จุดประสงค์และความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม	18	90.00
3. ควรมีการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกสถานที่จากโรงเรียนตัวอย่าง	17	85.00
4. มีกิจกรรมการอบรมที่หลากหลาย เช่น ระดมความคิดเห็น ถอดบทเรียน สะท้อนผลการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	15	75.00
5. กิจกรรมควรต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน เริ่มจากง่ายไปหายาก	15	75.00
6. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เข้ารับการอบรม	13	65.00
7. จัดกิจกรรมแยกกลุ่มเพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายและการพัฒนาภาวะผู้นำ	10	50.00
8. ให้มีการปฏิบัติการวิจัยเต็มรูปแบบเป็นรายบุคคล	2	10.00

จากตารางที่ 19 พบว่าประเด็นสำคัญในการกำหนดกิจกรรมในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม ครูผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ควรมีการอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและควรให้มีการฝึกปฏิบัติจริงในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยมีความถี่ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนประเด็นที่มีความถี่ต่ำที่สุด ได้แก่ ให้มีการปฏิบัติการวิจัยเต็มรูปแบบเป็นรายบุคคล มีความถี่ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

จากการวิเคราะห์เอกสาร ข้อมูลจากการสอบถามและสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็น และ
สังเคราะห์กิจกรรมการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการ
เรียนรู้ ดังแสดงในภาพที่ 7



ภาพที่ 7 การกำหนดกิจกรรมการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม
 ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

จากภาพที่ 7 การสังเคราะห์กิจกรรมการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การกำหนดกิจกรรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ดังแสดงในตารางที่ 20

ตาราง 20 วิเคราะห์การกำหนดกิจกรรมการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร				การวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถาม	การวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสัมภาษณ์	กิจกรรมการอบรมตามรูปแบบ หลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดย ใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem-based learning) (วัลลี สัตยาชัย, 2547)	การจัดการเรียนรู้ โดยใช้โครงการ เป็นหลัก (Guzfial, M, 1998)	การจัดการเรียนรู้ แบบรับใช้ (ชวลา เวชยันต์, 2544)	วิธีสอน โดยใช้กรณี ตัวอย่าง (ทิตนา แคมมณี, 2550)			
- ทำความเข้าใจกับศัพท์หรือ มโนทัศน์ ระบุปัญหาและการ วิเคราะห์ปัญหา	- ร่วมอภิปรายปัญหา และเลือกปัญหาที่จะ ทำโครงการ	-	- อภิปราย เกี่ยวกับปัญหา และวิธีแก้ปัญหา ของผู้เรียน	-	-	ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ขั้นที่ 1 ระบุปัญหา วิเคราะห์และทำ ความเข้าใจกับปัญหา
- การตั้งและลำดับความสำคัญ ของสมมติฐาน	- ศึกษาวิธีทำ โครงการและศึกษา แหล่งเรียนรู้	-	-	-	-	ขั้นที่ 2 ตั้งสมมติฐานและศึกษาวิธีการ จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา
- การรวบรวมข้อมูลเสนอกลุ่ม	- ศึกษาวิธีทำ โครงการและศึกษา แหล่งเรียนรู้	-	- การศึกษากรณี ตัวอย่าง	-	- การจัดกิจกรรมทั้งใน และนอกสถานที่และ จากโรงเรียนตัวอย่าง	ขั้นที่ 3 ศึกษาวิเคราะห์สาระวิชาการจาก แหล่งเรียนรู้และกรณีศึกษา
- การรวบรวมข้อมูลเสนอกลุ่ม	- ศึกษาวิธีทำโครงการ และศึกษาแหล่ง เรียนรู้	- เลือกชุมชน - ให้บริการ	-	-	-	ขั้นที่ 4 วิเคราะห์และเลือกโรงเรียนที่จะ เข้าแก้ปัญหา

ตาราง 20 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร				การวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถาม	การวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสัมภาษณ์	กิจกรรมการอบรมตามรูปแบบ หลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอน เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem-based learning) (วัลลี สัตยาศัย, 2547)	การจัดการเรียนรู้ โดยใช้โครงการ เป็นหลัก (Guzfial, M, 1998)	การจัดการ เรียนรู้ แบบรับใช้ (ชวาลา เวชยันต์ , 2544)	วิธีสอน โดยใช้กรณี ตัวอย่าง (ทิตนา เขมมณี, 2550)			
- สร้างวัตถุประสงค์การเรียนรู้	- ดำเนินการจัดทำ โครงการโดยมี ครูผู้สอนให้ความ ช่วยเหลือแนะนำ	- จัดทำโครงการ เพื่อแก้ปัญหา	-	-	- มีการอบรมเพื่อให้ เกิดความรู้ความเข้าใจ และควรให้มีการฝึก ปฏิบัติจริง	ขั้นที่ 5 การจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา
-	- นำเสนอโครงการ และดำเนินการตาม โครงการ	-	-	- ควรมีการฝึกปฏิบัติ จริงในโรงเรียน	- กิจกรรมควรต่อเนื่อง เชื่อมโยง - ควรมีกิจกรรมทั้งใน และนอกสถานที่	ระยะที่ 2 การนิเทศ ติดตามผล ขั้นที่ 6 การดำเนินงานตามโครงการ
-	- การดำเนินงาน ตามโครงการ	-	-	- ควรมีการฝึกปฏิบัติ จริงในโรงเรียน		ขั้นที่ 7 การนิเทศ ติดตามผล

ตาราง 20 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร				การวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถาม	การวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสัมภาษณ์	กิจกรรมการอบรมตามรูปแบบ หลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอน เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem-based learning) (วัลลี สัตยาศัย, 2547)	การจัดการเรียนรู้ โดยใช้โครงการ เป็นหลัก (Guzfial, M, 1998)	การจัดการ เรียนรู้ แบบรับใช้ (ชวาลา เวชยันต์ , 2544)	วิธีสอน โดยใช้กรณี ตัวอย่าง (ทิตนา เขมมณี, 2550)			
- การรวบรวมข้อมูลเสนอกลุ่ม	- สรุปผลการเรียนรู้ที่ได้จากการทำโครงการ	- สะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	- ผู้สอนผู้เรียนอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาและวิธีแก้ปัญหาของผู้เรียนและสรุปผลการเรียนรู้ที่ได้รับ	-	- ถอดบทเรียน สะท้อนผลการเรียนรู้	ขั้นที่ 8 เสนอผลการดำเนินงานตามโครงการ
-	- ประเมินผลโครงการ	-	-	- การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล	-	

จากตารางที่ 20 การวิเคราะห์การกำหนดกิจกรรมการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นหลัก การจัดการเรียนรู้แบบรับใช้ วิธีสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์และสรุปกิจกรรมการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้ดังนี้ ระยะเวลาที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ขั้นที่ 1 ระบุปัญหา วิเคราะห์และทำความเข้าใจกับปัญหา ขั้นที่ 2 ตั้งสมมติฐานและศึกษาหาวิธีการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา ขั้นที่ 3 ศึกษาวิเคราะห์สาระวิชาการจากแหล่งเรียนรู้และกรณีศึกษา ขั้นที่ 4 วิเคราะห์และเลือกโรงเรียนที่จะเข้าแก้ปัญหา ขั้นที่ 5 การจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา ระยะเวลาที่ 2 การนิเทศ ติดตามผล 8 สัปดาห์ ขั้นที่ 6 การดำเนินงานตามโครงการ ขั้นที่ 7 การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ขั้นที่ 8 เสนอผลการดำเนินงานตามโครงการ

1.6 การกำหนดบทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม

1.6.1 ผลการวิเคราะห์เอกสาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) การจัดการเรียนรู้แบบช่วยเสริมศักยภาพ (Scaffolding) แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมโดยการสอนแนะ (Coaching) และ การจัดการเรียนรู้โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Access Learning) สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ได้ให้การช่วยเหลือ ชี้แนะ แนะนำ ปรึกษา ประคับประคอง จัดสภาพการณ์ กระตุ้น และส่งเสริมด้วยเทคนิควิธีต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างเชื่อมโยง มีความหมายบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดการฝึกอบรมแบบสอนแนะ การสอนแนะเป็นกระบวนการหนึ่งที่น่าสนใจในการ ฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นที่การให้คำแนะนำ การให้ความรู้ ให้แนวทางในการปฏิบัติการ ให้คำชี้แนะ ซึ่งการและกันจะดำเนินการภายใต้บรรยากาศของความไว้วางใจ การยอมรับและการติดตามผลการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่สำคัญของการสอนแนะที่มีประสิทธิภาพก็คือการทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้สึกรู้ว่ามีปัญหา จำเป็นต้องรู้ และต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความต้องการในการเรียนรู้ที่ขณะเฉพาะ เข้าใจจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ที่ขณะนั้นมีการอธิบายหรือศึกษาทฤษฎีและหลักพื้นฐานให้เข้าใจอย่างชัดเจน แล้วจึงสาธิตที่ขณะนั้นให้ดูหลายๆ ครั้งใน

สถานการณ์ที่แตกต่างกันในขั้นต่อไปจะต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพราะข้อมูลป้อนกลับจะชี้ให้เห็นถึงผลของการใช้ทักษะนั้น เพื่อแก้ไขปรับปรุงต่อไป

แนวคิดการเรียนรู้แบบช่วยเสริมศักยภาพ การช่วยเสริมศักยภาพเป็นกระบวนการช่วยเหลือสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยผู้สอนคอยให้การช่วยเหลือหรือผู้เรียนให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียน ผู้สอน หรือผู้ที่มีศักยภาพมากกว่าเป้าหมายของการช่วยเหลือคือทำให้ผู้เรียนสามารถสามารถปฏิบัติงานที่ผู้เรียนไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเองวิธีการช่วยเหลือจะค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงไปตามระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เรียน โดยการช่วยเหลือจะค่อย ๆ ลดลงในขณะที่ผู้เรียนค่อย ๆ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และเมื่อผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระแล้ว การช่วยเหลือในการทำกิจกรรมนั้นจะยุติลง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-access Learning) เดิมใช้คำว่า Auto-Didactic (Sykes, 1997) เป็นแนวคิดที่จะพัฒนาขึ้นในหลายประเทศและหลายวัฒนธรรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเตรียมการให้ผู้เรียนเลือกเรียน ยืดหยุ่น และรับผิดชอบ ในการเรียนได้ก่อนที่จะตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเองผู้เรียนเองอาจจะเลือกเอาผู้อื่นมาคอยอำนวยความสะดวก และช่วยเหลือในระหว่างที่เรียนก็ได้ เพราะอย่างไรก็ตามการเรียนด้วยตนเองนี้ ก็ยังยึดครูผู้สอนเป็นแหล่งเรียนรู้ลักษณะการจัดการเรียนการสอนในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีหลักให้ผู้เรียนได้มีอิสระในการเลือกจะเรียนตามความต้องการที่แท้จริงของตนเอง อิสระจากการข่มขู่บังคับ และการดำเนินตามผู้สอนตลอดเวลา การจัดการเรียนการสอนจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับผิดชอบควบคุมกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการโดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การร่วมมือกัน การได้ลงมือปฏิบัติและการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งเกิดขึ้นได้ทั้งในสภาพการเรียนในระบบ และนอกระบบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บทบาทของวิทยากรเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เช่น เสนอ สังเกต กระตุ้น จูงใจ สะท้อนความคิด จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สาธิต จัดระเบียบ ให้คำอธิบาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม เป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงการกำกับติดตาม และประเมินผลผู้เรียน ให้คำชี้แนะและปรับปรุงแก้ไข จนผู้เรียนบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สำหรับบทบาทของผู้เข้ารับการอบรม เน้นให้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยเน้นให้มีการวางแผนการเรียนรู้ ควบคุมและกำกับตนเอง ในการศึกษาค้นคว้าและฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

2.6.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์การกำหนดบทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม (N=357)

ข้อที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	<u>บทบาทของวิทยากร</u>			
	การเสนอแนะ โน้มน้าว ชักจูงและกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้	4.53	0.78	เห็นด้วยมาก
	การเป็นผู้นำในการวางแผนการจัดการเรียนรู้	4.28	0.77	เห็นด้วยมาก
	การให้บริการแก่ผู้เข้ารับการอบรม	4.38	0.73	เห็นด้วยมาก
	การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้	3.82	0.76	เห็นด้วยมาก
	การเป็นผู้นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล	3.86	0.75	เห็นด้วยมาก
	การสาธิตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.90	0.79	เห็นด้วยมาก
	การเป็นแบบอย่างในการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	3.56	0.87	เห็นด้วยมาก
	การให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรงผู้เข้ารับการอบรม	3.74	0.89	เห็นด้วยมาก
9	การให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาการปฏิบัติตามกิจกรรมการอบรม	4.41	0.95	เห็นด้วยมาก
11	<u>บทบาทของผู้เข้ารับการอบรม</u>			
	ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงหรือแนวคิดใหม่ๆ	3.69	0.87	เห็นด้วยมาก
	ปรับตัวให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.76	0.91	เห็นด้วยมาก
	นำตนเองให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนรู้	4.61	0.89	เห็นด้วยมากที่สุด
	ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.77	0.77	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
15	เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีโดยพัฒนางานด้วยกระบวนการกลุ่มและการทำงานเป็นทีม	3.81	0.87	เห็นด้วยมาก
16	วางแผนและดำเนินกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.54	0.95	เห็นด้วยมากที่สุด
17	เป็นผู้ให้บริการที่ดีในการจัดหาอุปกรณ์ และสื่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการอบรม	3.69	0.91	เห็นด้วยมาก
18	เป็นนักประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาด้วยตนเอง	3.72	0.07	เห็นด้วยมาก
19	เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร	3.61	0.78	เห็นด้วยมาก
รวม		3.77	0.81	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 มีระดับความคิดเห็นอยู่ด้วยระดับเห็นด้วยมาก โดยประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของวิทยากรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในประเด็นการเสนอแนะ โน้มน้าว ชักจูงและกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนบทบาทของผู้เข้ารับการอบรม ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นำตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.6.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับบทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม (N=20)

บทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม	ความถี่	ร้อยละ
บทบาทของวิทยากร		
1. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม	20	100
2. การพัฒนาทีมงาน	17	85.00
3. การบริหารที่ดีแก่ผู้เข้ารับการอบรม	17	85.00
4. การเป็นที่ปรึกษา แนะนำ และให้ความรู้	15	75.00
5. การเป็นผู้นำในการอภิปรายกลุ่ม	13	65.00
6. การเป็นผู้ประเมิน กำกับ ติดตาม	10	50.00
บทบาทของผู้เข้ารับการอบรม		
1. สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองในการปรับเปลี่ยน	19	95.00
2. กำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองที่ชัดเจน	19	95.00
3. มีการวางแผนตนเองในการเรียนรู้	18	90.00
4. เป็นผู้ที่มิจิตบริการ ช่วยเหลือ แบ่งปัน	15	75.00
5. เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของตนเอง	11	55.00

ตารางที่ 22 พบว่า บทบาทของวิทยากรให้มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ประเด็นการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม โดยมีความถี่ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนประเด็นที่มีความถี่ต่ำสุด ได้แก่ การเป็นผู้ประเมิน กำกับ ติดตาม โดยมีความถี่ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 สำหรับบทบาทของผู้เข้ารับการอบรม ประเด็นที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองในการปรับเปลี่ยน โดยมีความถี่ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 95.00 สำหรับประเด็นที่มีความถี่ต่ำสุด ได้แก่ เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของตนเอง โดยมีความถี่ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00

จากการวิเคราะห์เอกสาร ข้อมูลจากการสอบถามและสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นและสังเคราะห์บทบาทของวิทยากร และบทบาทของผู้เข้ารับการอบรม ดังแสดงในภาพที่ 8



การกำหนดบทบาทของวิทยากร และผู้เข้ารับการอบรมตาม รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครู ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ จัดการเรียนรู้

บทบาทของวิทยากร เป็นผู้อำนวย ความสะดวกในการเรียนรู้ วางแผน การเรียนรู้ การกระตุ้นผู้เข้ารับการ อบรมให้เกิดการเรียนรู้ การสาธิต ให้ตัวอย่างและการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลคุณลักษณะ ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ จัดการเรียนรู้

บทบาทของผู้เข้ารับการอบรม วางแผน และดำเนินกิจกรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การศึกษาค้นคว้า การ ปฏิบัติงานกลุ่มและรายบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถาม

บทบาทของวิทยากร ประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่

1. การเสนอแนะ ชี้แนะ โน้มน้าว ชักจูงและกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้
2. การให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาการปฏิบัติตามกิจกรรมการอบรม
3. การ ให้บริการแก่ผู้เข้ารับการอบรม
4. การเป็นผู้นำในการวางแผนการจัดการ เรียนรู้

ประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่

1. การสาธิตการจัด กิจกรรมการเรียนรู้
2. การเป็นแบบอย่างในการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้
3. การให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรงผู้เข้ารับการ อบรม
4. การเป็นผู้นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล
5. การจัดสภาพ แวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

บทบาทของผู้เข้ารับการอบรม ประเด็นที่มี ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่

นำตนเองให้เกิดการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ และวางแผนและดำเนินกิจกรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง สำหรับประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่

1. เป็นผู้แนะและผู้ตามที่ดีโดยพัฒนางานด้วย กระบวนการกลุ่มและการทำงานเป็นทีม
2. ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น
3. ปรับตัวให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และ
4. ยอมรับในการ เปลี่ยนแปลงหรือแนวคิดใหม่ ๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ **ด้านบทบาทของวิทยากร**

1. การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม
2. การพัฒนาทีมงาน
3. การบริหารที่ดีแก่ผู้เข้ารับการอบรม
4. การเป็นที่ ปรึกษา แนะนำ และให้ความรู้
5. การเป็นผู้นำในการอภิปรายกลุ่ม
6. การ เป็นผู้ประเมิน กำกับ ติดตาม

ด้านบทบาทของผู้เข้ารับการอบรม

1. สร้าง แรงจูงใจให้กับตนเองในการปรับเปลี่ยน
2. กำหนดเป้าหมายในการทำงาน ของตนเองที่ชัดเจน
3. มีการวางแผนตนเองในการเรียนรู้
4. เป็นผู้มีจิต บริการ ช่วยเหลือ แบ่งปัน
5. เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการ เรียนรู้ของตนเอง

ภาพที่ 8 การสังเคราะห์บทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมตามรูปแบบ หลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

จากภาพที่ 8 การตั้งเคราะห์หีบหบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมตามรูปแบบ
หลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อกำหนด
บทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม ดังแสดงในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์การกำหนดบทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม

แนวคิดผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) (พิมพันธ์ เตชะคุปต์, 2544)	การจัดการเรียนรู้แบบช่วยเสริมศักยภาพ (Scaffolding) (Rochler and Cantion, 1996)	แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมโดยการสอนแนะ (ทิสนา เขมมณี, 2547)	การจัดการเรียนรู้โดยการนำตนเอง (Self-Access Learning) (Grow, 1991)	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถาม	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์	การกำหนดบทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
<p>ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) คือ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เพื่อการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนใช้ เป็นแนวทางในการสร้างความรู้ด้วยตนเองซึ่งผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญ ดังนี้</p> <p>1.เป็นผู้เสนอ 2.เป็นผู้</p>	<p>การจัดการเรียนรู้แบบช่วยเสริมศักยภาพ (Scaffolding) มี 5 ขั้นตอน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การให้คำอธิบาย 2. การสนับสนุนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม 3. การตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนของ ความเข้าใจของผู้เรียน 4. การเป็นตัวแบบของพฤติกรรมที่ต้องการ 5. การให้ผู้เรียนแสดง ประเด็นหลักฐานต่าง ๆ 	<p>แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมโดยการสอนแนะ (Coaching) เป็นการช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้โดยผู้สอนทำหน้าที่สอนสาธิตและกำกับการปฏิบัติของผู้เรียน ให้คำชี้แนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติของผู้เรียนจนกระทั่งผู้เรียนประสบผลสำเร็จ</p>		<p>ประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.การเสนอแนะ ชี้แนะ โน้มน้าว ชักจูงและกระตุ้น ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ 2.การให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาการปฏิบัติตาม กิจกรรมการอบรม 	<p><u>บทบาทของ วิทยากร</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.การปฏิสัมพันธ์ ในกลุ่ม 2.การพัฒนาทีมงาน 3.การบริหารที่ดีแก่ ผู้เข้ารับการอบรม 4.การเป็นที่ปรึกษา แนะนำ และให้ ความรู้ 5.การเป็นผู้นำใน การอภิปรายกลุ่ม 6.การเป็นผู้ 	<p><u>บทบาทของวิทยากร</u></p> <p>เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ การกระตุ้นผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดการเรียนรู้ การสาธิตให้ ตัวอย่างและการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล คุณลักษณะครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการ เรียนรู้</p>

ตารางที่ 23 (ต่อ)

แนวคิดผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) (พิมพันธ์ เตชะคุปต์, 2544)	การจัดการเรียนรู้แบบช่วยเสริมศักยภาพ (Scaffolding) (Roehler and Cantion, 1996)	แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมโดย ฝึกอบรมโดย การสอนแนะ (ทีศนา เขมมณี, 2547)	การจัดการเรียนรู้โดยการนำตนเอง (Self-Access Learning) (Grow, 1991)	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการ สอบถาม	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการ สัมภาษณ์	การกำหนดบทบาทของ วิทยากร และผู้เข้ารับการอบรมตาม รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครู ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ จัดการเรียนรู้
สังเกต 3.เป็นผู้ตาม 4.เป็นผู้ให้ การเสริมแรง 5.เป็นผู้แนะ 6. เป็นผู้สะท้อนความคิด 7.เป็น ผู้จัดบรรยากาศการเรียนรู้ 8. เป็นผู้จัดระเบียบ 9.เป็นผู้แนะ แนว 10.เป็นผู้ประเมิน 11. เป็นผู้ให้คำชื่นชม 12.เป็นผู้ กำกับ	เพื่อสนับสนุนการคิด			3.การให้บริการแก่ ผู้เข้ารับการอบรม 4.การเป็นผู้นำใน การวางแผนการ จัดการเรียนรู้	ประเมิน กำกับ ติดตาม	
				5.การสาธิตการ จัดกิจกรรมการ เรียนรู้ 6.การเป็นแบบ อย่างในการเป็น ครูผู้นำการ		

ตารางที่ 23 (ต่อ)

<p>แนวคิดผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) (พิมพันธ์ เตชะคุปต์, 2544)</p>	<p>การจัดการเรียนรู้แบบช่วยเสริมศักยภาพ (Scaffolding) (Roehler and Cantion, 1996)</p>	<p>แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมโดย ฝึกอบรมโดยการสอนแนะ (ทิตานา เขมมณี, 2547)</p>	<p>การจัดการเรียนรู้โดยการนำตนเอง (Self-Access Learning) (Grow, 1991)</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถาม</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์</p>	<p>การกำหนดบทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้</p>
				<p>เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 7.การให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรงผู้เข้ารับการอบรม 8.การเป็นผู้นิเทศกำกับ ติดตามและประเมินผล 9.การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้</p>		

ตารางที่ 23 (ต่อ)

แนวคิดผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) (ทิมพันซ์ เทชะคุปต์, 2544)	การจัดการเรียนรู้แบบช่วยเสริมศักยภาพ (Scaffolding) (Rochler and Cantion, 1996)	แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมโดย การสอนแนะ (ทิสนา เขมมณี, 2547)	การจัดการเรียนรู้ โดยการนำตนเอง (Self-Access Learning) (Grow, 1991)	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการ สอบถาม	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการ สัมภาษณ์	การกำหนดบทบาทของวิทยากร และผู้เข้ารับการอบรมตาม รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครู ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
			<p>การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Access Learning) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ครูนำโดยชักจูงด้วยการบรรยายหรือให้ลองฝึกหัด 2. ครูจูงใจให้นักเรียนสนใจโดยการบรรยาย การอภิปราย โดยครูเป็นผู้ทำให้ตั้งเป้าหมาย และกำหนด ยุทธวิธีการเรียนรู้ 		<p><u>ด้านบทบาทของผู้เข้ารับการอบรม</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองในการปรับเปลี่ยน 2. กำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองที่ชัดเจน 3. มีการวางแผนตนเองในการเรียนรู้ 4. เป็นผู้ที่มีจิตบริการ ช่วยเหลือแบ่งปัน 	<p><u>บทบาทของผู้เข้ารับการอบรม</u></p> <p>การจัดการเรียนรู้ วางแผน และดำเนินกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การศึกษาค้นคว้า การปฏิบัติงานกลุ่มและรายบุคคล โดยมีวิทยากรเป็นผู้ให้คำปรึกษาสอนแนะและอำนวยความสะดวก</p>

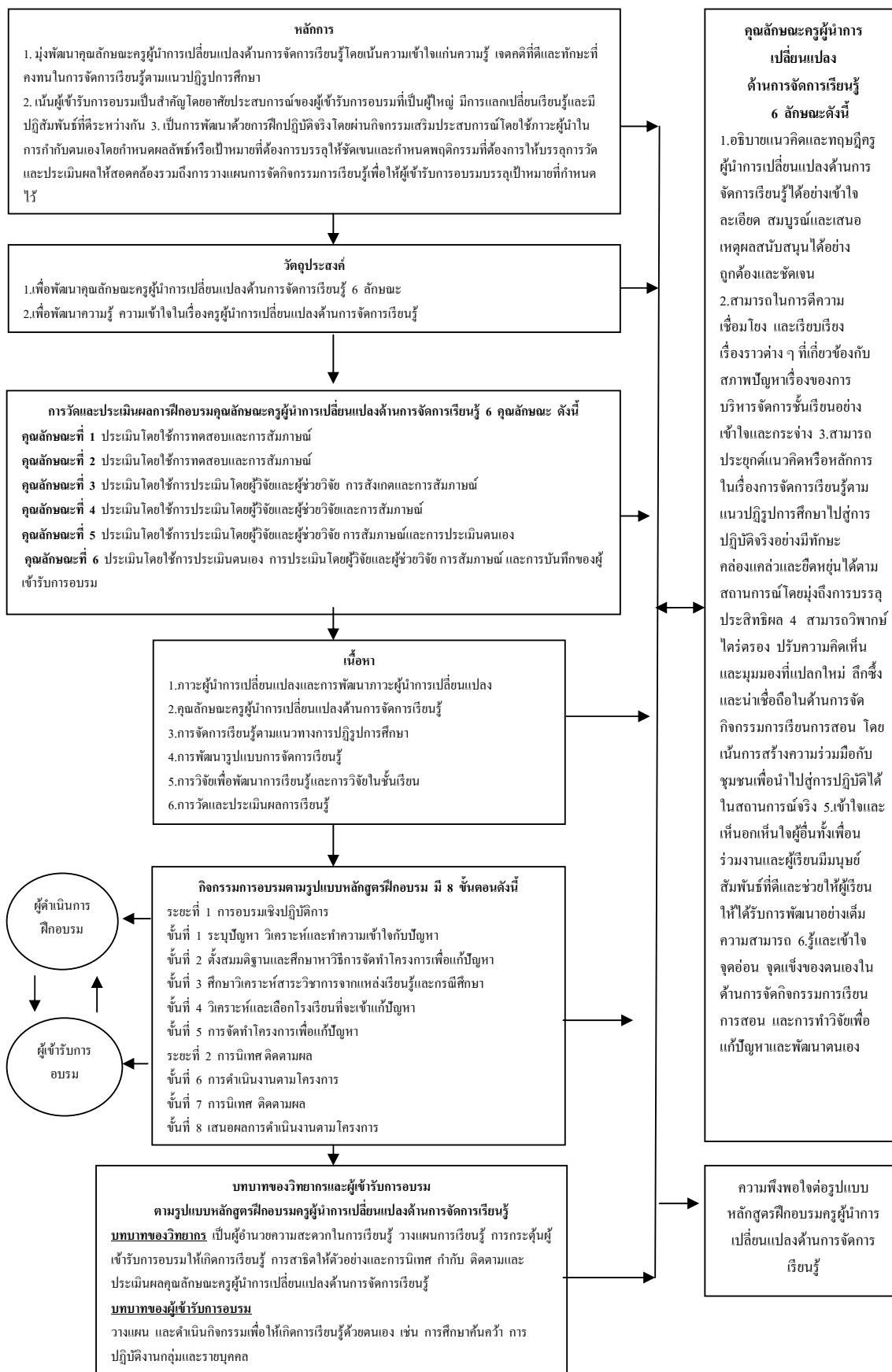
ตารางที่ 23 (ต่อ)

แนวคิดผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) (พิมพันธ์ เตชะคุปต์, 2544)	การจัดการเรียนรู้แบบช่วยเสริมศักยภาพ (Scaffolding) (Roehler and Cantion, 1996)	แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมโดยการสอนแนะ (ทิตนา เขมมณี, 2547)	การจัดการเรียนรู้โดยการนำตนเอง (Self-Access Learning) (Grow, 1991)	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถาม	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์	การกำหนดบทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
			3. นักเรียนเรียน โดยครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน การอภิปราย			
			กลุ่มหรือจัดทำสัมมนา 4. นักเรียนโดยครูเป็นที่ปรึกษาทำได้โดยการฝึกด้วยตนเอง เช่น การฝึกงาน การศึกษาค้นคว้า การทำงานรายบุคคลหรือกลุ่มงาน		5.เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของตนเอง	

จากตารางที่ 23 การวิเคราะห์การกำหนดบทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมจากแนวคิดผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้แบบช่วยเสริมศักยภาพของ Roehler and Cation (1996) แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมโดยการสอนแนะ การจัดการเรียนรู้โดยการนำตนเอง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ เพื่อกำหนดบทบาทของวิทยากร ดังนี้ เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ การกระตุ้นผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดการเรียนรู้ การสาธิตให้ตัวอย่างและการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ และบทบาทของผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้ ผู้วิจัยดำเนินแนวคิดการจัดการเรียนรู้ วางแผน และดำเนินกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การศึกษาค้นคว้า การปฏิบัติงานกลุ่มและรายบุคคล โดยมีวิทยากรเป็นผู้ให้คำปรึกษาสอนแนะและอำนวยความสะดวก

ส่วนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มากำหนด เป็นร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะและองค์ประกอบ ดังนี้



ภาพที่ 9 รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครู ในภูมิภาคการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบหลักสูตร

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพ พร้อมทั้งแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลกการบริหารและการจัดการศึกษาจึงต้องมุ่งเน้นทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 หมวด 5 ส่วนที่ 1 มาตรา 39 ความว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาและมาตรา 22 ที่กำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศการศึกษา จะต้องมีการดำเนินการจัดการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้ จากการที่ผู้เรียนเคยเป็นผู้รับความรู้มาเป็นผู้แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองในขณะที่ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งสอนหรือผู้บอกความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ครูต้องคอยช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ โดย การเสนอแนะยุทธศาสตร์ วิธีการในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนได้ลงมือเรียนรู้ และค้นพบความรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง จากสื่อและแหล่งความรู้ต่าง ๆ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง แก่ผู้เรียน เพื่อนำความรู้เหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ครูจึงเป็นบุคลากรสำคัญทางการศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ในกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูหรือผู้สอนมิได้มีความสำคัญน้อยลง แต่ยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ตั้งอยู่บนฐานของผลประโยชน์อันสูงสุดที่ผู้เรียนพึงจะได้รับตามสิทธิพื้นฐาน ซึ่งครูจะต้องคิดค้น สร้างสรรค์และจัดสภาพการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน บทบาทของครูในฐานะเป็นผู้จัดประสบการณ์ กิจกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ จึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง (ทีสนา แคมมณี, 2545 ; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2543) จะเห็นได้ว่า ครูเป็นผู้ขับเคลื่อนที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาการศึกษา การเปลี่ยนแปลงจะต้องมีขึ้นที่โรงเรียนในห้องเรียนทุกระดับชั้นและทุกประเภท ครูจะต้องเปลี่ยนบทบาทให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาเป็นผู้นำทางการสอน

การพัฒนาครูเพื่อให้มีความเป็นผู้นำในการสอนโดยใช้รูปแบบวิธีการจัดหลักสูตรฝึกอบรม โดยเน้นกิจกรรม ส่วนใหญ่เน้นการฝึกภาคปฏิบัติหรือการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Kotter, 1996) รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้าใจ สร้างความเป็นผู้นำ ช่วยให้ผู้ครูมองเห็นความสำคัญของการเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) โดยการพัฒนาครูจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) การเรียนรู้ด้วย การนำตนเองในการสอนของครูและการให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาตนเองและการประเมินผลตนเอง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549) นอกจากนี้ การนำแนวคิด ด้านการสร้างประสบการณ์ในงาน (Job experience) และการสอนงาน (Coaching) การฝึกอบรมแบบโครงการการจัดกิจกรรมการสอน โดยการรับใช้ (Service learning) การใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem based learning) เป็นแนวคิดและหลักการที่สำคัญที่จะส่งผลให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างคงทน รวมถึงพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับครูได้ซึ่งสอดคล้องกับผลการพัฒนาโปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของพาร์เคย์ (Parkay, 2010) โดยพบว่า โปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครูสามารถพัฒนาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของครูได้

ในสภาพปัจจุบันพบว่ามีครูจำนวนมากยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดคุณลักษณะในการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จากผลการศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาของครูประจำการในระดับมัธยมศึกษาพบว่า ปัญหา ที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนามากที่สุดคือ ขาดการเป็นผู้นำและขาดความรู้ทักษะในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากปัญหาดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจัน

แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

หลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

การกำหนดหลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม 1) การออกแบบการเรียนรู้โดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน (Outcome-based Learning) ของสแปดดีและมาร์แชลล์ (Spady and Marshall) การออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design) ของวิกกิน และแมคไททนน์ (Wiggins and McTighe) และทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของโนวส์ (Malcom S. Knowles) สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

หลักการของหลักสูตรกำหนดโดยการประยุกต์แนวคิดการจัดการศึกษาแบบเน้นผลลัพธ์การเรียนมาเป็นหลักในการกำหนดหลักการของรูปแบบหลักสูตร ดังนี้ ตามแนวคิดของสแปดดี (Spady, 1988) การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ควรต้องดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเรียนได้ดี ไม่เพียงเฉพาะแต่ผู้เรียนเร็ว ผู้ที่หัวไว หรือผู้ที่มีฐานะดีเท่านั้น กล่าวคือควรใช้ปรัชญา “ความสำเร็จสำหรับทุกคน” สำหรับการจัดการเรียนการสอนนั้น สแปดดีและมาร์แชลล์ (Spaddy and Marshall, 1991) สรุปว่าต้องดำเนินการโดยอาศัยพื้นฐานความคิด 3 ประการ ดังนี้ 1) ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนและประสบความสำเร็จได้ (แต่อาจไม่ใช่วันเดียวกันและวิธีเดียวกัน) 2) ความสำเร็จก่อให้เกิดความสำเร็จต่อไป 3) โรงเรียนสามารถควบคุมเงื่อนไขของความสำเร็จได้

แนวทางในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้จะเปลี่ยนจากการยึดกรอบเวลาเป็นหลักไปเป็นการยึดผลการเรียนเป็นหลัก เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนโดยยึดกรอบเวลาเป็นหลักทำให้มีข้อจำกัดในด้านผลการเรียน กล่าวคือ เมื่อกำหนดให้เวลาเป็นตัวคงที่ ผลการเรียนของผู้เรียนจะปรากฏในรูปโค้งระฆังคว่ำ ในแบบโค้งปกติ ซึ่งหมายความว่า จะมีผู้เรียนเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่จะสามารถบรรลุผลการเรียนนั้น ๆ ได้ เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน และการให้ผู้เรียนทุกคนบรรลุผลการเรียนที่ต้องการภายในกำหนดเวลาที่เท่ากันย่อมเป็นไปได้ยาก ฉะนั้น เมื่อกำหนดให้เวลาเป็นตัวคงที่ผลการเรียนของผู้เรียนแต่ละคนจะแตกต่างกัน

จะเห็นได้ว่า การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ตามแนวคิดของ สแปดดี จะยึดผลการเรียนเป็นหลักแทนการยึดกรอบเวลา และหลักการสำคัญที่ใช้ในการดำเนินการ คือ 1) การระบุผลการเรียนที่ต้องการอย่างชัดเจน 2) การให้โอกาสและความช่วยเหลือเพิ่มเติมแก่ผู้เรียนตามความจำเป็น และ 3) การคาดหวังผลความสำเร็จในการเรียนในระดับสูง โดยที่แนวทางการ

ดำเนินการเรียนการสอนในลักษณะดังกล่าวจะมาจากผลการเรียนสุดท้ายที่ต้องการตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องตามแบบจำลองการจัดการเรียนการสอนตามหลักการจัดการศึกษาแบบเน้นผลการเรียนที่มีองค์ประกอบ 4 ประการ อันได้แก่ 1) เนื้อหาและโครงสร้างหลักสูตร 2) การดำเนินการสอน 3) การประเมินผลและการรับรองผลผู้เรียน และ 4) การจัดระดับผู้เรียนและความก้าวหน้าของผู้เรียน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของวอร์พร สุนทรวัฒน์ศิริ (2543) ที่กล่าวว่า การออกแบบการเรียนรู้โดยใช้ผลลัพธ์ปลายทางเป็นฐาน (Outcome-based Learning) มีลักษณะสำคัญ 4 ประการดังนี้ 1) กำหนดผลที่จะต้องบรรลุให้ชัดเจน 2) ออกแบบการสอนโดยยึดผลที่จะบรรลุได้ที่กำหนดไว้แล้วนั้นเป็นหลัก 3) เน้นถึงความคาดหวังระดับสูงที่ให้ผู้เรียนทุกคนประสบผลสำเร็จในการเรียน 4) ให้โอกาสและให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติมเพื่อการบรรลุถึงความสำเร็จในการเรียน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ ซึ่งเป็นกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดพฤติกรรมผลการแสดงออกของผู้เรียน/กิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้หรือตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังก่อน แล้วจึงออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และแสดงความรู้ ความสามารถตามพฤติกรรมผลการแสดงออกของผู้เรียน/กิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่กำหนดไว้ วิธีนี้ได้เผยแพร่โดย แกรนท์ วิกกิน และ เจย์ แมคไทน์ (Grant Wiggins and Jay McTighe) ได้ให้แนวทางการออกแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับ 1 หน่วย วิชา 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ระบุเป้าหมายหลักของการเรียนรู้ (Identify Desired Results) คือ การกำหนดความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นตามมาตรฐานการเรียนรู้/ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยครูผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ให้ได้ว่า หลักสูตรกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ที่ออกแบบกำหนดไว้ว่า ผู้เรียนจะต้องมีความเข้าใจเรื่องอะไร ต้องมีความสามารถที่จะทำอะไรได้ และสาระ/ความรู้ความสามารถอะไรที่ควรเป็น ความเข้าใจที่ติดตัวผู้เรียนไปเป็นเวลานาน (Enduring Understanding-ความเข้าใจที่คงทน) ในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และกำหนดความรู้ ความสามารถของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นนี้ ครูผู้สอนต้องพิจารณา พันธกิจ เป้าประสงค์ และคุณลักษณะของหลักสูตร สถานศึกษาและพิจารณามาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ที่กำลังออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วย 2) กำหนดวิธีวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ (Determine Acceptable Evidence of Learning) การกำหนดพฤติกรรมของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้น หลังจากได้เรียนรู้แล้วซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ชัดเจน ที่ยอมรับได้ว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้หลังจากได้เรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดให้แล้ว โดยพิจารณาตามประเด็นคำถาม คือ จะรู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ ตามมาตรฐานหรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ การแสดงออกของผู้เรียนเป็นอย่างไร จึงจะยอมรับได้ว่าผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจตามที่กำหนด 3) การวางแผน

การจัดกิจกรรมและสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ (Plan Learning Experiences and Instruction) ให้ผู้เรียนได้แสดงพฤติกรรมตามที่ระบุในขั้นที่ 2 ซึ่งถ้าผู้เรียนแสดงพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ได้ในระดับที่น่าพอใจ แสดงว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดในขั้นที่ 1 ในแต่ละตอน

สรุปหลักการของการออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ เริ่มจากการกำหนดมาตรฐานเป็นเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ จากนั้นจึงกำหนดว่าร่องรอยหลักฐานอะไรที่ทำให้นักเรียนปฏิบัติแล้วสามารถสะท้อนความสามารถของผู้เรียนตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานนั้น แล้วจึงวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสิ่งที่กำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติ กระบวนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานมีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับเป้าหมายและร่องรอยของการวัดและประเมินผล

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของโนวส์ (Knowles's theory of adult learning) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า แรงจูงใจคือพื้นฐานที่ดีที่สุดของการนำตนเอง บุคคลที่บรรลุนิติภาวะแล้วจะพัฒนาจากความไม่เป็นอิสระไปสู่การควบคุมตนเองได้มากยิ่งขึ้น มีความคิดรวบยอดเป็นของตนเอง ใช้วิธีการเรียนรู้โดยวิธีการปฏิบัติจริงมากยิ่งขึ้น มีความพร้อมในการเรียนรู้มากขึ้น เข้าใจบทบาทของตนเอง การเรียนรู้จะเพิ่มขึ้นเมื่อใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลาง (Rabin and others, 1995 : 475 ; citing Malcom S.Knowles, 1978) หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ของมอลคอล์ม เอส. โนวส์ ได้ใช้หลักการทางจิตวิทยา คือ แรงจูงใจ (Motivation) เป็นพื้นฐานที่ดีที่สุดสำหรับการนำตนเอง โดยเสนอธรรมชาติของผู้ใหญ่ได้แก่ สามารถควบคุมตนเองได้ จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีอิสระในการควบคุมและนำตนเอง ได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริงด้วยตนเอง ผ่านประสบการณ์ตรง สาระการเรียนรู้ต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน และผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อมีความต้องการที่จะเรียนรู้ จึงควรเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน จัดให้เรียนรู้เมื่อเกิดความพร้อม กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ที่ชัดเจน

การวัดและประเมินผลในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

การวัดและประเมินผลในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรมเพื่อศึกษาว่าการฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด หรือถ้าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการศึกษาว่าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ประเด็นใด เพราะเหตุใดจึงไม่บรรลุวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญที่ต้องประเมินคือ ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม และการประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการอบรม การวัดผล เป็นการใช่วิธีการหรือเครื่องมือวัดผลการวัดความรู้ ความสามารถคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หรือ ผลการเรียนรู้ในแต่ละส่วนย่อย ๆ หรือแต่ละด้าน ผลที่ได้จากการวัดผลจะออกมาในรูปของคะแนนหรือสัญลักษณ์

จากการวัดในแต่ละเรื่องเป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลต่อไป การประเมินผลเป็นการนำผลจากการวัดผลในส่วนย่อย ๆ นั้นมาพิจารณาและลงข้อสรุปเป็นผลรวมเพื่อตัดสินผล การเรียนเป็นรายบุคคลหรือเพื่อประเมินผลการเรียนรู้โดยส่วนรวม ผลจากการประเมินจะมีลักษณะเป็นข้อสรุปอาจเป็นการตัดสินได้-ตก ในระดับคะแนนต่าง ๆ ผ่าน-ไม่ผ่าน ได้ผลตรงตามจุดประสงค์หรือไม่ตรงตามจุดประสงค์ ประเภทของการประเมินผลกับขั้นตอนของการอบรมประเภทของการประเมินผลการอบรมอาจจะมีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไปบ้าง บางครั้งก็อาจสับสนได้ สำหรับประเภทของการประเมินผลที่จะกล่าวต่อไปนี้ เป็นการแบ่งประเภทของการประเมินผลตามขั้นตอนของการอบรม 3 ประเภท คือ จงกลณี ชุตินาเทวินทร์ (2544) กล่าวว่า 1) การประเมินผลก่อนการอบรม เป็นการประเมินผลเพื่อการวางแผนการอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงแน่นอนมาใช้ประกอบการวางแผนโครงการอบรม และ ออกแบบหลักสูตร ตัวอย่างเช่น การประเมินความจำเป็นในการอบรมก็คือการประเมินผลเพื่อนำข้อมูลที่ได้ออกแบบหลักสูตร เป็นต้น และ 2) การประเมินผลระหว่างการอบรม การประเมินผลระหว่างการอบรม ได้แก่ การประเมินกระบวนการอบรม เทคนิคและวิธีการการสอน รวมทั้งเนื้อหาว่าเหมาะสม สอดคล้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่แล้วยังรวมไปถึง การประเมินกิริยาตอบกลับจากผู้เข้าอบรมว่าผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจการอบรมเพียงใด เห็นคุณค่าของการอบรมหรือไม่ โดยดูจากปฏิกริยาหรือข้อมูลย้อนกลับอื่น ๆ ที่แสดงออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ประเมินการเรียนรู้ โดยดูหรือวัดจากระดับของการเรียนรู้ 6 ระดับ ว่ามีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการประยุกต์ ความสามารถในการวิเคราะห์ ความสามารถในการสังเคราะห์ และความสามารถในการประเมิน ว่ามากน้อยเพียงใด โดยเปรียบเทียบกับจากแบบทดสอบ ก่อน-หลัง การอบรม 3) การประเมินผลหลังการอบรม เป็นการประเมินใน 2 ลักษณะ คือ ประเมินพฤติกรรม (Behavior) ซึ่งจะประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน โดยการลงไปสังเกตการณ์ในพื้นที่ หรือการใช้แบบสอบถาม อีกลักษณะหนึ่งคือ การประเมินผลลัพธ์ (Result) ซึ่งเป็นการประเมินผลกระทบจากการอบรมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะบอกระดับความสำเร็จในการอบรมว่ามีมากมายเพียงใด เป็นข้อมูลสำคัญเพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบโครงการอบรมนำข้อมูลไปแก้ไขและปรับปรุงหลักสูตรของตน

การประเมินผลหลังอบรมนี้ ผู้ประเมินจะต้องติดตามไปประเมินผล (Follow-up Evaluation) ในพื้นที่ซึ่งจะทำให้ผู้ประเมินได้รับข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน ทั้งระดับของความสำเร็จ หรือความพอเพียงในเรื่องของความรู้ ทักษะ รวมถึงทัศนคติที่ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยวัดจากพฤติกรรมและวัดจากผลลัพธ์ดังที่กล่าวแล้ว สุภาพ ฉัตรภรณ์ (2545) ในการประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรม แยกพิจารณาเป็นการประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม การประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและการติดตามผลการฝึกอบรม การประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม มีคุณค่าต่อการได้รู้สาเหตุของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ โครงการฝึกอบรม

ประเด็นที่ควรประเมินควรครอบคลุม 1) การจัดระบบการฝึกอบรม และการจัดการ เช่น กิจกรรม จำนวน ชั่วโมง ตารางการฝึกอบรม 2) ทรัพยากรและอุปกรณ์ เช่น คุณภาพ 3) โครงสร้างของวิชา เช่น ภาควิชา ภาคนิเทศ ภาคนิเทศ 4) ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ เช่น เนื้อหา วิทยากร วิธีการ ฝึกอบรม และสื่อประโยชน์ของการเรียนรู้

ทั้งนี้ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุความพึงพอใจ ระดับความสำคัญของสิ่งที่เรียนตาม ความคิดเห็นของตนหรือการมองเห็นคุณค่าของสิ่งที่เรียน และระดับการประสบความสำเร็จตาม ความคิดของตนเอง ประโยชน์ของสิ่งที่เรียนการประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรม เป็นการ ประเมินการเปลี่ยนแปลงความรู้ เจตคติและทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการประเมินที่ตอบ คำถามว่า “ทำสำเร็จหรือไม่” ลักษณะคำถามอาจมีหลายแบบ 1) แบบเติมคำ เช่น ให้ตอบสั้น ๆ และตรงจุดคำถามประเภทที่ให้เติมคำ ควรเติมคำ หรือวลีไม่ยาว หลีกเลี่ยงการเขียนคำถามจากตำรา 2) แบบถูก-ผิด เช่น หลีกเลี่ยงคำถามกว้าง ๆ เข้าใจยาก เป็นคำถามที่ต้องการคำตอบเดียว หลีกเลี่ยง คำถามปฏิเสธซ้อนปฏิเสธ หลีกเลี่ยงการใช้คำที่ไม่คุ้นเคย หรือคำศัพท์วิชาการ พยายามให้ความยาว ของแต่ละข้อทัดเทียมกัน 3) แบบจับคู่ เช่น เขียนคำแนะนำให้ชัดเจน ให้มีจำนวนข้อใน 2 คอลัมน์ ไม่เท่ากัน ให้ทุกข้ออยู่ในหน้าเดียวกัน เขียนเรียงลำดับข้อตามความเหมาะสม 4) แบบเลือกคำตอบ ที่ถูก ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ชัดเจน สร้างตัวเลือกที่น่าสนใจ 5) แบบทำได้-ทำไม่ได้ 6) แบบเห็นด้วย- ไม่เห็นด้วย 7) Rating Scale 8) Checklist

การติดตามผลการฝึกอบรม การติดตามผลการฝึกอบรมเป็นการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่กลับไปทำงานแล้ว และใช้สิ่งที่ได้เรียนไปเพื่อการทำงาน ข้อมูลที่ได้เรียนรู้จะเป็นข้อมูลที่มีคุณค่า เพื่อพัฒนาการฝึกอบรมในครั้งต่อไป การประเมินติดตามผล เป็นวิธีการประเมินการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงาน เช่น การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลจากการ ฝึกอบรม และเป็นการรวบรวมข้อมูลย้อนกลับหรือปฏิกิริยาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวหน้า งานของเขา เกี่ยวกับความเหมาะสมของพฤติกรรมใหม่ในที่ทำงานการประเมินติดตามผล เน้นที่ การศึกษาระดับความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม แล้ว และศึกษาว่าพฤติกรรมเหล่านี้สอดคล้องกับความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานของผู้เข้า รับการฝึกอบรมหรือไม่

สุวิทย์ มูลคำ (2550) ได้เสนอแนวทางการประเมินผลตามสภาพจริงไว้ดังนี้ การวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริงควรใช้วิธีการที่หลากหลายนั้นจะเห็นได้ว่า ผลงาน/ผลที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนนั้นจะมี 2 ลักษณะคือ ลักษณะที่ 1 พฤติกรรมที่แสดงออกหรือสิ่งที่ ไม่ใช่ผลงาน/ชิ้นงาน ได้แก่ การพูด การฟัง การอ่าน การอภิปราย การร่วมกิจกรรมตามบทบาทที่ ได้รับมอบหมายหรือสมมติขึ้น เช่น การเป็นผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม การแสดงความคิดเห็น เป็นต้น การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้เพื่อประกอบการประเมินผล ควรใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น

การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้ผลการบันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การใช้แบบทดสอบที่เน้นการปฏิบัติจริง ลักษณะที่ 2 ผลงานและชิ้นงานที่เกิดขึ้น ได้แก่ รายงานเดี่ยว รายงานกลุ่ม รายงานผลการเรียนรู้ เป็นต้น การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผลงาน/ชิ้นงานที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้ควรจะใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การตรวจงาน/ผลงาน การรายงานตนเองของผู้เรียน การใช้บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การใช้แฟ้มสะสมงาน

ประยูร บุญใช้ (2549) ได้เสนอแนวทางการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมไว้ดังนี้ วิธีการวัดผล 1) การทดสอบ วิธีการวัดผล โดยการทดสอบ เป็นการวัดการเรียนรู้ว่าผู้เรียนได้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ แบบทดสอบโดยทั่วไป อาจจำแนกได้หลายชนิด หลายแบบ เช่น แบบให้ตอบคำถามที่เป็นความเรียง แบบเลือกตอบ แบบถูกผิด และแบบจับคู่ เป็นต้น 2) การสังเกต วิธีการวัดผลการศึกษา โดยการสังเกตนั้นเหมาะกับการวัดทางด้านเจตคติ คุณธรรม ค่านิยม ที่ผู้เรียนแสดงออก โดยมีแบบฟอร์มของการสังเกตด้วยว่าสังเกตอะไรบ้าง เช่น การปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ความสนใจการทำงานตามขั้นตอน ความอดทนหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น และกำหนดน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบและมีเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจนทำเป็นแบบสังเกต 3) การตรวจผลงาน การตรวจผลงานของผู้เรียนเพื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบสำคัญของผลงานนั้น เช่น สัดส่วนถูกต้อง สวยงาม ประณีต เรียบร้อย เป็นต้น และกำหนดน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน จัดทำเป็นแบบตรวจผลงาน 4) การใช้บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียน ผลงานของผู้เรียน โดยเฉพาะความก้าวหน้าในการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากเพื่อนครู เพื่อนนักเรียน และผู้ปกครอง 5) การใช้แฟ้มสะสมงาน เป็นการสะสมผลงานหรือหลักฐานต่าง ๆ ของผู้เรียนลงในแฟ้มซึ่งผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาลงในแฟ้มสะสมงาน การมีข้อเสนอแนะหรือเกณฑ์ในการเลือกผลงาน การมีเกณฑ์ในการตัดสินคุณค่า การเขียนสรุปย่อเกี่ยวกับกระบวนการทำงานแต่ละชิ้นของผู้เรียน และการมีสิ่งสะท้อนถึงตัวนักเรียนโดยมีลักษณะที่สำคัญ เช่น การแสดงจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน การบูรณาการ การมีแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย มีความเชื่อถือได้อย่างแท้จริง เป็นรูปแบบการประเมินที่มีลักษณะเป็นพลวัตร สะท้อนบุคลิกภาพแห่งตนหรือแบบฉบับของแต่ละคนนำไปใช้ในหลายจุดประสงค์ 6) การให้ผู้เรียนปฏิบัติภาระงานตามสภาพจริง เป็นการประเมินที่ต้องการวัดความสามารถจริง ควรเน้นการประเมินจากงานจริง และมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ เป็นงานที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง ต้องใช้ความรู้และทักษะขั้นสูงในการสร้างหรือแก้ปัญหา ต้องปฏิบัติจริงภายใต้หลักการทางวิทยาศาสตร์ หรือหลักวิชาการ ต้องปฏิบัติในสถานการณ์จริง หรือสถานการณ์จำลอง เป็นงานที่ซับซ้อน ใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และมีการแนะนำผลย้อนกลับเพื่อแก้ไขปรับปรุงงาน

เทคนิคการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

เทคนิคการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีหลายเทคนิคดังนี้ (ประยูร บุญใช้, 2549)

1. การสังเกต เป็นวิธีการที่ดีมากวิธีหนึ่ง ในการเก็บข้อมูลพฤติกรรมด้านการใช้ความคิด การปฏิบัติงานและโดยเฉพาะด้านอารมณ์ความรู้สึก และลักษณะนิสัย สามารถทำได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ทั้งในและนอกห้องเรียนหรือสถานการณ์อื่นนอกโรงเรียนวิธีการสังเกตทำได้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ การสังเกตโดยตั้งใจหรือมีโครงสร้าง หมายถึง ครูกำหนดพฤติกรรมที่ต้องสังเกต ช่วงเวลาสังเกต และวิธีการสังเกต เช่น สังเกตคนละ 3-5 นาที เวียนไปเรื่อย ๆ ส่วนการสังเกตแบบไม่ตั้งใจหรือไม่มีโครงสร้าง หมายถึง ไม่มีการกำหนดการสังเกตไว้ล่วงหน้า ครูอาจมีกระดาษแผ่นเล็กติดตัวไว้ตลอดเวลาเพื่อบันทึก เมื่อพบพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างมีความหมายหรือที่สะกดความสนใจของครู การบันทึกอาจทำได้โดยย่อก่อนแล้วขยายความให้สมบูรณ์ได้ภายหลัง

2. การสัมภาษณ์ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ใช้เก็บข้อมูลตามพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ได้ดี เช่น ความคิด (สติปัญญา) ความรู้สึก กระบวนการขั้นตอนการทำงาน วิธีแก้ปัญหา ฯลฯ อาจใช้ประกอบในการสังเกตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มั่นใจยิ่งขึ้น

3. การตรวจผลงาน เป็นการวัดและประเมินผลที่เน้นการนำผลประเมินไปใช้ทันทีใน 2 ลักษณะ คือ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนและเพื่อการปรับปรุงการสอนของครู จึงเป็นการวัดประเมินที่ควรดำเนินการตลอดเวลา เช่น การตรวจแบบฝึกหัด การตรวจสอบผลงานภาคปฏิบัติ การตรวจสอบการจัดทำโครงการ/โครงงานต่าง ๆ เป็นต้น

4. การรายงานตนเอง เป็นการให้นักเรียนเขียนบรรยายสั้นหรือตอบแบบสอบถามที่ครูสร้างขึ้นเพื่อสะท้อนถึงการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งความรู้ ความเข้าใจ วิธีคิด วิธีทำ ความพอใจในผลงาน ความต้องการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ฯลฯ

5. การใช้บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียน ผลงานของผู้เรียน โดยเฉพาะความก้าวหน้าในการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากเพื่อนครู เพื่อนนักเรียน และผู้ปกครอง

6. การใช้แฟ้มสะสมงาน เป็นการสะสมผลงานหรือหลักฐานต่าง ๆ ของผู้เรียนลงในแฟ้ม ซึ่งผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาในแฟ้มสะสมงาน การมีข้อเสนอแนะหรือเกณฑ์ในการเลือกผลงาน การมีเกณฑ์ในการตัดสินคุณค่า การเขียนสรุปย่อเกี่ยวกับกระบวนการทำงานแต่ละชิ้นของผู้เรียน และการมีสิ่งสะท้อนถึงตัวนักเรียน โดยมีลักษณะที่สำคัญ เช่น การแสดงจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน การบูรณาการ การมีแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย มีความเชื่อถือได้อย่างแท้จริง เป็นรูปแบบการประเมินที่มีลักษณะเป็นพลวัตร สะท้อนบุคลิกภาพแห่งตนหรือแบบฉบับของแต่ละคนและนำไปใช้ในหลายจุดประสงค์

7. การให้ผู้เรียนปฏิบัติภาระงานตามสภาพจริง เป็นการประเมินที่ต้องการวัดความสามารถจริง ควรเน้นการประเมินจากงานจริง และมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ เป็นงานที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง ต้องใช้ความรู้และทักษะขั้นสูงในการสร้างหรือแก้ปัญหา ต้องปฏิบัติจริงภายใต้หลักการทางวิทยาศาสตร์ หรือหลักวิชาการ ต้องปฏิบัติในสถานการณ์จริง หรือสถานการณ์จำลอง เป็นงานที่ซับซ้อน ใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และมีการแนะนำผลย้อนกลับ เพื่อแก้ไขปรับปรุงงาน

การสร้างรูบรีคส์ (Rubrics) เป็นแนวทางการให้คะแนน (Scoring Guideline) ที่เกิดจากการรวมกันระหว่างเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Criteria) กับมาตรฐานค่าหรือระดับคะแนน (Rating Scale) โดย Rubrics เป็นแนวทางการให้คะแนนที่ระบุถึงความแตกต่างของผลงานหรือประสิทธิภาพ (Proficiency) ของงาน ส่วนประกอบของรูบรีคส์ประกอบด้วย 1) รายการประเมินหรือเกณฑ์การพิจารณา (Criteria) เป็นการกำหนดรายการที่ใช้พิจารณาชิ้นงานหนึ่ง ๆ เช่น งานเขียน 1 ชิ้น อาจกำหนดรายการประเมินโดยดูจาก 1. จุดมุ่งหมาย 2. การจัดองค์ประกอบต่าง ๆ 3. รายละเอียด 4. ท่วงทำนองของการเขียน 5. หลักไวยากรณ์ ตัวสะกด 2) คำอธิบายคุณภาพของรายการประเมินในแต่ละระดับคุณภาพ ซึ่งอาจเป็นลำดับตั้งแต่ “ดีเลิศ” ไปจนถึง “ต้องปรับปรุง” ในการสร้างเกณฑ์ในการประเมินหรือแนวทางในการให้คะแนนนั้น ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้การประเมินครอบคลุม พร้อมทั้งการให้คะแนนมีความยุติธรรม หลักการสำคัญในการสร้างเกณฑ์การประเมิน มีดังนี้ 1) ต้องแน่ใจว่าเกณฑ์การให้คะแนน ได้เน้นประเด็นที่สำคัญของงาน 2) มีความสอดคล้องระหว่างระดับคะแนน กับ จุดมุ่งหมายของการประเมิน ถ้าจุดมุ่งหมายของการประเมินกว้างและต้องใช้การตัดสินทุก ๆ ส่วนของชิ้นงาน ควรจะใช้การประเมินแบบภาพรวม แต่ถ้าการประเมินต้องการสะท้อนกลับให้เห็นความแตกต่างของประเด็นต่าง ๆ ของงาน ควรใช้การประเมินแบบแยกเป็นรายด้าน 3) ข้อความที่ใช้อธิบายในแต่ละระดับคะแนน ต้องเป็นข้อความที่สามารถประเมินหรือสังเกตได้ 4) ควรให้นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เชี่ยวชาญ ได้ร่วมกันสร้างเกณฑ์ การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมสร้างเกณฑ์การปฏิบัติงานนั้น ๆ จะเป็นการกระตุ้นนักเรียนให้สนใจที่จะทำงาน และจะทำให้ให้นักเรียนนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานนั้น ๆ 5) คุณลักษณะหรือสิ่งที่จะวัดควรนิยามให้ชัดเจน 6) แสดงขั้นตอนหรือลำดับขั้นที่เหมาะสมของคะแนนในแต่ละระดับ เพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด การให้คะแนนส่วนใหญ่อยู่ตรงกลาง และการให้คะแนนที่เกิดจากความพึงพอใจเป็นการส่วนตัวของครูที่มีต่อนักเรียนคนนั้น ๆ 7) ระบบของการให้คะแนนต้องมีความเป็นไปได้ กล่าวคือ การให้คะแนนนิยมแบ่งระดับคะแนนเป็น 3-8 ระดับ ดังนั้น ในแต่ละระดับคะแนนต้องมีความชัดเจนและแยกจากกันได้

การสร้างรูบรีคส์ ครูควรดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดรายการประเมิน การกำหนดรายการประเมินมีวิธีการกำหนดตามลักษณะการประเมิน ดังนี้ 1) การประเมินชิ้นงาน

หรือผลผลิตของการทงงาน (Product) นำคุณลักษณะที่สำคัญของชิ้นงานการเขียนดังกล่าวมาข้างต้น แต่ถ้าเป็นชิ้นงานที่มีรูปร่างปรากฏชัดเจนทางกายภาพ มักจะกำหนดรายการประเมินจากคุณลักษณะเชิงกายภาพด้วย เช่น ความสวยงาม ขนาดรูปร่างที่เหมาะสมแข็งแรง ซึ่งจะกำหนดรายการประเมินใดก็ควรกำหนดให้สอดคล้องเหมาะสมกับผลงานชิ้นนั้น ๆ 2) การประเมินการปฏิบัติงานหรือกระบวนการทำงาน (Process) การกำหนดรายการประเมินกรณิงานปฏิบัติ ได้แก่ การวางแผนการปฏิบัติงานหรือการกำหนดขั้นตอนการทำงาน การปฏิบัติงานตามแผนงานหรือการทำงานตามขั้นตอน การประเมินและปรับปรุงการทำงานระหว่างปฏิบัติ การนำเสนอผลงาน คุณลักษณะทางด้านจิตพิสัยในการทำงาน เช่น ความละเอียดรอบคอบ ความสะอาด เป็นต้น โดยการเขียนรายการประเมินควรเขียนในเชิงพฤติกรรมที่วัดได้สังเกตได้จริง 3) นำขั้นตอนหรือลักษณะสำคัญที่คัดเลือกไว้มาจัดลำดับความสำคัญ 4) คัดเลือกรายการที่สำคัญ สามารถวัดได้และสังเกตได้อย่างชัดเจนเท่านั้น รายการใดที่ปลีกย่อยหรือซ้ำซ้อนควรตัดออก รายการใดที่สำคัญมากแต่วัดยากสังเกตยาก ควรปรับหรือเขียนใหม่ให้เข้าใจได้ตรงกัน 5) นำรายการที่คัดเลือกไว้ มากำหนดเป็นรายการประเมินของรูปรีคส์

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดระดับคุณภาพของรายการ ที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินในลักษณะมาตรจัดอันดับคุณภาพ (Rating Scale) มีแนวทางดังนี้ 1) กำหนดว่าระดับคุณภาพควรมีกี่ระดับ เช่น ถ้า 3 ระดับก็อาจกำหนดเป็น ดี พอใช้ ปรับปรุง หรือ หัวดาว สามดาว ดาวเดียว หรือบางครั้งอาจกำหนดระดับคุณภาพโดยเทียบเคียงกับสิ่งที่มีค่าเป็นรูปธรรม เช่น เพชร ทอง ตะกั่ว หรือที่อยู่อาศัย เช่น สวรรค์ โลกมนุษย์ นรก หรือเทียบเคียงกับชนชั้น เช่น เทวดา มนุษย์ เป็ด เป็นต้น โดยมุ่งให้กระทบความรู้สึกของผู้เรียนนั่นเอง การกำหนดระดับคุณภาพจะใช้กี่ระดับขึ้นอยู่กับเนื้อหา ระดับชั้นของนักเรียนและความละเอียดในการประเมิน 2) บรรยายค่าคุณภาพรายการประเมินแต่ละรายการทุกระดับคุณภาพ ก่อนบรรยายค่าคุณภาพของรายการประเมินแต่ละรายการนั้น มักจะเริ่มต้นจากระดับคุณภาพสูงสุดก่อนโดยการหาตัวบ่งชี้หลัก (Key Indicator) ที่ใช้คุณภาพของรายการประเมินนั้น ดังตัวอย่าง Rubrics ประเมินความสามารถในการอ่านจับใจความข้างล่าง ในตัวอย่างที่ 2 จะพบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพระดับสูงสุดคือระดับ ดี ของรายการประเมินที่ 2 การบอกความสำคัญของเรื่องี่อ่านมี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) บอกได้ถูกต้อง 2) บอกได้ใจความ 3) บอกได้ต่อเนื่อง จากนั้นจึงนำมาเขียนอธิบายคุณภาพ อาจเขียนเป็นข้อ ๆ หรือเขียนบรรยายตามตัวอย่างก็ได้ เมื่อเขียนบรรยายคุณภาพระดับสูงสุด จึงเขียนบรรยายคุณภาพระดับรองลงมาโดยระบุถึงข้อบกพร่องตามตัวบ่งชี้ที่ได้กำหนดไว้ในระดับคุณภาพสูงสุด

การประเมินความเข้าใจแต่ละมิติ

วิกกินส์ และแมคไทน์ (Wiggins and McTighe, 2006) กล่าวว่า เมื่อเกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง เราจะสามารถอธิบายได้ ดีความ ใช้ความรู้ได้ ประเมินมุมมองได้ สามารถเข้าใจผู้อื่น และเข้าใจรู้จักตัวเอง สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาได้รวบรวมความหมายของความเข้าใจแต่ละมิติ คำสำคัญที่บ่งบอกการปฏิบัติในแต่ละมิติ และเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ดังนี้

1. อธิบาย หมายถึง การที่ผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะสามารถอธิบายได้ ซึ่งคำอธิบายนั้นมีข้อมูลสนับสนุน มีน้ำหนัก มีความชัดเจน ผู้เรียนมีการแสดงออกโดย ให้เหตุผลที่ซับซ้อน โดยมีทฤษฎีและหลักการสนับสนุนคำอธิบายชัดเจนและเชื่อถือได้ สามารถฉายภาพเหตุการณ์ ข้อเท็จจริง สิ่งที่อ่านหรือความคิด มีรูปแบบการคิดที่เป็นระบบ ช่วยให้เห็นภาพ วิเคราะห์ ชัดเจน ป้องกันหรือแก้ไขความเข้าใจผิด ความคิดเห็นที่ยังไม่ได้วิเคราะห์ ทฤษฎี หรือคำอธิบายที่ไม่ถูกต้อง บอกกล่าวความเข้าใจในวิชานั้นด้วยภาษาของตนเอง โดยผ่านการไตร่ตรองและมีความสมเหตุสมผลได้ คำสำคัญ (ที่ใช้ในการตั้งข้อคำถาม) สาธิต บรรยาย สอน ออกแบบ และ ปรับทำนาย พยากรณ์ พิสูจน์ แสดง สังเคราะห์ แสดงรูปแบบ จัดนิทรรศการ ถ่ายทอด ความรู้ลึกเกณฑ์ การประเมิน ถูกต้อง สมเหตุสมผล เป็นระบบ คาดคะเนได้

2. ดีความ หมายถึง การที่ผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะสามารถดีความได้ สิ่งที่ดีความ แปลความ หรือบรรยายความนั้นมีน้ำหนัก มีความหมาย ผู้เรียนมีการแสดงออก โดยดีความหมายที่แฝงอยู่ หรือสิ่งที่อยู่ระหว่างบรรทัดในสิ่งที่อ่านในภาษา หรือสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเสนอแนะที่เป็นไปได้ใน “สาร” นั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งหนังสือ สถานการณ์ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ เสนอภาพของสถานการณ์ ความคิด เหตุการณ์ หรือบุคคลที่มีความซับซ้อนได้ชัดเจน ทำให้เข้าถึงความคิดได้ง่ายขึ้น และตรงประเด็นขึ้น คำสำคัญ (ที่ใช้ในการตั้งข้อคำถาม) สร้างคำอุปมาอุปไมย วิพากษ์ จัดทำเป็นเอกสาร ประเมินค่า บรรยายภาพ ตัดสิน เปรียบเปรย บอกเล่า เหตุการณ์ แปล ทำให้เข้าใจ บอกนัย เกณฑ์การประเมิน มีความหมาย ชัดแจ้ง เห็นภาพ

3. ประยุกต์ใช้ หมายถึง การที่ผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะสามารถใช้ความรู้และมีความรู้ในวิธีการ (Know-How) ซึ่งผู้เรียนมีการแสดงออกโดยใช้ความรู้ที่มีประสิทธิภาพในบริบทต่าง ๆ ที่เป็นสภาพจริง ใช้ความรู้ประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ขณะปฏิบัติ คำสำคัญ (ที่ใช้ในการตั้งข้อคำถาม) ปรับ สร้าง ทดสอบ ตัดสิน ออกแบบ แสดงนิทรรศการ ประดิษฐ์ ปฏิบัติ ผลิต นำเสนอ แก้ปัญหา เกณฑ์การประเมิน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คล่องปรับตัวได้ สว่างาม

4. เห็นอกเห็นใจผู้อื่น หมายถึง การที่ผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะเห็นอกเห็นใจผู้อื่นได้ เข้าถึงความรู้สึกและทัศนคติของผู้อื่น ซึ่งผู้เรียนมีการแสดงออกโดยเห็นคุณค่าในสิ่งที่ผู้อื่นอาจมองว่าแปลกประหลาด ไม่น่าเป็นไปได้ โดยนำตัวเองไปสัมผัสความรู้สึก ความชื่นชมใน

สถานการณ์ของผู้คนที่ส่งผลต่อทัศนคตินั้น ได้รับความรู้สึกได้ไว โดยอาศัยประสบการณ์ที่พบมาก่อนสามารถระบุ บอกความรู้สึกและทัศนคติของผู้อื่น คำสำคัญ (ที่ใช้ในการตั้งข้อคำถาม) เปิดเผยชื่อ พิจารณา จินตนาการ เชื่อมโยง บทบาทสมมุติ สมมุติว่าเป็น เกณฑ์การประเมิน วัตถุประสงค์การรับรู้ เปิดเผย รับรู้ มองไกล

5. รู้จักตัวเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะรู้จักตัวเองซึ่งผู้เรียนมีการแสดงออกโดยรู้จุดเด่น จุดด้อยของตัวเอง มองเห็นได้ว่าบุคลิกและอุปนิสัยแบบใดบ้างที่สนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่อความเข้าใจของบุคคลนั้น ๆ เอง รู้ว่าอะไรคือสิ่งที่ยังไม่เข้าใจ และทำไมการทำความเข้าใจในสิ่งนั้นจึงเป็นเรื่องยาก มีความรู้ความเข้าใจว่าแบบแผนความคิดและการกระทำ ทำให้เกิดความเข้าใจและความเป็นตนเอง คำสำคัญ (ที่ใช้ในการตั้งข้อคำถาม) รู้คิด สะท้อน ประเมินตนเอง เกณฑ์การประเมิน รู้ตนเอง อภิปัญญา ปรับตัว สะท้อน ข้อมูลกลับ เฉลียวฉลาด

เนื้อหาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา ปรัชญาการศึกษาและนักวิชาการ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

การปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2524 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545) มาตรา 32 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด และจากแนวคิดการปฏิรูปการเรียนรู้ของประชาคมการศึกษา นักคิด นักการศึกษา สถาบันทางสังคม ศาสนา วัฒนธรรมและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา กล่าวถึงเหตุผลและความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษาไว้ 5 ประการคือ 1) เพื่อคุณภาพของคนไทยให้เป็นคนที่มีความรู้คู่คุณธรรม ตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น รู้จักควบคุมตนเองให้อยู่ในครรลองแห่งความดีงาม ขยัน ซื่อสัตย์ และเคารพกฎของสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 2) เพื่อเพิ่มพูนความเข้มแข็งของสังคมไทย 3) เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคโลกาภิวัตน์อันเป็นยุคอิเล็กทรอนิกส์และใยแก้วนำแสงที่วิทยาการเจริญก้าวหน้า 4) เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ครู พ่อแม่ ผู้ปกครองและสังคมไทย และ 5) เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย เพื่อให้บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของกฎหมายคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการได้แก่ 1) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในเรื่องของเนื้อหาสาระที่สอน การจัดการกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนานวัตกรรมการสอน และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน มีความสามารถในการปลูกฝัง

คุณธรรม จริยธรรม พัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นไทย และสามารถจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนได้ 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน มีความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และนำข้อมูลสารสนเทศเหล่านั้นไปใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย มีความสามารถในการนำชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาและเข้าร่วมในกิจกรรมของชุมชน

คุณลักษณะของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass มีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นการที่ผู้นำจะต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง เฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ มีความตั้งใจ เชื่อมมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ เป็นต้น 2) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นผู้แนะนำและเป็นທີ່ปรึกษาและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามเป็นรายบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นคุณลักษณะของผู้นำในการประพฤติในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในให้ผู้ตามเกิดความท้าทาย ความหมาย และกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดี และ 4) การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา

นอกจากนี้ พระธรรมปิฎก (2542) กล่าวว่า การเรียนรู้ตามแนวพุทธธรรม เน้นที่คนเป็นศูนย์กลาง ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการพัฒนาคนและกลุ่มคน ให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้เสนอแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวปฏิรูปการศึกษา 3 ประการ ดังนี้ 1) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ลดการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาลง ผู้เรียนและผู้สอนมีบทบาทร่วมกัน และ 3) กระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง ครูทำหน้าที่เตรียมการจัดสิ่งเร้า ให้คำปรึกษา วางแนวกิจกรรม และประเมินผล สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548) ได้เน้นถึงการจัดการเรียนรู้แนวปฏิรูปการศึกษาว่า เป็นกระบวนการทางปัญญาที่พัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (2544) ได้เสนอเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แนวปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดว่า มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการมีส่วนร่วม มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

อมรวิชัย นาคทรพรพ (2547) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิรูปการศึกษา โดยเน้นกระบวนการคิดของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่าง

ระหว่างบุคคล แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ปฏิสัมพันธ์ที่ีระหว่างครูกับผู้เรียน และเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทีศนา แจมมณีและคนอื่น ๆ (2547) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน การมีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น และ สุวิมล ว่องวานิชและ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2548) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้ต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบบูรณาการและการฝึกทักษะการคิด และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ได้กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ฝึกให้รู้จักคิด ปฏิบัติและจัดการเรียนรู้นอกชั้นเรียนหรือใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง จัดการเรียนรู้อย่างมีความสุข บูรณาการและใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชน มุ่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษาไว้ว่า บทบาทในการจัดการเรียนรู้ของครูจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) คือ เป็นผู้ชี้แนะ ผู้กระตุ้นเร่งเร้าให้คำปรึกษา เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้กิจกรรมที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนเลือกตามความถนัด ความสามารถ และความสนใจ ครูและผู้เรียนมีบทบาทร่วมกันในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูมีความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ มีความสมดุล ความพอดีระหว่างการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ใช้วิธีการสอนที่เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา ให้ผู้เรียนได้มีอิสระในการแสวงหาความรู้ ความคิด ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง เน้นการพัฒนากระบวนการคิด และการบูรณาการ การวัดผลเน้นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และจัดบรรยากาศชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านปรัชญาการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้วิเคราะห์แนวคิดปรัชญาสาขานิรันดรนิยม (Paternalism) โดยเน้นการคิดอย่างมีเหตุผล สาขาพิพัฒนิยม (Progressivism) เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นการเรียนโดยปฏิบัติหรือวิธีแก้ปัญห สาขาปฏิรูปนิยม (Reconstructionism) เน้นการเรียนรู้ด้วยการแก้ปัญห เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมใหม่ และปรัชญาอัตถิภาวะนิยม (Existentialism) ที่เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

กิจกรรมการอบรมในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem-based Learning) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นหลัก (Project-based Learning) การจัดการเรียนรู้แบบรับใช้ (Service Learning) วิชสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง (Case) สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

การวิเคราะห์แนวคิดการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง ผู้เรียนมีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา มีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยผู้สอนกำหนดสถานการณ์ปัญหาขึ้นหรือใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันเป็นสิ่งเร้าให้เกิดการค้นหาคำตอบจากการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ผู้สอนเป็นเพียงผู้ชี้แนะและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ โดยสถานการณ์ปัญหานั้นต้องดึงดูดความสนใจของผู้เรียน

การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักเริ่มจากการนำเสนอสถานการณ์ปัญหาแก่ผู้เรียนให้ ผู้เรียนแต่ละกลุ่มช่วยกันวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาและกำหนดประเด็นการเรียน แล้วกำหนดหัวข้อในการค้นคว้า จากนั้นสมาชิกในกลุ่มแยกย้ายกันไปเสาะแสวงหาคำตอบจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความถนัด เมื่อได้คำตอบแล้วนำมาเสนอต่อสมาชิกในกลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน หากไม่สามารถหาคำตอบได้ต้องกลับไปศึกษาใหม่ ผู้สอนใช้การบรรยายสั้น ๆ ในเนื้อหาส่วนที่ยากแก่การเข้าใจ จากนั้นสรุปความรู้ใหม่เพื่อเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลักจึงจะสิ้นสุด

การวิเคราะห์แนวคิดวิธีการสอนแบบโครงการใช้วิธีการสอนแบบโครงการเป็นวิธีการสอนโดยเน้นการศึกษาหาความรู้โดยการทำโครงการเพื่อทำการศึกษาให้เกิดความเข้าใจในปัญหาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยที่ผู้เรียนจะพัฒนาการตั้งคำถามแสดงความสามารถค้นหาทางแก้ปัญหา เสนอกระบวนการแก้ปัญหาและทดลองแก้เสนอข้อค้นพบ เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรื่องที่จะศึกษาด้วยตนเอง โดยการกำหนดประเด็นปัญหาขึ้นมาตามความสนใจแล้วใช้กระบวนการแก้ปัญหามาใช้ในกระบวนการศึกษาหาความรู้ตามวิธีการของตนจนบรรลุความสำเร็จหลักของการสอนแบบโครงการ ผู้เรียนทำการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยทำความเข้าใจในรายละเอียดของเรื่องนั้น ๆ จนพบคำตอบที่ต้องการการวิเคราะห์แนวคิดการเรียนรู้อยู่ โดยการรับใช้สังคมการเรียนรู้โดยการรับใช้สังคมเป็นการเรียนรู้จากรูปธรรมไปสู่นามธรรมอันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความคิด ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง จึงทำให้มีความหมายต่อตนเองและต้องการที่จะนำไปใช้ประสบการณ์ในด้านกรรับใช้สังคม นับเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่าสูงต่อการเรียนรู้อยู่ การรับใช้สังคมตามความต้องการของชุมชนและสังคม เป็นการเรียนรู้สาระวิชาการที่มีความสอดคล้องกับเรื่องที่เรียนในห้องเรียนที่ผู้เรียนสามารถนำไปบูรณาการกับกิจกรรมการรับใช้สังคม โดยกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัตินั้นเกิดจากความสนใจของผู้เรียนและเป็นความต้องการของชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่ นำประสบการณ์ที่ตนเองได้รับมาวิเคราะห์ สรุปผล เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป จากความหมายดังกล่าวสามารถนำเสนอสรุปเป็นประเด็นสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคมตามกระบวนการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคมที่มีต่อความตระหนักในการรับใช้สังคม

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขอบเขตของชุมชน ผู้เรียนต้องกำหนดขอบเขตชุมชนให้ชัดเจนวาดภาพของชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถกำหนดองค์ประกอบทั้งหมดของชุมชนได้และสามารถร่วมมือกับสมาชิกกลุ่มอื่น ๆ ได้อย่างดีและเพื่อความชัดเจนในการรับรู้เกี่ยวกับชุมชนนั้น ขั้นตอนที่ 2 หาความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่สำคัญของชุมชน โดยการสำรวจ อภิปรายกับคนในชุมชนและศึกษาจากวิธีการต่าง ๆ แล้วเลือกปัญหาที่สำคัญ ขั้นตอนที่ 3 กำหนดนโยบายสาธารณะที่จะส่งผลต่อคนส่วนใหญ่และจะเกิดผลในทางที่เกื้อประโยชน์ ขั้นตอนที่ 4 วางแผนปฏิบัติการสำหรับการรับใช้สังคม และขั้นตอนที่ 5 สะท้อนความคิดและประเมินผล ผู้เรียนต้องประเมินผลโครงการและประเมินการเรียนรู้ของตนเองด้วย การวิเคราะห์แนวความคิดสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง ประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้สอน/ผู้เรียนนำเสนอกรณีตัวอย่าง 2) ผู้เรียนศึกษากรณีตัวอย่าง 3) ผู้เรียนอภิปรายประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบ 4) ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายคำตอบ 5) ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาของผู้เรียนและสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ

บทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) การจัดการเรียนรู้แบบช่วยเสริมศักยภาพ (Scaffolding) แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมโดยการสอนแนะ (Coaching) และการจัดการเรียนรู้โดยการนำตนเอง (Self-Access Learning) สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ได้ให้การช่วยเหลือ ชี้แนะ แนะนำ ประคับประคอง จัดสภาพการณ์ กระตุ้น และส่งเสริมด้วยเทคนิควิธีต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างเชื่อมโยง มีความหมายบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดการฝึกอบรมแบบสอนแนะ การสอนแนะเป็นกระบวนการหนึ่งที่น่ามาใช้ในการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นที่การให้คำแนะนำ การให้ความรู้ ให้แนวทางในการปฏิบัติ การให้คำชี้แนะ ซึ่งกันและกันจะดำเนินการภายใต้บรรยากาศของความไว้วางใจ การยอมรับและการติดตามผลการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติซึ่งจะช่วยทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่สำคัญของการสอนแนะที่มีประสิทธิผลก็คือการทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้สึกรู้ว่ามีปัญหา จำเป็นต้องรู้ และต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความต้องการในการเรียนรู้ที่ชัดเจน เข้าใจจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ที่ขณะนั้นมีการอธิบายหรือศึกษาทฤษฎีและหลักพื้นฐานให้เข้าใจอย่างชัดเจน แล้วจึงสาธิตทักษะนั้นให้ดูหลายๆครั้งใน

สถานการณ์ที่แตกต่างกัน ในขั้นต่อไปจะต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพราะข้อมูลป้อนกลับจะชี้ให้เห็นถึงผลของการใช้ทักษะนั้น เพื่อแก้ไขปรับปรุงต่อไป

แนวคิดการเรียนรู้แบบช่วยเสริมศักยภาพ การช่วยเสริมศักยภาพ เป็นกระบวนการช่วยเหลือสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยผู้สอนคอยให้การช่วยเหลือหรือผู้เรียนให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียน ผู้สอน หรือผู้ที่มีศักยภาพมากกว่า เป้าหมายของการช่วยเหลือคือการให้ผู้เรียนสามารถสามารถปฏิบัติงานที่ผู้เรียนไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเองวิธีการช่วยเหลือจะค่อยๆเปลี่ยนแปลงไปตามระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เรียน โดยการช่วยเหลือจะค่อยๆลดลงในขณะที่ผู้เรียนค่อย ๆ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และเมื่อผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระแล้ว การช่วยเหลือในการทำกิจกรรมนั้นจะยุติลง

กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีในการช่วยเสริมศักยภาพข้างต้น จะเห็นได้ว่าการให้การช่วยเหลือการเรียนรู้ของผู้เรียนจะมีกลยุทธ์ในการช่วยเหลือที่ผู้สอนจะให้การช่วยเหลือโดยสมบูรณ์ คือ การสาธิต การปฏิบัติหรือทำให้ดูเป็นตัวอย่างแบบสมบูรณ์ การอธิบาย ชี้แจงรายละเอียดชัดเจน การคิดดังกล่าว ซึ่งการช่วยเหลือลักษณะดังกล่าวจะเหมาะสมกับผู้เรียนที่ต้องทำงานใหม่หรือไม่เคยมีประสบการณ์นั้นมาก่อน นอกจากนั้นยังมีกลยุทธ์ในการช่วยเหลือที่ผู้สอนจะให้การช่วยเหลือเพียงบางส่วน เช่น การให้คำถามกระตุ้น การทำแบบอย่างบางส่วน การให้ข้อมูลป้อนกลับ การช่วยเหลือลักษณะดังกล่าวจะเหมาะสมกับผู้เรียนที่เริ่มปฏิบัติงานนั้นได้เป็นบางส่วน แต่ยังไม่สามารถทำงานนั้นได้อย่างสมบูรณ์ ผู้สอนที่คัดเลือกกลยุทธ์ในการช่วยเหลือผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของผู้เรียน จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของการช่วยเสริมศักยภาพผู้เรียน ซึ่งกลยุทธ์เทคนิควิธีดังกล่าว สามารถนำมาปรับใช้ในการฝึกอบรมซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายเฉพาะ เจาะจง ได้เช่นกัน โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดเทคนิควิธีของการช่วยเสริมศักยภาพ มาประกอบเพื่อเป็นพื้นฐานส่วนหนึ่งขององค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมที่จะพัฒนาขึ้นต่อไป

การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Access Learning) เดิมใช้คำว่า Auto-Didactic (Skager, 1977) เป็นแนวคิดที่จะพัฒนาขึ้นในหลายประเทศและหลายวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเตรียมการให้ผู้เรียนเลือกเรียน ยืดหยุ่น และรับผิดชอบ ในการเรียนได้ก่อนที่จะตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเองผู้เรียนเองอาจจะเลือกเอาผู้อื่นมาคอยอำนวยความสะดวก และช่วยเหลือในระหว่างที่เรียนก็ได้ เพราะอย่างไรก็ตามการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้ ก็ยังยึดครูผู้สอนเป็นแหล่งเรียนรู้ด้วยเช่นกัน ลักษณะการจัดการเรียนการสอนในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีหลักให้ผู้เรียนได้มีอิสระในการเลือกจะเรียนตามความต้องการที่แท้จริงของตนเอง อิสระจากการข่มขู่บังคับ และการดำเนินตามผู้สอนตลอดเวลา การจัดการเรียนการสอนจะต้องคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่าง

บุคคล ซึ่งจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับผิดชอบควบคุมกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การร่วมมือกัน การได้ลงมือปฏิบัติและการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งเกิดขึ้นได้ทั้งในสภาพการเรียนรู้ในระบบ และนอกระบบ

องค์ประกอบของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

หลักการ

- 1) เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจแก่นความรู้ มีความเข้าใจที่คงทนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาของครู
- 2) เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถลงมือปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา
- 3) จัดกิจกรรมการอบรมใช้กระบวนการเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบ การสาธิตฝึกประสบการณ์ การกำกับตนเองและรับรู้ความสามารถของตนเอง การพัฒนาตนเอง และการบูรณาการเพื่อการนำไปใช้

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อพัฒนาคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 6 คุณลักษณะ
- 2) เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในเรื่องครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

เนื้อหา

- 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2) คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
- 3) การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา
- 4) การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้
- 5) การวิจัยในชั้นเรียน
- 6) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

กิจกรรมการอบรม

วิธีการอบรม เป็นการอบรมเชิงวิชาการและปฏิบัติการติดต่อกันจนจบหลักสูตร ซึ่งผู้เข้ารับการพัฒนายจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติภายในเวลาที่กำหนด เทคนิคการอบรมประกอบด้วยวิธีการ ดังนี้

- | | |
|--|--------------------------------|
| 1. การทำแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม | 5. การศึกษานอกสถานที่ |
| 2. บรรยายประกอบการอภิปรายและวิเคราะห์ สังเคราะห์ | 6. การฝึกปฏิบัติจริงในโรงเรียน |
| 3. ฝึกปฏิบัติ | 7. การนิเทศ ติดตาม |
| 4. กิจกรรมกลุ่ม | 8. การประเมินผล |

ขั้นตอนการฝึกอบรม

แบ่งการฝึกอบรมเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการ 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ระบุปัญหา วิเคราะห์และทำความเข้าใจกับปัญหา

วิทยากรนำเสนอสถานการณ์ปัญหาหรือปัญหาให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมโดยแบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละประมาณ 5-8 คน แล้วให้สมาชิกกลุ่มระดมสมองวิเคราะห์ปัญหาและหาเหตุผลมาอธิบายโดยอาศัยพื้นฐานความรู้หรือประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการอบรมรวมทั้งใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลในการสรุปรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกภายในกลุ่ม เพื่อให้ได้สมมติฐานที่สมเหตุสมผลกับสถานการณ์ปัญหานั้น

ขั้นตอนที่ 2 ตั้งสมมติฐานและศึกษาวิธีการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา

หลังจากวิเคราะห์ปัญหาแล้ว กลุ่มจะช่วยกันตั้งสมมติฐานที่เชื่อมโยงกับปัญหามาสมมติฐานมาจัดเรียงลำดับความสำคัญโดยอาศัยข้อมูลสนับสนุนจากความจริงและความรู้เดิมของสมาชิกในกลุ่ม จากนั้นศึกษาวิธีการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาโดยการอภิปรายเกี่ยวกับองค์ประกอบและรายละเอียดของโครงการ

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาวิเคราะห์สาระวิชาการจากแหล่งเรียนรู้และกรณีศึกษา

เป็นการให้ความรู้ในเนื้อหาสาระวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ปัญหาหรือเพื่อเป็นพื้นฐานในการเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้และการบูรณาการในการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาโดยเน้นการศึกษาวิเคราะห์ตัวแบบจากกรณีศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์และเลือกโรงเรียนที่จะเข้าแก้ปัญหา

ผู้เข้ารับการอบรมสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนในชุมชนเพื่อใช้เป็นสถานที่ที่ใช้ปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการ

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำโครงการแก้ปัญหา

ดำเนินการจัดทำโครงการแก้ปัญหาโดยวางแผนการบริหารโครงการและร่วมกันอภิปรายเพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการ

ระยะที่ 2 การนิเทศ ติดตามผล ดำเนินการ 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 6 ดำเนินการตามโครงการ

ดำเนินกิจกรรมตามกิจกรรมในโครงการโดยดำเนินการในโรงเรียนที่เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 4 โดยเน้นการฝึกปฏิบัติการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง การปฏิรูป การศึกษาระหว่างการปฏิบัติจริง

ขั้นตอนที่ 7 การนิเทศ ติดตามผล

ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการออกนิเทศ ติดตาม ประเมินและให้ความรู้เพิ่มเติมโดยดำเนินการนิเทศ ติดตามผล ตามกิจกรรมการนิเทศดังต่อไปนี้

การนิเทศระยะที่ 1 การประชุมสัมมนาก่อนการสังเกต

ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศ โดยวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนที่จะดำเนินการสังเกต โดยจัดทำสัญญาการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศครูและผู้บริหารโรงเรียน โดยในสัญญาการนิเทศนั้นจะเป็นการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น วันที่ เวลา พฤติกรรม การสอน กิจกรรมการสังเกต แนะนำ สาธิตการสอนและการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากการนิเทศ เพื่อสร้างความชัดเจนร่วมกัน

กิจกรรมการนิเทศที่ 2 การสังเกต แนะนำ และสาธิตการสอน ระยะที่ 1

ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศ โดยใช้เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การสังเกต แนะนำ และสาธิตการสอนให้แก่ผู้เข้ารับการนิเทศอย่างใกล้ชิด โดยผู้นิเทศจะต้องดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้อจากการนิเทศอย่างเป็นระบบ กิจกรรมในขั้นตอนนี้ เน้นการแนะนำ ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

กิจกรรมการนิเทศที่ 3 การสัมมนากลุ่มย่อยเพื่อกำหนดกลยุทธ์การสอน ระยะที่ 1

ผู้นิเทศนำเสนอประเด็นปัญหาหรือข้อมูลที่ได้รับจากการนิเทศตามกิจกรรมการนิเทศที่ 2 มา นำเสนอเพื่อร่วมกันสัมมนา ระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ ครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้บริหารโรงเรียน แล้วร่วมกันกำหนดแนวทางในการนิเทศเพิ่มเติม ผู้นิเทศจะต้องใช้วิธีการกระตุ้นผู้รับการ

นิเทศและให้การเสริมแรงเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองต่อไป

การนิเทศระยะที่ 2

กิจกรรมการนิเทศที่ 4 สังเกต แนะนำ และสาธิตการสอน ระยะที่ 2

ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศในระยะที่ 2 โดยใช้เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น สังเกต แนะนำ และสาธิตการสอนให้แก่ผู้เข้ารับการนิเทศอย่างใกล้ชิด โดยผู้นิเทศจะต้องดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการนิเทศอย่างเป็นระบบ เน้นการให้คำแนะนำช่วยเหลือและร่วมกับผู้รับการนิเทศในการแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

กิจกรรมการนิเทศที่ 5 การสัมมนากลุ่มย่อยเพื่อกำหนดกลยุทธ์การสอน ระยะที่ 2

ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ร่วมประชุมสัมมนากลุ่มย่อยโดยให้ผู้รับการนิเทศสะท้อนผลการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน และผู้นิเทศนำเสนอประเด็นปัญหาหรือข้อมูลที่ได้รับจากการนิเทศในระยะที่ 2 นำเสนอประเด็นการอภิปรายเพื่อหาแนวทางแก้ไข ปัญหาและกำหนดกลยุทธ์การสอนตามแนวทางคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกัน ให้เป็นแนวทางที่เหมาะสมและชัดเจนในการนำไปปฏิบัติจริงต่อไป

กิจกรรมการนิเทศที่ 6 การสัมมนากลุ่มใหญ่เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ผู้นิเทศดำเนินการจัดสัมมนากลุ่มใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย ครูผู้รับการอบรมทั้งหมด ครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้ร่วมการพัฒนา และผู้บริหารโรงเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดำเนินการสัมมนาปัญหาการจัดการเรียนรู้ตามคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อหาแนวทางกำหนดพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะที่ชัดเจนของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตลอดจนเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการเรียนรู้ตามคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นให้ครูผู้นำดังกล่าว เต็มใจ ยอมรับ และมีทัศนคติ ความเชื่อในด้านบวกเกี่ยวกับการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนของคุณลักษณะและการเสริมสร้างเครือข่ายครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ต่อไป

กิจกรรมการนิเทศที่ 7 การประเมินผลการนิเทศ

ผู้นิเทศดำเนินการประเมินผลการนิเทศ โดยดำเนินการวัดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้หลังการเข้ารับการอบรม วัดความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ประเมินความคิดเห็นใน

การฝึกอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ประเมิน
คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ และประเมินหลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 8 เสนอผลการดำเนินงานตามโครงการ

นำเสนอผลการดำเนินงานตามโครงการโดยเน้นการนำความรู้ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ซึ่งกันและกันกับสมาชิกในกลุ่มสะท้อนความคิดมาเป็นประเด็นในการเรียนรู้ สร้างความรู้ใหม่ หา
แนวทางที่ดีที่สุดแล้วร่วมกันวิเคราะห์เชื่อมโยงสู่การประยุกต์ใช้ในการแก้ ปัญหา รวมถึงสรุปและ
ตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 ผลการประเมินผลรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ จัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการประเมินผลรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยนำเสนอในขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนี่ 4
และขั้นตอนที่ 5 ดังนี้

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ
จัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ
จัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

**ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการ
เรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ**

3.1 การประเมินโครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการ
เรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 10 คน ดังแสดงในตาราง 24

ตารางที่ 24 ผลการประเมินโครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (N = 10)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D	ระดับความเหมาะสม
1. ปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร			
1.1 มีความสมเหตุสมผล	4.90	0.32	เหมาะสมมากที่สุด
1.2 ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสังคม	4.70	0.48	เหมาะสมมากที่สุด
1.3 มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหลักสูตร	4.90	0.32	เหมาะสมมากที่สุด
2. หลักการของหลักสูตร			
2.1 ความเป็นไปได้	5.00	0.00	เหมาะสมมากที่สุด
2.2 สามารถนำไปใช้จริง	4.80	0.42	เหมาะสมมากที่สุด
2.3 มีแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานรองรับ	4.90	0.32	เหมาะสมมากที่สุด
3. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร			
3.1 มีความชัดเจน	4.90	0.33	เหมาะสมมากที่สุด
3.2 มีความครอบคลุมเนื้อหาสาระ	4.70	0.47	เหมาะสมมากที่สุด
3.3 ความเป็นไปได้	4.80	0.52	เหมาะสมมากที่สุด
3.4 เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม	4.80	0.42	เหมาะสมมากที่สุด
4. เนื้อหาของหลักสูตร			
4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	4.90	0.32	เหมาะสมมากที่สุด
4.2 คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการ เรียนรู้	4.80	0.42	เหมาะสมมากที่สุด
4.3 การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา	5.00	0.00	เหมาะสมมากที่สุด
4.4 การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้	4.80	0.42	เหมาะสมมากที่สุด
4.5 การวิจัยในชั้นเรียน	4.80	0.42	เหมาะสมมากที่สุด
4.6 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.80	0.42	เหมาะสมมากที่สุด
5. กิจกรรมการฝึกอบรม			
5.1 ความเป็นไปได้	4.80	0.42	เหมาะสมมากที่สุด
5.2 มีลำดับขั้นตอน	4.60	0.52	เหมาะสมมากที่สุด
5.3 นำไปสู่การบรรลุจุดประสงค์	4.90	0.32	เหมาะสมมากที่สุด

ตารางที่ 24 (ต่อ)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D	ระดับความเหมาะสม
6. สื่อประกอบการฝึกอบรม			
6.1 ช่วยส่งเสริมให้กิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์	5.00	0.00	เหมาะสมมากที่สุด
6.2 เหมาะสมกับการนำไปใช้	4.90	0.32	เหมาะสมมากที่สุด
7. การประเมินผลหลักสูตร			
7.1 ครอบคลุมสิ่งที่ต้องประเมิน	4.90	0.32	เหมาะสมมากที่สุด
7.2 มีความเป็นไปได้	4.90	0.32	เหมาะสมมากที่สุด
7.3 สามารถตรวจสอบการบรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตรได้	4.00	0.47	เหมาะสมมาก
รวม	4.81	0.36	เหมาะสมมากที่สุด

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โดยภาพรวมโครงสร้างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย 4.81 อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสื่อประกอบการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.95 ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลหลักสูตร มีค่าเฉลี่ย 4.60 มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อเสนอแนะสรุปได้ ดังนี้

1. ปัญหาและความจำเป็นของรูปแบบหลักสูตร การเขียนสภาพปัญหาและความจำเป็นของรูปแบบหลักสูตร การเขียนให้สอดคล้องกัน เพิ่มรายละเอียดเกี่ยวกับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏกับการพัฒนาครู และกระบวนการฝึกอบรมที่ใช้กิจกรรม โดยเน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ
2. ในภาพรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ ในองค์ประกอบด้านคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 6 คุณลักษณะ ควรเพิ่มคำว่า คุณลักษณะกำกับลงไปในแต่ละคุณลักษณะเพิ่มความชัดเจนยิ่งขึ้น

จากผลการประเมินโครงสร้างรูปแบบหลักสูตรฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยนำผลดังกล่าวมาปรับปรุงรูปแบบหลักสูตรดังนี้

1. ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบหลักสูตร โดยเขียนสภาพปัญหาและความจำเป็นของรูปแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกันและเพิ่มรายละเอียดเกี่ยวกับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏกับการพัฒนาครูและกระบวนการฝึกอบรมที่ใช้กิจกรรม โดยเน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบหลักสูตร

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพ พร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลกการบริหารและการจัดการศึกษา จึงต้องมุ่งเน้นทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 หมวด 5 ส่วนที่ 1 มาตรา 39 ความว่า ให้ กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาและมาตรา 22 ที่กำหนดว่า การจัดการศึกษา ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญ ที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศ การศึกษา จะต้องมีการดำเนินการจัดการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้ จากการ ที่ผู้เรียนเคยเป็นผู้รับความรู้มาเป็นผู้แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองในขณะที่ครูต้องเปลี่ยน บทบาทจากผู้สั่งสอนหรือผู้บอกความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ครู ต้องคอยช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้โดย การเสนอแนะยุทธศาสตร์ วิธีการในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนได้ลงมือเรียนรู้ และค้นพบความรู้จากการปฏิบัติ ด้วยตนเอง จากสื่อและแหล่งความรู้ต่างๆ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง แก่ผู้เรียนเพื่อนำความรู้เหล่านั้นไปใช้ สร้างสรรค์ความรู้ของตน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ครูจึงเป็นบุคลากรสำคัญทางการศึกษาที่มี บทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

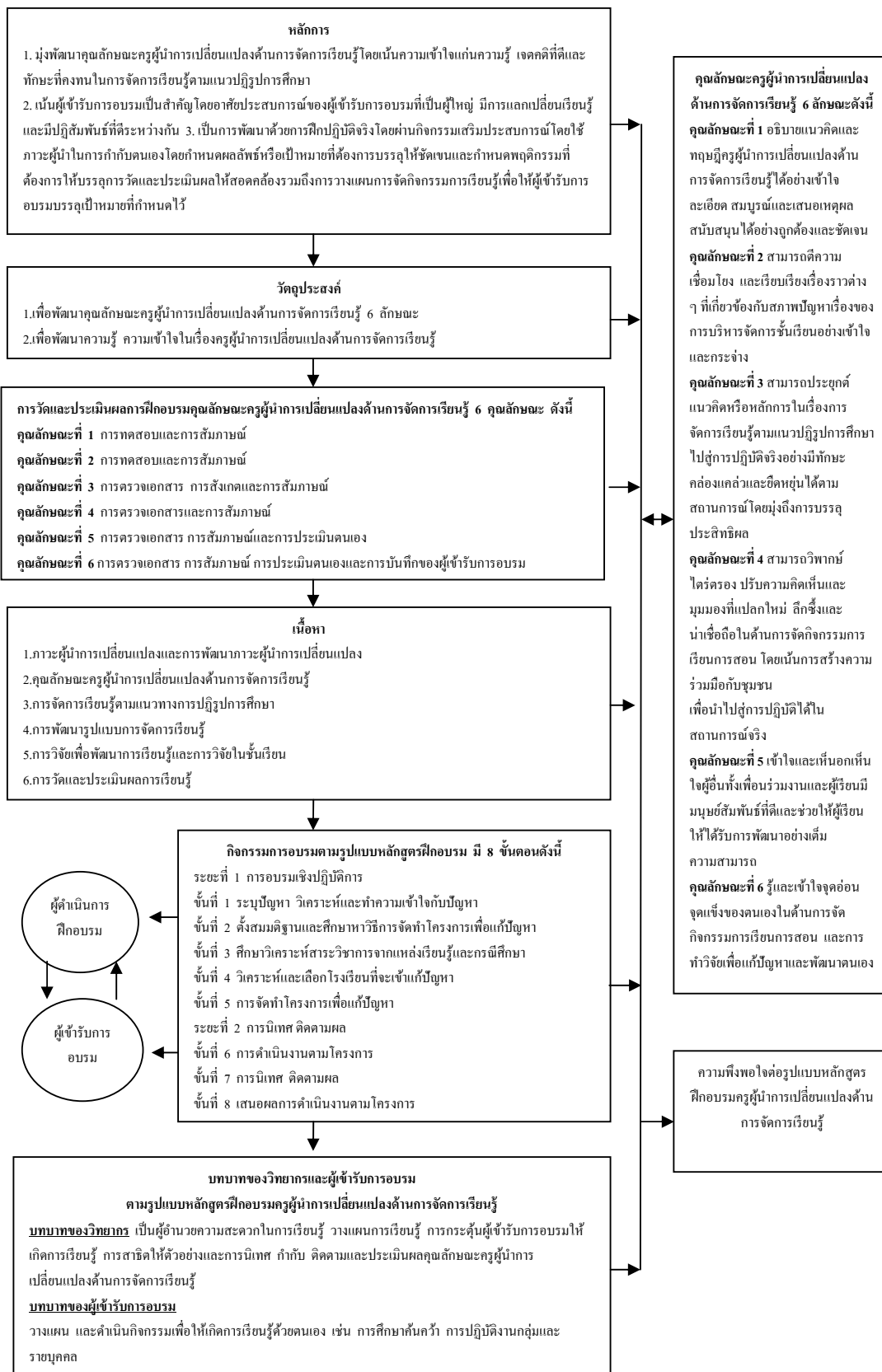
ในกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูหรือผู้สอนมิได้มีความสำคัญน้อยลง แต่ยิ่ง ทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ตั้งอยู่บนฐานของผลประโยชน์อันสูงสุดที่ผู้เรียน พึงจะได้รับตามสิทธิพื้นฐาน ซึ่งครูจะต้องคิดค้น สร้างสรรค์และจัดสภาพการณ์ที่เอื้อ อำนวยต่อการ เรียนรู้ของผู้เรียน บทบาทของครูในฐานะเป็นผู้จัดประสบการณ์ กิจกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเป็น ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ จึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง (ทิตินา แคมมณี, 2545 ; สิริชัย กาญจนวาสี, 2543) จะเห็นได้ว่า ครูเป็นผู้ขับเคลื่อนที่สำคัญในการ เปลี่ยนแปลงและการพัฒนาการศึกษา การเปลี่ยนแปลงจะต้องมีขึ้นที่โรงเรียนในห้องเรียนทุก ระดับชั้นและทุกประเภท ครูจะต้องเปลี่ยนบทบาทให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาเป็นผู้นำ ทางการสอน

การพัฒนาครูเพื่อให้มีความเป็นผู้นำในการสอน โดยใช้รูปแบบวิธีการจัดหลักสูตรฝึกอบรม โดยเน้นกิจกรรม ส่วนใหญ่เน้นการฝึกภาคปฏิบัติหรือการอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบหลักสูตร ฝึกอบรมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้าใจ สร้างความเป็นผู้นำ ช่วยให้ผู้มองเห็น ความสำคัญของการเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทางการปฏิรูป

การศึกษา โดยการพัฒนาครูจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในการสอนของครูและการให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาตนเองและการประเมินผลตนเอง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549) นอกจากนี้ การทำแนวคิด ด้านการสร้างประสบการณ์ในงาน (Job Experience) และการสอนงาน (Coaching) การฝึกอบรมแบบโครงการการจัดกิจกรรมการสอน โดยการรับใช้ (Service Learning) การใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem-based Learning) เป็นแนวคิดและหลักการที่สำคัญที่จะส่งผลให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างคงทนรวมถึงพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับครูได้ซึ่งสอดคล้องกับผลการพัฒนาโปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของพาร์เคย์ (Parkay, 2009) โดยพบว่า โปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครูสามารถพัฒนาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของครูได้

ในสภาพปัจจุบันพบว่า มีครูจำนวนมากยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดคุณลักษณะในการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จากผลการศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาของครูประจำการในระดับมัธยมศึกษาพบว่า ปัญหา ที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนามากที่สุดคือ ขาดการเป็นผู้นำและขาดความรู้ทักษะในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากปัญหาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันท์ อันจะเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาครูในท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้และมุ่งสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาครูในท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันท์ ซึ่งจะเป็นการสนองรับนโยบายการพัฒนาครูและเสริมจุดเด่นของบทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันท์ในด้านการผลิตและพัฒนาครูในท้องถิ่น โดยเน้นการมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และนโยบายการปฏิรูประบบและกระบวนการ พัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันท์ให้เป็นรูปแบบที่ชัดเจนขึ้น

2. ได้ปรับปรุงภาพรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ โดยเพิ่มคำว่า คุณลักษณะลงในองค์ประกอบด้านคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ทุกคุณลักษณะ ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 การปรับปรุงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

4.1 วางแผนการออกแบบการทดลองที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้วิจัยได้ออกแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียว ทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One group pretest-posttest design) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 3 จังหวัด ได้แก่ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ปีการศึกษา 2553 จำนวน 30 คน ซึ่งได้มาโดยการรับสมัครครูที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาโดยผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือก โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ระยะเวลาในการทดลอง แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ใช้ระยะเวลาในการทดลอง 6 วัน ๆ ละ 6-8 ชั่วโมง รวม 40 ชั่วโมง

ระยะที่ 2 การนิเทศ ติดตามผล ผู้วิจัยดำเนินการออกนิเทศติดตามผลที่โรงเรียนที่ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติงานจริงหลังการอบรมเสร็จสิ้นในระยะที่ 1 เพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้วิธีการชี้แนะ สาธิต สังเกตการสอน สัมภาษณ์และประชุมระดมกำลังสมอง เพื่อหาแนวทางปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.2.1 ประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ก่อนระหว่างและหลังการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และบันทึกของผู้เข้ารับการอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผู้วิจัยทำการประเมิน 5 ระยะ ดังนี้ 1) ระยะก่อนการทดลอง ประเมิน 1 ครั้ง 2) ระยะระหว่างการทดลอง ประเมิน 3 ครั้ง โดยแต่ละครั้ง เว้นระยะห่างประมาณ 2 สัปดาห์ และ 3) ระยะหลังการทดลอง ประเมิน 1 ครั้ง โดยทำการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นการทดลองระยะที่ 2

4.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ ความเข้าใจในเรื่องครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจในเรื่องครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ก่อนการอบรมและหลังการอบรมระยะที่ 1 สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตอบแบบสอบถามฯ หลังเสร็จสิ้นการอบรมระยะที่ 1 และการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอเชิงพรรณนา สำหรับการเก็บ

รวบรวมข้อมูลจากบันทึกการเรียนรู้ทำขบวนการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนาศูนย์วิจัยดำเนินการ โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศูนย์วิจัยดำเนินการเรียนรู้ที่ตนเองได้รับเมื่อสิ้นสุดการอบรมในระยะเวลาที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ตามคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ตามวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละคุณลักษณะทั้ง 6 คุณลักษณะ และการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ ความเข้าใจในเรื่องครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังการเข้ารับการอบรม สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสอบถามผู้เข้ารับการอบรมหลังเสร็จสิ้นการอบรมแล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อเทียบกับเกณฑ์ระดับความพึงพอใจ

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

5.1 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ก่อนและหลังการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งคุณลักษณะดังแสดงในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ก่อน

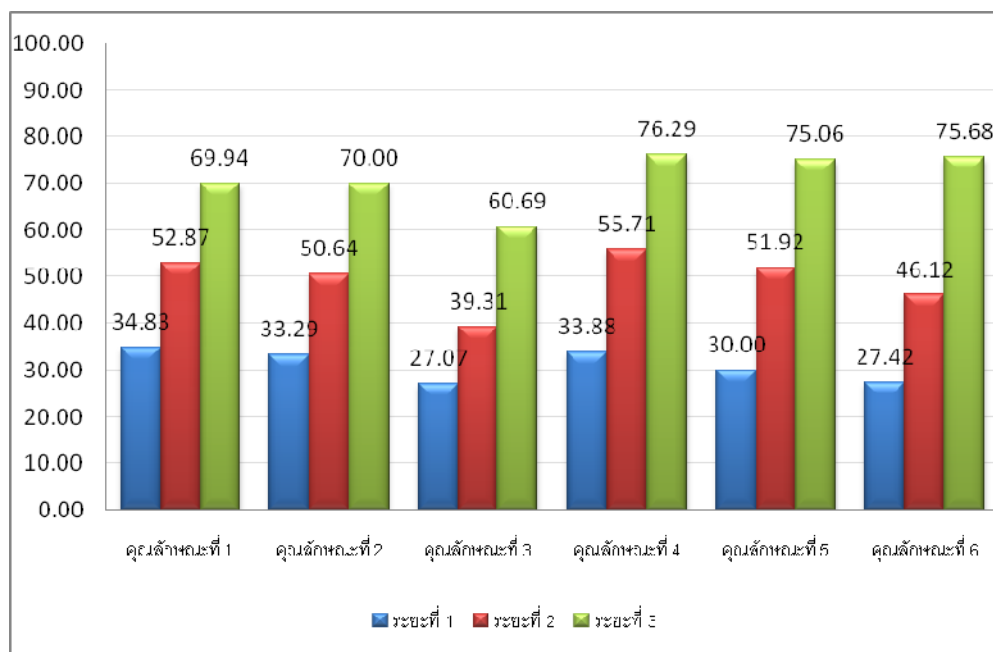
และหลังการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ระยะที่ 2 รวมทั้งคุณลักษณะ (N=30)

คุณลักษณะที่	คะแนนเต็ม (45)	ก่อนการอบรมระยะที่ 2			หลังการอบรมระยะที่ 2			t-test
		\bar{X}	S.D	$\bar{X}_{ร้อยละ}$	\bar{X}	S.D	$\bar{X}_{ร้อยละ}$	
1.	10	3.07	0.83	30.67	8.20	0.71	82.00	23.513**
2.	5	1.60	0.56	32.00	4.40	0.67	88.00	15.389**
3.	15	4.27	1.14	28.44	13.67	0.88	91.11	30.038**
4.	5	1.33	0.55	26.67	4.23	0.77	84.67	15.967**
5.	5	1.63	0.81	32.67	4.73	0.52	94.67	16.503**
6.	5	1.37	1.00	27.33	4.57	0.50	91.33	15.559**

** P<0.01

จากตารางที่ 25 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ทุกคุณลักษณะหลังการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 ผลการประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ รวมทุกคุณลักษณะ ระหว่างดำเนินการฝึกอบรมดังแสดงในภาพที่ 11



ภาพที่ 11 ผลการประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้รวมทุกคุณลักษณะ

จากภาพที่ 11 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ รวมทุกคุณลักษณะ จากการประเมินครั้งที่ 3 มีค่ามากกว่า ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 1 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า คะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้คุณลักษณะที่ 1 ในครั้งที่ 3 สูงกว่าช่วงระยะเวลาอื่น

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จากการประเมินระยะที่ 1, 2 และ 3 รวมทุกคุณลักษณะ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Bonferroni ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จากการประเมินระยะที่ 1, 2 และ 3 รวมทุกคุณลักษณะ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) โดยภาพรวมทั้ง 6 คุณลักษณะ

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
ระหว่างระยะการประเมิน	157.39	2	78.70	231.47	.00
ความคลาดเคลื่อน	1.96	58	0.34		

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 26 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จากการประเมิน ระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 โดยภาพรวมทั้ง 6 คุณลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 โดยภาพรวมทั้ง 6 คุณลักษณะ โดยวิธี Bonferroni

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะการประเมิน		ผลต่างเฉลี่ย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	Sig
ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	1.85	.04	.00
ระยะที่ 2	ระยะที่ 3	1.38	.05	.00
ระยะที่ 3	ระยะที่ 1	3.23	.05	.00

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 27 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ระยะที่ 3 โดยภาพรวมทั้ง 6 คุณลักษณะ พบว่า ระยะที่ 1 แตกต่างกับระยะที่ 2 ระยะที่ 2 แตกต่างกับระยะที่ 3 และระยะที่ 1 แตกต่างกับ ระยะที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ผลการประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้รายคุณลักษณะ ผู้วิจัยดำเนินการประเมินดังนี้

คุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์ และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน ประเมินโดยวิธีการทดสอบและการสัมภาษณ์ ปรากฏผลดังต่อไปนี้

5.3.1 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้คุณลักษณะที่ 1 ก่อนและหลังการฝึกอบรมฯ โดยการทดสอบ ดังแสดงในตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

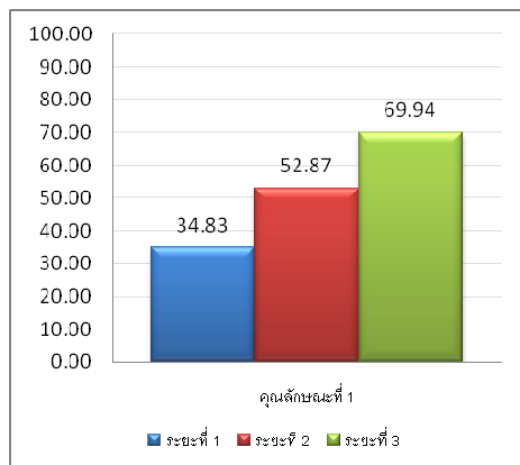
คุณลักษณะที่ 1 ก่อนและหลังการฝึกอบรมจากการทดสอบ (N=30)

ช่วงเวลาของการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้			t-test
		\bar{X}	S.D	\bar{X} _{ร้อยละ}	
ก่อนการฝึกอบรม	10	3.07	0.83	30.67	23.513**
หลังการฝึกอบรม	10	8.20	0.71	82.00	

** P<0.01

จากตารางที่ 28 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้คุณลักษณะที่ 1 หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเทียบกับเกณฑ์การเปลี่ยนแปลง พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละหลังการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 82.00 มีคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง และสูงกว่าเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ คือร้อยละ 70

5.3.2 ผลการประเมินคุณลักษณะที่ 1 ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม จากการทดสอบ ดังแสดงในภาพที่ 12



ภาพที่ 12 คุณลักษณะที่ 1 ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม

จากภาพที่ 12 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 1 จากการประเมินครั้งที่ 3 มีค่ามากกว่า ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 1 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า คะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 1 ในครั้งที่ 3 สูงกว่าช่วงระยะเวลาอื่น

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Bonferroni ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ

(One-Way Repeated-Measures ANOVA) คุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

แหล่งความผันแปร	ss	df	MS	F	Sig
ระหว่างระยะ	136.69	2	68.34	976.28	.00
การประเมิน					
ความคลาดเคลื่อน	3.98	58	.07		

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 29 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน จากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 โดยวิธี Bonferroni

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะการประเมิน		ผลต่างเฉลี่ย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	Sig
ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	1.97	.06	.00
ระยะที่ 2	ระยะที่ 3	1.00	.07	.00
ระยะที่ 3	ระยะที่ 1	2.97	.07	.00

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 30 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน จากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ระยะที่ 3 พบว่า ระยะที่ 1 แตกต่างกับระยะที่ 2 ระยะที่ 2 แตกต่างกับระยะที่ 3 และระยะที่ 1 แตกต่างกับระยะที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3.3 ผลการประเมินคุณลักษณะที่ 1 จากการสัมภาษณ์ ปรากฏผลดังนี้

ประเด็นแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ แนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดของการปรับวิธีเรียนและเปลี่ยนวิธีสอน การปฏิรูปการสอนของครู คือ ต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เน้นห้องเรียนคุณภาพ มีการนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน มีการวิจัยในชั้นเรียนขณะการเรียนการสอน และนำเทคนิคการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญมาดำเนินการ โดยมีแนวคิดเริ่มเปลี่ยนแปลงจากเดิมที่ยึดครูหรือผู้สอนเป็นศูนย์กลางของการจัดการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนมี

บทบาทและมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยมีครูเป็นผู้คอยแนะนำ คอยชี้แนะให้นักเรียนได้มีโอกาส

ลงมือกระทำซึ่งจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี

แนวคิดและทฤษฎีมีความเชื่อมโยงกับคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ คือ การจัดการเรียนการสอน ครูต้องรับบทเป็นผู้อำนวยการ ใ้บทบาทกับผู้เรียน ในการจัดกิจกรรมความรู้ให้ได้มากที่สุด โดยครูเป็นผู้กระตุ้นการเรียนรู้ จัดหาสื่อรูปแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ร่วมมีความสุขและได้รับความรู้มากที่สุดโดยครูมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดเดิม ตลอดจนปรับเปลี่ยนวิธีจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้วงการศึกษาไทยก็ได้มีกฎหมาย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้มีบัญญัติบทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่ต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้กับผู้เรียนทุกคนได้มีโอกาสศึกษาอย่างทั่วถึงและเป็นการศึกษาตลอดชีวิต การเรียนรู้ที่ดีต้องอาศัยการค้นคว้า วิจัย เพื่อนำผลนั้นย้อนกลับเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีความสุข เป็นคนดี เป็นคนเก่ง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขเพื่อให้ทันกับยุคสมัยที่เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมตลอดจนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีเหตุผล รู้จักแสดงออก ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสังคมปัจจุบันมีความต้องการครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

จะเห็นได้ว่า บุคคลในสังคมจะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ครูมีการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้นหรือดีขึ้นเพราะต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการเรียนการสอน และต้องการเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง คนทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ครูต้องมีความสามารถทำวิสัยทัศน์ให้เกิดความชัดเจนและปฏิบัติได้ต้องทำให้ผู้เรียนเกิดการยอมรับและเกิดการยึดมั่น โดยยึดหลักการ “แรงจูงใจ” การเริ่มเปลี่ยนแปลง เรื่องยาก ๆ ให้สำเร็จและมีประสิทธิผลความสามารถของผู้นำในการระบุนปัญหา การจัดปัจจัย และการมอบอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ความสามารถของผู้นำที่จะไม่หยุดการเรียนรู้ การรู้จักพอและรู้ว่าเมื่อไรควรหยุด ครูต้องเป็นต้นแบบในทุก ๆ ด้าน ทำให้นักเรียนเกิดความเชื่อถือ ยอมรับ เป็นผู้กระตุ้นและช่วยเหลือให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด มีการพัฒนาสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยทางด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา การฝึกฝนด้านกาย วาจา ใจ ซึ่งจะต้องจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียน เก่ง ดี มีความสุขสามารถสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามความถนัดและความสามารถของนักเรียนแต่ละคน คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีดังต่อไปนี้ เป็นผู้มีความรู้ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนการสอนต้องรู้จักนักเรียน

เป็นรายบุคคล เป็นผู้ที่มีความรู้ดี ในวิชาที่ตนเองสอน มีความเป็นผู้นำที่ดี และเป็นผู้ฟังที่ดี มีทักษะชีวิตที่ดี มีใจรักในอาชีพครู

เหตุผลในการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปทางการศึกษา เพราะสภาพทั่วไปเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม จึงมีความจำเป็นที่เยาวชนที่เป็นอนาคตของชาติต้องเรียนรู้ศาสตร์ใหม่ที่มีความจำเป็นในการดำเนินชีวิตประจำวันให้เป็นผู้ที่มีทักษะในการดำเนินชีวิต และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีสุข ประกอบกับเป้าหมายสูงสุดของการปฏิรูปการเรียนรู้ในทศวรรษที่ 2 โดยกำหนดให้มีหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีเป้าหมายหลักอยู่ที่ครูมีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เข้าไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้เพื่อ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข 2) การจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม 3) การจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดและปฏิบัติจริง 4) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5) การจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง รู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ให้กับตนเอง

ตัวอย่างประเด็นคำตอบของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากการสัมภาษณ์

“ดิฉันจำเป็นต้องเข้ารับการอบรมในครั้งนี้ เพื่อพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันต่อการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งดิฉันประสบปัญหาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา เช่น การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด การวิจัยในชั้นเรียน การบูรณาการ เป็นต้น เนื่องจากสอนเน้นเป็นรายวิชามาเป็นเวลานาน ไม่เคยจัดการเรียนหรือทำแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการเลย ประกอบกับขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว”

“ผมยังไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะที่ผ่านมาเน้นที่ตัวครูมากกว่าผู้เรียน ต่อไปนี้ผมจะนำวิธีการที่ได้จากการอบรมครั้งนี้ไปพาเพื่อนครูจัดกิจกรรมการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่ถูกต้องชัดเจนเสียที”

“เชื่อมโยงกับการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนรู้ของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ การจัดทำแผนในการพัฒนาตนเองของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู และยังสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อที่จะไปให้ถึงเป้าหมายและความสำเร็จในวิชาชีพของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนรู้โดยใช้เครือข่ายของการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การวิเคราะห์ วิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งนวัตกรรมจัดการเรียนรู้

“ตั้งแต่ดิฉันได้เข้ารับการอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ดิฉันมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และมีทีมงานหรือทีมวิทยากรในการให้ความช่วยเหลือ เมื่อดิฉันมีปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ดิฉันคิดว่า จะนำความรู้ที่ได้รับในครั้งนี้ ไปขยายผลสู่เพื่อนครูคนอื่น ๆ ในโรงเรียน และโรงเรียนอื่น ๆ ต่อไป”

5.3.4 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 2 ก่อนและหลังการฝึกอบรมฯ จากการประเมินโดยการทดสอบ ดังแสดงในตารางที่ 31

คุณลักษณะที่ 2 สามารถตีความ เชื่อมโยงและเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระจ่างชัด ประเมินโดยการทดสอบและการสัมภาษณ์ ปรากฏผลดังนี้

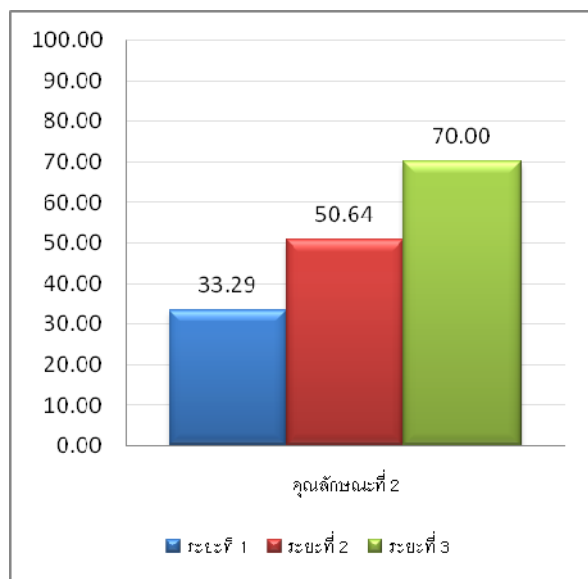
ตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
คุณลักษณะที่ 2 ก่อนและหลังการฝึกอบรมฯ (N = 30)

ช่วงเวลาของการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้			t-test
		\bar{X}	S.D.	\bar{X} _{ร้อยละ}	
ก่อนการฝึกอบรม	5	1.60	0.56	32.00	15.389**
หลังการฝึกอบรม	5	4.40	0.67	88.00	

** P<0.01

จากตารางที่ 31 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 2 หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเทียบกับเกณฑ์การเปลี่ยนแปลง พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละหลังการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 88.00 มีคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง และสูงกว่าเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ คือร้อยละ 70

5.3.5 ผลการประเมินคุณลักษณะที่ 2 ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม จากการประเมินโดยการทดสอบดังแสดงในภาพที่ 13



ภาพที่ 13 คุณลักษณะที่ 2 ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม

จากภาพที่ 13 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 2 จากการประเมินครั้งที่ 3 มีค่ามากกว่า ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 1 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า คะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 2 ในครั้งที่ 3 สูงกว่าช่วงระยะเวลาอื่น

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 2 มีความสามารถในการตีความ เชื่อมโยงและเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระจำจชัด โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Bonferroni ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ

(One-Way Repeated-Measures ANOVA) คุณลักษณะที่ 2 มีความสามารถในการตีความเชื่อมโยงและเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระจำจชัด

แหล่งความผันแปร	ss	df	MS	F	Sig
ระหว่างระยะการประเมิน	161.49	2	80.74	445.22	.00
ความคลาดเคลื่อน	10.51	58	.18		

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 32 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 2 มีความสามารถในการตีความ เชื่อมโยงและเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระจำจัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 2 มีความสามารถในการตีความ เชื่อมโยงและเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระจำจัด จากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 โดยวิธี Bonferroni

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะการประเมิน		ผลต่างเฉลี่ย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	Sig
ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	1.90	.10	.00
ระยะที่ 2	ระยะที่ 3	1.37	.09	.00
ระยะที่ 3	ระยะที่ 1	3.27	.13	.00

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 33 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 2 มีความสามารถในการตีความ เชื่อมโยงและเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระจำจัด จากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ระยะที่ 3 พบว่า ระยะที่ 1 แตกต่างกับระยะที่ 2 ระยะที่ 2 แตกต่างกับระยะที่ 3 และระยะที่ 1 แตกต่างกับระยะที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3.6 ผลการประเมินคุณลักษณะที่ 2 จากการสัมภาษณ์ ปรากฏผลดังนี้

ในการบริหารจัดการชั้นเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันพบปัญหา สรุปได้ดังนี้

การจัดการทรัพยากรทางการศึกษามีความเลื่อมล้ำ สาเหตุ คือ งบประมาณมีจำกัด ขาดการสนับสนุนทั้งภาครัฐและเอกชน บุคลากรทางการศึกษา ขาดความรู้ความเข้าใจ กระบวนการปฏิรูปการศึกษา สาเหตุ คือ ขาดการเข้ารับการอบรม โอกาสในการมีส่วนร่วมค่อนข้างน้อย ปัญหา ที่มีคือห้องเรียนในปัจจุบันยังไม่เป็นห้องเรียนที่มีคุณภาพ คือ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย ขาดการส่งเสริมวินัยเชิงบวก ไม่นำการวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาและ

การพัฒนา ปัญหาที่เกิดขึ้น เกิดขึ้นจากครูยังไม่ตระหนักถึงความเป็นครูมืออาชีพ ดังเช่นครูไม่ปรับวิธีการสอนคงยึดถือครูเป็นสำคัญ ครูไม่นำสื่อ นวัตกรรม สื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการสอน ครูไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอน ครูไม่พัฒนาตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน การดำเนินงานธุรการในชั้นเรียนยังขาดระบบที่ชัดเจน ขาดการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน ครูไม่พัฒนาตนเอง ไม่ยอมรับการพัฒนาสิ่งที่เอื้อต่อการเรียนการสอน เพราะขาดงบประมาณ ตัวนักเรียนไม่มีความพร้อมในการรับการศึกษา ซึ่งมาจากหลายสาเหตุเช่น ด้านร่างกาย สิ่งแวดล้อม ด้านจิตใจ

ตัวอย่างประเด็นคำตอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ จากการสัมภาษณ์

“ครูเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และสาเหตุอาจเกิดจากครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดการชั้นเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง ขาดการพัฒนาตนเอง เช่น ด้านการนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ หรือการอำนวยความสะดวกหรือความพร้อมของโรงเรียน การถูกรอปร่งำด้านการคิด การตัดสินใจ จากผู้บริหาร การให้ความร่วมมือของชุมชน และเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารละเลยไม่เห็นความสำคัญของการจัดการชั้นเรียน”

“ในการบริหารจัดการชั้นเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน มีปัญหาและสาเหตุเกิดจากด้านครูไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอน ไม่มีทักษะในด้านเทคโนโลยี ไม่พัฒนาตนเอง ไม่วางแผนการจัดการเรียนการสอนด้านผู้เรียนขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ไม่มีความรับผิดชอบ ฐานะทางครอบครัว ส่งผลให้ไม่มีความพร้อม”

“ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่ยอมศึกษาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูป กล่าวคือ ครูเคยสอนอย่างไรก็สอนแบบเดิมนั้น ไม่เปลี่ยนแปลงกระบวนการสอน ไม่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ไม่เก่ง เพราะเคยชินกับการที่มีครูคอยบอก”

คุณลักษณะที่ 3 มีความสามารถในการประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะ คล่องแคล่ว และยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล

ประเมิน โดยวิธีการตรวจเอกสาร การสัมภาษณ์และการสังเกต ปรากฏผลดังต่อไปนี้

5.3.7 การประเมินโดยผู้วิจัย ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 3 ก่อนและหลังการฝึกอบรมฯ ดังแสดงในตารางที่ 34

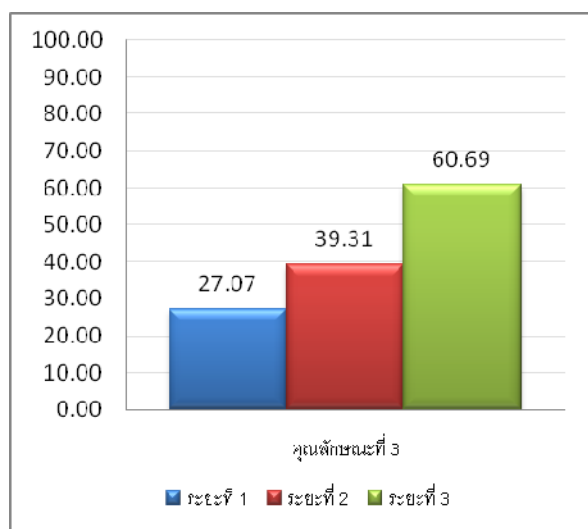
ตารางที่ 34 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
คุณลักษณะที่ 3 ก่อนและหลังการฝึกอบรม (N=30)

ช่วงเวลาของการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนนคุณลักษณะครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้			t-test
		\bar{X}	S.D.	\bar{X} _{ร้อยละ}	
ก่อนการฝึกอบรม	15	4.27	1.14	28.44	30.038**
หลังการฝึกอบรม	15	13.67	0.88	91.11	

** P<0.01

จากตารางที่ 34 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
คุณลักษณะที่ 3 หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
เมื่อเทียบกับเกณฑ์การเปลี่ยนแปลง พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละหลังการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ
91.11 มีคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง และสูงกว่าเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงที่
กำหนดไว้ คือร้อยละ 70

5.3.8 ผลการประเมินคุณลักษณะที่ 3 ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม ดังแสดงใน
ภาพที่ 14



ภาพที่ 14 คุณลักษณะที่ 3 ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม

จากภาพที่ 14 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ
จัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 3 จากการประเมินครั้งที่ 3 มีค่ามากกว่า ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 1

ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า คะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 3 ในครั้งที่ 3 สูงกว่าช่วงระยะเวลาอื่น

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 3 มีความสามารถในการประยุกต์แนวคิด หรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Bonferroni ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) คุณลักษณะที่ 3 มีความสามารถในการประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล

แหล่งความผันแปร	ss	df	MS	F	Sig
ระหว่างระยะ การประเมิน	184.42	2	92.21	542.41	.00
ความคลาดเคลื่อน	9.58	58	.17		

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 35 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 3 มีความสามารถในการประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 36 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 3 มีความสามารถในการประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล จากการประเมินระยะ ที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 โดยวิธี Bonferroni

การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างระยะการประเมิน		ผลต่างเฉลี่ย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน	Sig
ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	1.93	.08	.00
ระยะที่ 2	ระยะที่ 3	1.57	.10	.00
ระยะที่ 3	ระยะที่ 1	3.50	.12	.00

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 36 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 3 มีความสามารถในการประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล จากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ระยะที่ 3 พบว่า ระยะที่ 1 แตกต่างกับระยะที่ 2 ระยะที่ 2 แตกต่างกับระยะที่ 3 และระยะที่ 1 แตกต่างกับระยะที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3.9 ผลการประเมินคุณลักษณะที่ 3 จากการสัมภาษณ์ปรากฏผลดังนี้

การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ได้มีการนำแนวทางการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนี้ 1) วิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรระดับชั้นเรียน โดยใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีการออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design) 2) จัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้นให้ผู้เรียนมีการปฏิบัติจริง ฝึกทักษะการคิดการสร้างความรู้ด้วยตนเอง เช่น การเรียนการสอนแบบโครงงาน การเรียนการสอนวิธีการสืบเสาะหาความรู้ หรือวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เน้นฝึกให้คิด ทำและนำเสนอเพื่อหาข้อสรุปขององค์ความรู้ใหม่ด้วยตัวนักเรียนเอง ในเรื่องของการวัดและประเมินผลการเรียนได้มีการนำแนวคิดการประเมินผลตามสภาพจริงไปใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายและรอบด้าน ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการเรียนทุกขั้นตอน 3) การใช้สื่อ เทคโนโลยี แนวทางการคัดเลือกสื่อ แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น ภูมิปัญญาของชาวบ้าน สถาบันการศึกษาในท้องถิ่นโดยศึกษาค้นคว้าแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่งของ การปฏิรูปการศึกษาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายเป็นสิ่งหนึ่งที่ครูจะต้องจัดให้นักเรียนเพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง แหล่งการเรียนรู้จึงเป็นแหล่งข้อมูล ข่าวสารสารสนเทศและ

ประสบการณ์ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองตาม อรรถาธิบายอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้นักเรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้และเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งแหล่งเรียนรู้มีทั้งการเรียนรู้ในโรงเรียนและนอกโรงเรียนซึ่งอาจจะเป็น แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่แล้วตามธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น ชุมชน วิถีชีวิต ภูมิปัญญา ประเพณี วัฒนธรรม โบราณสถาน หรือสถานที่สำคัญในท้องถิ่น เป็นต้น

แนวการดำเนินงานสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่มีอยู่ทั้งในและนอกโรงเรียน จัดทำรายการข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้ ประชุมกำหนดรายการความร่วมมือในการเป็นเครือข่าย การสร้าง/ผลิตสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศ การจัดระบบการจัดเก็บสื่อ นวัตกรรม การจัดระบบการให้บริการ การแลกเปลี่ยนสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ การยืมสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ระหว่างแหล่งการเรียนรู้ การ จัดระบบเชื่อมโยงเครือข่าย ดำเนินการพัฒนาเครือข่ายดำเนินการใช้เครือข่ายเพื่อการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ ประเมินผลการใช้และรายงานผล

แนวดำเนินการสร้าง พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศ โรงเรียน จัดทำเองหรือรวมกลุ่มจัดทำสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดทำบทเรียนแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ผ่านเว็บไซต์ เช่น CAI, E-Book จัดทำหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้มี กิจกรรมค้นคว้าและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการผลิต พัฒนา และใช้สื่อฯ โดย ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสามารถ ด้านเทคนิค การผลิต พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ รวบรวมและแนะนำ แหล่งเรียนรู้ เกี่ยวกับการสร้างสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ครูผลิตพัฒนา ทดลองใช้และปรับปรุงสื่อตามกระบวนการผลิต สื่อ ผู้เชี่ยวชาญรวบรวม และแนะนำแหล่งเรียนรู้ให้ผู้เรียน เรียนรู้ผ่านเครือข่ายให้แก่นักเรียน จัด กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศ ประเมินผลการผลิต พัฒนา และ ใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ โรงเรียนสำเนาสื่อ ลง CD เพื่อเผยแพร่ดังนี้ สำเนาส่งเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด 1 ชุดสำเนาส่งศูนย์บริหาร โครงการหนึ่ง อำเภอ หนึ่งโรงเรียนในพื้นที่ 1 ชุด เผยแพร่สื่อ ผ่าน Website ของโรงเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยเพื่อมุ่งที่ผลการแก้ปัญหาหรือ ผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นกระบวนการแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์หรือสร้างเสริมพฤติกรรมที่ พึงประสงค์ของผู้เรียน รวมถึงมุ่งค้นหาแนวทางหรือวิธีการสำหรับนำมาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนา ผู้เรียน โดยกระบวนการค้นหาแนวทาง หรือวิธีการรวมถึงการพัฒนา นวัตกรรมต่างๆ ที่เหมาะสม อย่างเป็นระบบ โดยครูผู้สอนสำหรับนำมาทดลองใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนหรือ พัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน ครูเป็นนักวิจัย ทั้งในแง่ผู้ผลิต (ผู้ทำวิจัย) และผู้บริโภค (ผู้ใช้ผลการวิจัย) ซึ่งการทำวิจัยจำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง (เพื่อ

นคร ผู้เรียน หรือผู้ปกครอง ฯลฯ) ในรูปแบบของการรวมพลังที่มีความเท่าเทียมกันในฐานะส่วนหนึ่งของการวิจัย ปัญหาการวิจัยต้องเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ครู เช่น ปัญหาด้านการเรียนรู้ ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้เรียน หรือปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นต้น ซึ่งปัญหาการวิจัยนี้ ครูผู้สอนต้องเป็นคนกำหนดด้วยตนเอง เป้าหมายสำคัญของการวิจัยไม่ได้มุ่งสร้างองค์ความรู้ใหม่ แต่มุ่งแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีปัญหาหรือผู้เรียนที่ต้องการพัฒนาคุณภาพหรือศักยภาพให้สูงขึ้น โดยมุ่งเฉพาะผู้เรียนในชั้นเรียนที่ผู้วิจัย (ครูผู้สอน) รับผิดชอบเท่านั้นกลุ่มเป้าหมายอาจเป็นรายบุคคลรายกลุ่ม ทั้งห้องเรียน หรือหลายห้องเรียน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าปัญหานั้นๆ เกิดเฉพาะรายบุคคล รายกลุ่ม ทั้งห้องเรียน หรือหลายห้องเรียน สามารถดำเนินการวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานตามปกติได้ ทั้งในและนอกเวลาเรียนโดยถือว่าการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน ลักษณะของการทำวิจัยจะใช่วงจรในเรื่องการประกันคุณภาพ PDCA หรือวงจรการวิจัยปฏิบัติการ PAOR โดยที่วงจรแรก P = Plan (วางแผน) D = Do (ลงมือปฏิบัติ) C = Check (ตรวจสอบผลการปฏิบัติ) การวิจัยไม่ได้เน้นการสร้างกรอบความคิดตามโครงสร้างเชิงทฤษฎี ไม่เคร่งครัดกับการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน แต่อาศัยประสบการณ์ของผู้วิจัยและเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้องมาช่วยในกระบวนการทำวิจัยซึ่งสามารถให้คำตอบที่นำไปสู่การปฏิบัติจริง และเน้นการเป็นธรรมชาติที่ปฏิบัติจริงตามปกติ มีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ แต่เน้นข้อมูลเชิงคุณภาพมากกว่า ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลจึงใช้การวิเคราะห์เนื้อหามากกว่าการใช้สถิติ การเขียนรายงานการวิจัยไม่เคร่งครัดในรูปแบบเหมือนการวิจัยเชิงวิชาการทั่วไปเพราะไม่มีเป้าหมายเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ ดังนั้น ถ้าการวิจัยที่ไม่ซับซ้อนอาจเขียนรายงานการวิจัยเป็น 2-3 หน้า แต่ถ้าเป็นเรื่องที่ซับซ้อนจะทำเป็น 5 บทเหมือนงานวิจัยทั่วไปก็ได้ ครูสามารถใช้ผลการวิจัยพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ได้ สามารถทำวิจัยได้ทุกสัปดาห์ ทำให้ได้งานวิจัยมากมาย และไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ไม่ได้มุ่งให้ครูทำเพื่อขอผลงาน จุดเน้นคือ นักเรียน และการพัฒนาสภาพการเรียนการสอน ส่วนการขอเป็นผลงานนั้นเป็นผลพลอยได้

การวัดและประเมินผลการจัดตามเกณฑ์หากชิ้นงานเป็นงานกลุ่มตามคุณภาพของงาน ประเมินจากขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม ก่อนทำ ระหว่างทำ และหลัง ใช้แบบสังเกตการทำงานกลุ่ม แบบประเมินการทำงานกลุ่ม แบบสอบถามนักเรียน หรือผู้ปกครองแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

ตัวอย่างคำตอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากการสัมภาษณ์ของผู้วิจัย

“ข้าพเจ้าได้นำแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนี้ เลือกใช้รูปแบบการสอน วิธีสอน และเทคนิคการสอนที่

เหมาะสมกับระดับความสามารถ ความสนใจและวัยของผู้เรียน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และสร้างความรู้ด้วยตนเองเอง พัฒนาทักษะด้านการคิด”

“ผมได้นำหลักการหรือแนวความคิดไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นำเอาสื่อเทคโนโลยีมาใช้ และนำเอาการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้เพื่อการพัฒนา จัดห้องเรียนให้เป็นห้องเรียนคุณภาพ มีการเสริมแรงเชิงบวกให้แก่ักเรียน”

“การวัดและประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง ผู้สอนต้องดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอโดยใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินโครงการ การประเมินชิ้นงาน/ภาระงาน แฟ้มสะสมงาน การใช้แบบทดสอบ โดย ผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน เหมาะสมกับความรู้ในเนื้อหาวิชา ความสามารถและความสนใจเหมาะสมกับวัยและความสามารถสอดคล้องกับวัตถุประสงค์”

“เราสามารถนำเทคโนโลยี นำมาเพื่อส่งเสริมให้มีความรู้และประสบการณ์ชีวิตในวิชาชีพโดยการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการ นำนวัตกรรมสื่อ เทคนิค วิธีการจัดการต่าง ๆ มาประกอบดูแลช่วยเหลือพัฒนาผู้เรียน”

“ระบบการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต นำไปใช้ โดยการจัดทำสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ และพัฒนารูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต วิเคราะห์ผู้เรียนก่อน แล้วจึงค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่จะนำมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองตามความสามารถของผู้เรียน ใช้การวัดและประเมินผลทั้งด้านความรู้ ทักษะและกระบวนการ และคุณลักษณะ”

“ครูผู้สอนควรใช้เทคนิคการจัดการเรียนการสอนหลาย ๆ วิธี เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ข้าพเจ้าได้นำหลักการและแนวคิดดังกล่าวไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการศึกษาจากเอกสารและสื่อ ICT โดยหาคำอธิบายเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละด้าน ฝึกฝน ทดลอง นำไปสู่การผลิต และปรับปรุง รวมถึงการประเมินผลการใช้ ศึกษา สาระการเรียนรู้ เลือกชนิดของสื่อที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความประหยัด ง่ายในท้องถิ่น ผู้เรียนเลือกความพึงพอใจ มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความประพฤติ พฤติกรรมการเรียนการร่วมกิจกรรม การทดสอบควบคู่กับกระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม”

5.3.10 ผลประเมินคุณลักษณะที่ 3 จากการสังเกต

1) พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ปรับเปลี่ยน

ครูผู้สอนที่ปรับเปลี่ยนมีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีระบบ โดยมีองค์ประกอบที่สอดคล้องและสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน มีการใช้เทคนิควิธีสอนที่หลากหลายและเน้นให้นักเรียนปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้ มีวิธีการนำเข้าสู่เรียนที่ช่วยกระตุ้นความสนใจของนักเรียน เช่น เพลง การอภิปรายซักถาม หรือนำโดยการเล่าข่าว เหตุการณ์ เล่านิทาน เทคนิควิธีสอนเน้นให้นักเรียนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การสอนแบบโครงการ การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน การเรียนแบบร่วมมือ เป็นต้น นอกจากนี้ ครูใช้คำถามเพื่อช่วยกระตุ้นให้นักเรียนคิด และพัฒนาทักษะกระบวนการคิดโดยสอดคล้องกับคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมต่าง ๆ ส่งเสริมกระบวนการคิด กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นให้นักเรียนเลือกตามความถนัดและความสนใจมีการใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น วัสดุประสงค์ เนื้อหา และเหมาะสมกับผู้เรียน เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีในชุมชน หรือบริเวณโรงเรียน มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ครอบคลุมความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เช่น การทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจผลงาน รวมถึงการประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ประเมินโดยครู นักเรียน และผู้ปกครอง ตลอดจนมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในประเด็นการจัดการชั้นเรียนและบรรยากาศในชั้นเรียน การตกแต่งชั้นเรียน มีการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข เช่น สวนหย่อม สวนความรู้ ป้ายนิเทศ มุมความรู้และมุมประสบการณ์ต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความสะอาด ปลอดภัย ความสะดวกในการทำกิจกรรมและให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้จากการสัมผัส ลักษณะของการจัดชั้นเรียน เป็นการจัดชั้นเรียนแบบนวัตกรรม กล่าวคือ เป็นชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ ๆ นักเรียนมีอิสระในการเรียน โต๊ะ เก้าอี้ สามารถเคลื่อนย้ายไปในมุมต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกตามลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู การควบคุมชั้นเรียนเป็นไปแบบกัลยาณมิตร โดยครูเน้นให้ทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบของชั้นเรียนและพฤติกรรมตั้งใจเรียน โดยแบ่งเวลาเรียนและเวลาเล่นให้เหมาะสม มีการให้รางวัลเพื่อเสริมแรงนักเรียนที่ประพฤติดีหรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนคนอื่น ๆ โดยครูใช้วิธีการสร้างการยอมรับและศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

2) พฤติกรรมนักเรียน

นักเรียนทุกคนเกิดการเรียนรู้ตามเนื้อหาสาระที่ครูสอน เรียนอย่างมีความสุข อิสระในการคิด การตัดสินใจ กล้าแสดงออก และมีพฤติกรรมความช่วยเหลือ ร่วมมือกันทั้งนักเรียน เก่ง ปานกลาง และอ่อน ได้ฝึกการคิด ปฏิบัติจริงและพฤติกรรมกล้าแสดงออกในการนำเสนอ ประเด็นสาระสำคัญในขณะที่เรียน มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของชั้นเรียนเป็นอย่างดี

ประเด็นที่เป็นจุดเด่นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย โดยวิเคราะห์ผู้เรียนอย่างถ่องแท้และเข้าใจ ก่อนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและให้ความสำคัญกับนักเรียนที่เรียน อ่อนหรือเรียนช้ากว่าคนอื่น ๆ โดยการเน้นกิจกรรมกลุ่มร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบบคละ ผลการเรียนรู้ ส่งผลให้นักเรียนมีความภาคภูมิใจในตนเองและเห็นความสำคัญของตนเองต่อกลุ่ม จุดที่ควรพัฒนาหรือต่อยอด ในประเด็นของการชี้ให้นักเรียนเข้าใจสิ่งที่ตนเองต้องทำหรือต้อง ปฏิบัติในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรจัดกระบวนการศึกษาค้นคว้าเพื่อเน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ ความรู้ด้วยตนเองให้ชัดเจนยิ่งขึ้นเพื่อให้นักเรียนเข้าใจถึงกระบวนการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นคุณลักษณะประจำตัวอันจะก่อให้เกิดนิสัยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา ต่อไป

คุณลักษณะที่ 4 มีความสามารถในการวิพากษ์ ไตร่ตรอง ปรับความคิดเห็นและมี มุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้งและน่าเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นการสร้าง ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง ประเมินโดยวิธีการประเมิน โดยผู้วิจัย และการสัมภาษณ์ ปรากฏผลดังต่อไปนี้

5.3.10 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการ เรียนรู้ คุณลักษณะที่ 4 ก่อนและหลังการฝึกอบรมฯ ดังแสดงในตารางที่ 37

ตารางที่ 37 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
คุณลักษณะที่ 4 ก่อนและหลังการฝึกอบรม (N=30)

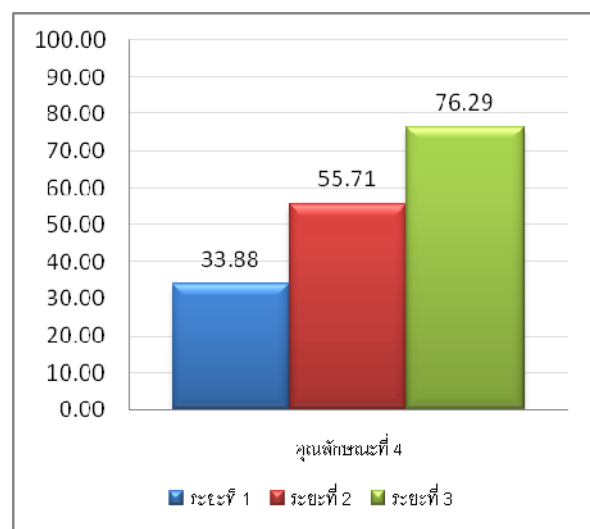
ช่วงเวลาของการ ประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนนคุณลักษณะครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้			t-test
		\bar{X}	S.D.	\bar{X} _{ร้อยละ}	
ก่อนการฝึกอบรม	5	1.33	0.55	26.67	15.967**
หลังการฝึกอบรม	5	4.23	0.77	84.67	

** P<0.01

จากตารางที่ 37 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
คุณลักษณะที่ 4 หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
เมื่อเทียบกับเกณฑ์การเปลี่ยนแปลง พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละหลังการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ
91.11 มีคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง และสูงกว่าเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงที่
กำหนดไว้ คือร้อยละ 70

5.3.11 ผลการประเมินคุณลักษณะที่ 4 ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรมดังแสดงใน

ภาพที่ 15



ภาพที่ 15 คุณลักษณะที่ 4 ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม

จากภาพที่ 15 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ
จัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 4 จากการประเมินครั้งที่ 3 มีค่ามากกว่า ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 1

ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า คะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 4 ในครั้งที่ 3 สูงกว่าช่วงระยะเวลาอื่น

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 4 มีความสามารถในการวิพากษ์ไตร่ตรอง ปรับความคิดเห็นและมีมุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้งและน่าเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริงโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Bonferroni ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 38 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) คุณลักษณะที่ 4 มีความสามารถในการวิพากษ์ไตร่ตรอง ปรับความคิดเห็นและมีมุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้งและน่าเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง

แหล่งความผันแปร	ss	df	MS	F	Sig
ระหว่างระยะการประเมิน	193.27	2	96.63	398.44	.00
ความคลาดเคลื่อน	14.07	58	.243		

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 38 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 4 มีความสามารถในการวิพากษ์ไตร่ตรอง ปรับความคิดเห็นและมีมุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้งและน่าเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้น การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคะแนนคุณลักษณะ ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 4 มีความสามารถในการวิพากษ์ไตร่ตรอง ปรับความคิดเห็นและมีมุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้งและน่าเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง จากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 โดยวิธี Bonferroni

การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างระยะการประเมิน		ผลต่างเฉลี่ย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน	Sig
ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	2.13	.13	.00
ระยะที่ 2	ระยะที่ 3	1.43	.14	.00
ระยะที่ 3	ระยะที่ 1	3.57	.10	.00

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 39 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 4 มีความสามารถในการวิพากษ์ ไตร่ตรอง ปรับความคิดเห็นและมีมุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้งและน่าเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง จากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ระยะที่ 3 พบว่า ระยะที่ 1 แตกต่างกับระยะที่ 2 ระยะที่ 2 แตกต่างกับระยะที่ 3 และระยะที่ 1 แตกต่างกับระยะที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3.12 ผลการประเมินคุณลักษณะที่ 4 จากการสัมภาษณ์ปรากฏผลดังนี้

ได้มีการวางแผนร่วมกับชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเฉพาะการเรียนแบบโครงงาน นักเรียนต้องออกสำรวจในชุมชน ทางผู้สอนต้องประสานงานกับผู้ใหญ่บ้าน/ผู้ปกครอง เพื่อขออนุญาตให้นักเรียนได้อยากจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

แนวทางในการสร้างความร่วมมือกับชุมชน

1. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้
2. ชี้แจงนโยบายในการขอความร่วมมือกับชุมชน/ผู้ปกครองในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3. ร่วมรับฟังข้อคิดเห็นจากชุมชน

4. ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ตัวอย่างคำตอบจากการสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการศึกษา

“การจัดการเรียนการสอนแต่ละปีการศึกษามีการวางแผนกับผู้ปกครองทุกครั้ง โดยการประชุมก่อนเปิดเรียน เพื่อให้ผู้ปกครองได้เสนอแนวคิด นำไปสู่การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนและร่วมเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในกลุ่มเครือข่ายการพัฒนาจัดการ

เรียนการสอน โดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน ได้ทำแบบประเมินความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครู ร่วมมือครูวิชาการในเครือข่ายเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียน”

“โดยการเชิญปราชญ์หรือผู้รู้ในท้องถิ่นมาประชุมปรึกษาหรือสร้างหลักสูตรท้องถิ่นให้ปราชญ์หรือผู้รู้มาเป็นวิทยากร ใช้ท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้หรือสถานที่ฝึกงานโดยการเชิญปราชญ์หรือผู้รู้เป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ ใช้ชุมชนเป็นแหล่งการเรียนรู้หรือฝึกทักษะ เป็นต้น โดยใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาในท้องถิ่น บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นและใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน”

“โดยการเชิญคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนอื่น ๆ เชิญมาร่วมแสดงความคิดเห็นให้คำแนะนำและสนับสนุน จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสิ่งใกล้ตัวและจากสภาพแวดล้อม โดยได้มีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับครอบครัว ชุมชน องค์กรศึกษา เป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้สอน ผู้เรียน และบุคคลภายนอก”

คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ ประเมินโดยวิธีการประเมินโดยผู้วิจัย การสัมภาษณ์ การประเมินตนเอง ปรากฏผลดังต่อไปนี้

5.3.13 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 5 ก่อนและหลังการฝึกอบรมฯ ดังแสดงในตารางที่ 40

ตารางที่ 40 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

คุณลักษณะที่ 5 ก่อนและหลังการฝึกอบรมจากการประเมินโดยผู้วิจัย (N=30)

ช่วงเวลาของการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้			t-test
		\bar{X}	S.D.	$\bar{X}_{ร้อยละ}$	
ก่อนการฝึกอบรม	5	1.63	0.81	32.67	16.503**
หลังการฝึกอบรม	5	4.73	0.53	94.67	

** P<0.01

จากตารางที่ 40 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 5 หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเทียบกับเกณฑ์การเปลี่ยนแปลง พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละหลังการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 94.67 มีคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง และสูงกว่าเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ คือร้อยละ 70

5.3.14 ผลการประเมินคุณลักษณะที่ 5 ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม ดังแสดงในภาพที่

16



ภาพที่ 16 คุณลักษณะที่ 5 ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม

จากภาพที่ 16 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนคุณลักษณะครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 5 จากการประเมินครั้งที่ 3 มีค่ามากกว่า ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 1 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า คะแนนคุณลักษณะครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 5 ในครั้งที่ 3 สูงกว่าช่วงระยะเวลาอื่น

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงาน และผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Bonferroni ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 41 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ

แหล่งความผันแปร	ss	df	MS	F	Sig
ระหว่างระยะ การประเมิน	148.07	2	74.03	341.75	.00
ความคลาดเคลื่อน	12.60	58	.217		

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 41 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 42 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ จากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 โดยวิธี Bonferroni

การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างระยะการประเมิน		ผลต่างเฉลี่ย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน	Sig
ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	1.77	.10	.00
ระยะที่ 2	ระยะที่ 3	1.37	.12	.00
ระยะที่ 3	ระยะที่ 1	3.13	.13	.00

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 42 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ จากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ระยะที่ 3 พบว่า ระยะที่ 1 แตกต่างกับระยะที่ 2 ระยะที่ 2 แตกต่างกับระยะที่ 3 และระยะที่ 1 แตกต่างกับระยะที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3.15 ผลการประเมินคุณลักษณะที่ 5 ก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมฯ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง ดังแสดงในตารางที่ 43

ตารางที่ 43 ผลการประเมินคุณลักษณะที่ 5 ก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรมฯ โดยผู้เข้ารับการอบรมประเมินตนเอง (N = 30)

ช่วงเวลาของการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้			t-test
		\bar{X}	S.D.	\bar{X} _{ร้อยละ}	
ก่อนการฝึกอบรม	50	15.15	0.50	30.33	22.26**
หลังการฝึกอบรม	50	44.38	0.53	88.73	

** P<0.01

จากตารางที่ 43 พบว่า คะแนนคุณลักษณะที่ 5 โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง หลังการเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเทียบกับเกณฑ์การเปลี่ยนแปลง พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 88.73 สูงกว่าเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้คือร้อยละ 70

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Bonferroni ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 44 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ

แหล่งความผันแปร	ss	df	MS	F	Sig
ระหว่างระยะการประเมิน	144.04	2	72.02	1333.70	.00
ความคลาดเคลื่อน	3.11	58	.054		

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 44 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 45 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ จากการประเมิน 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 โดยวิธี Bonferroni

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะการประเมิน		ผลต่างเฉลี่ย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	Sig
ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	1.71	.08	.00
ระยะที่ 2	ระยะที่ 3	1.39	.06	.00
ระยะที่ 3	ระยะที่ 1	3.09	.04	.00

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 45 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ จากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ระยะที่ 3 พบว่า ระยะที่ 1 แตกต่างกับระยะที่ 2 ระยะที่ 2 แตกต่างกับระยะที่ 3 และระยะที่ 1 แตกต่างกับระยะที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3.16 ผลการประเมินคุณลักษณะที่ 5 จากการสัมภาษณ์ พบว่า จักกิจกรรมเพื่อตอบสนองผู้เรียนในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ ชุมชน หรือ กลุ่มสนใจต่าง ๆ รวมถึงการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างใกล้ชิด วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เช่น จากข้อมูลนักเรียน ผลสัมฤทธิ์รายวิชา การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน กับครู แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาผู้เรียน เช่น นักเรียนอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ ก็วิเคราะห์หาสาเหตุที่อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ซึ่งมาจากสาเหตุใด โดยการหาข้อมูลจากครอบครัว ผู้ปกครอง สถานศึกษาเดิม แล้วหาวิธีการแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพ เช่น การจัดกิจกรรมวันคริสต์มาส

เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกทักษะภาษาอังกฤษ ทั้ง 4 ด้าน ฟัง พูด อ่าน เขียน และการแสดงออก การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนในด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น การพานักเรียนไปปลูกป่าในวันสำคัญ การไปพัฒนาวัด การนำนักเรียนไปทำบุญในเทศกาล เข้าพรรษา ออกพรรษา การร่วมกิจกรรมกับชุมชน เช่น กิจกรรมวันเยาวชน ด้านดนตรี กีฬา ศิลปะ ร่วมกับเทศบาลและโรงเรียนในเขตอำเภอ จังหวัดการศึกษาหรือทำความรู้จักกับนักเรียนเป็นรายบุคคลแล้วทำการคัดกรองนักเรียนทำให้ได้แยกนักเรียนได้เป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหา ทำการวางแผนส่งเสริมช่วยเหลือแก้ปัญหาต่อไป การวิเคราะห์นักเรียน จัดนักเรียนเป็นกลุ่มตามความสามารถให้แต่ละกลุ่มร่วมวางแผนในการจัดการเรียนการสอน ปรับแผนและวางแผนการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับนักเรียนและสภาพแวดล้อมจัดวิธีสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและมีความหลากหลาย จัดสื่อการสอนให้ผู้เรียนอย่างหลากหลายและให้เหมาะสมกับผู้เรียน นำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนการสอนการบันทึกผลหลังการจัดการเรียนการสอน โดยการใช้รูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าและหาคำตอบด้วยตนเอง มีการทำงานเป็นกลุ่ม ครูเป็นผู้ให้คำแนะนำ จัดการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ลดความสามารถ เพื่อให้เพื่อนได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน วิเคราะห์จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการจัดกลุ่มผู้เรียนส่งเสริม โดยการบูรณาการในวิชาเรียน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น กิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน กิจกรรมเพศศึกษา กิจกรรมความเข้มแข็งทางใจ และกิจกรรมทำบุญวันเข้าพรรษา เป็นต้น

ด้านทักษะชีวิต เนื่องจากนักเรียนอยู่ในช่วงการเป็นวัยรุ่น ซึ่งนักเรียนในวัยนี้มีความจำเป็นในเรื่องการรู้และเข้าใจในทักษะชีวิตซึ่งครูต้องอธิบายให้นักเรียนได้เข้าใจเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

ด้านคุณธรรมจริยธรรม ต้องอธิบายให้นักเรียนได้เข้าใจและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน ขณะเดียวกันก็ต้องนำเด็กนักเรียนได้ปฏิบัติตามวันสำคัญทางศาสนา

ด้านทักษะการคิด ได้สอดแทรกในขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น โดยสอดแทรกทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดแบบมีวิจารณญาณ เป็นต้น

ด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ได้ให้นักเรียนได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

ด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้สอดแทรกในกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนมีเหตุผล พอประมาณ มีภูมิคุ้มกันภายใต้เงื่อนไข ความรู้และคุณภาพ

ตัวอย่างคำตอบจากการสัมภาษณ์ของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม

“ดิฉันได้จัดทำโครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในระดับชั้นเรียน เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิต เช่น กิจกรรมการเยี่ยมบ้าน เป็นต้น โดยมีการวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา โดยความร่วมมือกับผู้ปกครองในการช่วยเหลือให้คำปรึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล”

“ครูและผู้เรียนมีบทบาทร่วมกันในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แต่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนมากที่สุด เน้นให้ผู้เรียนได้คิดเอง ทำเอง โดยครูคอยให้คำแนะนำ กระตุ้นจัดสิ่งเร้า สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บรรลุผลการจัดการเรียนรู้”

“ผมได้วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เช่น จากข้อมูลนักเรียน ผลสัมฤทธิ์รายวิชาการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน กับครู แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาผู้เรียน เช่น นักเรียนอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ ก็วิเคราะห์หาสาเหตุที่อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ซึ่งมาจากสาเหตุใด โดยการหาข้อมูลจากครอบครัว ผู้ปกครอง สถานศึกษาเดิม แล้วหาวิธีการแก้ปัญหา”

“การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนในด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น การพานักเรียนไปปลูกป่าในวันสำคัญ การไปพัฒนาวัด การนำนักเรียนไปทำบุญในเทศกาล เข้าพรรษา ออกพรรษา การร่วมกิจกรรมกับชุมชน เช่น กิจกรรมวันเยาวชน ด้านดนตรี กีฬา ศิลปะ ร่วมกับเทศบาลและโรงเรียนในเขตอำเภอ จังหวัด”

“ดิฉันได้ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนด้านอื่น ๆ เช่น ทักษะชีวิต คุณธรรม จริยธรรม การคิด ได้ส่งเสริมโดยการอบรม สร้างจิตสำนึกที่ดี มีกิจกรรมการทำงานร่วมกัน ฝึกการปฏิบัติจริง ให้การแนะนำและแนะแนวสู่ชีวิตที่มีความสุขต่อไป”

คุณลักษณะที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง ประเมินโดยวิธีการประเมินโดยผู้วิจัย การสัมภาษณ์ การสังเกต การประเมินตนเอง ปรากฏผลดังต่อไปนี้

5.3.17 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 6 ก่อนและหลังการฝึกอบรมฯ ดังแสดงในตารางที่ 46

ตารางที่ 46 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

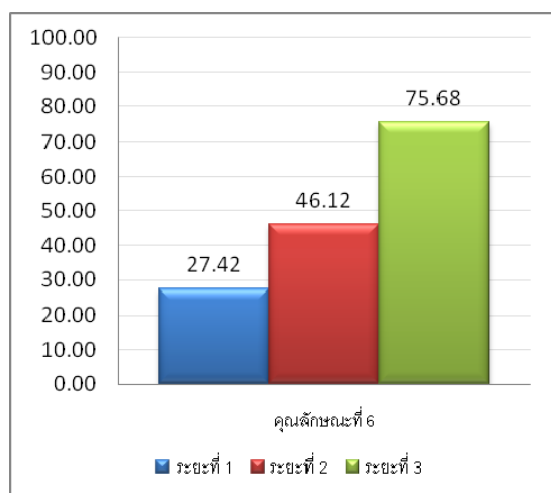
คุณลักษณะที่ 6 ก่อนและหลังการฝึกอบรมจากการประเมินโดยผู้วิจัย (N = 30)

ช่วงเวลาของการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้			t-test
		\bar{X}	S.D.	\bar{X} _{ร้อยละ}	
ก่อนการฝึกอบรม	5	1.37	1.00	23.33	15.559**
หลังการฝึกอบรม	5	4.57	0.50	91.33	

** P<0.01

จากตารางที่ 46 พบว่า คะแนนคุณลักษณะที่ 6 โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง หลังการเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเทียบกับเกณฑ์การเปลี่ยนแปลง พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากการประเมินตนเองของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 91.33 สูงกว่าเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้คือร้อยละ 70

5.3.18 ผลการประเมินคุณลักษณะที่ 6 ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม ดังแสดงในภาพที่ 17



ภาพที่ 17 คุณลักษณะที่ 6 ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม

จากภาพที่ 17 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 6 จากการประเมินครั้งที่ 3 มีค่ามากกว่า ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 1 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า คะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 6 ในครั้งที่ 3 สูงกว่าช่วงระยะเวลาอื่น

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 6 และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Bonferroni ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 47 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) คุณลักษณะที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง

แหล่งความผันแปร	ss	df	MS	F	Sig
ระหว่างระยะ การประเมิน	129.16	2	64.58	424.87	.00
ความคลาดเคลื่อน	8.84	58	.152		

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 47 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 48 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองจากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 โดยวิธี Bonferroni

การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างระยะการประเมิน		ผลต่างเฉลี่ย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน	Sig
ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	1.40	.09	.00
ระยะที่ 2	ระยะที่ 3	1.53	.16	.00
ระยะที่ 3	ระยะที่ 1	2.93	.10	.00

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 48 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง จากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ระยะที่ 3 พบว่า ระยะที่ 1 แตกต่างกับระยะที่ 2 ระยะที่ 2 แตกต่างกับระยะที่ 3 และระยะที่ 1 แตกต่างกับระยะที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง คุณลักษณะที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Bonferroni ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 49 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง คุณลักษณะที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง

แหล่งความผันแปร	ss	df	MS	F	Sig
ระหว่างระยะ การประเมิน	177.29	2	88.65	2955.00	.00
ความคลาดเคลื่อน	1.91	58	.03		

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 49 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง คุณลักษณะที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 50 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคะแนนคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง คุณลักษณะที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองจากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 โดยวิธี Bonferroni

การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างระยะการประเมิน		ผลต่างเฉลี่ย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน	Sig
ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	2.04	.04	.00
ระยะที่ 2	ระยะที่ 3	1.38	.05	.00
ระยะที่ 3	ระยะที่ 1	3.42	.06	.00

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 50 พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง คุณลักษณะที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง จากการประเมินระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ระยะที่ 3 พบว่า ระยะที่ 1 แตกต่างกับระยะที่ 2 ระยะที่ 2 แตกต่างกับระยะที่ 3 และระยะที่ 1 แตกต่างกับระยะที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3.20 ผลการประเมินคุณลักษณะที่ 6 จากการสัมภาษณ์

1) ขั้นตอนในการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียน

ขั้นตอนในการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา 1) ศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นจริง 2) ศึกษาแนวทาง วิธีการ ในการแก้ปัญหาจากตัวอย่างงานวิจัย และเอกสารตำราที่เกี่ยวข้อง 3) เลือกรูปแบบหรือแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับตัวผู้เรียน วิช และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น นำไปใช้ในการแก้ปัญหา 4) สรุปผลที่เกิดขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงดีขึ้นหรือเกิดปัญหาอย่างไร 5) นำผลที่ได้ไปพัฒนาเพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป

มีการนำผลงานการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองในด้านกิจกรรม การเรียน การสอน โดยนำรูปแบบการเรียนการสอน เทคนิคการสอน วิธีการสอน รวมทั้งสื่อการสอนที่เหมาะสมมาใช้กับวิชาที่สอน และเหมาะสมกับเด็ก เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเลือกจัดกิจกรรม และรูปแบบการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง พัฒนาด้านการคิด เพื่อแก้ปัญหาได้

มีการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง โดยใช้เพื่อนร่วมงาน ช่วยวิพากษ์ และให้นักเรียนช่วยประเมินให้เป็นระยะ ๆ ได้มีการดำเนินการ ดังนี้

- 1) หลังการจัดการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง ได้ดำเนินการประเมินผู้เรียน บันทึกผล หลังการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละครั้ง
- 2) ได้ดำเนินการสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน รวมถึงผู้ปกครองถึงความพึงพอใจของการจัดการเรียนรู้ หลังจบการเรียนการสอนในแต่ละหน่วย

3) รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนครู จากการสะท้อนคิด โดยการสอบถาม โดยการแลกเปลี่ยนกัน สังเกตการณ์สอน และสะท้อนผลการสอน

4) รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากศึกษานิเทศก์และผู้บริหาร โรงเรียนเพื่อ การนำข้อมูลมาวิเคราะห์ จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ของตนเองโดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

ตัวอย่างคำตอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากการสัมภาษณ์

“ผมได้วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ประเมินการสอนของตนเอง ตามแบบประเมินตนเองเพื่อนำ ข้อเสนอแนะมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนต่อไป

มีขั้นตอนในการวิจัยแก้ปัญหาและนำผลการวิจัยมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน โดยได้นำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และนำเอานวัตกรรมและวิธีการ สอนมาปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อไป”

“การวิเคราะห์จากผลสัมฤทธิ์รายวิชา การสังเกตจากพฤติกรรมผู้เรียน เช่น ความ สนใจ ความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมของผู้เรียน การสอบถามและสะท้อนผลจากผู้เรียน จะทำให้เราทราบและสามารถวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองได้

“มีการวิเคราะห์ โดยดูจากการที่เด็กที่สอนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติจริงได้ หรือไม่ ดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการสอบระดับชาติ (NT, ONET, LAS) และการแข่งขัน ในระดับศูนย์เครือข่าย ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค ระดับประเทศ

5.3.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการบันทึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการบันทึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการเข้ารับการ ฝึกอบรมในระยะที่ 2 สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการ เรียนรู้

จากการเข้ารับการฝึกอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมนี้ ส่งผลให้ครูผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ จัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยกำหนด แนวทางในกระบวนการให้ก้าวหน้าขึ้นเพื่อให้ครูสามารถนำไปปฏิบัติได้ ประกอบด้วย การเรียนรู้อย่าง มีความสุข การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด การเรียนรู้เพื่อพัฒนา สุนทรียภาพและลักษณะนิสัยทางด้าน การ ศิลปะ ดนตรี กีฬา การเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยทางด้าน การฝึกฝนกาย วาจา ใจ โดยมีกรนำเสนอและเผยแพร่ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง นำไปปฏิบัติและขยายผลครูทุกคนได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพที่

ส่งเสริมสร้างจิตวิทยาแห่งความเป็นครู สามารถจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ พัฒนานวัตกรรม สื่อ เทคนิค วิธีการจัดการ กระบวนการเรียนรู้ จิตวิทยาการดูแลช่วยเหลือ พัฒนานักเรียนตาม ธรรมชาติและศักยภาพ เพิ่มทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ส่งผลให้เชื่อมโยงกับ แนวคิดทฤษฎี

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในรอบที่ 2 ได้มี จุดเน้นอยู่ 3 ประการ คือ 1. ด้านคุณภาพ 2. ด้านบุคคล และ 3 ด้านการมีส่วนร่วม ดังนั้น การสร้าง ความร่วมมือในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองในจุดเน้นดังกล่าวควรจัดโดยการมีส่วนร่วมจาก ชุมชนหรือผู้ที่มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษา โดยการนำแนวทางการสร้างความร่วมมือกับ ชุมชนดังกล่าวควรทำหรือดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง มิฉะนั้นแล้วการ ดำเนินการจะส่งผลในทางลบต่อสถานศึกษาได้ โดยแนวทางการดำเนินการนั้นจะต้องให้ชุมชนมี ส่วนร่วมในทุกขั้นตอนและในแต่ละขั้นตอนจะต้องผ่านการพิจารณากลั่นกรองกิจกรรมที่ เหมาะสมในการเข้าร่วม ดังนี้ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการในการมีส่วนร่วมของ ชุมชนในการจัดการศึกษาหรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวางแผนในการดำเนินการเพื่อ วิเคราะห์ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยสนับสนุนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การดำเนินงานพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่น การ ติดตาม นิเทศ ช่วยเหลือ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ การดำเนินงาน ประเมินผล สรุป และชื่นชม ผลงานในการมีส่วนร่วมในการดำเนินการทั้ง 5 ขั้นตอน จะเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมที่ สนองจุดเน้นการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการ เรียนรู้เต็มตามศักยภาพนั้น ครูจะต้องเป็น Facilitator ที่ดี เป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ ผู้เรียนจึงจะเกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพได้ ผู้ศึกษาจึงเสนอแนวทางการจัดกิจกรรม ดังนี้ การศึกษาบริบท สภาพปัญหา ความต้องการของท้องถิ่นและนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความสอดคล้อง กับระเบียบปฏิบัติ แบบการจัดการศึกษาชาติและหลักสูตร การวิเคราะห์ผู้เรียนทั้งรายบุคคลและ รายโรงเรียนเพื่อวิเคราะห์ความสามารถ ศักยภาพของผู้เรียนเพื่อจัดทำฐานข้อมูลในการส่งเสริม ศักยภาพของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎี ปรัชญา การจัดการศึกษา ที่ สอดคล้องกับผู้เรียนที่วิเคราะห์ในข้อ 2 แล้วมากำหนดกิจกรรมในการส่งเสริมให้ผู้เรียน ดำเนินการจัดกิจกรรมให้มีความสอดคล้องและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน รวมทั้งการส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน ทั้งในรายบุคคลและรายกลุ่มใหญ่ การติดตาม เสริมสร้าง ขวัญกำลังใจทั้งครูและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง การวัดผลประเมินผลความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน พร้อมทั้งหาแนวทางแก้ปัญหาที่แทรกซ้อนหรือยังไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา นอกจากเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแล้วการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถดำรงตนอย่างมี ความสุขภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านของโลกนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนการ

สอนจะต้องดำเนินการพัฒนาในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการดำรงตนให้เป็นพลเมืองที่ดี มีความสุข ู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยมีวิธีการส่งเสริมในด้านคุณธรรม จริยธรรมดังกล่าวต่อไปนี้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยบูรณาการในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์เข้าไปในทุกหน่วยการเรียนรู้ เช่น การตั้งโจทย์คณิตศาสตร์จะตั้งโจทย์เชิงจริยธรรมสอดแทรกเข้าไป จัดกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมโดยตรง เช่น นั่งสมาธิ การฟังเทศน์ การฝึกจิตใจในสถานธรรมหรือวัด การฟังบรรยายธรรมะ การทำบุญตักบาตร เป็นต้น จัดกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในวันสำคัญหรือในโอกาสที่เหมาะสม เพราะการมีแบบอย่างที่ดีจะมีค่ากว่าคำสอน นำบุคคลตัวอย่างมายกย่อง เชิดชูเกียรติยศในโอกาสอันควร การนิเทศ ติดตาม แนะนำการประพฤติปฏิบัติตนของผู้สอน เพื่อเป็นการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมให้กับผู้เรียน เช่น การแต่งกาย การพูดจาไพเราะ การลงโทษนักเรียนด้วยวิธีรุนแรง เป็นต้น

2) เจตคติหรือความรู้สึกที่มีต่อการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ส่วนใหญ่มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองที่ได้รับการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้เพราะในสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ครูต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องและเหมาะสม รวมถึงเป็นการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ตลอดจนสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาการเรียนรู้ให้กับครูคนอื่น ๆ ให้ได้รับการพัฒนาเช่นเดียวกัน ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีปณิธานร่วมกันคือ การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือพัฒนาคุณภาพของเด็กไทยให้มีคุณภาพ อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติต่อไปในอนาคต

3) คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับแนวคิดและหลักการจากการเข้ารับการฝึกอบรมและนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดังนี้

1) พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของผู้เรียน สนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

2) ครูมีการบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน สามารถใช้สื่อ นวัตกรรม สติปัญญา ทักษะชีวิตและด้านอื่น ๆ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนเต็มตามศักยภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ทักษะชีวิต และด้านอื่น ๆ

3) มีการจัดการเรียนรู้โดยจัดประสบการณ์/กิจกรรม/การทำงาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และด้านอื่น ๆ

4) ได้นำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยทำแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ครบทุกด้าน (KAP) และสอดแทรกการสอนคุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิต

5) ศึกษาค้นคว้างานวิจัยด้านการจัดการเรียนการสอน/การศึกษา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูในการจัดการเรียนการสอน

6) วิเคราะห์ผู้เรียน การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และออกแบบการเรียนรู้ โดยศึกษาหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา เนื้อหารายวิชาเรียบร้อยแล้ว

7) ได้ใช้วิธีวัดและประเมินผลเป็นรายบุคคลและกลุ่ม โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเอง

8) ได้มีการวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชน โดยวางแผนแบบสำรวจความต้องการด้านการเรียน/ความคาดหวังของผู้ปกครองในการเรียนจบในรายวิชาว่า ผู้ปกครองคาดหวังว่าผู้เรียนสามารถทำอะไรได้บ้าง

9) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชนเป็นแหล่งค้นคว้าและให้ชุมชนเป็นวิทยากรในการให้ความรู้

10) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน/ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ออกแบบการจัดการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

11) ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน และเลือกเนื้อหาช่วยร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของตนเอง

12) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ครบทุก ๆ ด้าน โดยจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับวัยและออกแบบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน

13) ได้วิเคราะห์จุดอ่อน/จุดแข็งของตนเอง โดยการทำแบบสอบถามความพึงพอใจในการเรียนของผู้เรียน จากผลการทดสอบหลังการสอน

4) ในการเข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพยายามทำความเข้าใจให้เต็มที่เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งจะก่อให้เกิดการปรับวิธีสอนใหม่ให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้มากขึ้น

5) กิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้มากที่สุด คือ กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการในระยที่ 1 เนื่องจากครูส่วนใหญ่ที่เข้ารับการฝึกอบรมขาดโอกาสในการศึกษาต่อและสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมานานหลายปี ทำให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษามีน้อย ประกอบกับ กิจกรรมการฝึกอบรมในรูปแบบหลักสูตรนี้มีความหลากหลาย กระตุ้นให้เกิดการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นเรื่องที่ใกล้ตัว ทำความเข้าใจได้ง่าย และคณะวิทยากรมีความรู้ความสามารถในการจัดอบรมและถ่ายทอดความรู้ ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจและมีความสุขกับการทำกิจกรรมควบคู่กับการเรียนรู้

6) สิ่งที่ต้องการพัฒนาเพิ่มเติม ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการสร้างนวัตกรรมทางการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และการผลิตสื่อการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน มัลติมีเดีย ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ นวัตกรรมและรูปแบบการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา เป็นต้น

7) ความคิดเห็นอื่น ๆ เช่น ควรมีการจัดอบรมในลักษณะนี้อีกเพื่อเสริมสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองแก่ครูอื่น ๆ ให้ทั่วถึงและมีการขยายผลการอบรมหรือเผยแพร่รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมในเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือสื่ออื่น ๆ ที่เหมาะสม

5.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ ของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังแสดงในตารางที่ 51

ตารางที่ 51 การเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ ของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	\bar{x}	S.D.	t
ก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมฯ	30	40	13.30	3.28	29.28 **
หลังการเข้ารับการฝึกอบรมฯ	30	40	32.93	3.15	

** P < .01

จากตารางที่ 51 พบว่า ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ ดังแสดงในตารางที่ 52

ตารางที่ 52 ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ (N=30)

ข้อที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	ด้านคู่มือฝึกอบรม			
1	จุดประสงค์มีความชัดเจน	4.93	0.25	มากที่สุด
2	รายละเอียดในคำชี้แจงการใช้คู่มือผู้เข้ารับการอบรม	4.90	0.31	มากที่สุด
3	รายละเอียดความเป็นมาของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	4.57	0.68	มากที่สุด
4	เนื้อหาสาระเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คำถามทบทวนความรู้ ความเข้าใจตอนท้ายของแต่ละเนื้อหาสาระ	4.87	0.35	มากที่สุด
5	เนื้อหาเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม	4.73	0.64	มากที่สุด
6	เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์	4.93	0.25	มากที่สุด
7	เนื้อหา มีประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรม	4.97	0.18	มากที่สุด
8	การจัดเรียงลำดับเนื้อหาเหมาะสม	4.70	0.60	มากที่สุด
9	สัดส่วนของระยะเวลาในการอบรมกับเนื้อหาเหมาะสมกิจกรรมการฝึกอบรมที่กำหนดไว้เหมาะสม	4.90	0.40	มากที่สุด
10	เอกสารประกอบในภาคผนวกท้ายเล่มของคู่มือ	4.93	0.25	มากที่สุด
11	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมการชี้แจงแนวทาง กระบวนการ	4.93	0.25	มากที่สุด
12	ผลที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับของผู้ให้การฝึกอบรม	4.97	0.18	มากที่สุด
	รวม	4.86	0.35	มากที่สุด

ตารางที่ 52 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม			
13	กิจกรรมการอบรมสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการอบรม	4.80	0.48	มากที่สุด
14	กิจกรรมการอบรมเหมาะสมกับผู้เข้าอบรม	4.90	0.31	มากที่สุด
15	ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรม	4.90	0.31	มากที่สุด
16	กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้และพัฒนาความเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้	4.83	0.38	มากที่สุด
17	เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรและผู้เข้าอบรม	4.97	0.18	มากที่สุด
18	เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน และเรียนรู้อย่างมีความสุข	4.83	0.46	มากที่สุด
19	กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	4.93	0.37	มากที่สุด
20	กิจกรรมหลากหลายเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์	4.90	0.31	มากที่สุด
21	เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมกล้าคิด กล้าทำ และกล้านำเสนอ	4.77	0.57	มากที่สุด
22	เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจตนเองและผู้อื่น	5.00	0.00	มากที่สุด
23	เน้นการประยุกต์องค์ความรู้สู่การปฏิบัติจริง	4.97	0.19	มากที่สุด
	รวม	4.89	0.36	มากที่สุด
	ด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม			
24	มีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการฝึกอบรม	4.90	0.40	มากที่สุด
25	เป็นผู้มีบุคลิกภาพดีและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม	4.93	0.37	มากที่สุด
26	มีศิลปะในการพูด การฟังและการใช้คำถาม-คำตอบ	4.83	0.46	มากที่สุด
27	มีความตั้งใจดำเนินการฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรม	4.87	0.35	มากที่สุด
28	มีความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาสาระการฝึกอบรมที่รับผิดชอบ	4.87	0.43	มากที่สุด
29	นำเสนอเนื้อหาสาระทุกอย่างให้สามารถเข้าใจได้ง่าย	4.83	0.46	มากที่สุด
30	มีทักษะการใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม	4.80	0.41	มากที่สุด
31	มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม	4.87	0.35	มากที่สุด

ตารางที่ 52 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
32	สามารถบูรณาการองค์ความรู้ต่างๆ ให้สัมพันธ์กับเนื้อหาสาระการฝึกอบรม	4.80	0.41	มากที่สุด
33	การดำเนินการฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรมบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้	4.93	0.25	มากที่สุด
34	เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสแสดงออกอย่างทั่วถึงความเป็นผู้นำในการดำเนินการฝึกอบรม	4.77	0.57	มากที่สุด
35	ความเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการดำเนินการฝึกอบรม	4.90	0.31	มากที่สุด
36	การกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการอบรม	4.87	0.35	มากที่สุด
37	ความสามารถในการสาธิตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนตามหลักการและทฤษฎีในเนื้อหาการฝึกอบรม	4.77	0.31	มากที่สุด
38	ความสามารถในการวัดและประเมินผลการอบรมตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้	4.83	0.59	มากที่สุด
รวม		4.85	0.40	มากที่สุด
<u>ด้านสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม</u>				
39	ใบความรู้เหมาะสม	4.87	0.43	มากที่สุด
40	ใบงานเหมาะสม	4.83	0.46	มากที่สุด
41	โสตทัศนูปกรณ์เหมาะสม หลากหลายและเพียงพอ	4.87	0.43	มากที่สุด
42	สถานที่ฝึกอบรมเหมาะสม	4.73	0.58	มากที่สุด
43	เน้นให้ผู้รับการอบรมศึกษาค้นคว้าจากแหล่งความรู้ต่างๆ อย่างหลากหลาย	4.83	0.53	มากที่สุด
รวม		4.82	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 52 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	<u>ด้านการวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม</u>			
44	การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การอบรม	4.90	0.40	มากที่สุด
45	ความชัดเจนของวิธีการวัดและประเมินผลการอบรม	4.90	0.40	มากที่สุด
46	วิธีการวัดและประเมินผลระหว่างอบรมเหมาะสม	4.73	0.69	มากที่สุด
47	การวัดและประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมเหมาะสม	4.77	0.50	มากที่สุด
48	การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่เหมาะสม	4.83	0.59	มากที่สุด
49	การนิเทศ ติดตาม กำกับและสอนแนะในระหว่างการทำงานที่เหมาะสม	4.80	0.41	มากที่สุด
	รวม	4.82	0.60	มากที่สุด
	<u>ด้านสถานที่</u>			
50	การจัดสถานที่ฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรมตลอดการฝึกอบรม	4.87	0.57	มากที่สุด
51	การจัดบริการอาหารว่างและอาหารกลางวันตลอดการฝึกอบรม	4.90	0.40	มากที่สุด
52	การจัดบรรยากาศการฝึกอบรมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	4.87	0.35	มากที่สุด
	รวม	4.88	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 52 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ มีระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.88 มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ 4.89 มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม และด้านการวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.82 มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการปรับปรุงรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการทดลองใช้รูปแบบหลักสูตรและการประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบหลักสูตรผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ โดยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมกับผู้ทรงคุณวุฒิประเมินร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ ประเด็นการปรับปรุงรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ มีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานของรูปแบบหลักสูตรฯ ปรับปรุงการนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมโดยนำเสนอให้ชัดเจน แยกเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมให้กระชับ ชัดเจน และเข้าใจง่าย รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ สังเคราะห์ในบทที่ 4 ของรายงานการวิจัย

2. การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม นำเสนอในรูปแบบของตารางเพื่อความชัดเจนและนำเสนอก่อนองค์ประกอบด้านเนื้อหาโดยแยกตามคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

3. เนื้อหารวมเนื้อหาข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าด้วยกัน โดยปรับเป็นหัวข้อแนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

นอกจากนี้ ควรปรับปรุงหัวข้อการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นการวิจัยในชั้นเรียน ในการปรับปรุงเนื้อหาให้วิเคราะห์เนื้อหาให้สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมและตัดส่วนที่มีรายละเอียดมากออกไปในใบความรู้ท้ายหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 เพื่อให้กระชับ ชัดเจน อ่านเข้าใจง่ายและเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม กิจกรรมการอบรมปรับให้สอดคล้องกับขั้นตอนการฝึกอบรม

กิจกรรมการอบรม ระยะที่ 2 การนิเทศ ติดตามผลให้เพิ่มรายละเอียดของกิจกรรมในการนิเทศระยะที่ 1 การนิเทศระยะที่ 2 และการนิเทศระยะที่ 3

4. บทบาทของวิทยากรให้ เพิ่มแนวคิด หลักการนิเทศตามพระราชดำรัส “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” ซึ่งเป็นพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในกิจกรรมการอบรมระยะที่ 2 การนิเทศ ติดตามผล

5. ในภาพรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ ให้ปรับเพื่อให้ชัดเจนขึ้นและสอดคล้องกับรายละเอียดในองค์ประกอบของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมโดยให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1 ให้ปรับหัวข้อเนื้อหา ให้เหลือ 5 หัวข้อ โดยบูรณาการเนื้อหาข้อที่ 1 ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหัวข้อที่ 2 คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้เข้าด้วยกัน เป็นหัวข้อใหม่ คือ แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ และปรับหัวข้อที่ 5 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการวิจัยในชั้นเรียน เป็นหัวข้อการวิจัยในชั้นเรียน

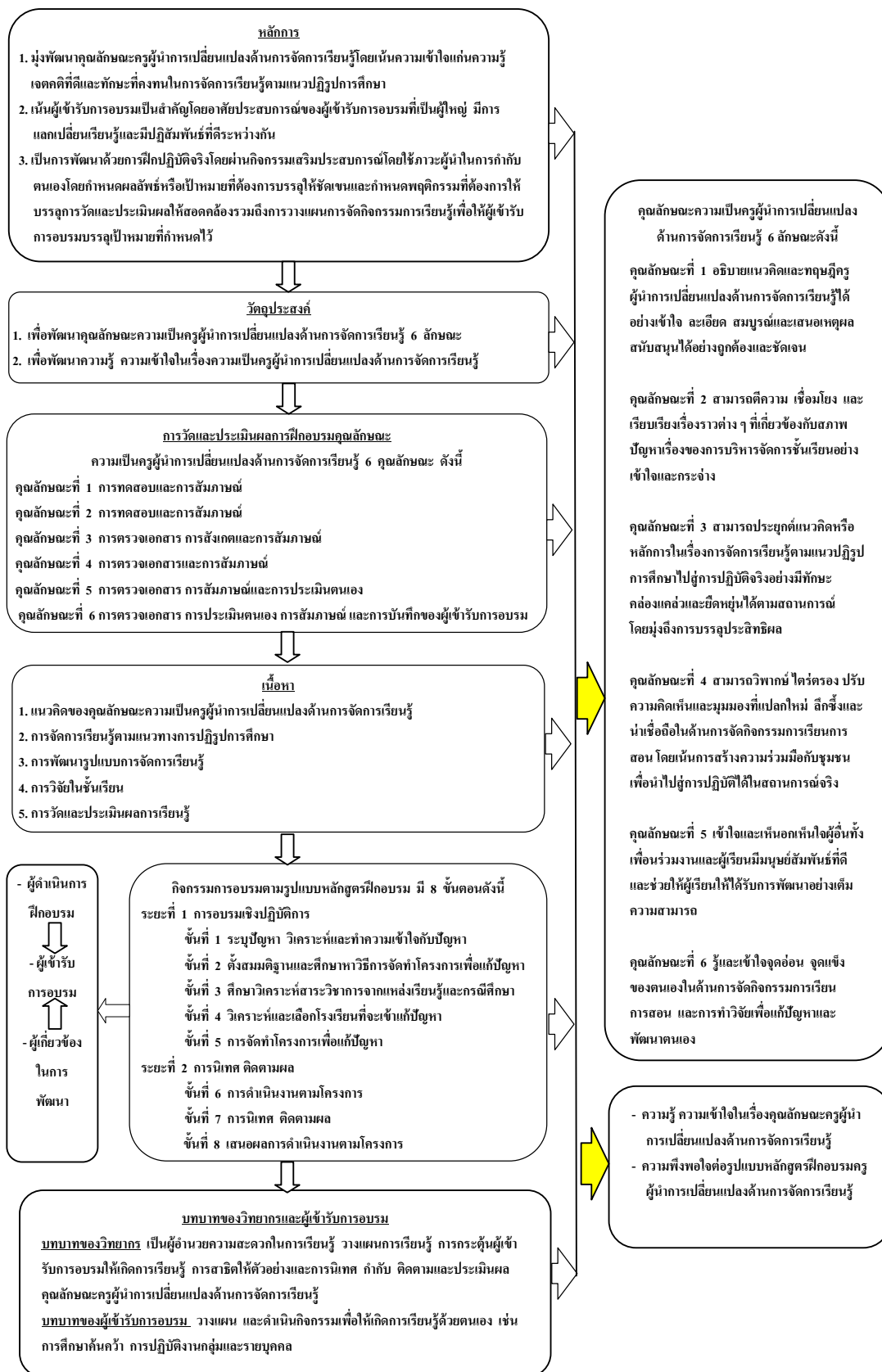
5.2 เขียนแผนภาพวงกลมและลูกศร โดยเพิ่มผู้เข้ารับการอบรมและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาเพื่อแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมจากหลาย ๆ ฝ่ายในการดำเนินการพัฒนาตามกิจกรรมการอบรมในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

5.3 ปรับการเขียนลูกศร โยงไปยังคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จาก 2 หัวลูกศร เป็นหัวลูกศรเดียวกัน โดยหัวลูกศร โยงไปยังคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

5.4 ตกแต่งภาพรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมให้สวยงาม ชัดเจน เข้าใจง่าย และสะดุดตาน่าสนใจ อันแสดงถึงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

6. เพิ่มตารางโครงสร้างการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อแสดงถึงรายละเอียดของกิจกรรมการอบรม

หลังจากที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขตามประเด็นข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ ฉบับสมบูรณ์ เพื่อเผยแพร่ให้กับผู้ที่สนใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมครูในอันที่จะส่งเสริมสร้างครูในท้องถิ่นให้เป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ต่อไปได้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์ ดังนี้



รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษา

รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครู ในภูมิภาคการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบหลักสูตร

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพ พร้อมทั้งจะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลกการบริหารและการจัดการศึกษา จึงต้องมุ่งเน้นทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 หมวด 5 ส่วนที่ 1 มาตรา 39 ความว่า ให้ กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาและมาตรา 22 ที่กำหนดว่า การจัดการศึกษา ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญ ที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศ การศึกษา จะต้องมีการดำเนินการจัดการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้ จากการ ที่ผู้เรียนเคยเป็นผู้รอรับความรู้มาเป็นผู้แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองในขณะที่ครูต้องเปลี่ยน บทบาทจากผู้สั่งสอนหรือผู้บอกความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ครู ต้องคอยช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้โดย การเสนอแนะยุทธศาสตร์ วิธีการในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนได้ลงมือเรียนรู้ และค้นพบความรู้จากการปฏิบัติด้วย ตนเอง จากสื่อและแหล่งความรู้ต่างๆ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง แก่ผู้เรียนเพื่อนำความรู้เหล่านั้น ไปใช้ สร้างสรรค์ความรู้ของตน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ครูจึงเป็นบุคลากรสำคัญทางการศึกษาที่มี บทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ในกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูหรือผู้สอนมิได้มีความสำคัญน้อยลง แต่ยิ่ง ทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ตั้งอยู่บนฐานของผลประ โยชน์อันสูงสุดที่ผู้เรียน พึงจะได้รับตามสิทธิพื้นฐาน ซึ่งครูจะต้องคิดค้น สร้างสรรค์และจัดสภาพการณ์ที่เอื้อ อำนวยต่อการ เรียนรู้ของผู้เรียน บทบาทของครูในฐานะเป็นผู้จัดประสบการณ์ กิจกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเป็น ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ จึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง (ทิสนา แคมมณี, 2545 ; สิริชัย กาญจนวาสี, 2543) จะเห็นได้ว่า ครูเป็นผู้ขับเคลื่อนที่สำคัญในการ เปลี่ยนแปลงและการพัฒนาการศึกษา การเปลี่ยนแปลงจะต้องมีขึ้นที่โรงเรียนในห้องเรียนทุก ระดับชั้นและทุกประเภท ครูจะต้องเปลี่ยนบทบาทให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาเป็นผู้นำ ทางการสอน


การพัฒนาครูเพื่อให้มีความเป็นผู้นำในการสอนโดยใช้รูปแบบวิธีการจัดหลักสูตรฝึกอบรม โดยเน้นกิจกรรม ส่วนใหญ่เน้นการฝึกภาคปฏิบัติหรือการอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบหลักสูตร ฝึกอบรมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้าใจ สร้างความเป็นผู้นำ ช่วยให้ผู้มองเห็น ความสำคัญของการเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษา โดยการพัฒนาคูจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) การเรียนรู้ด้วย การนำตนเองในการสอนของครูและการให้ครูได้มีส่วน ร่วมในการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาตนเองและการประเมินผลตนเอง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549) นอกจากนี้ การทำแนวคิด ด้านการสร้างประสบการณ์ในงาน (Job Experience) และการสอน งาน (Coaching) การฝึกอบรมแบบโครงการการจัดกิจกรรมการสอนโดยการรับใช้ (Service Learning) การใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem-based Learning) เป็นแนวคิด และหลักการที่สำคัญที่จะ ส่งผลให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างคงทนรวมถึงพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการ เรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับครูได้ซึ่งสอดคล้องกับผลการพัฒนาโปรแกรม การอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ ของพาร์เคย์ (Parkay, 2009) พบว่า โปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครูสามารถพัฒนา ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของครูได้

ในสภาพปัจจุบันพบว่า มีครูจำนวนมากยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดคุณลักษณะครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จากผลการศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาของ ครูประจำการในระดับมัธยมศึกษาพบว่า ปัญหา ที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนามากที่สุดคือ ขาดการเป็นผู้นำและขาดความรู้ทักษะในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากปัญหาดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาครูให้ มีคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดย การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาค การศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมจะเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาครูในท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้และมุ่งสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาครู ในท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งจะเป็นการสนองรับนโยบายการพัฒนาครูและเสริมจุดเด่น ของบทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการผลิตและพัฒนาครูในท้องถิ่น โดยเน้นการมีส่วนร่วม กับ โรงเรียนในท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ นโยบายการปฏิรูประบบและกระบวนการ พัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้เป็นรูปแบบที่ ชัดเจนขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

หลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

การกำหนดหลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม 1) การออกแบบการเรียนรู้โดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน (Outcome-based Learning) ของสแปดดีและมาร์แชลล์ (Spady and Marshall) การออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design) ของวิกกินส์ และแมคไทท์ (Wiggins and Mctighe) และทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของโนวส์ (Malcom S. Knowles) สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

 หลักการของหลักสูตรกำหนดโดยการประยุกต์แนวคิดการออกแบบการเรียนรู้โดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน (Outcome-based Learning) ตามแนวคิดของสแปดดี (Spady, 1988 : 4)

โดยมีแนวคิดคือ การเรียนมาเป็นหลักในการกำหนดหลักการของรูปแบบหลักสูตร ดังนี้ ตามแนวคิดของสแปดดี (Spady, 1988 : 4) การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ควรต้องดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเรียนได้ดี ไม่เพียงเฉพาะแต่ผู้เรียนเร็ว ผู้ที่หัวไว หรือผู้ที่มีฐานะดีเท่านั้น กล่าวคือ ควรใช้ปรัชญา “ความสำเร็จสำหรับทุกคน” สำหรับการจัดการเรียนการสอนนั้น สแปดดีและมาร์แชลล์ (Spaddy and Marshall, 1991) สรุปว่าต้องดำเนินการโดยอาศัยพื้นฐานความคิด 3 ประการ ดังนี้ 1) ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนและประสบความสำเร็จได้ (แต่อาจไม่ใช่วันเดียวกันและวิธีเดียวกัน) 2) ความสำเร็จก่อให้เกิดความสำเร็จต่อไป 3) โรงเรียนสามารถควบคุมเงื่อนไขของความสำเร็จได้

แนวทางในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้จะเปลี่ยนจากการยึดกรอบเวลาเป็นหลักและหลักการสำคัญที่ใช้ในการดำเนินการ คือ 1) การระบุผลการเรียนที่ต้องการอย่างชัดเจน 2) การให้โอกาสและความช่วยเหลือเพิ่มเติมแก่ผู้เรียนตามความจำเป็น และ 3) การคาดหวังผลความสำเร็จในการเรียนในระดับสูง โดยที่แนวทางการดำเนินการเรียนการสอนในลักษณะดังกล่าวจะมาจากผลการเรียนสุดท้ายที่ต้องการตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องตามแบบจำลองการจัดการเรียนการสอนตามหลักการจัดการศึกษาแบบเน้นผลการเรียนที่มีองค์ประกอบ 4 ประการ อันได้แก่ 1) เนื้อหาและโครงสร้างหลักสูตร 2) การดำเนินการสอน 3) การประเมินผลและการรับรองผลผู้เรียน และ 4) การจัดระดับผู้เรียนและความก้าวหน้าของผู้เรียน



แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design)

ซึ่งเป็นกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดพฤติกรรม การแสดงออกของ ผู้เรียน/กิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามมาตรฐานการเรียนรู้หรือตามผลการเรียนรู้ ที่คาดหวังก่อน แล้วจึงออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และแสดงความรู้ ความสามารถตามพฤติกรรม การแสดงออกของ ผู้เรียน/กิจกรรมการประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนที่กำหนดไว้ วิธีนี้ได้เผยแพร่โดย แกรนท์ วิกกินส และ เจย์ แมคไท (Grant Wiggins and Jay Mctighe) ได้ให้แนวการออกแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับ 1 หน่วย วิชา 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ระบุเป้าหมายหลักของการเรียนรู้ คือ การกำหนดความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่ต้องการ ให้เกิดขึ้นตามมาตรฐานการเรียนรู้/ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย ครูผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ให้ได้ว่า หลักสูตรกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ที่ ออกแบบกำหนดไว้ว่า ผู้เรียนจะต้องมีความเข้าใจเรื่องอะไร ต้องมีความสามารถที่จะทำอะไรได้ และสาระ/ความรู้ ความสามารถอะไรที่ควรเป็น ความเข้าใจที่ติดตัวผู้เรียนไปเป็นเวลานาน (Enduring Understanding-ความเข้าใจที่คงทน) ในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และกำหนดความรู้ ความสามารถ ของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นนี้ ครูผู้สอนต้องพิจารณา พันธกิจ เป้าประสงค์ และคุณลักษณะของ หลักสูตรสถานศึกษาและพิจารณามาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ที่กำลังออกแบบการ จัดการเรียนรู้ด้วย 2) กำหนดวิธีวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ (Determine Acceptable Evidence of Learning) การกำหนดพฤติกรรมของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้น หลังจากได้เรียนรู้แล้วซึ่งเป็น พฤติกรรมที่ชัดเจนที่ยอมรับได้ว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้หลังจากได้เรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดให้แล้ว โดยพิจารณาตามประเด็นคำถาม คือ จะรู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนมี ความรู้ ความเข้าใจ ตามมาตรฐานหรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ การ แสดงออกของผู้เรียนเป็นอย่างไร จึงจะยอมรับได้ว่าผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจตามที่กำหนด 3) การวางแผนการจัดการกิจกรรมและสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้แสดงพฤติกรรม ตามที่ระบุในขั้นที่ 2 ซึ่งถ้าผู้เรียนแสดงพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ได้ในระดับที่น่าพอใจ แสดงว่า ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดในขั้นที่ 1

จะเห็นได้ว่า หลักการของการออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ เริ่มจากการกำหนด มาตรฐานเป็นเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ จากนั้นจึงกำหนดว่าร่องรอยหลักฐานอะไรที่ทำให้ นักเรียนปฏิบัติแล้วสามารถสะท้อนความสามารถของผู้เรียนตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานนั้น แล้วจึง วางแผนจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสิ่งที่กำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติ กระบวนการจัดทำ หน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานมีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับเป้าหมายและร่องรอยของการวัดและ ประเมินผล

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของโนวส์ (Knowles's Theory of Adult Learning)

โดยเน้นแรงจูงใจคือพื้นฐานที่ดีที่สุดของการนำตนเอง บุคคลที่บรรลุนิติภาวะแล้วจะพัฒนาจากความไม่เป็นอิสระไปสู่การควบคุมตนเองได้มากยิ่งขึ้น มีความคิดรวบยอดเป็นของตนเอง ใช้วิธีการเรียนรู้โดยวิธีการปฏิบัติจริงมากยิ่งขึ้น มีความพร้อมในการเรียนรู้มากขึ้น เข้าใจบทบาทของตนเอง การเรียนรู้จะเพิ่มขึ้นเมื่อใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลางซึ่งหลักการทางจิตวิทยาคือ แรงจูงใจ (Motivation) เป็นพื้นฐานที่ดีที่สุดสำหรับการนำตนเอง โดยเสนอธรรมชาติของผู้ใหญ่ได้แก่ สามารถควบคุมตนเองได้ จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีอิสระในการควบคุมและนำตนเอง ได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริงด้วยตนเอง ผ่านประสบการณ์ตรง สาระการเรียนรู้ต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน และผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อมีความต้องการที่จะเรียนรู้ จึงควรเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน จัดการเรียนรู้เมื่อเกิดความพร้อม กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ที่ชัดเจน

การวัดและประเมินผลในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

การวัดและประเมินผลในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรมเพื่อศึกษาว่าการฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด หรือถ้าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการศึกษาว่าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ประเด็นใด เพราะเหตุใดจึงไม่บรรลุวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญที่ต้องประเมินคือ ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม และการประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการอบรม การวัดผล เป็นการใช่วิธีการหรือเครื่องมือวัดผลการวัดความรู้ ความสามารถคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หรือ ผลการเรียนรู้ในแต่ละส่วนย่อย ๆ หรือแต่ละด้าน ผลที่ได้จากการวัดผลจะออกมาในรูปของคะแนนหรือสัญลักษณ์จากการวัดในแต่ละเรื่องเป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลต่อไป การประเมินผล เป็นการนำผลจากการวัดผลในส่วนย่อย ๆ นั้นมาพิจารณาและลงข้อสรุปเป็นผลรวมเพื่อตัดสินผลการเรียนเป็นรายบุคคลหรือเพื่อประเมินผลการเรียนรู้โดยส่วนรวม ผลจากการประเมินจะมีลักษณะเป็นข้อสรุปอาจเป็นการตัดสินได้-ตก ในระดับคะแนนต่าง ๆ ผ่าน-ไม่ผ่าน ได้ผลตรงตามจุดประสงค์หรือไม่ตรงตามจุดประสงค์ ประเภทของการประเมินผลกับขั้นตอนของการอบรมประเภทของการประเมินผลการอบรมอาจจะมีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไปบ้าง บางครั้งก็อาจสับสนได้ สำหรับประเภทของการประเมินผลที่จะกล่าวต่อไปนี้

การประเมินผลตามขั้นตอนของการอบรม 3 ประเภท ตามแนวคิดของ จางกลนี ชูติมาเทวินทร์ (2544)

1) การประเมินผลก่อนการอบรม เป็นการประเมินผลเพื่อการวางแผนการอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงแน่นอนมาใช้ในการประกอบการวางแผน โครงการอบรม และ ออกแบบหลักสูตร ตัวอย่างเช่น การประเมินความจำเป็นในการอบรมก็คือการประเมินผลเพื่อนำข้อมูลที่ได้ออกแบบหลักสูตร เป็นต้น และ 2) การประเมินผลระหว่างการอบรม การประเมินผลระหว่างการอบรม ได้แก่ การประเมินกระบวนการอบรม เทคนิคและวิธีการการสอน รวมทั้งเนื้อหาว่าเหมาะสม สอดคล้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่แล้วยังรวมไปถึง การประเมิน กิริยาตอบกลับจากผู้เข้าอบรมว่าผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจการอบรมเพียงใด เห็นคุณค่าของการ อบรมหรือไม่ โดยดูจากปฏิกิริยาหรือข้อมูลย้อนกลับอื่น ๆ ที่แสดงออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งเป็น ทางการและไม่เป็นทางการ ประเมินการเรียนรู้ โดยดูหรือวัดจากระดับของการเรียนรู้ 6 ระดับ ว่า มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการประยุกต์ ความสามารถในการวิเคราะห์ ความสามารถในการ สังเคราะห์ และความสามารถในการประเมิน ว่ามากน้อยเพียงใด โดยเปรียบเทียบกับจาก แบบทดสอบ ก่อน-หลัง การอบรม 3) การประเมินผลหลังการอบรม เป็นการประเมินใน 2 ลักษณะ คือ ประเมินพฤติกรรม (Behavior) ซึ่งจะประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน โดยการลง ไปสังเกตการณ์ในพื้นที่ หรือการใช้แบบสอบถาม อีกลักษณะหนึ่งคือ การประเมินผลลัพธ์ (Result) ซึ่งเป็นการประเมินผลกระทบจากการอบรมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะบอกระดับความสำเร็จในการ อบรมว่ามีมากมายเพียงใด เป็นข้อมูลสำคัญเพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบโครงการอบรมนำข้อมูลไป แก่ใจและปรับปรุงหลักสูตรของตน

การประเมินผลหลังอบรมนี้ ผู้ประเมินจะต้องติดตามไปประเมินผล (Follow-up Evaluation) ในพื้นที่ซึ่งจะทำให้ผู้ประเมินได้รับข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน ทั้งระดับของความสำเร็จ หรือความ พึงพอใจในเรื่องของความรู้ ทักษะ รวมถึงทัศนคติที่ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติ งานจริงโดยวัดจากพฤติกรรมและวัดจากผลลัพธ์ดังที่กล่าวแล้ว

การประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรมตามแนวคิดของสุภาพ นัตรารักษ์ (2545)

ในการประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรม แยกพิจารณาเป็น การประเมินความพึงพอใจ ในการฝึกอบรม การประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและการติดตามผลการฝึกอบรม การประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม มีคุณค่าต่อการได้รู้สาเหตุของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการฝึกอบรม ประเด็นที่ควรประเมินควรครอบคลุม 1) การจัดระบบการฝึกอบรม และการจัดการ เช่น กิจกรรม จำนวนชั่วโมงตารางการฝึกอบรม 2) ทรัพยากรและอุปกรณ์ เช่น คุณภาพ 3) โครงสร้างของวิชา เช่น ภาคบรรยาย ภาคปฏิบัติการ 4) ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ เช่น เนื้อหา วิทยากร วิธีการฝึกอบรม และสื่อประโยชน์ของการเรียนรู้ ทั้งนี้ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระบุความพึงพอใจ ระดับความสำคัญของสิ่งที่เรียนตามความคิดเห็นของตนเองหรือการมองเห็นคุณค่าของสิ่งที่เรียน และระดับการประสบความสำเร็จตามความคิดของตนเอง ประโยชน์ของสิ่งที่เรียน การประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรม เป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงความรู้ เจตคติและทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการประเมินที่ตอบคำถามว่า “ทำสำเร็จหรือไม่” ลักษณะคำถามอาจมีหลายแบบ 1) แบบเติมคำ เช่น ให้ตอบสั้น ๆ และตรงจุดคำถามประเภทที่ให้เติมคำ ควรเติมคำหรือวลีไม่ยาว หลีกเลี่ยงการเขียนคำถามจากตำรา 2) แบบถูก-ผิด เช่น หลีกเลี่ยงคำถามกว้าง ๆ เข้าใจยาก เป็นคำถามที่ต้องการคำตอบเดียว หลีกเลี่ยงคำถามปฏิเสธซ้อนปฏิเสธ หลีกเลี่ยงการใช้คำที่ไม่คุ้นเคย หรือคำศัพท์วิชาการ พยายามให้ความยาวของแต่ละข้อทัดเทียมกัน 3) แบบจับคู่ เช่น เขียนคำแนะนำให้ชัดเจน ให้มีจำนวนข้อใน 2 คอลัมน์ไม่เท่ากัน ให้ทุกข้ออยู่ในหน้าเดียวกัน เขียนเรียงลำดับข้อตามความเหมาะสม 4) แบบเลือกคำตอบที่ถูก ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ชัดเจน สร้างตัวเลือกที่น่าสนใจ 5) แบบทำได้-ทำไม่ได้ 6) แบบเห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย 7) Rating Scale 8) Checklist

การติดตามผลการฝึกอบรมการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่กลับไปทำงานแล้ว และใช้สิ่งที่ได้เรียนไปเพื่อการทำงาน ข้อมูลที่ได้เรียนรู้จะเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าเพื่อพัฒนาการฝึกอบรมในครั้งต่อไป การประเมินติดตามผล เป็นวิธีการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน เช่น การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลจากการฝึกอบรม และเป็นการรวบรวมข้อมูลย้อนกลับหรือปฏิกิริยาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวหน้างานของเขา เกี่ยวกับความเหมาะสมของพฤติกรรมใหม่ในที่ทำงานการประเมินติดตามผลเน้นที่การศึกษาระดับความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว และศึกษาว่าพฤติกรรมเหล่านี้สอดคล้องกับความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่

แนวทางการประเมินผลตามสภาพจริง ตามแนวคิดของดูวิตซ์ มูลคำ (2550)

ได้เสนอแนวทางการประเมินผลตามสภาพจริงไว้ดังนี้ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงควรใช้วิธีการที่หลากหลายนั้นจะเห็นได้ว่า ผลงาน/ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนนั้นจะมี 2 ลักษณะคือ ลักษณะที่ 1 พฤติกรรมการแสดงออกหรือสิ่งที่ไม่ใช่ผลงาน/ชิ้นงาน ได้แก่ การพูด การฟัง การอ่าน การอภิปราย การร่วมกิจกรรมตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายหรือสมมติขึ้น เช่น การเป็นผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม การแสดงความคิดเห็น เป็นต้น การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้เพื่อประกอบการประเมินผล ควรใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้ผลการบันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การใช้แบบทดสอบที่เน้นการปฏิบัติจริง ลักษณะที่ 2 ผลงานและชิ้นงานที่เกิดขึ้น ได้แก่ รายงานเดี่ยว รายงานกลุ่ม รายงานผลการเรียนรู้ เป็นต้น การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผลงาน/ชิ้นงานที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้ควรจะใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การตรวจงาน/ผลงาน การรายงานตนเองของผู้เรียน การใช้บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การใช้แฟ้มสะสมงาน

การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ตามแนวคิดของประยูร บุญใช้ (2549)

ได้เสนอแนวทางการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมไว้ดังนี้ วิธีการวัดผล 1) การทดสอบวิธีการวัดผล โดยการทดสอบ เป็นการวัดการเรียนรู้ว่าผู้เรียนได้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ แบบทดสอบโดยทั่วไป อาจจำแนกได้หลายชนิด หลายแบบ เช่น แบบให้ตอบคำถามที่เป็นความเรียง แบบเลือกตอบ แบบถูกผิด และแบบจับคู่ เป็นต้น 2) การสังเกตวิธีการวัดผลการศึกษา โดยการสังเกตนั้น เหมาะกับการวัดทางด้านเจตคติ คุณธรรม ค่านิยม ที่ผู้เรียนแสดงออก โดยมีแบบฟอร์มของการสังเกตด้วยว่าสังเกตอะไรบ้าง เช่น การปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ความสนใจการทำงานตามขั้นตอน ความอดทนหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น และกำหนดน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบและมีเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจนทำเป็นแบบสังเกต 3) การตรวจผลงาน การตรวจผลงานของผู้เรียนเพื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบสำคัญของผลงานนั้น เช่น สัดส่วน ถูกต้อง สวยงาม ประณีต เรียบร้อย เป็นต้น และกำหนดน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน จัดทำเป็นแบบตรวจผลงาน 4) การใช้บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียน ผลงานของผู้เรียน โดยเฉพาะความก้าวหน้าในการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากเพื่อนครู เพื่อนนักเรียน และผู้ปกครอง 5) การใช้แฟ้มสะสมงาน เป็นการสะสมผลงานหรือหลักฐานต่าง ๆ ของผู้เรียนลงในแฟ้มซึ่งผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนด

เนื้อหาลงในแฟ้มสะสมงาน การมีข้อเสนอแนะหรือเกณฑ์ในการเลือกผลงาน การมีเกณฑ์ในการตัดสินคุณค่า การเขียนสรุปย่อเกี่ยวกับกระบวนการทำงานแต่ละขั้นของผู้เรียน และการมีสิ่งสะท้อนถึงตัวนักเรียน โดยมีลักษณะที่สำคัญ เช่น การแสดงจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน การบูรณาการ การมีแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย มีความเชื่อถือได้อย่างแท้จริง เป็นรูปแบบการประเมินที่มีลักษณะเป็นพลวัตร สะท้อนบุคลิกภาพแห่งตนหรือแบบฉบับของแต่ละคนนำไปใช้ในหลายจุดประสงค์ 6) การให้ผู้เรียนปฏิบัติภาระงานตามสภาพจริง เป็นการประเมินที่ต้องการวัดความสามารถจริง ควรเน้นการประเมินจากงานจริง และมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ เป็นงานที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง ต้องใช้ความรู้และทักษะขั้นสูงในการสร้างหรือแก้ปัญหา ต้องปฏิบัติจริงภายใต้หลักการทางวิทยาศาสตร์ หรือหลักวิชาการ ต้องปฏิบัติในสถานการณ์จริง หรือสถานการณ์จำลอง เป็นงานที่ซับซ้อน ใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และมีการแนะนำผลย้อนกลับเพื่อแก้ไขปรับปรุงงาน

เทคนิคการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีหลายเทคนิคดังนี้

1. การสังเกต เป็นวิธีการที่ดีมากวิธีหนึ่ง ในการเก็บข้อมูลพฤติกรรมด้านการใช้ความคิด การปฏิบัติงานและโดยเฉพาะด้านอารมณ์ความรู้สึก และลักษณะนิสัย สามารถทำได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ทั้งในและนอกห้องเรียนหรือสถานการณ์อื่นนอกโรงเรียนวิธีการสังเกตทำได้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ การสังเกตโดยตั้งใจหรือมีโครงสร้าง หมายถึง ครูกำหนดพฤติกรรมที่ต้องสังเกต ช่วงเวลาสังเกต และวิธีการสังเกต เช่น สังเกตคนละ 3-5 นาที เวียนไปเรื่อย ๆ ส่วนการสังเกตแบบไม่ตั้งใจหรือไม่มีโครงสร้าง หมายถึง ไม่มีการกำหนดการสังเกตไว้ล่วงหน้า ครูอาจมีกระดาษแผ่นเล็กติดตัวไว้ตลอดเวลาเพื่อบันทึก เมื่อพบพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างมีความหมายหรือที่สะดุดความสนใจของครู การบันทึกอาจทำได้โดยย่อก่อนแล้วขยายความให้สมบูรณ์ได้ภายหลัง
2. การสัมภาษณ์ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ใช้เก็บข้อมูลตามพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ได้ดี เช่น ความคิด (สติปัญญา) ความรู้สึก กระบวนการขั้นตอนการทำงาน วิธีแก้ปัญหา ฯลฯ อาจใช้ประกอบในการสังเกตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มั่นใจยิ่งขึ้น
3. การตรวจผลงาน เป็นการวัดและประเมินผลที่เน้นการนำผลประเมินไปใช้ทันทีใน 2 ลักษณะ คือ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนและเพื่อการปรับปรุงการสอนของครู จึงเป็นการวัดประเมินที่ควรดำเนินการตลอดเวลา เช่น การตรวจแบบฝึกหัด การตรวจสอบผลงานภาคปฏิบัติ การตรวจสอบการจัดทำโครงการ/โครงงานต่าง ๆ เป็นต้น
4. การรายงานตนเอง เป็นการให้นักเรียนเขียนบรรยายสั้นหรือตอบแบบสอบถามที่ครูสร้างขึ้นเพื่อสะท้อนถึงการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งความรู้ ความเข้าใจ วิธีคิด วิธีทำ ความพอใจในผลงาน ความต้องการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ฯลฯ

5. การใช้บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียน ผลงานของผู้เรียน โดยเฉพาะความก้าวหน้าในการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากเพื่อนครู เพื่อนนักเรียน และผู้ปกครอง

6. การใช้แฟ้มสะสมงาน เป็นการสะสมผลงานหรือหลักฐานต่าง ๆ ของผู้เรียนลงในแฟ้มซึ่งผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาในแฟ้มสะสมงาน การมีข้อเสนอแนะหรือเกณฑ์ในการเลือกผลงาน การมีเกณฑ์ในการตัดสินคุณค่า การเขียนสรุปย่อเกี่ยวกับกระบวนการทำงานแต่ละชิ้นของผู้เรียน และการมีสิ่งสะท้อนถึงตัวนักเรียน โดยมีลักษณะที่สำคัญ เช่น การแสดงจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน การบูรณาการ การมีแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย มีความเชื่อถือได้อย่างแท้จริง เป็นรูปแบบการประเมินที่มีลักษณะเป็นพลวัตร สะท้อนบุคลิกภาพแห่งตนหรือแบบฉบับของแต่ละคนและนำไปใช้ในหลายจุดประสงค์

7. การให้ผู้เรียนปฏิบัติภาระงานตามสภาพจริง เป็นการประเมินที่ต้องการวัดความสามารถจริง ควรเน้นการประเมินจากงานจริง และมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ เป็นงานที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง ต้องใช้ความรู้และทักษะขั้นสูงในการสร้างหรือแก้ปัญหา ต้องปฏิบัติจริงภายใต้หลักการทางวิทยาศาสตร์ หรือหลักวิชาการ ต้องปฏิบัติในสถานการณ์จริง หรือสถานการณ์จำลอง เป็นงานที่ซับซ้อน ใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และมีการแนะนำผลย้อนกลับ เพื่อแก้ไขปรับปรุงงาน

8. การสร้างรูบรีคส์ (Rubrics) เป็นแนวทางการให้คะแนน (Scoring Guideline) ที่เกิดจากการรวมกันระหว่างเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Criteria) กับมาตรฐานค่าหรือระดับคะแนน (Rating Scale) โดย Rubrics เป็นแนวทางการให้คะแนนที่ระบุถึงความแตกต่างของผลงานหรือประสิทธิภาพ (Proficiency) ของงาน ส่วนประกอบของรูบรีคส์ประกอบด้วย 1) รายการประเมินหรือเกณฑ์การพิจารณา (Criteria) เป็นการกำหนดรายการที่ใช้พิจารณาชิ้นงานหนึ่ง ๆ เช่น งานเขียน 1 ชิ้น อาจกำหนดรายการประเมินโดยดูจาก 1. จุดมุ่งหมาย 2. การจัดองค์ประกอบต่าง ๆ 3. รายละเอียด 4. ท่วงทำนองของการเขียน 5. หลักไวยากรณ์ ตัวสะกด 2) คำอธิบายคุณภาพของรายการประเมินในแต่ละระดับคุณภาพ

การประเมินความเข้าใจแต่ละมิติตามแนวคิดของ Wiggins and McTighe (2005)

เมื่อเกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง เราจะสามารถอธิบายได้ ตีความ ใช้ความรู้ได้ ประเมิน มุมมองได้ สามารถเข้าใจผู้อื่น และเข้าใจรู้จักตัวเอง สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาได้ รวบรวมความหมายของความเข้าใจแต่ละมิติ คำสำคัญที่บ่งบอกการปฏิบัติในแต่ละมิติ และเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ดังนี้

1. อธิบาย หมายถึง การที่ผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะสามารถอธิบายได้ ซึ่ง คำอธิบายนั้นมีข้อมูลสนับสนุน มีน้ำหนัก มีความชัดเจน ผู้เรียนมีการแสดงออกโดย ให้เหตุผลที่ ชับซ้อน โดยมีทฤษฎีและหลักการสนับสนุนคำอธิบายชัดเจนและเชื่อถือได้ สามารถฉายภาพ เหตุการณ์ ข้อเท็จจริง สิ่งที่อ่านหรือความคิด มีรูปแบบการคิดที่เป็นระบบ ช่วยให้เห็นภาพ วิเคราะห์ ชัดเจน ป้องกันหรือแก้ไขความเข้าใจผิด ความคิดเห็นที่ยังไม่ได้วิเคราะห์ ทฤษฎี หรือคำอธิบายที่ไม่ ถูกต้อง บอกกล่าวความเข้าใจในวิชานั้นด้วยภาษาของตนเอง โดยผ่านการไตร่ตรองและมีความ สมเหตุสมผลได้ คำสำคัญ (ที่ใช้ในการตั้งข้อคำถาม) สาธิต บรรยาย สอน ออกแบบ แนะนำ ปรับ ทำนาย พยากรณ์ พิสูจน์ แสดง สังเคราะห์ แสดงรูปแบบ จัดนิทรรศการ ถ่ายทอด ความรู้ลึกเกณฑ์ การประเมิน ถูกต้อง สมเหตุสมผล เป็นระบบ คาดคะเนได้

2. ตีความ หมายถึง การที่ผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะสามารถตีความได้ สิ่งที่ ตีความ แปลความ หรือบรรยายความนั้นมีน้ำหนัก มีความหมาย ผู้เรียนมีการแสดงออก โดย ตีความหมายที่แฝงอยู่ หรือสิ่งที่อยู่ระหว่างบรรทัดในสิ่งที่อ่านในภาษา หรือสถานการณ์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สามารถเสนอแนะที่เป็นไปได้ใน “สาร” นั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งหนังสือ สถานการณ์ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ เสนอภาพของสถานการณ์ ความคิด เหตุการณ์ หรือบุคคลที่มีความซับซ้อน ได้ชัดเจน ทำให้เข้าถึงความคิดได้ง่ายขึ้น และตรงประเด็นขึ้น คำสำคัญ (ที่ใช้ในการตั้งข้อคำถาม) สร้างคำอุปมาอุปไมย วิพากษ์ จัดทำเป็นเอกสาร ประเมินค่า บรรยายภาพ ตัดสิน เปรียบเปรย บอก เล่า เหตุการณ์ แปล ทำให้เข้าใจ บอกนัย เกณฑ์การประเมิน มีความหมาย ชัดแจ้ง เห็นภาพ

3. ประยุกต์ใช้ หมายถึง การที่ผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะสามารถใช้ความรู้ และมีความรู้ในวิธีการ (Know-How) ซึ่งผู้เรียนมีการแสดงออกโดยใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทต่าง ๆ ที่เป็นสภาพจริง ใช้ความรู้ประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ขณะ ปฏิบัติ คำสำคัญ (ที่ใช้ในการตั้งข้อคำถาม) ปรับ สร้าง ทดสอบ ตัดสิน ออกแบบ แสดงนิทรรศการ ประดิษฐ์ ปฏิบัติ ผลิต นำเสนอ แก้ปัญหา เกณฑ์การประเมิน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คล่อง ปรับตัวได้ สง่างาม

4. เห็นอกเห็นใจผู้อื่น หมายถึง การที่ผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะเห็นอกเห็นใจผู้อื่นได้ เข้าถึงความรู้สึกและทัศนคติของผู้อื่น ซึ่งผู้เรียนมีการแสดงออกโดยเห็นคุณค่าในสิ่งที่ผู้อื่นอาจมองว่าแปลกประหลาด ไม่น่าเป็นไปได้ โดยนำตัวเองไปสัมผัสความรู้สึก ความชื่นชมในสถานการณ์ของผู้อื่นที่ส่งผลต่อทัศนคตินั้น รับรู้ความรู้สึกได้ไว โดยอาศัยประสบการณ์ที่พบมาก่อนสามารถระบุ บอกความรู้สึกและทัศนคติของผู้อื่น คำสำคัญ (ที่ใช้ในการตั้งข้อคำถาม) เปิดเผย เชื้อ พิจารณา จินตนาการ เชื่อมโยง บทบาทสมมุติ สมมุติว่าเป็น เกณฑ์การประเมิน วัตถุประสงค์การรับรู้ เปิดเผย รับรู้ มองไกล

5. รู้จักตัวเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะรู้จักตัวเองซึ่งผู้เรียนมีการแสดงออกโดยรู้จุดเด่น จุดด้อยของตัวเอง มองเห็นได้ว่าบุคลิกและอุปนิสัยแบบใดบ้างที่สนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่อความเข้าใจของบุคคลนั้น ๆ เอง รู้ว่าอะไรคือสิ่งที่ยังไม่เข้าใจ และทำไมการทำความเข้าใจในสิ่งนั้นจึงเป็นเรื่องยาก มีความรู้ความเข้าใจว่าแบบแผนความคิดและการกระทำ ทำให้เกิดความเข้าใจและความเป็นตนเอง คำสำคัญ (ที่ใช้ในการตั้งข้อคำถาม) รู้คิด สะท้อน ประเมินตนเอง เกณฑ์การประเมิน รู้ตนเอง อภิปัญญา ปรับตัว สะท้อน ข้อมูลกลับ เฉลียวฉลาด

เนื้อหาในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม



จัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วาระกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา ปรัชญาการศึกษาและนักวิชาการ สรุปลสาระสำคัญได้ดังนี้

การปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2524 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545) มาตรา 32 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด และจากแนวคิดการปฏิรูปการเรียนรู้ของประชาคมการศึกษา นักคิด นักการศึกษา สถาบันทางสังคม ศาสนา วัฒนธรรมและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา กล่าวถึงเหตุผลและความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษาไว้ 5 ประการคือ 1) เพื่อคุณภาพของคนไทยให้เป็นคนที่มีความรู้คู่คุณธรรม ตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น รู้จักควบคุมตนเองให้อยู่ในครรลองแห่งความดีงาม ขยัน ซื่อสัตย์ และเคารพกฎของสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมี

ความสุข 2) เพื่อเพิ่มพูนความเข้มแข็งของสังคมไทย 3) เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคโลกาภิวัตน์อันเป็นยุคอิเล็กทรอนิกส์และไฮเทคนำแสงที่วิทยาการเจริญก้าวหน้า 4) เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ครู พ่อแม่ ผู้ปกครองและสังคมไทย และ 5) เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย เพื่อให้บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของกฎหมายคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการได้แก่ 1) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในเรื่องของเนื้อหาสาระที่สอน การจัดการกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาวัตกรรมการสอน และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน มีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นไทย และสามารถจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนได้ 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน มีความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และนำข้อมูลสารสนเทศเหล่านั้นไปใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย มีความสามารถในการนำชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาและเข้าร่วมในกิจกรรมของชุมชน

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1999)

มีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นการที่ผู้นำจะต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง เฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ มีความตั้งใจ เชื้อมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ เป็นต้น 2) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นผู้แนะนำและเป็นที่ปรึกษาและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามเป็นรายบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นคุณลักษณะของผู้นำในการประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในให้ผู้ตามเกิดความท้าทาย ความหมาย และกระตุนจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดี และ 4) การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ฝึกให้รู้จักคิด ปฏิบัติและจัดการเรียนรู้นอกชั้นเรียนหรือใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง จัดการเรียนรู้อย่างมีความสุข บูรณาการและใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชน มุ่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ทางการศึกษาตามแนวคิดของกษมา วรวรณ ฌ อยุรยา (2550 : 39)

บทบาทในการจัดการเรียนรู้ของครูจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) คือ เป็นผู้ชี้แนะ ผู้กระตุ้นแรงเร้าให้คำปรึกษา เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้กิจกรรมที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนเลือกตามความถนัด ความสามารถ และความสนใจ ครูและผู้เรียนมีบทบาทร่วมกันในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูมีความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ มีความสมดุล ความพอดี ระหว่างการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ใช้วิธีการสอนที่เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา ให้ผู้เรียนได้มีอิสระในการแสวงหาความรู้ ความคิด ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง เน้นการพัฒนากระบวนการคิด และการบูรณาการ การวัดผลเน้นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และจัดบรรยากาศชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านปรัชญาการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้วิเคราะห์แนวคิดปรัชญาสาขานินทรนิยม (Paternalism) โดยเน้นการคิดอย่างมีเหตุผล สาขาพิพัฒนิยม (Progressivism) เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นการเรียนโดยปฏิบัติหรือวิธีแก้ปัญหา สาขาปฏิรูปนิยม (Reconstructionism) เน้นการเรียนรู้ด้วยการแก้ปัญหา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมใหม่ และปรัชญาอัตติภาวะนิยม (Existentialism) ที่เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

กิจกรรมการอบรมในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

แนวคิดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem-based Learning) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นหลัก (Project-based Learning) การจัดการเรียนรู้แบบรับใช้ (Service Learning) และวิธีสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง (Case)

การวิเคราะห์แนวคิดการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง ผู้เรียนมีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา มีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยผู้สอนกำหนดสถานการณ์ปัญหาขึ้นหรือใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการค้นหาคำตอบจากการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ผู้สอนเป็นเพียงผู้ชี้แนะและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ โดยสถานการณ์ปัญหานั้นต้องดึงดูความสนใจของผู้เรียน

การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักเริ่มจากการนำเสนอสถานการณ์ปัญหาแก่ผู้เรียนให้ ผู้เรียนแต่ละกลุ่มช่วยกันวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาและกำหนดประเด็นการเรียนรู้ แล้วกำหนดหัวข้อในการค้นคว้า จากนั้นสมาชิกในกลุ่มแยกย้ายกันไปเสาะแสวงหาคำตอบจาก แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความถนัด เมื่อได้คำตอบแล้วนำมาเสนอต่อสมาชิกในกลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้กัน หากไม่สามารถหาคำตอบได้ต้องกลับไปศึกษาใหม่ ผู้สอนใช้การบรรยายสั้น ๆ ในเนื้อหา ส่วนที่ยากแก่การเข้าใจ จากนั้นสรุปความรู้ใหม่เพื่อเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา นั่น การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักจึงจะสิ้นสุด

การวิเคราะห์แนวคิดวิธีการสอนแบบโครงการใช้วิธีการสอนแบบโครงการเป็นวิธีการ สอน โดยเน้นการศึกษาหาความรู้โดยการทำโครงการเพื่อทำการศึกษาให้เกิดความเข้าใจในปัญหา ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยที่ผู้เรียนจะพัฒนาการตั้งคำถามแสดงความสามารถค้นหาทางแก้ปัญหา เสนอ กระบวนการแก้ปัญหาและทดลองแก้เสนอข้อค้นพบ เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ ผู้เรียนเลือกเรื่องที่จะศึกษาด้วยตนเอง โดยการกำหนดประเด็นปัญหาขึ้นมาตามความสนใจแล้วใช้ กระบวนการแก้ปัญหามาใช้ในกระบวนการศึกษาหาความรู้ตามวิธีการของตนจนบรรลุความสำเร็จ หลักการของการสอนแบบโครงการ ผู้เรียนทำการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยทำความเข้าใจใน รายละเอียดของเรื่องนั้น ๆ จนพบคำตอบที่ต้องการการวิเคราะห์แนวคิดการเรียนรู้โดยการรับใช้ สังคมการเรียนรู้โดยการรับใช้สังคมเป็นการเรียนรู้จากชุมชน ไปสู่นามธรรมอันจะช่วยให้ผู้เรียน เกิดความคิด ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง จึงทำให้มีความหมายต่อตนเองและต้องการที่จะนำไปใช้ ประสพการณ์ในด้านารรับใช้สังคม นับเป็นประสพการณ์ที่มีคุณค่าสูงต่อการเรียนรู้ การรับใช้ สังคมตามความต้องการของชุมชนและสังคม เป็นการเรียนรู้สาระวิชาการที่มีความสอดคล้องกับ เรื่องที่เรียนในห้องเรียนที่ผู้เรียนสามารถนำไปบูรณาการกับกิจกรรมการรับใช้สังคม โดยกิจกรรมที่ ผู้เรียนปฏิบัตินั้นเกิดจากความสนใจของผู้เรียนและเป็นความต้องการของชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่ นำ ประสพการณ์ที่ตนเองได้รับมาวิเคราะห์ สรุปผล เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป จาก ความหมายดังกล่าวสามารถนำเสนอสรุปเป็นประเด็นสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคมตาม กระบวนการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคมที่มีต่อความตระหนักในการรับใช้สังคม ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนและเจตคติต่อการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีขั้นตอนที่ สำคัญ ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขอบเขตของชุมชน ผู้เรียนต้องกำหนดขอบเขตชุมชนให้ชัดเจน วาดภาพของชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถกำหนดองค์ประกอบทั้งหมดของชุมชนได้และสามารถ ร่วมมือกับสมาชิกกลุ่มอื่น ๆ ได้อย่างดีและเพื่อความชัดเจนในการรับรู้เกี่ยวกับชุมชนนั้น ขั้นตอนที่ 2 หาความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่สำคัญของชุมชน โดยการสำรวจ อภิปรายกับคนในชุมชน และศึกษาจากวิธีการต่าง ๆ แล้วเลือกปัญหาที่สำคัญ ขั้นตอนที่ 3 กำหนดนโยบายสาธารณะที่จะ ส่งผลต่อคนส่วนใหญ่และจะเกิดผลในทางที่เกิดประโยชน์ ขั้นตอนที่ 4 วางแผนปฏิบัติการสำหรับ

การรับใช้สังคม และขั้นตอนที่ 5 สะท้อนความคิดและประเมินผล ผู้เรียนต้องประเมินผลโครงการ และประเมินการเรียนรู้ของตนเองด้วย การวิเคราะห์แนวคิดวิธีสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง ประกอบด้วย ขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้สอน / ผู้เรียนนำเสนอกรณีตัวอย่าง 2) ผู้เรียนศึกษากรณีตัวอย่าง 3) ผู้เรียนอภิปรายประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบ 4) ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายคำตอบ 5) ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาของผู้เรียนและสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ

บทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม

แนวคิดผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) การจัดการเรียนรู้แบบช่วยเสริมศักยภาพ (Scaffolding) แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมโดยการสอนแนะ (Coaching) และการจัดการเรียนรู้ โดยการนำตนเอง (Self-Access Learning) และพระราชดำรัส “เข้าใจ เข้าถึงและพัฒนา”

บทบาทของวิทยากรแนวคิดเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ได้ให้การช่วยเหลือ ชี้แนะ แนะนำ ประคับประคอง จัดสภาพการณ์ กระตุ้น และส่งเสริมด้วยเทคนิควิธีต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างเชื่อมโยง มีความหมายบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดการฝึกอบรมแบบสอนแนะ การสอนแนะเป็นกระบวนการหนึ่งที่น่าสนใจในการ ฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นที่การให้คำแนะนำ การให้ความรู้ ให้แนวทางในการปฏิบัติ การให้คำชี้แนะ ซึ่งการและกันจะดำเนินการภายใต้บรรยากาศของความไว้วางใจ การยอมรับและการติดตาม ผลการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติซึ่งจะช่วยทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่สำคัญของการสอนแนะที่มีประสิทธิผลก็คือการทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้สึกว่ามีปัญหา จำเป็นต้องรู้ และต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความต้องการในการเรียนรู้ทักษะเฉพาะ เข้าใจจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ทักษะนั้นมีการอธิบาย หรือศึกษาทฤษฎีและหลักพื้นฐานให้เข้าใจอย่างชัดเจน แล้วจึงสาธิตทักษะนั้นให้ดูหลายๆครั้งใน สถานการณ์ที่แตกต่างกัน ในขั้นต่อไปจะต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพราะข้อมูล ป้อนกลับจะชี้ให้เห็นถึงผลของการใช้ทักษะนั้น เพื่อแก้ไขปรับปรุงต่อไป

แนวคิดการเรียนรู้แบบช่วยเสริมศักยภาพ การช่วยเสริมศักยภาพ เป็นกระบวนการ ช่วยเหลือสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยผู้สอนคอยให้การช่วยเหลือหรือ ผู้เรียนให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียน ผู้สอน หรือผู้ที่มี

ศักยภาพมากกว่าเป้าหมายของการช่วยเหลือคือทำให้ผู้เรียนสามารถสามารถปฏิบัติงานที่ผู้เรียนไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเองวิธีการช่วยเหลือจะค่อยๆเปลี่ยนแปลงไปตามระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เรียน โดยการช่วยเหลือจะค่อยๆลดลงในขณะที่ผู้เรียนค่อย ๆ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และเมื่อผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระแล้ว การช่วยเหลือในการทำกิจกรรมนั้นจะยุติลง

กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีในการช่วยเสริมศักยภาพข้างต้น จะเห็นได้ว่าการให้การช่วยเหลือการเรียนรู้ของผู้เรียนจะมีกลยุทธ์ในการช่วยเหลือที่ผู้สอนจะให้การช่วยเหลือโดยสมบูรณ์ คือ การสาธิต การปฏิบัติหรือทำให้ดูเป็นตัวอย่างแบบสมบูรณ์ การอธิบาย ซึ่งแจกแจงละเอียดชัดเจน การคิดดังกล่าว ซึ่งการช่วยเหลือลักษณะดังกล่าวจะเหมาะสมกับผู้เรียนที่ต้องทำงานใหม่หรือไม่เคยมีประสบการณ์นั้นมาก่อน นอกจากนั้นยังมีกลยุทธ์ในการช่วยเหลือที่ผู้สอนจะให้การช่วยเหลือเพียงบางส่วน เช่น การให้คำถามกระตุ้น การทำแบบอย่างบางส่วน การให้ข้อมูลป้อนกลับ

แนวคิดตามพระราชดำรัส “ เข้าใจ เข้าถึงและพัฒนา” (สภากาชาดไทย, 2552) เข้าใจหมายถึงปัญญาที่เข้าใจความเป็นทั้งหมดของความรุนแรง ทั้งประวัติศาสตร์ สาเหตุ อาการความสำเร็จและความล้มเหลวของการแก้ปัญหาในอดีตและความเป็นไปในอนาคต เข้าถึง หมายถึง การเข้าถึงความจริง ความรู้ที่ลึกซึ้งคิดในความเป็นมนุษย์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง พัฒนา หมายถึง พฤติกรรม การปฏิบัติ การแก้ไขปัญหา การพัฒนาที่ถูกต้องอยู่บนฐานของความเห็นชอบ คำวิชอบหรือปัญญา อันได้แก่ ความเข้าใจ เข้าถึงดังกล่าวข้างต้น

บทบาทของผู้เข้ารับการอบรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Access Learning) เดิมใช้คำว่า Auto-Didactic (Skager, 1977) เป็นแนวคิดที่จะพัฒนาขึ้นในหลายประเทศและหลายวัฒนธรรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเตรียมการให้ผู้เรียนเลือกเรียน ยืดหยุ่น และรับผิดชอบ ในการเรียนได้ก่อนที่จะตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเองผู้เรียนเองอาจจะเลือกเอาผู้อื่นมาคอยอำนวยความสะดวก และช่วยเหลือในระหว่างที่เรียนก็ได้ เพราะอย่างไรก็ตามการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้ก็ยังยึดครูผู้สอนเป็นแหล่งเรียนรู้ด้วยเช่นกัน ลักษณะการจัดการเรียนการสอนในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีหลักให้ผู้เรียนได้มีอิสระในการเลือกจะเรียนตามความต้องการที่แท้จริงของตนเอง อิสระจากการข่มขู่บังคับ และการดำเนินตามผู้สอนตลอดเวลา การจัดการเรียนการสอนจะต้องคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ซึ่งจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับผิดชอบควบคุมกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การร่วมมือกัน การได้ลงมือปฏิบัติและการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งเกิดขึ้นได้ทั้งในสภาพการเรียนในระบบ และนอกระบบ

องค์ประกอบของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

หลักการ

- 1) เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจแก่นความรู้ มีความเข้าใจที่คงทนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาของครู
- 2) เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถลงมือปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา
- 3) จัดกิจกรรมการอบรมใช้กระบวนการเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบ การสาธิตฝึกประสบการณ์ การทำกับตนเองและรับรู้ความสามารถของตนเอง การพัฒนาตนเอง และการบูรณาการเพื่อนำไปใช้

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อพัฒนาคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 6 คุณลักษณะ
- 2) เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในเรื่องครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 6 คุณลักษณะ ดังนี้

คุณลักษณะที่	วิธีการวัดผลและประเมินผล
<p>คุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจละเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน</p>	<p>การทดสอบและการสัมภาษณ์</p>
<p>คุณลักษณะที่ 2 สามารถตีความ เชื่อมโยง และเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหา เรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระจ่าง</p>	<p>การทดสอบและการสัมภาษณ์</p>
<p>คุณลักษณะที่ 3 สามารถประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะ คล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล</p>	<p>การตรวจเอกสาร การสังเกตและการสัมภาษณ์</p>
<p>คุณลักษณะที่ 4 สามารถวิพากษ์ไตร่ตรอง ปรับความคิดเห็นและมุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้งและน่าเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง</p>	<p>การตรวจเอกสาร และการสัมภาษณ์</p>
<p>คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ</p>	<p>การตรวจเอกสาร การสัมภาษณ์และการประเมินตนเอง</p>
<p>คุณลักษณะที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง</p>	<p>การตรวจเอกสาร การสัมภาษณ์ และการบันทึกของผู้เข้ารับการอบรม</p>

เนื้อหา

- 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2) คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
- 3) การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา
- 4) การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้
- 5) การวิจัยในชั้นเรียน
- 6) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

กิจกรรมการอบรม

วิธีการอบรม เป็นการอบรมเชิงวิชาการและปฏิบัติการติดต่อกันจนจบหลักสูตร ซึ่งผู้เข้ารับการพัฒนายจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติภายในเวลาที่กำหนด เทคนิคการอบรมประกอบด้วยวิธีการ ดังนี้

1. การทำแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม	5. การศึกษานอกสถานที่
2. บรรยายประกอบการอภิปรายและวิเคราะห์กรณีศึกษา ปัญหาและสาเหตุ	6. การฝึกปฏิบัติจริงในโรงเรียน
3. ฝึกปฏิบัติการเขียนโครงการ	7. การนิเทศ ติดตามและประเมินผล
4. กิจกรรมกลุ่ม	8. การประชุมกลุ่มย่อย ประชุมกลุ่มใหญ่

ขั้นตอนการฝึกอบรม

แบ่งการฝึกอบรมเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการ 5 ขั้นตอนดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 ระบุปัญหา วิเคราะห์และทำความเข้าใจกับปัญหา

วิทยากรนำเสนอสถานการณ์ปัญหาหรือปัญหาให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมโดยแบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละประมาณ 5-8 คน แล้วให้สมาชิกกลุ่มระดมสมองวิเคราะห์ปัญหาและหาเหตุผลมาอธิบายโดยอาศัยพื้นฐานความรู้หรือประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการอบรม

รวมทั้งใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลในการสรุปรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกภายในกลุ่ม เพื่อให้ได้สมมติฐานที่สมเหตุสมผลกับสถานการณ์ปัญหานั้น



ขั้นตอนที่ 2 ตั้งสมมติฐานและศึกษาวิธีการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา

หลังจากวิเคราะห์ปัญหาแล้ว กลุ่มจะช่วยกันตั้งสมมติฐานที่เชื่อมโยงกับปัญหานำสมมติฐานมาจัดเรียงลำดับความสำคัญโดยอาศัยข้อมูลสนับสนุนจากความจริงและความรู้เดิมของสมาชิกในกลุ่ม จากนั้นศึกษาวิธีการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาโดยการอภิปรายเกี่ยวกับองค์ประกอบและรายละเอียดของโครงการ



ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาวิเคราะห์สาระวิชาการจากแหล่งเรียนรู้และกรณีศึกษา

เป็นการให้ความรู้ในเนื้อหาสาระวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ปัญหาหรือเพื่อเป็นพื้นฐานในการเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้และการบูรณาการในการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาโดยเน้นการศึกษวิเคราะห์ด้วแบบจากกรณีศึกษา



ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์และเลือกโรงเรียนที่จะเข้าแก้ปัญหา

ผู้เข้ารับการอบรมสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนในชุมชนเพื่อใช้เป็นสถานที่ที่ใช้ปฏิบัติการตามโครงการ



ขั้นตอนที่ 5 จัดทำโครงการแก้ปัญหา

ดำเนินการจัดทำโครงการแก้ปัญหาโดยวางแผนการบริหาร โครงการและร่วมกันอภิปรายเพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการ

ระยะที่ 2 การนิเทศ ติดตามผล ดำเนินการ 2 ขั้นตอนดังนี้



ขั้นตอนที่ 6 ดำเนินการตามโครงการ

ดำเนินกิจกรรมตามกิจกรรมในโครงการ โดยดำเนินการในโรงเรียนที่เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 4 โดยเน้นการฝึกปฏิบัติการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง การปฏิรูป การศึกษาระหว่างการปฏิบัติจริง



ขั้นตอนที่ 7 การนิเทศ ติดตามผล

ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการออกนิเทศ ติดตาม ประเมินและให้ความรู้เพิ่มเติม โดย ดำเนินการนิเทศ ติดตามผล ตามกิจกรรมการนิเทศดังต่อไปนี้

การนิเทศระยะที่ 1

▶ กิจกรรมการนิเทศที่ 1 การประชุมสัมมนาก่อนการสังเกต

ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศ โดยวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนที่จะ ดำเนินการสังเกต โดยจัดทำสัญญาการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศครูและผู้บริหาร โรงเรียน โดยในสัญญาการนิเทศนั้นจะเป็นการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น วันที่ เวลา พฤติกรรม การสอน กิจกรรมการสังเกต แนะนำ สาธิตการสอนและการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากการนิเทศ เพื่อสร้างความชัดเจนร่วมกัน

▶ กิจกรรมการนิเทศที่ 2 การสังเกต แนะนำ และสาธิตการสอน ระยะที่ 1

ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศ โดยใช้เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การสังเกต แนะนำ และสาธิตการสอนให้แก่ผู้เข้ารับการนิเทศอย่างใกล้ชิด โดยผู้นิเทศจะต้องดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูลที่ได้จากการนิเทศอย่างเป็นระบบ กิจกรรมในขั้นตอนนี้ เน้นการแนะนำ ช่วยเหลือ และ แก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

▶ กิจกรรมการนิเทศที่ 3 การสัมมนากลุ่มย่อยเพื่อกำหนดกลยุทธ์การสอน

ผู้นิเทศนำเสนอประเด็นปัญหาหรือข้อมูลที่ได้รับจากการนิเทศตามกิจกรรมการนิเทศ ที่ 2 มานำเสนอเพื่อร่วมกันสัมมนาระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ ครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้บริหาร โรงเรียน แล้วร่วมกันกำหนดแนวทางในการนิเทศเพิ่มเติม ผู้นิเทศจะต้องใช้วิธีการกระตุ้นผู้รับการ นิเทศและให้การเสริมแรงเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนของตนเองต่อไป

การนิเทศระยะที่ 2

▶ กิจกรรมการนิเทศที่ 4 สังเกต แนะนำ และสาธิตการสอน ระยะที่ 2

ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศในระยะเวลาที่ 2 โดยใช้เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น สังเกต แนะนำ และสาธิตการสอนให้แก่ผู้เข้ารับการนิเทศอย่างใกล้ชิด โดยผู้นิเทศจะต้องดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการนิเทศอย่างเป็นระบบ เน้นการให้คำแนะนำช่วยเหลือและร่วมกับผู้รับการนิเทศในการแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

▶ กิจกรรมการนิเทศที่ 5 การสัมมนากลุ่มย่อยเพื่อกำหนดกลยุทธ์การสอน

ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ร่วมประชุมสัมมนา กลุ่มย่อยโดยให้ผู้รับการนิเทศสะท้อนผลการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน และผู้นิเทศนำเสนอประเด็นปัญหาหรือข้อมูลที่ได้รับจากการนิเทศในระยะเวลาที่ 2 นำเสนอประเด็นการอภิปรายเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและกำหนดกลยุทธ์การสอนตามแนวทางคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกัน ให้เป็นแนวทางที่เหมาะสมและชัดเจนในการนำไปปฏิบัติจริงต่อไป

การนิเทศระยะที่ 3

▶ กิจกรรมการนิเทศที่ 6 สังเกต แนะนำ และสาธิตการสอน ระยะที่ 3

ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศในระยะเวลาที่ 3 โดยใช้เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น สังเกต แนะนำ และสาธิตการสอนให้แก่ผู้เข้ารับการนิเทศอย่างใกล้ชิด โดยผู้นิเทศจะต้องดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการนิเทศอย่างเป็นระบบ เน้นการให้คำแนะนำช่วยเหลือและร่วมกับผู้รับการนิเทศในการแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

▶ กิจกรรมการนิเทศที่ 7 การสัมมนากลุ่มย่อยเพื่อกำหนดกลยุทธ์การสอน

ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ร่วมประชุมสัมมนา กลุ่มย่อยโดยให้ผู้รับการนิเทศสะท้อนผลการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน และผู้นิเทศนำเสนอประเด็นปัญหาหรือข้อมูลที่ได้รับจากการนิเทศในระยะเวลาที่ 3 นำเสนอประเด็นการอภิปรายเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและกำหนดกลยุทธ์การสอนตามแนวทางคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกัน ให้เป็นแนวทางที่เหมาะสมและชัดเจนในการนำไปปฏิบัติจริงต่อไป

▶ กิจกรรมการนิเทศที่ 8 การสัมมนากลุ่มใหญ่เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ผู้นิเทศดำเนินการจัดสัมมนากลุ่มใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย ครูผู้รับการอบรมทั้งหมด ครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้ร่วมการพัฒนา และผู้บริหารโรงเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดำเนินการสัมมนา ปัญหาการจัดการเรียนรู้ตามคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อหาแนวทางกำหนดพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะที่ชัดเจนของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตลอดจนเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการเรียนรู้ตามคุณลักษณะของครู

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นให้ครูผู้นำดังกล่าว เต็มใจ ยอมรับ และมีทัศนคติ ความเชื่อในด้านบวกเกี่ยวกับการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนของคุณลักษณะและการเสริมสร้างเครือข่ายครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ต่อไป

► **กิจกรรมการนิเทศที่ 9** การประเมินผลการนิเทศ

ผู้นิเทศดำเนินการประเมินผลการนิเทศ โดยดำเนินการวัดความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้หลังการเข้ารับการอบรม วัดความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ประเมินความคิดเห็นในการฝึกอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ และประเมินหลักสูตร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ



ขั้นตอนที่ 8 เสนอผลการดำเนินงานตามโครงการ

นำเสนอผลการดำเนินงานตามโครงการ โดยเน้นการนำความรู้ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันกับสมาชิกในกลุ่มสะท้อนความคิดมาเป็นประเด็นในการเรียนรู้ สร้างความรู้ใหม่ หาแนวทางที่ดีที่สุดแล้วร่วมกันวิเคราะห์เชื่อมโยงสู่การประยุกต์ใช้ในการแก้ ปัญหา รวมถึงสรุปและตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้



ตารางที่ 53 โครงสร้างการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

หน่วย การเรียนรู้	วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	การวัดและ ประเมินผล	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อที่ใช้ในกิจกรรม
(1) เขียนแห่ง อุดมการณ์	วันที่ 1/8 ชั่วโมง ช่วงเช้า เวลา 09.00-12.00 น.	1. อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครู ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ จัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์และเสนอ เหตุผลสนับสนุนได้อย่าง ถูกต้องและชัดเจน	- ทดสอบ - สัมภาษณ์	1. การปฐมนิเทศผู้เข้ารับการอบรมในเรื่อง วัตถุประสงค์ กำหนดการ และวิธีการใน การเข้ารับการฝึกอบรม	- พิธีเปิดการอบรม - วิทยากรแนะนำตนเอง ชี้แจง วัตถุประสงค์ กำหนดการ และวิธีการ ในการเข้ารับการฝึกอบรม - ทดสอบก่อนเข้ารับการอบรม - ดำเนินการตามกิจกรรม “ส่งใจให้กัน” - ร่วมกันสรุปกิจกรรมส่งใจให้กัน - วิทยากรนำเสนอโดยการบรรยาย อภิปราย และวิพากษ์เกี่ยวกับแนวคิด และทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้าน การจัดการเรียนรู้ - ร่วมกันอภิปรายสรุปประเด็นสำคัญ	- แบบทดสอบความรู้ความ เข้าใจเรื่อง ครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการ จัดการเรียนรู้ - กิจกรรม “ส่งใจให้กัน”
	ช่วงบ่าย เวลา 13.00-16.00 น.			2. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงตอนที่ 1 2.1 แนวคิดและทฤษฎีการเป็นครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	- อภิปรายในประเด็นแนวคิดและทฤษฎี ของการเป็นครูผู้นำการ	- กิจกรรม “เขียนแห่ง อุดมการณ์”

ตารางที่ 53 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้	วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	การวัดและประเมินผล	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อที่ใช้ในกิจกรรม
	ช่วงเย็น เวลา 16.00-18.00 น.			2.2 จรรยาบรรณวิชาชีพครูและการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ลงสู่มิติการปฏิบัติงานจริง 2.3 อุดมการณ์แห่งการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จรรยาบรรณวิชาชีพครูและคุณลักษณะการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ - ดำเนินการตามกิจกรรม “เขียนแห่งอุดมการณ์” - ร่วมกันสรุปกิจกรรม “เขียนแห่งอุดมการณ์”	
(2) พัฒนางาน ด้วยการ ปรับเปลี่ยน	วันที่ 2/6 ชั่วโมง ช่วงเช้า เวลา 09 .00-12.00 น.	1. รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ การทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง	- การทดสอบ - การสัมภาษณ์	1. การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ตอนที่ 1 1.1 สภาพปัจจุบันและปัญหาการเรียนการสอน 1.2 แนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหาโดยใช้เทคนิคผังก้างปลา 1.3 การตั้งสมมติฐานที่สามเหตุผลผลกับสถานการณ์ปัญหา	การอบรมระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ขั้นที่ 1 ระบุปัญหา วิเคราะห์และทำความเข้าใจกับปัญหา - แบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มๆ ละประมาณ 5-8 คน - แต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายและวิเคราะห์ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนของตนเอง แล้วสรุปประเด็นสำคัญของปัญหาและสาเหตุของปัญหา	- สถานการณ์ปัญหาเรื่อง “ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน” - ใบกิจกรรมที่ 2.1 ปัญหาและสาเหตุของปัญหาโดยใช้เทคนิคผังก้างปลา

ตาราง ที่ 53 (ต่อ)

หน่วย การเรียนรู้	วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	การวัดและ ประเมินผล	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อที่ใช้ในกิจกรรม
	<p>.....</p> <p>ช่วงบ่าย เวลา 13.00-16.00 น.</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>- วิทยากรกำหนดสถานการณ์ปัญหา เรื่อง “ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน” ให้แต่ละกลุ่มอภิปราย และวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหาโดยจัดทำแผนภูมิแก้งปลาตามใบกิจกรรมที่ 2.1 จากนั้นร่วมกันตั้งสมมติฐาน</p> <p>.....</p> <p>แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา รวมทั้งการตั้งสมมติฐานของแต่ละกลุ่มต่อกลุ่มใหญ่ แล้วร่วมกันอภิปราย</p> <p>- ฝึกปฏิบัติการวางแผนการแก้ปัญหาการเรียนการสอนในปัจจุบันในฐานะเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้</p>	<p>.....</p>
<p>3 พัฒนาผู้เรียน ด้วยโครงการ</p>	<p>วันที่ 3/6 ชั่วโมง ช่วงเช้า เวลา 09.00-12.00 น.</p>	<p>1. รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็ง ของตนเองในด้านการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน และ การทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและ พัฒนาตนเอง 2. มีความสามารถในการวิพากษ์ ได้ตรงประเด็น ปรบความคิดเห็น และมุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้ง</p>	<p>- การสังเกต - การสัมภาษณ์</p>	<p>1. การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการ ปฏิรูปการศึกษา ตอนที่ 2 1.1 จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาค จัดการเรียนรู้</p>	<p>ขั้นที่ 2 ตั้งสมมติฐานและศึกษาวิธีการ จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา - เรียงลำดับความสำคัญของสมมติฐาน - วิเคราะห์/อภิปรายสมมติฐาน - ร่วมกันอภิปรายประเด็นปัญหาจากสาน การณ์ปัญหา “ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธี สอน”</p>	<p>ใบความรู้ที่ 3.1 1. ตัวอย่างการตั้งคำถาม กระตุ้นใบความรู้ที่ 3.2 การกำหนดประเด็นปัญหา 3. ใบความรู้ที่ 3.3 เรื่อง “การจัดทำโครงการเพื่อ แก้ปัญหา”</p>

ตาราง ที่ 53 (ต่อ)

หน่วย การเรียนรู้	วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	การวัดและ ประเมินผล	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อที่ใช้ในกิจกรรม
	<p>.....</p> <p>ช่วงบ่าย</p> <p>เวลา</p> <p>13.00-16.00 น.</p>	<p>และนำเชื่อถือในด้านการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนโดย เน้นการสร้างความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติกับ ชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติใน สถานการณ์จริง</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p> <ul style="list-style-type: none"> - แบ่งกลุ่มออกเป็น 8 กลุ่ม ๆ ละ 5 คน ศึกษาวิธีการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา - นำเสนอประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษาหรือการอภิปรายกลุ่มต่อที่ประชุม - ร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด และองค์ประกอบของโครงการเพื่อแก้ปัญหา - แบ่งกลุ่มออกเป็น 8 กลุ่ม ศึกษากรณีศึกษา ตัวอย่างการเขียนโครงการเพื่อแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แล้วแต่ละกลุ่มนำเสนอประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษา กรณีศึกษาในประเด็น หลักการ แนวคิด และองค์ประกอบของโครงการ และนำเสนออภิปรายร่วมกัน 	<p>4. สถานการณ์ปัญหา</p> <p>“ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน”</p> <p>.....</p>

ตาราง ที่ 53 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้	วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	การวัดและประเมินผล	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อที่ใช้ในกิจกรรม
(4) ร่วมมือสอดประสานเสริมปัญญา	วันที่ 4/6 ชั่วโมง ช่วงเช้า เวลา 09.00-12.00 น.	<p>1. อธิบายแนวคิดและทฤษฎีผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุน ได้อย่างถูกต้อง และชัดเจน</p> <p>2. มีความสามารถในการตีความ เชื่อมโยง และเรียบเรียงเรื่องราว ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาใน เรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียน อย่างเข้าใจและกระชับ</p> <p>3. มีความสามารถในการประยุกต์ แนวคิดหรือหลักการในเรื่อง การจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูป การศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมี ทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ ตามสถานการณ์โดยมุ่งถึงการบรรลุ ประสิทธิภาพ</p> <p>4. เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้ง เพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษย สัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียน ให้ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็ม ความสามารถ</p>	<p>- การทดสอบ</p> <p>- การสังเกต</p> <p>- การสัมภาษณ์</p>	<p>1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนที่ 2</p> <p>2. การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูป การศึกษา ตอนที่ 3</p> <p>3. การวัดและประเมินผลการจัดการ เรียนรู้</p>	<p>ขั้นที่ 3 ศึกษาวิเคราะห์สาระวิชาการจาก แหล่งเรียนรู้และกรณีศึกษา</p> <p>- ดำเนินกิจกรรมการอบรมแบบร่วมมือ โดยใช้กิจกรรม “เสริมคุณค่า เติมเต็ม ความรู้”</p>	<p>1. กิจกรรม “เสริมเติม เติมความรู้”</p> <p>2. แบบสรุปประเด็น สำคัญที่ได้จากกิจกรรม “เสริมคุณค่า เติมเต็ม ความรู้”</p> <p>3. แบบทดสอบหลังการ เรียนโดยกิจกรรม “เสริม คุณค่า เติมเต็มความรู้”</p>

ตาราง ที่ 53 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้	วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	การวัดและประเมินผล	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อที่ใช้ในกิจกรรม
	ช่วงบ่าย เวลา 13.00-16.00 น.		-แบบทดสอบ	เรื่อง หลักการ แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา	- ร่วมกันอภิปรายสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากกิจกรรม “เสริมคุณค่า เติมเต็มความรู้”	3. แบบทดสอบหลังการเขน โดย “เสริมคุณค่า เติมเต็มความรู้”
(5) มุ่งพัฒนาผู้ การเป็นครู ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	วันที่ 5/6 ช่วงเช้า ช่วงเช้า เวลา 09.00-12.00 น. ช่วงบ่าย เวลา 13.00-16.00 น.	1. มีความสามารถในการประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล 2. รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง	- การสังเกต - การสัมภาษณ์	1. คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 2. การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 3. การวิจัยในชั้นเรียน	ขั้นที่ 4 วิเคราะห์ และเลือกโรงเรียนที่จะนำแก้ปัญหา - ศึกษาคุณารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ที่โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม - ร่วมกันอภิปรายสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษาดูงาน โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนของตนเอง - วิเคราะห์กรณีศึกษาเรื่อง เรามาพัฒนาผู้เรียน โดยการทำวิจัยในชั้นเรียนกันเถอะ	1. แบบสรุปการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ 2. แบบบันทึกการเรียนรู้ 3. กรณีศึกษา เรื่องเรามาพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการวิจัยในชั้นเรียนกันเถอะ

ตาราง ที่ 53 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้ที่	วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	การวัดและประเมินผล	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อที่ใช้ในกิจกรรม
					<ul style="list-style-type: none"> - อภิปรายสรุปประเด็นสาระการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษาจากกรณีศึกษา - สำนวญสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนในชุมชนเพื่อใช้เป็นสถานที่ที่ใช้นำไปปฏิบัติกิจกรรมตาม โครงการ 	
(6) แสดงแนวทางที่ชัดเจน	วันที่ 6/8 ชั่วโมง ช่วงเช้า เวลา 09.00-12.00 น. ช่วงบ่าย เวลา 13.00-16.00 น.	<p>1. มีความสามารถในการวิพากษ์ ไตร่ตรอง ปรับความคิดเห็นและมีมุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้ง และนำเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นการสร้างความรู้ร่วมกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง</p> <p>.....</p> <p>2. สามารถนำกรณีศึกษาสรุปประเด็นสำคัญของการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การสังเกต - การสัมภาษณ์ <p>.....</p>	<p>1. การจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา</p> <p>.....</p> <p>2. การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาได้</p> <p>3. ประเด็นสำคัญของการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา</p>	<p>ขั้นที่ 5 จัดทำโครงการแก้ปัญหา</p> <p>1. แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 5-8 คน</p> <p>2. แต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายและดำเนินการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามใบความรู้ที่ 6.1</p> <p>.....</p> <p>3. แต่ละกลุ่มนำเสนอโครงการและร่วมกันวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการตามใบความรู้ที่ 6.2</p> <p>4. ปรับปรุงแก้ไขโครงการตามประเด็นการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการ</p> <p>5. แต่ละกลุ่มฝึกปฏิบัติการดำเนินงานตามใบกิจกรรมที่ 6.1</p> <p>6. วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันสรุปประเด็นสำคัญตามใบกิจกรรมที่ 6.1</p>	<p>ใบความรู้ที่ 6.1</p> <p>1. ตัวอย่างโครงการเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา</p> <p>.....</p> <p>ใบความรู้ที่ 6.2</p> <p>2. ตัวอย่างประเด็นการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการ</p>

ตาราง ที่ 53 (ต่อ)

หน่วยการ เรียนรู้	วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	การวัดและ ประเมินผล	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อที่ใช้ในกิจกรรม
(7) มุ่งเน้นการ เรียนรู้สู่การ ปฏิบัติ	2 เดือน	1. มีความสามารถในการประยุกต์ แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการ จัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูป การศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมี ทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่น ได้ตาม สถานการณ์โดยมุ่งถึงการบรรลุ ประสิทธิผล	- การทดสอบ - การสังเกต - การสัมภาษณ์ - การบันทึกของผู้เข้ารับ การอบรม	1. การจัดการเรียนรู้ตามแนว ทางการปฏิรูปการศึกษา	<p>ระยะที่ 2 การนิเทศ ติดตามผล ขั้นที่ 6 ดำเนินการตาม โครงการ ดำเนินกิจกรรมตามกิจกรรมใน โครงการ โดย ดำเนินการใน โรงเรียนที่เลือกไว้ ในชั้นตอนที่ 4 โดยเน้นการฝึกปฏิบัติการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนว ทางการปฏิรูปการศึกษาระหว่างการปฏิบัติจริง</p> <p>ขั้นที่ 7 การนิเทศ ติดตามผล</p> <p>1. วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม การอบรมและ ผู้ร่วมนิเทศ ร่วมกันวางแผนและจัดทำแผนการ นิเทศ การนิเทศติดตาม ประเมิน การนิเทศเพื่อ เสริมสร้างทักษะ โดยวิทยากรและ ผู้ร่วมนิเทศ ดำเนินการออกนิเทศ การปฏิบัติกิจกรรมการ จัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ตามวิธีดำเนินงานใน โครงการที่จัดทำขึ้นใน ชั้นตอนที่ 5 โดยดำเนินการนิเทศ 7 กิจกรรม ดังนี้ กิจกรรมการนิเทศที่ 1 ประชุมสัมมนาก่อนการ สังเกต กิจกรรมการนิเทศที่ 2 การสังเกตแนะนำและ สาธิตการสอนระยะที่ 1 กิจกรรมการนิเทศที่ 3 การสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อกำหนดกลยุทธ์การสอนระยะที่ 1</p>	1. ใบกิจกรรมที่ 7.1 “การวางแผนการนิเทศ” 2. แบบบันทึกการเรียนรู้

ตาราง ที่ 53 (ต่อ)

หน่วย การเรียนรู้	วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	การวัดและ ประเมินผล	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อที่ใช้ในกิจกรรม
					กิจกรรมการนิเทศที่ 4 สังเกต แนะนำ และ สาธิตการสอนระยะที่ 2 กิจกรรมการนิเทศที่ 5 สัมมนากลุ่มย่อยเพื่อ กำหนดกลยุทธ์การสอนระยะที่ 2 กิจกรรมการนิเทศที่ 6 สังเกต แนะนำ และ สาธิตการสอนระยะที่ 3 กิจกรรมการนิเทศที่ 7 สัมมนากลุ่มย่อยเพื่อ กำหนดกลยุทธ์การสอนระยะที่ 3 กิจกรรมการนิเทศที่ 8 สัมมนากลุ่มใหญ่เพื่อ เสริมสร้างความเข้มแข็งของครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการนิเทศที่ 9 การประเมินผลการ นิเทศ	
(8) กำหนด คุณลักษณะที่ เด่นชัดของครู ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ด้านการ จัดการเรียนรู้	วันที่ 7 และ 8 หลังจากการ นิเทศเวลา 12 ชั่วโมง วันที่ 7 ช่วงเช้า เวลา 09.00-12.00 น.	1.สามารถกำหนดคุณลักษณะที่ เด่นชัดของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้ได้ทุก คุณลักษณะ 2. นำเสนอผลการดำเนินงานตาม โครงการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการ ปฏิรูปการศึกษา	- การสังเกต - การสัมภาษณ์	1. การประเมินผลโครงการ แก้ปัญหาและพัฒนาการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว ทางการปฏิรูปการศึกษา 2. คุณลักษณะครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ตอนที่ 3	ขั้นที่ 8 เสนอผลการดำเนินงานตามโครงการ 1. ผู้เข้ารับการอบรมนำเสนอผลการดำเนินงาน ตามโครงการของตนเองต่อกลุ่มใหญ่คนละ ประมาณ 20 นาที โดยนำเสนอในรูปแบบ ของการอภิปรายกลุ่มและการจัดนิทรรศการ 2. วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุป ประเด็นสำคัญของคุณลักษณะครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	1. ไปกิจกรรมที่ 8.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะ ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้ 2. แบบบันทึกการเรียนรู้

ตาราง ที่ 53 (ต่อ)

หน่วย การเรียนรู้	วัน/เวลา	วัตถุประสงค์	การวัดและ ประเมินผล	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อที่ใช้ในกิจกรรม
		3. อภิปรายผลการดำเนินงานตาม โครงการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการ ปฏิรูปการศึกษา				
 ช่วงบ่าย เวลา 13.00-16.00 น.
 วันที่ 8 ช่วงเช้า เวลา 09.00-12.00 น.	3. วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกัน วิเคราะห์เพื่อหาแนวทางหรือวิธีการ ดำเนินการที่ดีที่สุดเหมาะสมที่สุด เพื่อ กำหนดคุณลักษณะที่เด่นชัดของการเป็นครู ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
 ช่วงบ่าย เวลา 13.00-16.00 น.	4. วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุป วิเคราะห์เชื่อมโยงสู่การประยุกต์ใช้ในการ แก้ปัญหาและพัฒนาสู่การเป็นครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. วิเคราะห์แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
2. พัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. ประเมินผลรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน สรุปได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้และรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่แนวคิดหลักในการสร้างและพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ การดำเนินการแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เช่น แนวคิดความเข้าใจที่คงทน 6 มิติ ของวิกกินส์ และแมคไทน์ (Wiggins and McTighe) ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติแนวคิดคุณลักษณะภาวะผู้นำของแบสและอโวลิโอ(Bass and Avolio)รวมถึงนโยบายการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อต้องการทราบว่า ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ควรมีคุณลักษณะอย่างไรและศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ รูปแบบและขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาครูผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การออกแบบการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ

ส่วนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้แก่อาจารย์และผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ศึกษาคณะพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ศึกษานิเทศก์ และตัวแทนผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต 3 จังหวัด คือ สกลนคร นครพนมและมุกดาหาร ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง รวมผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 20 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ให้ได้มา ซึ่งคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียนในเขตจังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร จำนวน 357 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำโครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็นโครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ครอบคลุมของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบรูปหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประเมินโครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน โดยใช้แบบประเมินโครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยรายการประเมิน ดังนี้ 1) ปัญหาและความจำเป็นของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 2) หลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 4) เนื้อหาของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 5) กิจกรรมการฝึกอบรม 6) สื่อประกอบการฝึกอบรม และ 7) การประเมินผลรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4.1 การออกแบบการทดลองที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้วิจัยได้ออกแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียว ทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest-Posttest Design)

4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 3 จังหวัด ได้แก่ สกลนคร นครพนมและมุกดาหาร ปีการศึกษา 2553 จำนวน 30 คน ซึ่งได้มาโดยการรับสมัครครูที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาโดยผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือก โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4.3 ระยะเวลาในการทดลอง แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการอบรม จำนวน 6 วัน เป็นการอบรมภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง และศึกษาดูงานนอกสถานที่ โดยเน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ

ระยะที่ 2 การนิเทศ ติดตามผล ผู้วิจัยดำเนินการออกนิเทศติดตามผลที่โรงเรียนที่ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติงานจริงหลังการอบรมเสร็จสิ้นในระยะที่ 1 ไปแล้ว 2 เดือน เพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 3 รอบ โดยใช้วิธีการชี้แนะ สาธิต สังเกตการสอน สัมภาษณ์และประชุมระดมกำลังสมอง

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.4.1 ประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ก่อน ระหว่าง และหลังการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ การตรวจเอกสาร แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และบันทึกของผู้เข้ารับการอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผู้วิจัยทำการประเมิน 5 ระยะ ดังนี้ 1) ระยะก่อนการทดลอง ประเมิน 1 ครั้ง 2) ระยะระหว่างการทดลอง ประเมิน 3 ครั้ง โดยแต่ละครั้ง เว้นระยะห่างประมาณ 2 สัปดาห์ และ 3) ระยะหลังการทดลอง ประเมิน 1 ครั้ง โดยทำการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นการทดลองระยะที่ 2

4.4.2 ประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเอง โดยใช้แบบประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงประเมินตนเองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในคุณลักษณะที่ 5 และ 6 โดยดำเนินการประเมิน 5 ระยะดังนี้ 1) ระยะก่อนการทดลองครูผู้เข้ารับการพัฒนาทำการประเมินตนเอง 1 ครั้ง 2) ระยะระหว่างการทดลองผู้เข้ารับการพัฒนาโดยครูผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเอง 3

ครั้ง โดยแต่ละครั้งเว้นระยะห่างประมาณ 2 สัปดาห์ และ 3) ระยะหลังการทดลอง โดยครูผู้เข้ารับการพัฒนาระเมินตนเองหลังเสร็จสิ้นการทดลองในระยะที่ 2 จำนวน 1 ครั้ง

4.4.3 การเก็บข้อมูลจากการสังเกตเพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยดำเนินการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนาก่อนนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลการเก็บข้อมูลเชิงเนื้อหาและนำเสนอผลการเก็บข้อมูลในรูปแบบของการพรรณนา

4.4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจในเรื่องครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบ โดยเก็บข้อมูล 2 ครั้ง คือ ก่อนการอบรมและหลังการอบรมระยะที่ 1 แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล

4.4.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามฯ หลังเสร็จสิ้นการอบรมระยะที่ 1

4.4.6 การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอเชิงพรรณนา

4.4.7 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากบันทึกการเรียนรู้ท้ายหน่วยการเรียนรู้ที่ 8 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้ที่ตนเองได้รับเมื่อสิ้นสุดการอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้จากแบบบันทึกท้ายหน่วยการเรียนรู้ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากบันทึกการเรียนรู้ท้ายหน่วยการเรียนรู้ที่ 8

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ในแต่ละคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ตามวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละคุณลักษณะทั้ง 6 คุณลักษณะ รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อสร้างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิเคราะห์ตามวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย เอกสารจากส่วนราชการ รวมทั้งฐานข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ผู้วิจัยวิเคราะห์ สังเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์สาระ (Content Analysis)

4.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ลักษณะการวิเคราะห์ที่มีทั้งแบบพรรณนา โดยวิเคราะห์สาระ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปรวบรวมและเรียบเรียงแยกคำตอบต่าง ๆ ให้เป็นหมวดหมู่ นำเสนอข้อมูลทั้งหมดในรูปของการพรรณนาตามประเด็นที่ปรากฏ และวิเคราะห์โดยใช้สถิตินำเสนอในรูปของตารางประกอบบรรยาย และพรรณนาวิเคราะห์ตามประเด็นที่พบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ

4.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเฉลี่ยร้อยละ ($\bar{X}_{\text{ร้อยละ}}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเทียบกับเกณฑ์วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (One-Way Repeated-Measures ANOVA) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Bonferroni

4.5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ ความเข้าใจในเรื่องครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยทำการทดสอบผู้เข้ารับการพัฒนาโดยใช้แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจในเรื่องครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ก่อนและหลังการอบรม โดยใช้ t-test แบบ Dependent Samples

4.5.6 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.5.7 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินโครงสร้างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งลักษณะของแบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นตัวเกณฑ์

4.5.8 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ครูผู้เข้ารับการอบรมในขณะที่ดำเนินการในระยะที่ 2

ตามแบบสัมภาษณ์คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาดำเนินการวิเคราะห์สาระ และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

4.5.9 การวิเคราะห์ข้อมูลจากบันทึกการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนา ลักษณะการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบพรรณนา ใช้วิธีการวิเคราะห์สาระ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากบันทึกการเรียนรู้มาสรุปรวบรวมและเรียบเรียง แยกคำตอบต่าง ๆ ให้เป็นหมวดหมู่ นำเสนอข้อมูลทั้งหมดในรูปแบบของการพรรณนาตามประเด็นที่ปรากฏ

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. เปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ก่อนและหลังการอบรม
2. เปรียบเทียบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเอง
3. เปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจในเรื่องครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนและหลังการอบรม
4. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมของครู กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้หลังการอบรม
5. นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 5 มาเป็นข้อมูล และประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดียวกับที่ประเมินรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม จากนั้นผู้วิจัยนำข้อสรุปทั้งหมดมาดำเนินการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้ได้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏฉบับสมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

1.1 แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คือ การแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการมีความเข้าใจที่คงทนเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและมีคุณลักษณะที่ครอบคลุมถึงความสามารถอธิบาย ดีความ ประยุกต์วิเคราะห์ วิพากษ์หลายมุมมอง เข้าใจตนเอง และผู้อื่น

1.2 คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ มี 6 คุณลักษณะ ดังนี้

คุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

คุณลักษณะที่ 2 สามารถตีความ เชื่อมโยง และเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระจ่าง

คุณลักษณะที่ 3 สามารถประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล

คุณลักษณะที่ 4 สามารถวิพากษ์ ไตร่ตรอง ปรับความคิดเห็นและมุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้งและน่าเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง

คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ

คุณลักษณะที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง

2. ผลการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
ได้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ ตามองค์ประกอบดังต่อไปนี้

หลักการ

1) มุ่งพัฒนาคุณลักษณะครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นความ
เข้าใจแก่นความรู้ เจตคติที่ดีและทักษะที่คงทนในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา

2) เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญโดยอาศัยประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรมที่เป็น
ผู้ใหญ่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

3) เป็นการพัฒนาด้วยการฝึกปฏิบัติจริงโดยผ่านกิจกรรมเสริมประสบการณ์โดยใช้
ภาวะผู้นำในการกำกับตนเองโดยกำหนดผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่ต้องการบรรลุให้ชัดเจนและ
กำหนดพฤติกรรมที่ต้องการให้บรรลุการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องรวมถึงการวางแผนการจัด
กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การวัดและประเมินผลประเมิน โดยวิธีการ ดังนี้

คุณลักษณะที่ 1 การตรวจเอกสาร การทดสอบ และการสัมภาษณ์

คุณลักษณะที่ 2 การตรวจเอกสาร การทดสอบ และการสัมภาษณ์

คุณลักษณะที่ 3 การตรวจเอกสารและการสัมภาษณ์

คุณลักษณะที่ 4 การตรวจเอกสารและการสัมภาษณ์

คุณลักษณะที่ 5 การตรวจเอกสารการประเมินตนเองและการสัมภาษณ์

คุณลักษณะที่ 6 การตรวจเอกสาร การประเมินตนเอง การสัมภาษณ์ และการบันทึก

ของผู้เข้ารับการอบรม

เนื้อหา

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2) คุณลักษณะครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

3) การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

4) การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้

5) การวิจัยในชั้นเรียน 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

กิจกรรมการอบรมระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการ 7 ขั้นตอนดังนี้

1) ร่วมกันระบุนโยบายวิเคราะห์และทำความเข้าใจกับปัญหา

2) ร่วมกันตั้งสมมติฐานและศึกษาวิธีการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา

3) ศึกษาวิเคราะห์สาระวิชาการจากแหล่งเรียนรู้และกรณีศึกษาขณะเน้นการเสนอตัวแบบ

4) วิเคราะห์และเลือกโรงเรียนที่จะเข้าไปแก้ปัญหา

5) จัดทำโครงการแก้ปัญหา

6) ดำเนินการตามโครงการ

7) นำเสนอผลการดำเนินงานตามโครงการ ร่วมกันอภิปรายสรุปผลและสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้รับ

ระยะที่ 2 การนิเทศติดตามผลหลังการอบรมระยะที่ 1 เสร็จสิ้นผู้วิจัยดำเนินการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติการสอนในโรงเรียน จำนวน 3 ระยะ โดยใช้วิธีการสังเกต สาคิต ซึ่แนะสัมภาษณ์และประชุมระดมกำลังสมองในแต่ละรอบของการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ และทำการประเมินผลคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ 6 คุณลักษณะ

บทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม

1) บทบาทของวิทยากร เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ การกระตุ้นผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดการเรียนรู้ การสาธิตให้ตัวอย่างและการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

2) บทบาทของผู้เข้ารับการอบรม วางแผน และดำเนินกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การศึกษาค้นคว้า การปฏิบัติงานกลุ่มและรายบุคคล

3. ผลการประเมินผลรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สรุปผลได้ดังนี้

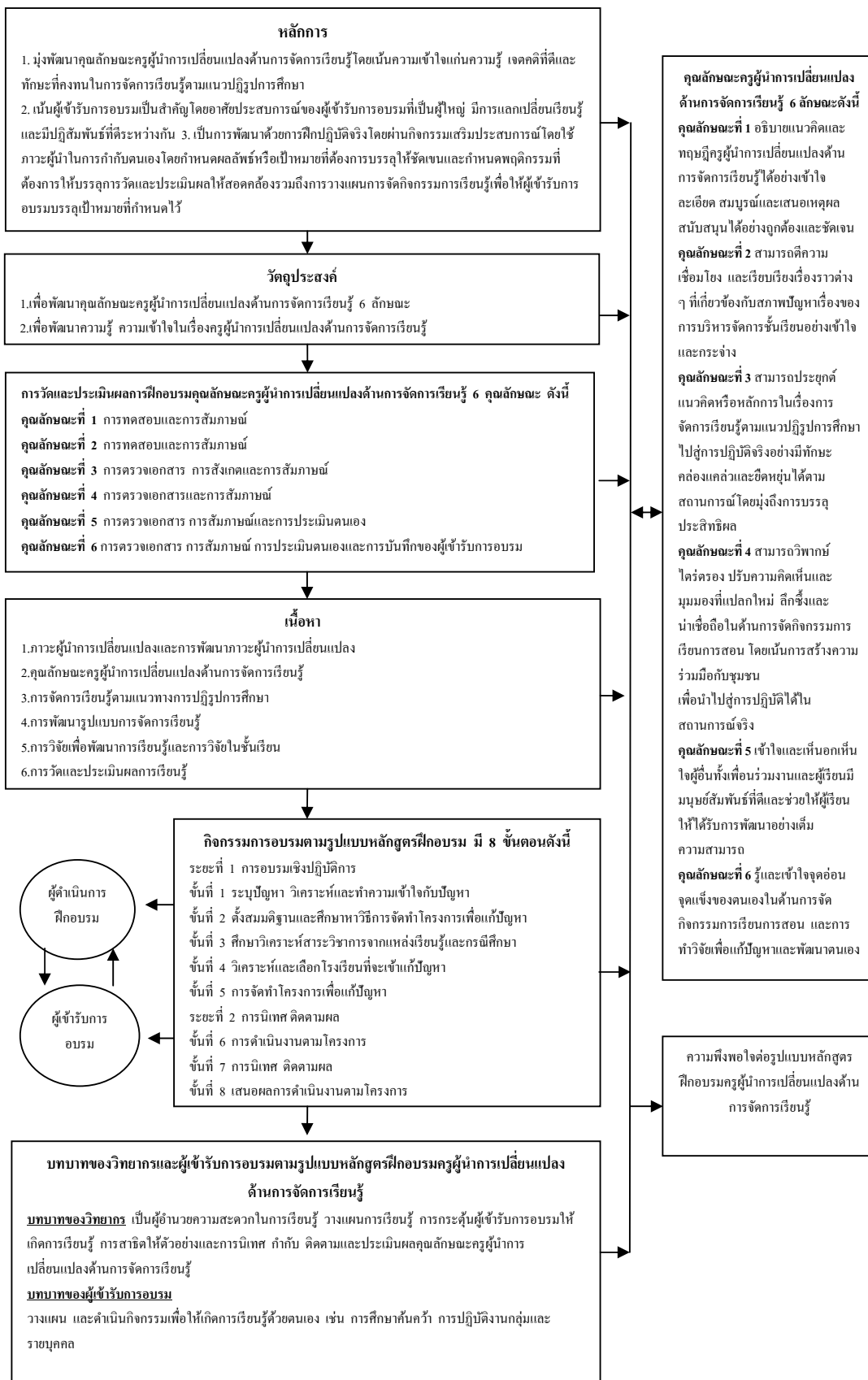
3.1 ผลการประเมินโครงสร้างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมโครงสร้างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย 4.80 อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสื่อประกอบการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.95 ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลหลักสูตร มีค่าเฉลี่ย 4.60 มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.2 คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ทุกคุณลักษณะหลังการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเทียบกับเกณฑ์การเปลี่ยนแปลง พบว่า คุณลักษณะมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละหลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้คือร้อยละ 70 และมีคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง

3.3 ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 ความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ มีระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.88 มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ 4.89 มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม และด้านการวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.82 มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด

จากผลการวิจัย ได้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนี้



รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอนการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. คุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 6 คุณลักษณะจากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละสูงสุดจนถึงต่ำสุด เรียงลำดับดังนี้ คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ คุณลักษณะที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง คุณลักษณะที่ 3 สามารถประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผลคุณลักษณะที่ 4 สามารถวิพากษ์ ไตร่ตรอง ปรับความคิดเห็นและมุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้งและน่าเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริงคุณลักษณะที่ 2 สามารถตีความ เชื่อมโยง และเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระจ่างชัด คุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน แสดงให้เห็นว่า รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นทั้ง 6 คุณลักษณะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิเชียร วิทยอุดม (2549) ที่กล่าวว่า กิจกรรมส่วนใหญ่ในหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการฝึกภาคปฏิบัติหรือการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้าใจด้านภาวะผู้นำให้แก่บุคคลได้ดี จะช่วยให้บุคคลสามารถค้นพบความสามารถด้านภาวะผู้นำของตนเอง สร้างความเข้าใจในงาน ความต้องการของทั้งตัวบุคคลและกลุ่มบุคคล สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริงและยังสอดคล้องกับแนวคิดของประยูร บุญใช้ (2544) ที่กล่าวว่า รูปแบบของการพัฒนาครูให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนโยบายปฏิรูปการเรียนรู้ ต้องเน้นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะมากกว่าการเชิญครูมาเข้ารับการอบรมเพื่อให้ความรู้แล้วกลับไปดำเนินการสอนที่โรงเรียน โดยคาดหวังว่า ครูที่เข้ารับการอบรมจะสามารถนำความรู้จากการอบรมไปปฏิบัติในโรงเรียนได้ ดังนั้น การพัฒนาครูตามแนวคิดใหม่จะต้องพัฒนาครูอย่างรอบด้าน คือ นอกจากความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่สอนแล้วจะต้องพัฒนาบุคลิกภาพ การมีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม รวมถึงความตระหนักในวิชาชีพครู นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2542) ได้เสนอคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าจะต้องมีการจัดการเรียนรู้จากการคิดและปฏิบัติจริงโดยมีกิจกรรมการเรียนรู้มุ่งผู้เรียนฝึกปฏิบัติจริง รู้จักการแสวงหาการเรียนรู้ด้วยตนเอง มี

ความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์ ประเมินและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ของคนเพื่อนำไปสู่ การปรับเปลี่ยนตนเอง มีมุมมองที่แปลกใหม่ เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้เรียน ศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถรวมถึงมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมและร่วมงานกับชุมชน ได้ ดี

2. คุณลักษณะที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงสุด ได้แก่ คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็ม ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550) ได้ให้แนวคิดในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษา โดยเสนอแนะบุคลิกภาพของครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงควรเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ใช้คำพูดและการแสดงออกที่เป็น กัลยาณมิตร พร้อมทั้งจะขยายเครือข่ายการจัดการเรียนรู้สู่เพื่อนครูด้วยกันและใช้ระบบทีมงานใน การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและ แบส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) กล่าวว่าผู้นำควร มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) รวมถึง ดูบริ่น (Dubrin, 1998) ได้ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะ และทักษะสำคัญที่ครูใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูผู้นำควรมีการร่วมปรับปรุงการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนกับครูคนอื่น ๆ ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน นอกจากนี้ ชาลูนซ์ อาจินสมาจารย์ (2550) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของครู ผู้นำในการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า ปัจจุบันครูจะต้องดำเนินพัฒนาผู้เรียนโดยการทำงานเป็นทีมระหว่าง ครูด้วยกันในการร่วมมือกันหาแนวทางส่งเสริมและกระตุ้นผู้เรียนให้รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้เขาเหล่านั้นได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดหน้าที่ของครู แกนนำการปฏิรูปการเรียนรู้ของกรมสามัญศึกษา (2543) ที่กำหนดไว้ว่า ครูแกนนำจะต้องเป็นผู้ที่มี มนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าใจผู้อื่น สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี เป็นที่ยอมรับของครู ผู้เรียนและชุมชน เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถทางวิชาการ โดยเน้นความสำคัญทั้งกระบวนการ การเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ คุณธรรมและบูรณาการในเรื่องต่าง ๆ ให้ เหมาะสมกับระดับการศึกษาของผู้เรียน สามารถจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูคนอื่น ๆ เผยแพร่และพัฒนาเครือข่ายโดย ใช้วิธีการที่เป็นกัลยาณมิตร เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนการจัดการเรียนรู้ สามารถจัดการ เรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและยังสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้กำหนดเกณฑ์คุณลักษณะครูแกนนำเพื่อ พัฒนาเป็นครูต้นแบบ ในคุณลักษณะด้านคุณสมบัติส่วนตัว คือเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพและมนุษย สัมพันธ์ที่ดี สามารถดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การแสดงออกทางกาย กริยา วาจา การใช้ภาษาที่เหมาะสมกับกาลเทศะและสง่างาม รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้อื่น

ความสามารถของผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมและทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข และสอดคล้องกับแนวคิดของพุทธชาตราชประชา (2544) ได้สรุปคุณสมบัติของครูยุคใหม่ไว้ว่า เป็นผู้ที่เข้าใจคนอื่นได้ง่าย มีความเป็นมิตรอยู่เสมอ ยืดหยุ่นได้ และยอมรับการเปลี่ยนแปลง เอาใจเขามาใส่ใจเรา พยายามทำให้ประสบการณ์ของผู้เรียนมีประโยชน์และมีความหมายต่อชีวิตของเขา รู้จักเปลี่ยนแปลงกิจกรรมการเรียนรู้และสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนให้เป็นกันเอง

3. คุณลักษณะที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำสุด คือ คุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎี ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน คุณลักษณะดังกล่าวเกิดจากการที่ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ได้รับการฝึกอบรมตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design) ซึ่งเป็นการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจที่คงทน (Enduring Understanding) ซึ่งสอดคล้องกับพิมพันซ์ เดชะคุปต์และเพียว ยินดีสุข (2550) ที่กล่าวว่า การออกแบบจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับเป็นการออกแบบการเรียนรู้ที่กำหนดเป้าหมายหรือผลการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจที่คงทน โดยผู้เรียนจะเข้าใจองค์ความรู้หรือแก่นของความรู้อย่างแม่นยำและจำได้ไม่ลืม ทำให้เขาสามารถอธิบาย (Can explain) มโนทัศน์ หลักการ กระบวนการของการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ ละเอียดและแสดงเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและยังสอดคล้องกับแนวคิดของทรงพล พลอยบุญย์ (2550) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติของการเป็นครูที่มีประสิทธิภาพ ในด้านของการมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพไว้ว่า แก่นแท้ของการเป็นครูที่มีประสิทธิภาพ คือ การใช้ความรู้และทักษะซึ่งประกอบด้วยความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่จะสอน ซึ่งแก่นแท้ของความรู้และทักษะเพื่อสร้างสรรค์การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพได้แก่ ความรู้ในหลักการของการตัดสินใจในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ในเนื้อหาที่สอน รูปแบบ การเรียนรู้และวิธีการสอน นักเรียน ชุมชน ข้อปฏิบัติของโรงเรียน จรรยาบรรณของครูและความรู้เกี่ยวกับตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ที่ยอมรับว่า ครูแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จะต้องสามารถอธิบายแนวคิด หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจและชัดเจน ในเรื่องของหลักสูตร เนื้อหาสาระ ธรรมชาติ วิชาและธรรมชาติของผู้เรียน รูปแบบการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นวัตกรรมการสอน การเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อวมถึงคุณลักษณะครูแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของธีรศักดิ์ คงเจริญ (2545) ได้วิจัยเรื่องการประเมินคุณลักษณะครูมืออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 โดยประเมินคุณลักษณะของครูมืออาชีพ ได้แก่ ศักยภาพของครู ความสามารถในการด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับคุณลักษณะครูมืออาชีพ

โดยจะต้องมีความสามารถในการอธิบายที่แสดงให้เห็นถึงความชัดเจน ความเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ ในสถานศึกษาได้อีกทั้งควิกค์ (Quicke, 2000) ได้เสนองานวิจัยวัฒนธรรมองค์การของครูมืออาชีพกับการเรียนรู้ในสังคมร่วมกันเพื่อประเมินความสามารถของครูมืออาชีพ พบว่า ครูมืออาชีพจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการอธิบายองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกิดจากการศึกษา ค้นคว้า ได้อย่างถูกต้องชัดเจน จนก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือจากครูคนอื่น ๆ รวมทั้งสังคม

4. จากคุณลักษณะที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงสุดและต่ำสุด ผู้วิจัยขอนำคุณลักษณะที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละเรียงตามลำดับคะแนนสูงไปหาคะแนนต่ำ ดังนี้

4.1 คุณลักษณะที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ อันดับที่สอง ได้แก่ คุณลักษณะที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสิ (2547) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญประการหนึ่งคือ ครูจะต้องรู้และเข้าใจตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเชียรศิริ วัฒนศิริ (2550) ที่กล่าวว่า ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเข้าใจตนเองว่าไม่ใช่ผู้สอน แต่เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิคส์ (Nickse, 1997) ได้วิจัยเกี่ยวกับบทบาทของครูในฐานะที่เป็นผู้นำทางการสอนและการสนับสนุนให้ครูมีภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูที่สามารถจะนำการเปลี่ยนแปลงได้ดี จะต้องรู้และเข้าใจตนเองว่า จะต้องทำอะไร ที่ไหนและอย่างไร จึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลง นั้นสำเร็จและสอดคล้องกับเกณฑ์คุณลักษณะของครูแกนนำเพื่อพัฒนาเป็นครูต้นแบบของกระทรวงศึกษาธิการ (2543) ที่กำหนดว่า ครูแกนนำจะต้องมีความสามารถในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สามารถทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนหรือเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและใช้ผลการวิจัยจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่อยู่เสมอและสอดคล้องกับผลการวิจัยของอำไพ สุจริตกุลและคณะ(2524) ได้วิจัยเรื่อง ขอบเขตและหน้าที่และเกณฑ์มาตรฐานสำหรับครูผลการวิจัยพบว่า ครูควรจะมีบทบาทหน้าที่ในการศึกษา ค้นคว้า วิจัยให้ทันสมัยอยู่เสมอ ครูจะต้องเป็นผู้ที่ตื่นตัวแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ โดยการศึกษา ค้นคว้า วิจัยตลอดจนศึกษาผลงานวิจัยของผู้อื่น แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและทำให้นักเรียนได้รับความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอและสอดคล้องกับแนวคิดของคุรุสภา ที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ลักษณะของครูที่พึงปรารถนา เพื่อมอบรางวัลยกย่องเป็นครูดีเด่นในวันครู โดยพิจารณาจากลักษณะต่าง ๆ หลายประการ รวมถึงคุณลักษณะด้านการเข้าใจตนเอง ในเรื่องของความรู้ สถานภาพ บุคลิกภาพและความสามารถของตนเองในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และอุดมการณ์แห่งวิชาชีพครู จนประสบความสำเร็จอย่างดีและถือเป็นตัวอย่างได้ (กอง

มาตรฐานวิชาชีพครู, 2546) ซึ่งแนวคิดที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของชูล์แมน (Shulman, 1997) ได้ระบุสาระที่ครูจำเป็นต้องเข้าใจตนเองและวิเคราะห์ตนเอง 4 สาระคือ ความรู้ในเนื้อหา ข้อเท็จจริง วิธีการ หลัก ทฤษฎี ของสาขาที่ตนเองสอนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของตนเอง และสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาการสอนของตนเองได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาบุคลิกภาพและค่านิยมที่พึงประสงค์สำหรับครูของทรงพล พลอยบุษย์ (2550) ที่ว่ากระบวนการ พัฒนาบุคลิกภาพของครู จะต้องวิเคราะห์ตนเอง (Self-Analysis) ซึ่งเป็นการสำรวจตนเองว่ามีสิ่งใดดีหรือสิ่งใดบกพร่อง หรือมีอะไรบ้างที่เหมาะสมกับงานที่ทำ จากนั้นจะเป็นการปรับปรุงตนเอง และหมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอรวมถึงการประเมินผลตนเอง เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง ให้ดียิ่งขึ้นและเช่นเดียวกับระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) ข้อ 4 ข้อย่อยที่ 6 ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

4.2 คุณลักษณะที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ อันดับที่สาม ได้แก่ คุณลักษณะที่ 3 มีความสามารถในการประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิกกิน และแมกไทน์ (Wiggins and Mctighe, 2005) กล่าวว่าองค์ประกอบหนึ่งของความเข้าใจที่คงทนคือสามารถประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะ คล่องแคล่ว และยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล ซึ่งผลการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค Backward Design ซึ่งเป็นการออกแบบการเรียนรู้โดยเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเข้าใจ โดยเริ่มจากได้รับความรู้แล้วสรุปเป็นองค์ความรู้ เมื่อผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเข้าใจและคงทนซึ่งเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวของผู้เรียนแล้ว จากนั้นจะเกิดกระบวนการประยุกต์ใช้คือสามารถนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น หรือเข้าใจการมองโลกของผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการนำผู้อื่นสู่การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการรวมพลังในการสร้างสรรค์งานเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2548) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของครูมืออาชีพไว้ว่า สิ่งที่ครูมืออาชีพควรตระหนักเป็นอย่างยิ่งคือ คุณภาพการสอน ซึ่งเป็นความสามารถที่จะสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน ครูมืออาชีพจึงต้องมีความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ทันสมัย ประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์การสอนและการจัดระบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน สาระการเรียนรู้ที่สอนและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนนอกจากนี้ ครูมืออาชีพจะต้องมีหลักในการสอน เช่น ศึกษาหลักสูตรให้กระจ่าง วางแผนการสอนอย่างดี มีวิธีสอนที่

หลากหลาย เป็นต้น และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของกรมวิชาการ (2549) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของครูในยุคปฏิรูปการเรียนรู้ ในด้านความสามารถในการทำหน้าที่ของครู กล่าวคือ ความสามารถในการสอน ซึ่งมีพฤติกรรมที่แสดงออก ดังนี้คือ สามารถประยุกต์แนวคิดและหลักการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้เชื่อมโยงกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ โดยใช้กิจกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประกอบการสอนโดยเน้นความสอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาวิชาที่สอน มีความสามารถในการถ่ายทอดและใช้เทคนิคการเสริมแรงได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดประเมินผลและดำเนินการวัดผลและประเมินผลได้ถูกต้อง และนำผลการวัดและประเมินมาปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและสอดคล้องกับสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553) ที่กล่าวถึงแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ว่าการจัดการเรียนรู้ เป็นการดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนจะต้องประยุกต์แนวคิด หลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ยึดหยุ่นตามบริบทและคำนึงถึงความเหมาะสม สอดคล้องกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในการเตรียมเข้าสู่โลกอนาคต เช่น การเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ของตนเองและกระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย เป็นต้น อีกทั้งต้องให้ความสำคัญกับการใช้สื่อ การพัฒนาสื่อ การใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการวัดประเมินผลอย่างหลากหลายควบคู่กันเพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง

4.3 คุณลักษณะที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ อันดับที่ดีที่สุด ได้แก่ คุณลักษณะที่ 4 มีความสามารถในการวิพากษ์ ไตร่ตรอง ปรับความคิดเห็นและมุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้งและน่าเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของมาโนชดั้นชวณิชย์ (2544) ที่กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของครูว่าในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น ครูจะต้องร่วมมือกับชุมชนและสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนการสอน เช่น การวางแผน ควบคุม ดูแล การจัดหาผลิตและบำรุงโสตทัศนอุปกรณ์ทางการศึกษา เช่นเดียวกับสำราญ กำจัดภัย (2551) ที่เสนอแนะว่า คุณลักษณะของครุนักวิจัยยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ความรู้ แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงมีมุมมองที่หลากหลาย เปิดใจกว้างและมีกระบวนการที่ชัดเจนในเรื่องของรูปแบบการเรียนการสอนและวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของครุนักวิจัย ในทำนองเดียวกัน

กลิคค์แมน (Glickman, 2001) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูที่ดีไว้ว่า ครูที่ดีจะต้องมีความประพฤติดี มีสติปัญญาสูง มีความสามารถในการวิเคราะห์วิพากษ์วิจารณ์ มีมุมมองที่หลากหลายแง่มุม ทั้งนี้เพื่อจะได้ช่วยเหลือนักเรียนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองหรือหาทางที่จะช่วยให้นักเรียนเข้าใจในบทเรียนที่สอนได้อย่างแจ่มชัดอีกทั้งจอยซ์และชาวเวอร์ (Joyce and Showers, 1982) ยังเห็นว่าคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของครูยุคใหม่ จะต้องมีความรู้เชิงวิพากษ์ (Syntactic) รวมถึงความสามารถในการวิพากษ์ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อเท็จจริง หลักการ วิธีการ ทฤษฎี (Substantive Knowledge) อย่างลึกซึ้งเพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ตลอดจนมีศรัทธาต่ออาชีพครู ร่วมมือกับคณะครู นักเรียนและชุมชนในการพัฒนาหรือพยายามปรับปรุงงานที่เคยทำอยู่แล้วให้ได้ผลต่อการศึกษาของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

4.4 คุณลักษณะที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ อันดับห้า ได้แก่ คุณลักษณะที่ 2 มีความสามารถในการตีความ เชื่อมโยง และเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระจ่างชัด ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ ปรีชา สิทธิโชค (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่องลักษณะของครูที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครอง ครูศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะเด่นประการหนึ่งของครูที่ดี ได้แก่มีความรู้ ความสามารถในการตีความ อธิบายแนวคิด ทฤษฎีในเนื้อหาสาระที่ตนเองสอน เพื่อให้เกิดความหมายที่ชัดเจนขึ้น ชี้ให้เห็นคุณค่า แสดงการเชื่อมโยงสู่ชีวิตจริงของผู้เรียนได้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของวันเพ็ญ เก้าวโท (2547) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของครูตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ว่า ครูจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์หรือตีความสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาครอบคลุมถึงด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น นำไปสู่การศึกษา ค้นคว้า วิจัยเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรัส (Rute, 1991) ที่ให้แนวคิดว่าคุณครูจะต้องมีลักษณะสำคัญคือ ใจแข็ง ชัดเจน รอบคอบ แม่นยำ แน่นนอนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการในชั้นเรียนเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาผู้เรียนได้อย่างตรงประเด็น อีกทั้งเฮสซองและวิกส์ (Hessong and Weeks อ้างถึงใน ยนต์ ชุ่มจิต (2539) ได้สรุปว่า ครูที่ดีจะต้อง มีความรอบรู้ มีความสามารถในการวิเคราะห์ อธิบาย ตีความ ในประเด็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อันชั้นเรียน และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันที่ตามสภาพการณ์ที่พบในขณะที่ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อีกทั้งพจมาน ชำนาญกิจ (2550) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะ ของครูที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการตีความ ขยายความ และวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาด้านการจัดการชั้นเรียน โดยเฉพาะการควบคุมชั้นเรียนหรือวินัยในชั้นเรียน เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาให้ตรงประเด็นและเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

5. รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ มีดังนี้ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) การวัดและประเมินผล 4) เนื้อหา 5) กิจกรรมการอบรม 6) บทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม โดยการอภิปรายผลขององค์ประกอบรูปแบบแบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

5.1 หลักการ

ผลการวิจัยพบว่า หลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมคือ มุ่งพัฒนาคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นความเข้าใจแก่นความรู้ เจตคติและทักษะที่คงทนในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ เน้นการปฏิบัติจริง โดยผ่านกิจกรรมเสริมประสบการณ์ โดยในการกำกับตนเอง โดยกำหนดผลลัพธ์ในการเรียนรู้ที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับสเปดตี (Spady, 1998) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้เกิดความสำเร็จสำหรับผู้เรียนทุกคน สามารถเรียนและประสบความสำเร็จได้ คือการออกแบบการเรียนรู้โดยใช้ผลลัพธ์ปลายทางเป็นฐาน (Outcome-based Learning) ซึ่งความสำเร็จดังกล่าว จะก่อให้เกิดความสำเร็จอื่น ๆ ต่อไป โรงเรียนหรือครูสามารถควบคุมเงื่อนไขความสำเร็จได้ ช่วยส่งเสริม จูงใจผู้เรียนและช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีในทำนองเดียวกันจันทรฉาย อุปพงษ์ (2552) ได้กล่าวไว้ว่า การออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ เป็นการออกแบบที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่เป็นระบบ สอดคล้องกับสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวันและมีความหมายต่อผู้เรียน เช่นเดียวกับกับทิสนา แคมมณี (2545) ที่กล่าวว่า รูปแบบการเรียนการสอนควรประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ๆ เช่น ปรัชญา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีหรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักการของรูปแบบการสอนนั้น ๆ มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ มีการจัดระบบขององค์ประกอบและความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายอีกทั้งอุษา ปราบหงส์ (2551) ได้เสนอแนวทางการกำหนดหลักการของหลักสูตรฝึกอบรมไว้ว่าการกำหนดหลักการของหลักสูตรฝึกอบรม ควรกำหนดขึ้นบนพื้นฐานของแนวคิด และทฤษฎีที่เน้นให้เห็นถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ชัดเจน และเชื่อมโยงกับคุณลักษณะของผู้เข้ารับการอบรมรวมถึงความเหมาะสมกับบริบทและสอดคล้องกับองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ของหลักสูตร

5.2 วัตถุประสงค์

จากข้อค้นพบขององค์ประกอบของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมด้านวัตถุประสงค์ กำหนด โดยให้ความชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 6 คุณลักษณะ รวมถึงการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ

จัดการเรียนรู้และความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมของครูผู้เข้ารับการอบรมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2552) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้เพื่อความเข้าใจว่าแนวคิดของทฤษฎีสรณนิยม (Constructivism Theory) โดยเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute) โดยเน้นให้เกิดภาระงานหรือชิ้นงาน โดยเน้นให้ผู้เรียนเกิดความหมายกับชีวิต เรียนรู้และนำไปใช้ได้และสามารถศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้และสามารถอธิบายได้ (Meaning Making, Explanation Making and New Knowledge Construction) และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของบลูม (Bloom, 1971) ที่เน้นว่า พฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคคลควรประกอบด้วยพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจด้านเจตคติหรือความพึงพอใจและด้านทักษะปฏิบัติ

5.3 การวัดและประเมินผล

จากข้อค้นพบวิธีการวัดและประเมินผลรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเป็นการวัดและประเมินผลคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ทั้ง 6 คุณลักษณะ โดยใช้วิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงรายคุณลักษณะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเจลิม พักอ่อน (2550) ที่กล่าวว่า ในการประเมินมิติต่าง ๆ ทั้ง 6 มิติ ตามแนวคิดความเข้าใจที่คงทนตามการออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ จะต้องใช้วิธีการที่หลากหลายและจะต้องประเมินสิ่งที่มีคุณค่าน่ารู้ สิ่งที่ต้องจำต้องรู้และทำได้และความคิดหลัก ภาระงานหลักซึ่งเป็นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามลักษณะความรู้ ความเข้าใจที่คงทน วิธีการประเมินที่เหมาะสมที่สุดคือ การประเมินตามสภาพจริงและยังสอดคล้องกับแนวคิดของวิกกินส์และแมคไทน์ (Wiggins and McTighe, 2005) ที่เสนอแนะการประเมินผลตามสภาพจริงแต่ละคุณลักษณะ เช่น 1) อธิบายควรใช้การทดสอบ การสอบถาม การสัมภาษณ์ การถ่ายถอดเกณฑ์การประเมิน ถูกต้อง สมเหตุสมผล เป็นระบบ คาดคะเนได้ 2) ติความควรประเมินโดยการเสนอภาพของสถานการณ์ ความคิด เหตุการณ์ หรือบุคคลที่มีความซับซ้อนได้ชัดเจน ทำให้เข้าถึงความคิดได้ง่ายขึ้น และตรงประเด็นขึ้น คำสำคัญ (ที่ใช้ในการตั้งข้อคำถาม) สร้างคำอุปมาอุปไมย วิพากษ์ จัดทำเป็นเอกสาร ประเมินค่า บรรยายภาพ ตัดสิน เปรียบเปรย บอกเล่า เหตุการณ์ แปล ทำให้เข้าใจ บอกนัย เกณฑ์การประเมิน มีความหมาย ชัดแจ้ง เห็นภาพ3) ประยุกต์ใช้เป็นการประเมินความเข้าใจอย่างแท้จริงจะสามารถใช้ความรู้และมีความรู้ในวิธีการ (Know-How) ซึ่งผู้เรียนมีการแสดงออกโดยใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทต่าง ๆ ที่เป็นสภาพจริงใช้ความรู้ประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ขณะปฏิบัติควรประเมินโดยการสัมภาษณ์ สังเกตการปฏิบัติ ผลิต นำเสนอ เกณฑ์การประเมิน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คล่อง ปรับตัวได้ สง่างาม 4) วิพากษ์ ไตร่ตรองอย่างหลากหลายมุมมอง เป็นการประเมินกระบวนทัศน์และมุมมองต่าง ๆ ของผู้เรียน ควรใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์

5) เห็นอกเห็นใจผู้อื่นเป็นการประเมินผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะเห็นอกเห็นใจผู้อื่นได้ เข้าถึงความรู้สึกและทักษะของผู้อื่น ซึ่งผู้เรียนมีการแสดงออกโดยเห็นคุณค่าในสิ่งที่ผู้อื่นอาจมองว่า แปลกประหลาด ไม่น่าเป็นไปได้ โดยนำตัวเองไปสัมผัสความรู้สึก ความชื่นชมในสถานการณ์ของผู้อื่นที่ส่งผลต่อทัศนคตินั้นรับรู้ความรู้สึกได้ไว โดยอาศัยประสบการณ์ที่พบมาก่อนสามารถระบุ บอกความรู้สึกและทักษะของผู้อื่น ควรประเมินโดยใช้การสัมภาษณ์ การประเมินตนเอง การเชื่อมโยง บทบาทสมมุติเกณฑ์การประเมินไวต่อการรับรู้ เปิดเผย รับรู้ มองไกล) รู้จักตัวเองเป็นการประเมินผู้เรียนที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะรู้จักตัวเองซึ่งผู้เรียนมีการแสดงออกโดยรู้จักเด่น จุดด้อยของตัวเองมองเห็นได้ว่าบุคลิกภาพและอุปนิสัยแบบใดบ้างที่สนับสนุน และเป็นอุปสรรคต่อความเข้าใจของบุคคลนั้น ๆ รู้ว่าอะไรคือสิ่งที่ยังไม่เข้าใจ และทำไมการทำความเข้าใจในสิ่งนั้น จึงเป็นเรื่องยากมีความรู้ความเข้าใจว่าแบบแผนความคิดและการกระทำ ทำให้เกิดความเข้าใจและความเป็นตนเองควรใช้วิธีการประเมินคือ การประเมินตนเอง การสัมภาษณ์ สะท้อนเกณฑ์การประเมินรู้ตนเอง ปรับตัว สะท้อน ข้อมูลกลับ ในขณะที่เดียวกันสุวิทย์ มูลคำ (2550) และประยูร บุญใช้ (2549) ได้เสนอแนะเทคนิคการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงว่า ควรใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสังเกต ทดสอบ สัมภาษณ์ ตรวจสอบงาน รายงานตนเอง การบันทึก แฟ้มสะสมงานและการให้คะแนนเพื่อประเมิน ควรใช้การสร้างรูบรีคส์ (Rubric) เป็นแนวทางในการให้คะแนน และจงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2544) ได้เสนอแนะช่วงระยะเวลาของการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมเป็น 3 ช่วงเวลา ได้แก่ การประเมินผลก่อนการอบรม ระหว่างและหลังการฝึกอบรม ส่วนสุภาพ ถัตราภรณ์ (2545) ได้เสนอแนะให้มีการประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม โดยครอบคลุมประเด็นของการจัดกิจกรรมการอบรม อุปกรณ์ โครงสร้างของเนื้อหา วัตถุประสงค์ รวมถึงวิทยากรและสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม

5.4 เนื้อหา

องค์ประกอบด้านเนื้อหาของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม ประเด็นเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องของแนวคิด หลักการและคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนารูปแบบการสอน การจัดการชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียนและการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริงสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กำหนดกรอบคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้ การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิจัย การสร้างความร่วมมือกับชุมชน เช่นเดียวกับภขมา วรวรรณ ณ อยุรยา (2550) กล่าวว่า ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีบุคลิกภาพและคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับแนวคิดของคณะอนุกรรมการ

การปฏิรูปการเรียนรู้นอกจากนี้ จะต้องพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในเรื่องของบทบาทการจัดการเรียน การสอนของครู การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ วิธีการสอนที่เน้น กระบวนการคิดและบูรณาการ การวัดและประเมินผล การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้และบุคลิกภาพของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ คณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543) ที่กล่าวว่า ในการปฏิรูปการเรียนรู้ ควรมุ่งเน้น การศึกษาในเนื้อหาสาระต่อไปนี้คือ การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาหรือการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนารูปแบบและวิธีการสอน การวิจัยทางการสอน เพื่อ นำผลมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการสอน การใช้สื่อและเทคโนโลยีการศึกษาและ การวัดและประเมินผลการศึกษา

5.5 กิจกรรมการอบรม

องค์ประกอบด้านกิจกรรมการอบรม พบว่า การออกแบบกิจกรรมเน้นผู้เข้ารับ การอบรมเป็นสำคัญโดยใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อพัฒนาคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้และเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของทิสนา แคมมณี (2545) ที่กล่าวว่า การที่จะให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมได้มีการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ ทักษะและเจตคติ นั้น ควรจะเลือกใช้รูปแบบ และเทคนิคการฝึกอบรมหลาย ๆ อย่าง มาประกอบกัน ทั้งนี้ เพราะการเลือกใช้เทคนิคการอบรมที่ เหมาะสมส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นสำคัญซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการ ฝึกอบรมไปพร้อม ๆ กับการทำงาน (On the job training) ซึ่งเป็นกิจกรรมการฝึกอบรมตามรูปแบบ หลักสูตรฝึกอบรมในระยะที่ 2 การนิเทศ ติดตามผล เพื่อปรับปรุงทักษะที่สัมพันธ์กับงานที่ทำอยู่ การพัฒนาทักษะการทำงานในตัวซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีกว่าและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโอ คอนเนลล์ (O'Connell, 2002) ที่กล่าวว่า การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้นำองค์ความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ที่เป็นสถานการณ์ที่เป็นสภาพจริงและสอดคล้องกับการ ดำรงชีวิตนั้น ควรกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม ทำทายความสามารถของผู้เรียน ใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่เป็นระบบ ขั้นตอน มีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย เนื้อหาสอดคล้องกับ ความ ต้องการ สนใจ มีความหมาย (มีประโยชน์) สำคัญสำหรับผู้เรียน เนื้อหาและกิจกรรมสอดคล้องกับ สถานการณ์จริงในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติผ่านการชี้แนะ (Coaching) ได้รับข้อมูล ป้อนกลับเพื่อตรวจสอบการเรียนรู้และปรับปรุงการเรียนรู้ของตนเอง ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความกระตือรือร้น ปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผักฝนทักษะต่าง ๆ อย่าง ต่อเนื่อง ทราบผลงานของตนเองและสามารถปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่บกพร่องได้อย่างรวดเร็ว เกิดการ เรียนรู้จากการคิดและได้ปฏิบัติจริงด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม เชื่อมโยงองค์ ความรู้แบบองค์รวมกลมกลืนกับเรื่องใกล้ตัว และจอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson and Johnson,

1994) กล่าวว่า การเข้ากลุ่มฝึกอบรมโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ปฏิบัติด้วยตนเอง ได้ไตร่ตรองและได้ใช้ทักษะการทำงานกลุ่ม สามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น และประยูร บุญใช้ (2548) กล่าวว่า การฝึกอบรมควรเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้บริบทในท้องถิ่นให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมไทยและสังคมโลกโดยเน้นความยั่งยืน ประสานความร่วมมือในการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้จากชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ในท้องถิ่น เสริมสร้างคุณลักษณะแบบประชาธิปไตยโดยมีจิตสำนึกในการเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ตลอดจนสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่าและคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังเช่น วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2550) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีรากฐานการพัฒนาที่เด่นชัด ยาวนาน จากปรัชญาการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้เรียนในฐานะ “มนุษย์” ผู้มีศักยภาพที่สามารถจะพัฒนาให้่องงามเต็มที่ได้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความสามารถและความถนัด ครอบคลุมทั้งทางด้านความรู้ ความรู้สึกรู้คิด และทักษะด้านต่าง ๆ จนถึงทฤษฎีการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ด้วยตนเอง จากการศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติและการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ในขณะที่เดียวกันเครือข่าย ลีลมอริซาคี (2531) กล่าวว่าไว้ว่า กิจกรรมการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยควรมีกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ มีใบงานให้ปฏิบัติ มีการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมสนใจ ตั้งใจเป็นระยะ ๆ และเน้นการมีส่วนร่วมและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ดิวอี้ (Dewey อ้างถึงในบุญมี เณรชอด, 2536) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นโดยเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง (learning by doing) และกล่าวถึงปรัชญาการศึกษาสาขาพัฒนาการนิยม (Progressivism) ที่เน้นหลักการเรียนที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสนใจของผู้เรียน เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นการปฏิบัติจริงและการเรียนรู้โดยหาวิธีการแก้ปัญหาโดยเรียนเนื้อหาที่ผู้เรียนสนใจและเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

5.6 บทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากผลการวิจัย พบว่า บทบาทของวิทยากร มีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เน้นการเสริมศักยภาพและการสอนแนะให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม มีหน้าที่ในการวางแผนและกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดพฤติกรรมที่นำมาซึ่งการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจรวมถึงเป็นผู้ประสานงาน สาธิต ให้ตัวอย่าง และเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในขณะเดียวกันก็ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร เป็นผู้สอนแนะเพื่อทำให้ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ มั่นใจ มีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนสู่คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังมีบทบาทเป็นผู้ช่วยเสริมศักยภาพให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการช่วยเหลือสนับสนุนการเรียนรู้

ของผู้เข้ารับการศึกษาอย่างเป็นระบบสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนตามคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จนกว่าครูผู้นำเข้ารับการศึกษาจะมีคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้บทบาทของการเป็นผู้ช่วยเสริมศักยภาพของวิทยากรจึงค่อย ๆ ลดลงตามลำดับ ในเรื่องของบทบาทของวิทยากรดังกล่าว เข้าใจตนเองว่าไม่ใช่ผู้สอนแต่เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ เอกเกนและครูเชกส์ (Eggen and Kauchak, 1997) ให้นิยามของการช่วยเสริมศักยภาพการเรียนรู้ไว้ว่า การช่วยส่งเสริมศักยภาพเป็นการช่วยเหลือ (Assistance) ที่ให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนทำงานให้สำเร็จ ซึ่งงานนั้นเป็นงานที่ผู้เรียนไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเองและโอ คอนเนล (O'Connell, 2002) กล่าวว่า ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้คือผู้ที่มีบทบาทในการที่จะให้การช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และยังคงสอดคล้องกับพิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2544) ได้เสนอบทบาทของวิทยากรหรือผู้สอนในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญ ดังนี้ 1) เป็นผู้นำเสนอ 2) เป็นผู้สังเกต 3) เป็นผู้ถาม 4) เป็นผู้ให้การเสริมแรง 5) เป็นผู้แนะนำ 6) เป็นผู้สะท้อนความคิด 7) เป็นผู้จัดบรรยากาศการเรียนรู้ 8) เป็นผู้จัดระเบียบ 9) เป็นผู้แนะนำ 10) เป็นผู้ประเมินการเรียนรู้ 11) เป็นผู้ให้คำชื่นชม และ 12) เป็นผู้กำกับ ซึ่งสอดคล้องกับ ทิศนา ขัมมณี (2545) กล่าวว่า การสอนแนะเป็นการช่วยผู้เรียนเป็นรายบุคคลให้ประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ โดยผู้สอนทำหน้าที่สอน สาธิต และกำกับการปฏิบัติของผู้เรียนให้คำชี้แนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติของผู้เรียนจนกระทั่งผู้เรียนประสบความสำเร็จส่วน โจซี่ และโชว์เวอร์ (Joyce and Showers, 1982) อธิบายความหมายของการสอนแนะว่า การสอนแนะเป็นวิธีการที่จะให้ครูพยายามทดลองสิ่งใหม่ ๆ เพื่อดูผลว่าจะอะไรเกิดขึ้น ครูคนหนึ่งจะทำหน้าที่ช่วยหรือกระตุ้นอีกคนหนึ่งให้ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอน เพื่อคิดว่าวิธีการใหม่จะมีผลอย่างไร ต่อกระบวนการเรียนการสอนในห้องเรียน และจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างไรอีกทั้งซูซีย์ สมิตธิไกร (2540) ได้เสนอว่าวิทยากร เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในด้านการสอนและการมีส่วนร่วมกับชุมชน จึงมีความสามารถถ่ายทอดความรู้ จูงใจให้ผู้ได้รับการศึกษามีความสนใจ ตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำกิจกรรม ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและอรรถพรณ พรสีมา (2537) กล่าวว่า วิทยากรเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการฝึกอบรมให้ประสบผลสำเร็จ

ในประเด็นบทบาทผู้เข้ารับการอบรมจะเห็นได้ว่าในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมนี้เน้นให้ผู้เข้ารับการศึกษาวางแผนและดำเนินกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีทักษะในการศึกษาค้นคว้า เพื่อหาคำตอบของปัญหา หรือหาความรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบที่น่าเชื่อถือ สอดคล้องกับแนวคิดของ โนลส์ (Knowles, 1978) กล่าวถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ สรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนคิดริเริ่มการเรียนรู้เอง โดยวินิจฉัยความต้องการในการ

เรียนรู้ของตนกำหนดเป้าหมาย และสื่อการเรียน ติดต่อกับบุคคลอื่น หาแหล่งความรู้ เลือกใช้ยุทธวิธีการเรียนรู้เสริมแผนการเรียนรู้ และประเมินผลการเรียนของตน ด้วยความร่วมมือช่วยเหลือจากผู้อื่นหรือไม่ก็ได้ นอกจากนี้ ชาฟริทซ์โคปปี้ และโซเปอ์ (Shafiriz, Koeppe and Soper, 1988) กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบที่ผู้เรียนรายบุคคลรับผิดชอบร่วมมือกับผู้เรียนคนอื่นในการวินิจฉัยความต้องการเรียนรู้ของตน กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ วางแผนและมีส่วนร่วมตามลำดับขั้นตอนของประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะทำให้บรรลุจุดประสงค์ รวมทั้งมีการประเมินความก้าวหน้าของตนในการบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้และยังสอดคล้องกับแนวคิดของเน็ดเลอร์ (Nadler, 1989) กล่าวถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ สรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนคิดริเริ่มการเรียนเอง โดยวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของตน กำหนดเป้าหมาย และสื่อการเรียน ติดต่อกับบุคคลอื่น หาแหล่งความรู้ เลือกใช้ยุทธวิธีการเรียนรู้เสริมแผนการเรียนรู้ และประเมินผลการเรียนของตน ด้วยความร่วมมือช่วยเหลือจากผู้อื่นหรือไม่ก็ได้ นอกจากนี้ ชาฟริทซ์โคปปี้ และโซเปอ์ (Shafiriz, Koeppe and Soper, 1988) กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบที่ผู้เรียนรายบุคคลรับผิดชอบร่วมมือกับผู้เรียนคนอื่นในการวินิจฉัยความต้องการเรียนรู้ของตน กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้วางแผนและมีส่วนร่วมตามลำดับขั้นตอนของประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะทำให้บรรลุจุดประสงค์ รวมทั้งมีการประเมินความก้าวหน้าของตนในการบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

แนวคิดดังกล่าว ส่งผลให้ครูผู้ได้รับการฝึกอบรมมีอิสระในการเรียนรู้ มีทักษะในการค้นคว้าองค์ความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ อย่างหลากหลาย ทำให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนขึ้น เกิดความภาคภูมิใจในตนเองในการได้มาซึ่งองค์ความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

6. ผลการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ผลของการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ส่งผลกระทบในระดับบุคคล กลุ่มบุคคลและระดับองค์กร ดังนี้

6.1 ผลกระทบต่อระดับบุคคล

ผลของการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้และมีคุณลักษณะดังกล่าวทั้ง 6 คุณลักษณะ เช่น เป็นครูที่มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือเพื่อนครูคนอื่น ๆ และนักเรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ เข้าใจตนเอง รู้จุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง สามารถประยุกต์องค์ความรู้สู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีมุมมองที่หลากหลาย และตีความสถานการณ์ได้อย่างตรงประเด็น

กระชับ ชัดเจน รวมถึงอธิบายแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ได้อย่างเข้าใจ มั่นใจในองค์ความรู้ของตนเองที่ทำให้เกิดความเข้าใจที่แท้จริงทำให้พวกเขาสามารถที่จะนำความรู้ที่เป็นแก่นนี้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนทำให้ครูมีความเชื่อมั่นและมั่นใจในตนเอง ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร โรงเรียน นักเรียน ครูที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนและสังคม ส่งผลถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีสูงขึ้น และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ที่กำหนดไว้ว่า เพื่อพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีการนำตนเองในด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

6.2 ผลกระทบต่อระดับกลุ่มบุคคล

นอกจากครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการนำตนเองในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแล้ว ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการมัธยมศึกษาสกลนคร นครพนมและมุกดาหาร ได้เน้นให้ครูมีการขยายผลในลักษณะการสร้างเครือข่ายครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ เมื่อมีการขยายผลอัน จะเป็นการสร้างแรงจูงใจทำให้เกิดกลุ่มหรือทีมในการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอุณา นพคุณ (2546) ที่พบว่า การพัฒนาครู โดยเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีต้นแบบหรือตัวแบบให้เห็นจากการสาธิตของครูต้นแบบ จะช่วยให้ครูมีทักษะการสอนสูงขึ้น และเกิดการขยายผลหรือถ่ายทอดไปยังครูอื่น ๆ ในโรงเรียนเดียวกันหรือโรงเรียนใกล้เคียง

6.3 ผลกระทบในระดับองค์กร

6.3.1 โรงเรียนในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากผลการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในระดับบุคคล และกลุ่มบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่โรงเรียนในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่งผลให้โรงเรียนดังกล่าวเป็นโรงเรียนที่มีความเข้มแข็งทางวิชาการอันเนื่องจาก ครูมีคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการมัธยมศึกษาสกลนคร นครพนมและมุกดาหาร, 2552) พบว่า โรงเรียนที่ครูเข้ารับการฝึกอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในเขตจังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ผ่านการประเมินรอบที่ 2 ร้อยละ 90 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูผู้เข้ารับการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรนี้ สามารถปฏิบัติการสอนหรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ส่งผลถึงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านอื่น ๆ ของผู้เรียนทำให้โรงเรียนมีครูที่มีคุณภาพ สร้างชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในชุมชน

6.3.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูในภูมิภาคการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2551) ที่มีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของครูในท้องถิ่นและเป็นนโยบายการบริการวิชาการแก่ชุมชน ผลิตรายและส่งเสริมวิทยฐานะครูซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (สำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2550) ที่กำหนดไว้ว่า เป็นมหาวิทยาลัยที่มีพันธกิจในด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การปรับปรุงพัฒนาและถ่ายทอดทางเทคโนโลยี และการผลิตและพัฒนาครู ซึ่งจะต้องดำเนินการตามพันธกิจให้บรรลุผล โดยมีการเร่งรัดการวิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่ทางครุศาสตร์ พัฒนาศูนย์ความเชี่ยวชาญทางครุศาสตร์ เพื่อปฏิรูประบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครูให้สอดคล้องกับปรัชญาของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ว่า “สถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น”

ข้อเสนอแนะ

ข้อค้นพบในการวิจัย มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการนำไปประยุกต์ใช้และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการนำไปประยุกต์ใช้

ในการนำรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏไปใช้ ผู้บริหารและอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่ง ควรดำเนินการดังนี้

1.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยในแต่ละแห่ง เช่น มีคณะกรรมการดำเนินงาน จัดอยู่ในโครงสร้างของงานบริหารคณะครุศาสตร์ มียุทธศาสตร์หรือแนวดำเนินการอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

1.2 มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นระบบและต่อเนื่อง อันจะเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาครูในท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้และมุ่งสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาครูในท้องถิ่นซึ่งจะเป็นการเสริมจุดเด่นของบทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภารกิจในด้านการผลิตและพัฒนาครูในท้องถิ่น โดย

เน้นการมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และนโยบายการปฏิรูประบบและกระบวนการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้เป็นรูปแบบที่ชัดเจน

1.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อเร่งรัดพัฒนาครูประจำการที่ขาดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี หรือกลุ่มครูที่ไม่ได้อยู่ในโครงการพัฒนาครู ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายโอกาสทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษา หรือยังไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือใบอนุญาตปฏิบัติการสอนจากคุรุสภา ให้ได้รับการพัฒนาโดยใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่หลากหลายเพื่อให้สามารถนำตนเองในการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 จากผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นที่ว่ารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครู ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้เป็นรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่มีความสมบูรณ์ในตัวเองในด้านเนื้อหา และกิจกรรมที่สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมครูได้ทันที ดังนั้นศึกษานิเทศก์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยก่อนนำรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฝึกอบรมครู ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ไปใช้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในการพัฒนาตามกระบวนการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม โดยศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมให้เข้าใจอย่างชัดเจนก่อนเพื่อทราบถึงภาพรวมของหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งจะต้องศึกษารายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ทุกองค์ประกอบ ทุกขั้นตอนและวิธีดำเนินการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยรวมถึงการเตรียมตัวของผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการอบรมที่มีได้กล่าวถึงในเอกสารประกอบการฝึกอบรมและการดำเนินการฝึกอบรมควรจัดตามขั้นตอนและกระบวนการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ ควรดำเนินการตามลำดับขั้นของการพัฒนาโดยดำเนินการตั้งแต่ขั้นที่ 1 ต่อเนื่องกันไปจนครบทุกกิจกรรมจนถึงขั้นที่ 8 โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและครูเชื่อมโยงกับการปฏิบัติการสอนจริงในโรงเรียนเพื่อให้ครูได้เรียนรู้ทฤษฎีอย่างมีความสุขควบคู่กับการฝึกปฏิบัติจริง

1.5 ควรกำหนดยุทธศาสตร์หรือแนวทางสู่การปฏิบัติเพื่อการนำรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครู ผู้นำการจัดการเรียนรู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษาหรือโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดอื่นที่เปิดสอนในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เช่น โรงเรียนเอกชน โรงเรียนที่อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักพุทธศาสนาแห่งชาติหรือคริสตศาสนา โดย

1.5.1 เปิดโอกาสให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ ที่อยู่ในภูมิภาค การศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้ได้เข้ารับการอบรมตามกิจกรรมในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม อย่างทั่วถึง

1.5.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในท้องถิ่น ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครู ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ในท้องถิ่น เพื่อสร้างความตระหนักและดำเนินงานร่วมกันในการพัฒนาครูให้มุ่งสู่การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

1.5.3 สร้างเครือข่ายโดยคณะครุศาสตร์ที่มีหน้าที่หลักในการพัฒนาร่วมมือกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ สถานศึกษาในสังกัดอื่นอย่างจริงจังในการกระตุ้น ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูเข้ารับการ ฝึกอบรมการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

1.5.4 มหาวิทยาลัยราชภัฏควรจัดตั้งศูนย์พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ตาม แนวทางปฏิรูปการศึกษา โดยเน้นให้เป็นองค์กรในการขับเคลื่อนการฝึกอบรมการเป็นครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นระบบ รวมถึงเป็นแหล่งการศึกษา ค้นคว้า วิจัย ทดลองรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ให้มี คุณภาพและมาตรฐานของท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม

1.5.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏควรนำรูปแบบหลักสูตรนี้ไปใช้ในการอบรมอาจารย์ ใหม่ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยอันจะเป็นการสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาอาจารย์ ใหม่ให้มีการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา

2.2 ควรวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมในลักษณะอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม ทาง Internet หรือ e-learning

2.3 ควรวิจัยเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูกับตัวแปรที่น่าสนใจ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านอื่น ๆ ของนักเรียน เช่น คุณธรรม-จริยธรรม จิตสาธารณะ

2.4 ควรวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านอื่น ๆ สำหรับนักศึกษา เช่น จิตสาธารณะ คุณธรรม-จริยธรรม ความสามารถทางการคิดเชิงพุทธศาสนา การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.5 ควรวิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรทุกระดับของปัจจัยที่ส่งต่อคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้หรือคุณลักษณะด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างและพัฒนา รูปแบบหลักสูตรหรือโปรแกรมพัฒนา เช่น ระดับบุคคล ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่ การศึกษา

2.6 ควรวิจัยเชิงคุณภาพหรือการศึกษารายกรณีของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อศึกษาวิจัยอย่างลุ่มลึกในปัจจัยหรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในตัวครูหรือบริบทที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2551). การพัฒนาข้าราชการครูเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.krduangporn.com/ajan38.doc> (2551, เมษายน 10)
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2550). เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ พิธีเปิดการประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้ได้รับรางวัลครูดีในดวงใจ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- กานดา จรล. (2545). ผลของการใช้กระบวนการฝึกอบรมตามแนวทางทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคมของแบบดูราที่มีต่อการสร้างเสริมสมรรถภาพการสอนสำหรับครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกศริน มนูญผล. (2544). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถภาพด้านการจัดทำหนังสือ เสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัษศรีนครินทรวิโรฒ.
- เขตพื้นที่การศึกษากลนครเขต 1, สำนักงาน. (2550). รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษา. สกลนคร: สำนักงาน.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2544). ปฏิรูปการศึกษา: วาระแห่งชาติจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542สู่การปฏิบัติยุทธศาสตร์ที่จะพาประเทศพ้นวิกฤติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2543). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2538). แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,สำนักงาน. (2550). การพัฒนาผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว
- จงกลนี ชุติมาเทวินทร์. (2544). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- จันทร์ ดิยะวงศ์. (2549). รูปแบบการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นหลักเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านเนื้อหาและกระบวนการทางคณิตศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2548, กรกฎาคม-ธันวาคม). การปฏิบัติการวิจัยด้วย EDPR. วารสารบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 1 (2): 19-31.
- เฉลิม วราวิทย์. (2531, มกราคม-มีนาคม). แนวคิดใหม่ในแพทยศาสตร์ศึกษา. วารสารครุศาสตร์. 16 (ก-ง): 15-22.
- ชวาลา เวชยันต์. (2544). การพัฒนาแบบการเรียนการสอนที่ใช้เทคนิคการเรียนรู้ด้วยการรับใช้ สังคมเพื่อส่งเสริมความตระหนักในการรับใช้สังคม ทักษะการแก้ปัญหา และผลสัมฤทธิ์ การเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิตา รักษ์พลเมือง. (2529). เป้าหมายการศึกษา. กรุงเทพฯ: อมรินทร์การพิมพ์.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2537). ประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการฝึกอบรม หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสื่อสารการฝึกอบรม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมราชา.
- ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล. (2547). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียน การสอนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2551). ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชารี มณีศรี. (2523). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: อมรินทร์การพิมพ์.
- ชินวัฒน์ นิจนตรและคณะ. (2536). การฝึกอบรมครูในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2535-2544). วารสารการวิจัยทางการศึกษา. 4 (23): 76-86.
- เจียรศรี วัฒนศิริ. (2550). ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สุริยะวิหะการพิมพ์.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์และคณะ. (2545). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: บริษัท เอกซ์เปอร์เนตจำกัด.
- ดวงเนตร ธรรมกุล. (2539). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถคิด วิเคราะห์ของนักศึกษาพยาบาลที่เรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักกับการเรียนตามปกติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรงพล พลอยบุษย์. (2550). ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: สถาบันทางวิชาการ.
- ทองจันทร์ หงส์ดารมภ์. (2549). การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem-based Learning) ใน การประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานรุ่นที่ 2. (อค์สำเนา).

- ทัศนาศาสตร์. (2552). การพัฒนาารูปแบบการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารเพื่อพัฒนางานวิชาการในมหาวิทยาลัยนครพนม: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ทัศนีย์ ศุภเมธี. (2533). หลักสูตรและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: ครุศาสตร์วิทยาลัยครูธนบุรี
- ทศนา แจมณี. (2545). ศาสตร์การสอน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศนา แจมณีและคณะ. (2548). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศนา แจมณีและคณะ. (2548). รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระศักดิ์ คงเจริญ. (2545). การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัยและคณะ. (2549). รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินการบริหารและการจัดการเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- เบญจวรรณ รอดแก้ว. (2538). การวิจัยทางการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: วิทยาศาสตร์
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย 2. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2533). การรายงานวิจัยเรื่องรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. (2527). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: พระนครการพิมพ์.
- บุญป่อง สิงห์คู่. (2549). การพัฒนาทีมงานในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2538). เทคนิคเพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และทัศนคติ. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ.
- ประทีป บันชัย. (2546). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบุรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประยูร บุญใช้. (2550). หลักสูตรและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ประยูร บุญใช้. (2548). การพัฒนารูปแบบการฝึกทักษะการอ่านยวความสะดวกในการเรียนรู้สำหรับครู. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประยูร บุญใช้. (2544). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านสื่อกลางเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาของนักศึกษาในสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณิปบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวิตร เอรารวรรณ์และคณะ. (2540). การศึกษารูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตในการป้องกันโรคเอดส์. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- ประเวศ วะสี. (2544). การพัฒนาการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ในการสัมมนาการศึกษาไทย. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประเวศ วะสี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยาและคณะ. (2530). การวิจัยและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ประสิทธิ์ เขียวศรี. (2544). การนำเสนอรูปแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณิปบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสิทธิ์ เขียวศรีและคณะ. (2548). รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- ประสิทธิ์ เขียวศรีและคณะ. (2547). รูปแบบการพัฒนาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ: 4Ps Model. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ. (อัดสำเนา)
- ปราโมทย์ จันทรเรือง. (2535). การศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเรียนการสอนกับระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีต่อทักษะการคิดของนักเรียนระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณิปบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชา สิทธิโชค. (2548). คุณลักษณะของครูที่ดี ตามความคิดเห็นของนักเรียน ครู ศึกษาในเทศก์ผู้ปกครองนักเรียนและผู้บริหารสถานศึกษา. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี.
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. (2539). รายงานการติดตามผลการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

- พจมาน ชำนาญกิจ. (2550). หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- พรชูลี อาชวอำรุง. (2547). การวิเคราะห์สาระ. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัครสำเนา)
- พรชูลี อาชวอำรุง. (2540). แบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรชูลี อาชวอำรุง. (2538). การวิจัยทางการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2542). การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สหธรรมิก.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2540). ภาวะผู้นำ: ในภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหธรรมิก.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2531). หลักการศึกษามหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์นธ์ เฉชะคุปต์. (2544). การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแนวคิดวิธีและเทคนิค การสอน 1. กรุงเทพฯ: เดอะมอลมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นท์ จำกัด.
- พิมพ์นธ์ เฉชะคุปต์และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2550). กระบวนการออกแบบย้อนกลับ การพัฒนา หลักสูตรและออกแบบการสอนอิงมาตรฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ สีนลรัตน์. (2541). จำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มานิช ดันชวณิชย์. (2544). ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เฉลิมการพิมพ์
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2539). การพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยุรวัดน์ คล้ายมงคล. (2545). การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยการประยุกต์แนวคิดการใช้ ปัญหาเป็นหลักในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีความสามารถพิเศษทางคณิตศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎิ บัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รังสรรค์ ทองสุกนอก. (2547). ชุดการเรียนรู้การสอนที่ใช้ปัญหาเป็นฐานในการเรียนรู้ (Problem-Based Learning) เรื่องทฤษฎีจำนวนเบื้องต้นระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมมองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เพียร์สันเอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชนชั้นการพิมพ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2535). การพัฒนานุเคราะห์และการฝึกอบรม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. (2551). รายงานผลการประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2531). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุริยาศาสตร์.
- เลขาธิการสภาการศึกษา,สำนักงาน. (2550). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วรพร สุนทรวัฒนศิริ. (2543). การพัฒนาหลักสูตรการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารธุรกิจตามหลักการจัดการศึกษาแบบเน้นผลการเรียน สำหรับนักศึกษาสาขาบริหารธุรกิจวิชาเอกภาษาอังกฤษ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วไลพร คุโณทัย. (2549). มิติวิสัยทัศน์การพัฒนารูปร่างสู่กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- วไลพร คุโณทัย. (2530). หลักการสอน. กรุงเทพฯ: กองส่งเสริมวิทยฐานะครู กรมการฝึกหัดครู.
- วันเพ็ญ เถาว์โท. (2547). คุณลักษณะของครูในยุคปฏิรูปการเรียนรู้. อุบลราชธานี: สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี.
- วัลลี สัตยาสัย. (2547). การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก รูปแบบการเรียนรู้โดยผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ: บั๊กเน็ต.
- วิจิตร อาวะกุล. (2537). การฝึกอบรม: คู่มืออบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬา.
- วิชัย วงศ์ใหญ่. (2541). คู่มือพัฒนาโรงเรียนด้านการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิชาการ, กรม. (2549). คู่มือฝึกอบรมวิทยากรการปรับกระบวนการทัศน์และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

- วิชาการ, กรม. (2546). คู่มือฝึกอบรมวิทยากรแกนนำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เรื่องกระบวนการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- วิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนัก. (2553). แนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- วิจิต สุรัตน์เรืองชัย. (2534). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์สำหรับครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ดุสิตวิทยุบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร ชิวพิมาย. 2539. การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุสิตวิทยุบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2549). ภาวะผู้นำฉบับก้าวหน้ายุค. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิเชียร อินทรสัมพันธ์. (2546). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบูรณาการจริยธรรมในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับครูมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุสิตวิทยุบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). โรงเรียนการบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2532). อนาคตทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: อักษรภาพพัฒนา.
- วิลาวลัย ชัยนันท์. (2550). เทคนิคการสอนตามหลักการทั้งสี่ของอริยสัจ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.bloggang.com>. (2550, กรกฎาคม 30)
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ. สกลนคร: สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2548). การพัฒนาบทเรียนสำเร็จรูปเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพผลภาวะผู้นำของคณาบดีในสถาบันราชภัฏ. สกลนคร: สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2532). ภาวะผู้นำหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุสิตวิทยุบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2543). การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัครา)

- ศิรินทรา คงบุญ. (2547). การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนในวิชาฟิสิกส์ เรื่องไฟฟ้ากระแสตาม ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2550). คู่มือหลักสูตรการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับ การกระจายอำนาจทางการศึกษาสำหรับครูและศึกษานิเทศก์. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2550). มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.onec.go.th/publication/48019/index_48019. (2550, มีนาคม 30)
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2549). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2542). ประมวลศัพท์ทางวิชาการ. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองการพิมพ์.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2543). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: พรักหวาน กราฟฟิค.
- เสาวนิต เสานานนท์. (2551). ภาวะผู้นำ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.rin.ac.th/article/leadership/m_main.html. (2551, มีนาคม 25)
- เสาวนิต เสานานนท์. (2549). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- สังัด อุทรานันท์. (2529). การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มิตรสยาม.
- สภาความมั่นคงแห่งชาติ. (2552). การมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ แก่นแท้ของหลักการ เข้าใจ เข้าถึงและพัฒนา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมคิด บางโม. (2538). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2544). สูตรสำเร็จการจัดฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: เอกซ์เปอร์เนท.
- สมศรี ทองนุช. (2542). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็น คนทันสมัยทางด้านจิตใจสำหรับนักศึกษาครูของสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2549). การปฏิรูปการเรียนรู้สู่การประกันคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (อัดสำเนา).
- สมาน ลิ้มปีเสวตกุล. (2547). การพัฒนารูปแบบการศึกษาขั้นพื้นฐานนานาชาติสำหรับประเทศไทย ในอนาคต. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2536). ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สามัญศึกษา, กรม. (2545). แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 (2545-2549). กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา.
- สำราญ กำจัดภัย. (2551). การวิจัยหลักสูตรและการสอน. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. นิเทศก์การศึกษา.
- สุทัศน์ ขอบคำ. (2540). รูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุทธิ พรหมหาญ. (2547). การใช้ปัญหาเป็นหลักในการสอนเรื่องไฟฟ้าของนักศึกษาสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาวดี เฉลยสุข. (2550). ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนความสามารถในการคิดวิเคราะห์และพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนทรี่ คนเที่ยง. (2547, พฤษภาคม-มิถุนายน). การจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา. วารสารข่าวสารกองบริการศึกษา. 12:10-19.
- สุรางค์ โคว์ตระกูล. (2546). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรินทร์ คล้ายรามัญ. (2543). การพัฒนากระบวนการอบรมโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์และการเรียนรู้โดยการรับใช้สังคมเพื่อเสริมสร้างความรู้ เจตคติและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้นำชุมชนที่เป็นสตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2533). จิตวิทยาการเรียนรู้วัยผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2550). การบูรณาหลักสูตรและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ: ที.พี.พรินท์จำกัด.
- หรรษา สุขกาล. (2543). การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรวิชัย นาครทรรพ. (2546). รายงานสภาการณ์ศึกษาไทยต่อสาธารณชนปี 2546: ผ่านปฏิรูป. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- อมรา รอดคารา. (2549). รายงานการสัมมนาจริยธรรมสำหรับครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อรุณี สำเภาทอง. (2538). การเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนของครูประถมศึกษาโดยใช้กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณยศึกษบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำไพ สุจริตกุลและคณะ. (2524). การสร้างแบบจำลองขอบเขตและหน้าที่เกณฑ์มาตรฐานของการสอนระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุดม เขยกิจวงศ์. (2544). หลักสูตรท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- อุทุมพร จามรมาร. (2537). การวิจัยของครู. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษา ปรามหงส์. (2551). หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภาษาอังกฤษ

- Alvarez-Ortiz, L. A. (1996). Relationship Between Home and Mediation, Parental Perception, and The School Functioning of Preschool Mainland Peruto Rican Children. Dissertation Abstract International. 57 (09): 3808.
- Bandura, A. (1986). Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Barrows, H. S. and Tanblyn, R. M. (1980). Problem-Based Learning: An Approach to Medical Education. New York: Springer.
- Bass, B. M. (1997). A New Paradigm of Leadership: An Inquiry into Transformational Leadership. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: Free Press.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1990). Development Transformational Leadership: 1992 and Beyond. Journal of European Industrial Training. 14: 21-27.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1990). The Implications of Transactional and Transactional Leadership for Individual, Team, and Organization Development. Research in Organizational Change and Development. 4: 231-272.

- Burton, W. H. and Brueckner, L. J. (1994). Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand Oaks: Sage.
- Burton, W. H. and Brueckner, L. J. (1965). Supervision: A Social Process. New York: Appleton Century-Crafts.
- Bush, T. (1968). Theory of Educational Management. London: Harper and Row.
- Carnall, C. A. (1990). Managing Change in Organization. New York: Prentice-Hall.
- Carter, V. G. (1973). Dictionary of Education. New York: McGraw-Hill.
- Casteter, W.B. and Yung, I. P. (2000). The Human Resource Function in Educational Administration. New Jersey: Pearson Education.
- Chevalier, R. (1997). A Facilitation Performance Aid. Performance Improvement. 36 (4): 30-31.
- Clarke J. H. (1990). Patterns of Thinking: Integrating Learning Skills in Content Teaching. Boston: Allyn and Bacon.
- Collin, A. (1985). A Spreading-Activation Theory of Semantic Processing. Psychological Review. 82: 407-428.
- Cosno, L. and Mandinach, E. B. (1983). The Role of Cognitive Engagement in Classroom Learning and Motivation. Education Psychologist. 18: 88-108.
- Daft, R. L. (2005). The Leadership Experience. Mason, O.H.: South-Western.
- Daft, R. L. (2002). Management. Mason, O.H.: South-Western.
- Daft, R. L. (1999). Leadership Theory and Practice. Florida: The Dryden Press.
- Daft, R. L. (1994). Management. Fort Worth: The Dryden.
- Davies, I. K. (1981). Instructional Technique. New York: McGraw Hill.
- Dessle, G. (2000). A Framework for Human Resource Management. New Jersey: Prentice-Hall.
- Drucker, P. (1996). The Effective Executive. New York: Harper & Row.
- Dubrin, J. A. (1998). Leadership: Research Findings, Practice, and Skills. Englewood Cliffs, N.J.: Houghton Mifflin.
- Dubrin, J. A. (1995). Leadership: Research Findings, Practice, and Skills. Boston: Houghton.

- Eggen, P. and Kauchak, D. (1997). Educational Psychology. New Jersey: Prentice-Hall.
- Feuerstein, R. (1998). The Building Tool Room. [Online]. Available from:
<http://www.blarg.trmFreuerstein.htm>. (2001, May 2).
- Fullan, M. G. and Hargreaves, A. (1991). What's Worth Fighting For? Working Together For Your School. Toronto: McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., Invancevith, J. M. and Donnely, J. H. (1997). Organizations. Boston: McGraw-Hill.
- Glickman, C. D. (2001). Supervision and Instructional Leadership: A Development Approach. Boston: Allyn and Bacon.
- Greenberg, D. and Others. (1994). Comparison of Mediated Learning and Interaction in Classroom of Elementary Teachers. California: Pfeiffer Company.
- Grow, J. (1991). Learning Behavior: A Diagnostic Approach. New Jersey: Prentice-Hall.
- Guzdial, M. (1948). Strategic Management. United Kingdom: Prentices-Hall.
- Hirsh, S. (1999). Standards-Based Professional Development. High School Magazine. 7 (4): 125-136.
- Houle, C. (1996). The Design of Education. Sanfrancisco: Jossey-Bass.
- Jears, B. (1995). The Meanings of Collaboration In International on Teacher Development for New Asia. U.S.A: UNESCO-ACEID and UNICEF Associated.
- Joyce, B. and Showers, B. (1982, October). The Coaching of Teaching, Educational Leadership. 40: 4-10.
- Joyce, B. and Weil, M. (1986). Models of Teaching. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Keenta, I. and Weihrich, H. (1990). Essential of Management. New York: McGraw-Hill.
- Keeves, P. J. (1988). Educational Research, Method, Methodology, and Measurement: An International Handbook. Oxford: Progamon Press.
- Kirkpatrick, D. L. (1987). Evaluation of Training In A Guide to Human Resource Development. New York: McGraw-Hill.
- Kirkpatrick, S. A. (2004). An Action Agenda for Higher Education Leader. [Online]. Available from: [http://www.ccas.net/Public/artieles/Kirkpatrick Speech.pdf](http://www.ccas.net/Public/artieles/Kirkpatrick%20Speech.pdf). (2004, October 10).

- Klein, P. and others. (1996). Early Intervention Cross-Cultural Experiences with A Mediatonal Approach. London: Garland.
- Knowles, M. S. (1980). The Modern Practice of Adult Education from Pedagogy to Andragoy. New York: The Adult Education Company.
- Knowles, M. S. (1978). The Adult Learner: A Neglected Species. Texas: Gulf Publish Company.
- Kotter, J. P. (1996). Leading Change. Boston: Harvard Business School Press.
- Kotler, J. P. and Murphy, P. E. (1981). Strategic Planning for Higher Education. Journal of Higher Education. 52: 470-489.
- Kozulin, A. and Presseisen. B. Z. (1995). Mediated Learning Experience and Psychological Tools: Bygotskys and Peuerstein's Perspectives in a Study of Student Learning. Educational Psychologist. 30 (2): 61-75.
- Laird, D. (1995). Approaches to Training and Development. Addison-Wesley: Reading Mass.
- Lieberman, A. and Millier, L. (1984). Teachers Thesis World and Their Work: Implications for School Improvement. Alexandria, V.A.: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Lovell, J. T. and Kimball, W. (1983). Supervision for Better Schools. New Jersey: Prentice-Hall.
- Lynton, R. and Pareek, U. (1978). Training for Development. Illinois: Richard Inc.
- Magee, D. E. (1990). A Study of Faculty Culture in Relation to Divisional Affiliation at Selected Two Year Agricultural and Technical Colleges. Dissertation Abstracts International. 79 (3): 1697.
- Manz and Zims. (1991). Self-Leadership Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations. Academy of Management Review. 11: 585-600.
- Marks, J. R., Stoop, E. and King S. J. (1978). Handbook of Educational Supervision: A Guide for the Practitioner. Boston: Allyn and Bacon.
- McClelland, D. (1973). Testing for Competence Rather than Intelligence. American Psychologist. 28: 1-14.

- Meadows, M. E. (2004). Effects of Short-Term Facilitation Training on Attitudes. [CD-ROM]. Abstract from: ERIC ED0720002.
- Mustafa, C. (2000, October). Teaching Leadership of Secondary Administrators Educational Leadership. 40:16-19.
- Nadler, L. (1989). Designing Training Program: The Critical Events Model. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Neuberst, G. A. (1988). Improving Teaching Coaching. Indiana: Phi Delta Kappa.
- Nickse, J. (1997). Improving Laboratory Learning Through Group Work and Structured Reflection and Discussion Education and Training Technology International. Paris: F.G. and Turner J.C.
- O'Connell, G. (2002). Competence and Excellence in Facilitation. The Teacher Trainer. 16 (1): 3-5.
- Parkay, F. W. (2010). Leadership Development. Washington: Washington State University.
- Perry, A. and others. (2001). Degree of Facilitator Influence in Facilitated Communication as a Function of Facilitator Characteristics, Attitudes, and Beliefs Brief Report Journal Of Autism and Development Disorders. 28(1): 87-90.
- Point, Tony. (1991). Developing Effective Training Skills. London: McGraw-Hill.
- Ponte, P. (2002). How Teachers Become Action Researchers and How Teacher Educators Become their Facilitators. Educational Action Research: An International Journal. 10 (3): 399-422.
- Rayma L. H. (1996). Teaching Leadership Characteristics: A Test of Two Alternatives. Journal of Education. 9 (3): 62-69.
- Robinson, D. G. and Robinson, J. C. (1989). Training for Impact: How to Link Training to Business Needs and Measure the Results. San Francisco: Jossey-Bass.
- Roehler, J. R. and Cantlon, D. J. (1996). Scaffolding: A Powerful Tool in Social Constructivist Classroom. [Online]. Available from: <http://ed.web3educ.msu.edu> (2001, November 9)
- Rogers, A. (1986). Teaching Adults. Milton Keynes: Open University Press.
- Rogers, A. (1979). Adult Learning. Milton Keynes: Open University Press.

- Rogers, A. (1969). Freedom to Learn. Ohio: Charles E. Merrill Publishing Company.
- Rosenshine, B. and Meister, C. (1992). The Use of Scaffolds for Teaching Higher Level Cognitive Strategies. Educational Leadership, 49 (7): 26-33.
- Ross, L. (1991). Mediated Science Learning: Promoting the Acquisition and Transfer of Biological Concept. Dissertation Abstracts International, 52 (11): 3869.
- Rute, E. (2004). Facilitation. [Online]. Available from: <http://ifa-workl.org/about/facil/facil/ReuteFac101.cfm>. (2004, June 21)
- Saylor, J. G. and Alexander, W. M. (1974). Planning Curriculum for Schools. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Seng, D. H. (1997). Mediated Learning Experience. Educational Psychologist, 26: 207-227.
- Schunk, D. H. and Zimmerman, B. J. (1977). Social Origins Self-Regulatory Competence. Educational Psychologist, 32: 195-208.
- Slulman, M. (1997). Active Training: A Handbook of Techniques Designs, Case Examples, and Tips. California: Jossey-Bass..
- Slavin, R. E. (1995). Cooperative Learning. London: Allyn and Bacon.
- Smith, P. L. and Ragan, T. J. (1999). Instructional Design. New Jersey: Prentice Hall.
- Smith, P. L. and Ragan, T. J. (1998). Three Major Difficulties in the Learning of Demonstrative Geometry. The Mathematics Teacher, 33 (3): 99-134.
- Skuy, M. and others. (1996). Mediated Learning in and Out of the Classroom. Illinois: Skylight.
- Sparks, G. and Loucks-Horsley, S. (1999, February). Five Models of Staff Development for Teachers. Journal of Staff Development, 10: 40-57.
- Sparks, G. and Loucks-Horsley, S. (1994). Choosing Outcomes of significance. Educational Leadership, 51 (6): 18-22.
- Sparks, G. and Loucks-Horsley, S. (1988). Organizing for Results: the Basis of Authentic Restructuring and Reform. Educational Leadership, 46 (2): 4-8.
- Spady, W. G. and Marshall, K. J. (1991). Beyond Traditional Outcome-Based Education. Educational Leadership, 49 (6): 67-72.

- Stewart, J. (1993). Speed Training: System for Learning in Times of Rapid Change.
London: Kogan Press.
- Sykes, G. and other. (1997). Improving Teacher Learning in Thailand Analysis and Options
Bangkok: Office of the National Education Commission.
- Tzuriel, D and Kanfiman, R. (1999). Mediated Learning and Cognitive Modifiability.
Journal of Cross-Cultural Psychology. 30 (3): 359-381.
- Vella, J. (1995). Training Through Dialogue. San Francisco: Jossey-Bass.
- Webster Merriam. (1971). New Collegiate Dictionary. U.S.A.: Springfield.
- Wiggins, G. and McTighe, J. (2006). Understanding By Design. Upper Saddle River,
N.J.: Prentice Hall.
- Wiggins, G. and McTighe, J. (1998). Understanding By Design. Alexandria, VA: ASCD.
- Williams, M. and Burden. E. (1997). Psychology for Language Teacher.
Cambridge: Cambridge University Press.
- Williamson, E. G. (1961). Student Personnel Services in Colleges and Universities.
New York: McGraw-Hill.
- Wood, D., Bruner, J. and Ross, G. (1976). The Role of Tutoring in Problem Solving.
Journal of Child Psychology and Psychiatry. 17: 89-100.
- Yamane, T. (1967). Statistics: An Introductory Analysis. New York: Harper and Row.
- Zimmerman, B. J. (1986). Becoming a Self-Regulated Learner: Which are the Key Sub
Processed?. Contemporary Educational Psychology. 11: 307-313.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์การเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

ชื่อ โรงเรียน

ตำแหน่ง

วัน เดือน ปี เวลา น.

1. ท่านคิดว่า ครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ควรมีคุณลักษณะอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านเห็นว่า มีแนวทางใดบ้างที่เหมาะสมในการเสริมสร้างครูให้เป็นครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการเสนอแนะรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**แบบสอบถามข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบ
หลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครู
ในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ**

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตอนที่ 1 คุณลักษณะความเป็นครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ และตอนที่ 2 รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อไป

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความต้องการที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | คุณลักษณะที่ท่านต้องการเสริมสร้างมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | คุณลักษณะที่ท่านต้องการเสริมสร้างมาก |
| 3 | หมายถึง | คุณลักษณะที่ท่านต้องการเสริมสร้างปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | คุณลักษณะที่ท่านต้องการเสริมสร้างน้อย |
| 1 | หมายถึง | คุณลักษณะที่ท่านต้องการเสริมสร้างน้อยที่สุด |

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคล

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

32 ปี และต่ำกว่า

33 - 42 ปี

43 - 52 ปี

53 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรีและต่ำกว่า

ปริญญาโทและสูงกว่า

4. ตำแหน่งปัจจุบัน

ครูผู้ช่วย

ครูชำนาญการ

ครูชำนาญการพิเศษ

ครูเชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 คุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ข้อ	คุณลักษณะความเป็นครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	ระดับความต้องการเสริมสร้าง				
		5	4	3	2	1
1.	มีความสามารถในการประยุกต์แนวคิดในเรื่อง การจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้					
2.	มีความสามารถในการตีความสถานการณ์ที่ เป็นปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการ ชั้นเรียน					
3.	เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้เรียน และสามารถ ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็ม ศักยภาพของตนเอง					
4.	มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนว ปฏิรูปการศึกษาโดยเน้นการสร้างร่วมมือ กับชุมชน					
5.	อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่าง เข้าใจ ถูกต้อง ชัดเจน					
6.	มีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน เข้าใจจุดอ่อน จุดแข็ง ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนของตนเอง					

ตอนที่ 3 รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ข้อ	รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<p>หลักการ</p> <p>1. ยึดผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ โดยอาศัยประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นผู้ใหญ่และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน</p> <p>2. เน้นการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและนำผู้อื่น โดยใช้การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม</p> <p>3. มีการฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา</p> <p>4. เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจแก่นความรู้ เจตคติที่ดี มีความเข้าใจและทักษะที่คงทนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา</p> <p>5. มีการกำหนดผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุอย่างชัดเจน</p> <p>6. มีการกำหนดพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นและการวัดประเมินผล รวมถึงหลักฐานของการเรียนรู้ให้สอดคล้องกัน</p> <p>7. มีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>					

ข้อ	รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ดังนี้</p> <p>1.1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน</p> <p>1.2 ตีความสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในเรื่องการบริหารจัดการชั้นเรียน</p> <p>1.3 ประยุกต์แนวคิดในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไปใช้ในสถานการณ์จริงได้</p> <p>1.4 วิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาได้</p> <p>1.5 เข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง</p> <p>1.6 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้เรียนและสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง</p> <p>1.7 อื่น ๆ (ระบุ)</p>					
2.	ครอบคลุมกับเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม					
3.	ความเป็นไปได้ในการพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้					
4.	เหมาะสมกับครูผู้เข้ารับการอบรม					

ข้อ	รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<p><u>เนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรม</u></p> <p>1. มีคำอธิบายเนื้อหาชัดเจน</p> <p>2. เนื้อหาควรตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของการอบรมครอบคลุมความรู้และคุณลักษณะของการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ในเรื่องต่อไปนี้</p> <p>2.1 คุณลักษณะของการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้</p> <p>2.2 การเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>2.3 หลักการ ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมสมัย</p> <p>2.4 การประเมินผลตามสภาพจริง</p> <p>2.5 การวิเคราะห์ผู้เรียน</p> <p>2.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน</p> <p>2.7 อื่น ๆ (ระบุ)</p> <p><u>กิจกรรมการอบรม</u></p> <p>1. ควรเป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>2. ควรเป็นการฝึกอบรมที่เน้นการบรรยายโดยวิทยากรเป็นหลัก</p> <p>3. ควรมีกิจกรรมที่หลากหลาย</p> <p>4. ควรมีการศึกษาดูงานในโรงเรียนต้นแบบครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>5. กิจกรรมควรกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วม</p> <p>6. ควรมีการฝึกปฏิบัติจริงในโรงเรียน</p> <p>7. ควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม</p> <p>8. ควรมีการประชุม อภิปรายเป็นระยะ ๆ</p> <p>9. วิทยากรควรแนะนำ สาธิต ในขณะที่นิเทศ</p> <p>10. อื่น ๆ (ระบุ)</p>					

ข้อ	รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<u>บทบาทของวิทยากร</u>					
1.	การเสนอแนะ โน้มน้าว ชักจูงและกระตุ้น					
2.	ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้					
3.	การเป็นผู้นำในการวางแผนการจัดการเรียนรู้					
4.	การให้บริการแก่ผู้เข้ารับการอบรม					
5.	การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้					
6.	การเป็นผู้นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล					
7.	การสาธิตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
8.	การเป็นแบบอย่างในการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้					
9.	การให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรงผู้เข้ารับการอบรม					
10.	การให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาการปฏิบัติตามกิจกรรมการอบรม					
11.	อื่น ๆ (ระบุ)					
	<u>บทบาทของผู้เข้ารับการอบรม</u>					
1.	ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงหรือแนวคิดใหม่ ๆ					
2.	ปรับตัวให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
3.	นำตนเองให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้					
4.	ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
5.	เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีโดยพัฒนางานด้วย					
6.	กระบวนการกลุ่มและการทำงานเป็นทีม					
7.	วางแผนและดำเนินกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ด้วยตนเอง					
8.	เป็นผู้ให้บริการที่ดีในการจัดหาอุปกรณ์ และ สื่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการอบรม					

ข้อ	รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9.	เป็นนักประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตาม					
10.	แนวทางการปฏิรูปการศึกษาด้วยตนเอง เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการ ติดต่อสื่อสาร					
11.	อื่น ๆ (ระบุ)					

**แบบประเมินโครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
สำหรับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้**

แบบประเมินโครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ใช้ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องของโครงร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ

คำชี้แจง: ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบต่างๆ

ของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร					
1) มีความสมเหตุสมผล					
2) ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสังคม					
3) มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหลักสูตร					
หลักการของหลักสูตร					
1) มีความเป็นไปได้					
2) สามารถนำไปใช้จริง					
3) มีแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานรองรับ					
เป้าหมายของหลักสูตร					
1) มีความเป็นไปได้					
2) มีประโยชน์สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
3) เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
จุดประสงค์ของหลักสูตร					
1) มีความชัดเจน					
2) มีความครอบคลุมทุกเนื้อหาสาระ					
3) มีความเป็นไปได้					
4) เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม					
เนื้อหาของหลักสูตร					
1) สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร					
2) ครอบคลุมสาระที่จำเป็นต้องใช้ปฏิบัติการ					
3) การจัดเรียงลำดับเนื้อหา					
กิจกรรมการฝึกอบรม					
1) มีความเป็นไปได้					
2) มีลำดับขั้นตอน					
3) นำไปสู่การบรรลุจุดประสงค์					
สื่อประกอบการฝึกอบรม					
1) ช่วยส่งเสริมให้กิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
2) เหมาะสมกับการนำไปใช้					
การประเมินผลหลักสูตร					
1) ครอบคลุมสิ่งที่ต้องประเมิน					
2) มีความเป็นไปได้					
3) สามารถตรวจสอบการบรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตรได้					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

รายการประเมิน	สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
1) ปัญหาและความจำเป็นกับหลักการของหลักสูตร			
2) ปัญหาและความจำเป็นกับเป้าหมายของหลักสูตร			
3) ปัญหาและความจำเป็นกับจุดประสงค์ของหลักสูตร			
4) หลักการกับจุดประสงค์ของหลักสูตร			
5) หลักการกับกิจกรรมการฝึกอบรม			
6) หลักการกับการประเมินผลหลักสูตร			
7) เป้าหมายกับจุดประสงค์ของหลักสูตร			
8) จุดประสงค์กับเนื้อหาสาระของหลักสูตร			
9) จุดประสงค์กับกิจกรรมการฝึกอบรม			
10) จุดประสงค์กับการประเมินผลหลักสูตร			
11) เนื้อหากับกิจกรรมการฝึกอบรม			
12) เนื้อหากับสื่อประกอบหลักสูตร			
13) เนื้อหากับการประเมินผลหลักสูตร			
14) กิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อประกอบหลักสูตร			
15) กิจกรรมการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลักสูตร			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมืออย่างยิ่ง

**แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้**

คำชี้แจง: แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ฉบับนี้มีทั้งหมด 40 ข้อ แต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบมี 4 ตัวเลือก โปรดตอบทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย X ลงในกระดาษคำตอบของแต่ละข้อที่คิดว่าถูกต้องที่สุด เพียงข้อละ 1 คำตอบ

1. ข้อใดอธิบายความหมายของคำว่า **ผู้นำการเปลี่ยนแปลง** ได้ชัดเจนที่สุด
 - ก. เป็นบุคคลที่พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพสูงสุดที่เขามี
 - ข. เป็นบุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
 - ค. เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นด้วยการทำให้เกิดความตระหนัก จูงใจ มุ่งสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์
 - ง. เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในองค์กร เป็นหัวหน้ากลุ่มหรือผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้ง หรือการแต่งตั้ง มีความสามารถในการอำนวยความสะดวกให้การให้ปฏิบัติตามปฏิบัติเพื่อความสำเร็จขององค์กร
2. หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือข้อใด
 - ก. ปฏิรูปโครงสร้างการบริหาร
 - ข. ปฏิรูปการเรียนรู้
 - ค. ปฏิรูปวัฒนธรรมองค์กร
 - ง. ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. บทบาทที่สำคัญที่สุดของครูซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย
 - ก. เพราะครูเป็นผู้นำทางการสอน
 - ข. เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพของคนไทย
 - ค. เพราะครูเป็นแบบอย่างของชุมชนในท้องถิ่น
 - ง. เพราะครูเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

4. ข้อใดคือสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา
 - ก. ครูขาดการพัฒนาวิธีการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - ข. กระบวนการสอนของครูเน้นเนื้อหาสาระในหลักสูตรมากกว่าการพัฒนาความคิดรวบยอด
 - ค. ครูใช้สื่อการเรียนการสอนไม่หลากหลาย นักเรียนมีส่วนร่วมน้อย
 - ง. ทุกข้อรวมกัน
5. ข้อใดต่อไปนี้ **ไม่ใช่** องค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - ก. ด้านการเป็นแบบอย่างของพฤติกรรม
 - ข. ด้านการสร้างแรงจูงใจ
 - ค. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
 - ง. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรการบริหาร
6. ครูสุชาติจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ โดย เชิญครูทุกคนในโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ จากกิจกรรมดังกล่าว จัดได้ว่า เป็นกระบวนการใดของการเปลี่ยนแปลง
 - ก. ละลายพฤติกรรม (Unfreezing)
 - ข. ดำเนินการเปลี่ยนแปลง (Changing)
 - ค. รักษาสภาพใหม่ให้อยู่กับองค์กรอย่างถาวร (Refreezing)
 - ง. การสร้างบารมี (Charisma)
7. การวางแผนการจัดทำโครงการพัฒนาการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ โดยการทำงานเป็นทีมแสดงให้เห็นว่าเป็นคุณลักษณะของการบริหารการเปลี่ยนแปลง ข้อใด
 - ก. การวางแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดี
 - ข. การสร้างทีมงานแนวร่วมที่ทรงพลัง โน้มนำการเปลี่ยนแปลง
 - ค. การสื่อสาร สร้างความเข้าใจ ยึดมั่นในวิสัยทัศน์
 - ง. ถูกทุกข้อ
8. ข้อใดต่อไปนี้เป็นการดำเนินการตามแผนการเปลี่ยนแปลง (Implementing Change)
 - ก. การกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลง
 - ข. การวางแผนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง
 - ค. การคาดคะเนการต่อต้านจากบุคลากร
 - ง. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการดำเนินงานขององค์กร

9. ครูพิศมรสามารถอธิบายขั้นตอนการสอนแบบร่วมมืออย่างเข้าใจ ให้ครูสุภาพัง แสดงให้เห็นว่า ครูพิศมร มีคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามข้อใด
- มีความสามารถในการอภิปรายความรู้ แนวคิด และทฤษฎีอย่างเข้าใจ
 - มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติจริง
 - มีความสามารถในการตีความเชื่อมโยง
 - รู้และเข้าใจตนเอง
10. ข้อใดต่อไปนี่ แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - ความสามารถในการนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร
 - ความสามารถในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน
 - ความสามารถในการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตของนักเรียน
11. ข้อใดเป็นคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามเจตนารมณ์ของกระทรวงศึกษาธิการ
- สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ และนำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ
 - สร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษา ส่งผลให้เด็กได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ
 - ใช้ระบบทีมงานและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
 - ถูกทุกข้อ
12. ในสภาพปัจจุบันทุกคนต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองและสภาพภูมิศาสตร์ ทั้งในสังคมไทยและสังคมโลก ในฐานะที่ท่านเป็นครูผู้นำท่านมีหลักการจัดการเรียนรู้อย่างไร
- จัดการเรียนรู้โดยครูเป็นผู้กำหนดแผน / กิจกรรม / สื่อประกอบการเรียน / วิธีการวัดประเมินผลแต่เพียงผู้เดียว
 - จัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - ปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้ใบงานให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง
 - จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งเน้นทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการมีคุณธรรม
13. “ การจัดกระบวนการเรียนการสอนในยุคปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งเน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดนั้นทำให้ครูมีบทบาทหรือความสำคัญน้อยลงเป็นอันมาก ” ท่านคิดว่าแนวคิดดังกล่าวถูกต้องหรือไม่เพราะเหตุใด

- ก. ถูกต้อง เพราะในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ต้องให้ผู้เรียนคิด ปฏิบัติและสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยครูไม่ต้องอธิบายหรือชี้แนะ
- ข. ถูกต้อง เพราะในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญครูถูกห้ามมิให้สอนแบบบรรยาย ครูจึงมีบทบาทลดลง
- ค. ไม่ถูกต้อง เพราะ เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนจะได้รับ ดังนั้นครูจึงต้องคิดค้น สร้างสรรค์ คอยช่วยเหลือชี้แนะ และจัดประสบการณ์กิจกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
- ง. ไม่ถูกต้อง เพราะครูในปัจจุบันนอกจากจะทำหน้าที่สอนแล้ว ยังต้องทำหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายอีกเป็นจำนวนมาก งานครูจึงหนักกว่าเดิม
14. คุณครูราตรี ใช้การนำตนเองในการจัดการเรียนรู้โดยการปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก ข้อใดอธิบายบทบาทของครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ได้สมบูรณ์ที่สุด
- ก. ครูทำหน้าที่เป็นผู้สอน ให้การศึกษาอบรม ให้ความรู้แก่ผู้เรียน
- ข. ครูทำหน้าที่เป็นผู้บอกความรู้ ถ่ายทอดเนื้อหาความรู้แก่ผู้เรียน
- ค. ครูที่จัดการเรียนโดยให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ เรียนรู้และค้นพบความรู้ด้วยตนเอง
- ง. ครูที่ทำหน้าที่กำกับ โดยการช่วยเหลือ แนะนำ กระตุ้นส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
15. การเป็นครูผู้นำและการใช้ภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ ข้อใดกล่าว**ไม่ถูกต้อง**
- ก. ปฏิสัมพันธ์ที่มีความหมายระหว่างครูกับผู้เรียน จะช่วยพัฒนาสติปัญญา อารมณ์ และสังคมของผู้เรียนได้ดี
- ข. ผู้เรียนสามารถเรียนรู้โดยการสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้วยตนเองโดยที่ครูไม่จำเป็นต้องให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ หรือชี้แนะแนวทางแต่อย่างใด
- ค. ครูจะต้องทำหน้าที่เป็นสื่อกลางคอยให้ความช่วยเหลือในการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับสิ่งเร้า และระหว่างผู้เรียนกับการตอบสนอง
- ง. การเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องมีผู้ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางคอยกระตุ้น โน้มน้าวให้ความช่วยเหลือ สอดแทรก แนะนำในการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งเร้าและการตอบสนอง
16. ข้อใดมีความสำคัญที่สุด ที่ทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ
- ก. ผู้นำดี สมาชิกดี เงินทุนดี
- ข. ผู้นำดี สมาชิกดี การจัดการดี

- ค. ผู้นำดี เงินทุนดี การจัดการดี
 ง. สมาชิกดี เงินทุนดี การจัดการดี
17. การทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด เมื่อสมาชิกในทีมมีลักษณะอย่างไร
- ก. ทำงานตามสบาย
 ข. ทำงานตามคำสั่ง
 ค. ยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน
 ง. ไม่พอใจถ้าไม่ได้ดังที่ตนต้องการ
18. ผู้นำประเภทใดที่ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- ก. ช่างสงสัยและชอบซักถาม
 ข. ชอบทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ
 ค. พอใจกับสภาพที่ตนเองเป็นอยู่
 ง. กล้าคิดและกล้าตัดสินใจด้วยตนเอง
19. ข้อใด **ไม่ใช่** แนวทางในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการสื่อสาร
- ก. ข่าวสารต้องมีความชัดเจนและแน่นอน
 ข. กระตุ้นให้เกิดความสนใจและต้องการมีส่วนร่วม
 ค. ใช้วิธีการส่งข่าวสารหรือข้อความที่เหมาะสมกับผู้รับ
 ง. ช่วงเวลาการสื่อสารไม่ควรดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
20. การวางระบบบริหารงานบุคคล เป็นการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการด้านใด
- ก. ด้านการจัดการ
 ข. ด้านการตลาด
 ค. ด้านเทคนิค
 ง. ด้านการเงิน
21. การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการ มีความสำคัญต่อการบริหารโครงการอย่างไร
- ก. เพื่อตรวจสอบว่าสิ่งต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในโครงการมีความเป็นไปได้ที่จะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ อย่างไร
 ข. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำเนินงานตามโครงการ
 ค. เพื่อศึกษาความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามโครงการ
 ง. เพื่อสรุปผลการดำเนินงานของโครงการว่าบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร

22. มาตรฐานสาระความรู้ มีความสำคัญ กับครูในเรื่องใดมากที่สุด
- ทำให้ครูสอนโดยใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ
 - ทำให้ครูสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - ทำให้ครูรู้ว่าสอนอะไรบ้างให้กับผู้เรียน
 - ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนครูในโรงเรียนได้
23. การกำหนดสาระการเรียนรู้ ควรกำหนดจากสิ่งใด
- ปรัชญา
 - เนื้อหาสาระ
 - ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
 - มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
24. ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้ดังนี้
- สอดแทรกในรายวิชาพื้นฐานและรายวิชาเพิ่มเติม
 - สอดแทรกในรายวิชาพื้นฐาน
 - สอดแทรกในรายวิชาเพิ่มเติม
 - สอดแทรกตามความเหมาะสมและโอกาสอยู่ในดุลพินิจของผู้บริหาร
25. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้อง
- การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยฝึกให้ผู้เรียนจัดทำแผนผังความคิด (Mind Map) เป็นการช่วยเสริมสร้างความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ของผู้เรียน
 - การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนประเมินผลงานของตนเองเป็นการช่วยเสริมสร้างความสามารถในการเข้าใจตนเองของผู้เรียน
 - การเรียนการสอนตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT เป็นการมุ่งเน้นการสร้างสรรค์ชิ้นงานของผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสำคัญ
 - การเรียนการสอนตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมองทั้งสองซีกโดยจัดให้สอดคล้องกับแบบการเรียนรู้ของแต่ละคน
26. การบูรณาการ หมายถึงข้อใด
- การสอนร่วมกันเป็นทีม ออกแบบการสอนร่วมกัน
 - การนำเอาศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันมาเชื่อมโยงผสมผสานหลอมรวมเข้าด้วยกัน
 - การจัดแบ่งเนื้อหาของแต่ละวิชาไม่ให้ทับซ้อนกัน
 - การหลอมรวมกิจกรรม และกระบวนการเรียนรู้ของแต่ละวิชาเข้าด้วยกัน

27. ทฤษฎีพหุปัญญาของ การ์ดเนอร์ กล่าวถึงความสามารถทางปัญญา ของมนุษย์ไว้หลายด้าน ยกเว้น ข้อใด
- ภาษา
 - มิติสัมพันธ์
 - สมาธิ
 - ดนตรี
28. ข้อใดกล่าวถึงการออกแบบการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดหมวดหกใบไม้ไม่ถูกต้อง
- หากครูต้องการฝึกให้ผู้เรียนคิดวางแผน ตรวจสอบ ประเมิน ควรใช้หมวดสีฟ้า เป็นสัญลักษณ์ในการฝึกคิด
 - การใช้สัญลักษณ์หมวดสีขาวย เป็นการฝึกแยกแยะข้อเท็จจริงที่ปราศจากข้อคิดเห็น
 - หากครูต้องการฝึกให้ผู้เรียนคิดในเชิงสร้างสรรค์ควรใช้หมวดสีเหลืองเป็นสัญลักษณ์ในการฝึกคิด
 - หมวดสีแดง ใช้ในการฝึกให้ผู้เรียน แสดงความรู้ลึก
29. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องกับการเรียนแบบร่วมมือ
- การเรียนแบบร่วมมือมุ่งพัฒนาผู้เรียนในด้านการแก้ปัญหา ทักษะทางสังคมและความรับผิดชอบ
 - Group Investigation เป็นเทคนิคการเรียนแบบร่วมมือที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนในจุดประสงค์ที่ต้องการให้ศึกษาประเด็นปัญหาที่มีคำตอบถูกต้องเพียงคำตอบเดียว
 - Learning Together เป็นเทคนิควิธีที่เหมาะสมกับการสอนวิชาที่มีโจทย์ปัญหา การคำนวณหรือการฝึกปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ
 - Jigsaw เป็นเทคนิคที่ส่งเสริมความร่วมมือและการถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนในกลุ่ม
30. วัตถุประสงค์ของการใช้รูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้ผังกราฟิกคือข้อใด
- มุ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน
 - มุ่งเน้นการฝึกทักษะปฏิบัติของผู้เรียน
 - มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะทางสังคม มีความรับผิดชอบร่วมกัน
 - มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่เรียน จัดระเบียบข้อมูลทำให้ง่ายแก่การจดจำ

31. ข้อใดอธิบายความหมายของ CIPPA Model ไม่ถูกต้อง
- C – Construction of Knowledge
 - I – Interaction
 - P – Process Skill
 - P – Physical Participation
 - A – Awareness
32. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของบทเรียนสำเร็จรูปหรือบทเรียนหรือโปรแกรม
- เนื้อหาออกเป็นหลาย ๆ กรอบ (Frames) แต่ละกรอบมีเนื้อหาที่เรียบเรียงไว้มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ตามลำดับ
 - ลดเวลาการสอนของครู พุดน้อยลง เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้สอนเป็นสำคัญ
 - เนื้อหาแต่ละกรอบควรเขียนด้วยภาษาที่ชัดเจน ถูกต้องตามหลักภาษาและเหมาะสม
 - มีการย้ำทบทวน และทดสอบตนเองโดยให้ผู้เรียนรู้ผลของคำตอบว่าถูกหรือผิดทันที
33. ส่วนประกอบใดของคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่ใช้ในการให้เนื้อหาเสริมสำหรับผู้เรียนที่เรียนได้ไม่ดีโดยให้กลับไปเรียนบทเรียนใหม่ หรือเรียนจากผู้สอน?
- คำถาม – คำตอบ (Question and Responses)
 - การเสนอเนื้อหา (Presentation of Information)
 - การให้เนื้อหาเสริม (Remediation)
 - ตอนท้ายของบทเรียน (Closing)
34. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ข้อใดถูกต้องมากที่สุด
- การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้
 - การวัดผลและประเมินผลเพื่อให้ทราบความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
 - การวัดและประเมินผลเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาในการเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด
 - เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการพัฒนาตน ปรับปรุงตนให้ดีขึ้น
35. “ทั้งหมดของทุกหน่วยของสิ่งที่เราสนใจศึกษา ซึ่งหน่วยต่าง ๆ อาจเป็น บุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร สัตว์ สิ่งของ ฯลฯ” เรียกว่าอะไร
- กลุ่มตัวอย่าง
 - พารามิเตอร์
 - ข้อมูล
 - ประชากร
36. ข้อใดไม่ใช่ตัวแปร
- ค่า π จากสูตร πr^2
 - ประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์
 - ข้อมูล
 - ความสูงของนักเรียน

37. ข้อใดต่อไปนี้เป็นสมมติฐานทางการวิจัยแบบไม่มีทิศทาง
- นักศึกษาชายมีทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์สูงกว่านักศึกษาหญิง
 - หลังเรียนด้วยชุดฝึกทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ นักศึกษาชายมีทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์สูงขึ้น
 - นักศึกษาที่เรียนด้วยวิธีสอนแตกต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน
 - นักศึกษาชายและนักศึกษาหญิงมีพฤติกรรมตั้งใจเรียนแตกต่างกันหรือไม่
38. คุณภาพของเครื่องมือวิจัยในชั้นเรียน ด้านใดสำคัญที่สุด
- ความเป็นปรนัย
 - ความเชื่อมั่น
 - อำนาจจำแนก
 - ความเที่ยงตรง
39. โครงร่างการวิจัยในชั้นเรียน ตรงกับความหมายข้อใดมากที่สุด
- แผนการวิเคราะห์ข้อมูล
 - แผนการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - แผนการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน
 - แผนการทำงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างละเอียด
40. เมื่อคุณครูพบปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในลักษณะมีข้อขัดข้องหรือเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโดยไม่ทราบสาเหตุ คุณครูจะดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาดังกล่าว อย่างไร
- คิดวิธีแก้ปัญหาขึ้นแล้วทดลองใช้
 - คิดวิธีการพัฒนารูปแบบการสอนวิธีใหม่ ๆ ขึ้นใช้ในการแก้ปัญหา
 - นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา
 - วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา แล้วดำเนินการศึกษาค้นคว้าหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

แบบทดสอบคุณลักษณะที่ 1

อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด
สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

คำชี้แจง: ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตอบคำถามต่อไปนี้ทุกข้อลงในกระดาษคำตอบที่กำหนดให้

1. จงอธิบายแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำและผู้นำการเปลี่ยนแปลงพร้อมยกตัวอย่างและเสนอเหตุผลหรือข้อคิดเห็นประกอบ
2. จงอธิบายแนวคิดและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา พร้อมยกตัวอย่างและให้เหตุผลสนับสนุนให้ชัดเจน
3. จงอธิบายคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ พร้อมเสนอข้อคิดเห็นและยกตัวอย่างประกอบ
4. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้อย่างไร

แบบทดสอบคุณลักษณะที่ 2

ความสามารถในการตีความเชื่อมโยงและเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระฉับกระฉวย

สถานการณ์ที่ 1: ให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาศาสนการณ์ต่อไปนี้ให้เข้าใจ แล้วตอบคำถามลงในกระดาษคำตอบที่กำหนดให้

ครูอริย์เป็นครูสอนวิชาสังคมศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ได้มาขอรับคำปรึกษาจากครูผ่องพรรณซึ่งเป็นครูแกนนำครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนถึงสภาพปัญหาการจัดการกิจกรรม การเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยครูอริย์เล่าให้ครูผ่องพรรณฟังในประเด็นเกี่ยวกับตัวเธอเอง ไม่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้ในขณะที่ทำการสอน โดยเฉพาะในช่องการสอนเนื้อหาสาระ นักเรียนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมไม่ตั้งใจเรียน เช่น คุยกัน ส่งเสียงดัง บางคนเหม่อลอยเดินมาขออนุญาตไปห้องน้ำ หลับ เป็นต้น และไม่ชอบแสดงความคิดเห็นเมื่อครูถาม หรือเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นไม่ร่วมกิจกรรมที่ครูมอบหมายให้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำลงเนื่องจาก บางคนเบื่อหน่ายต่อการเรียน ขาดเรียนบ่อย เฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น และขาดความรับผิดชอบ

คำถามสถานการณ์ที่ 1

1. ปัญหาของครูอริย์คืออะไร
2. สาเหตุที่ทำให้ครูอริย์ประสบปัญหามีอะไรบ้าง
3. มีบุคคลใดบ้าง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาของครูอริย์
4. บรรยากาศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอริย์เป็นอย่างไร
5. จงเปรียบเทียบสภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนประเด็นการควบคุมชั้นเรียนของครูอริย์กับท่านแล้ววิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่าง พร้อมทั้งวิเคราะห์สาเหตุของความเหมือนและความต่างต่างนั้น ๆ
6. ปัญหาที่ครูอริย์กำลังประสบอยู่เปรียบได้กับปัญหาอะไรของสังคมไทยที่กำลังเผชิญอยู่ อธิบาย และยกตัวอย่างประกอบ
7. แนวทางในการแก้ไขปัญหาของครูอริย์ มีแนวทางใดบ้างให้นำเสนอแนวทางที่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างตรงประเด็น และสามารถปฏิบัติได้ง่าย แก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

สถานการณ์ที่ 2: ให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาดูงานการดำเนินงานต่อไปนี้อย่างเข้าใจ แล้วตอบคำถามลงในกระดาษที่กำหนดให้

ครูสมพงษ์เป็นครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งมีหน้าที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูสมพงษ์ได้ดำเนินการจัดทำโดยลงในแบบบันทึกข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน เก็บไว้ในแฟ้มร่วมกับเอกสารอื่น ๆ วันหนึ่งผู้อำนวยการโรงเรียน ได้ขอข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและประวัติของนายสาธิต ซึ่งเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ครูสมพงษ์เป็นครูประจำชั้นเพื่อนำไปประกอบการดำเนินการของทุนสนับสนุนการเรียนของนายสาธิต ปรากฏว่า ครูสมพงษ์หาข้อมูลของนายสาธิตไม่เจอ นอกจากนี้ข้อมูลของนักเรียนคนอื่น ๆ ก็จะถูกจัดกระจายแยกแ่การสืบค้น บางคนก็หาไม่เจอ ส่งผลให้ครูสมพงษ์ถูกตำหนิจากผู้อำนวยการโรงเรียนในเรื่องของการทำข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียนหาย ทำให้ทางโรงเรียนไม่สามารถส่งข้อมูลสารสนเทศส่วนบุคคลของนายสาธิตเพื่อประกอบการขอรับทุนสนับสนุนการศึกษาได้ทันตามกำหนดการ

คำถามสถานการณ์ที่ 2

1. ปัญหาของครูสมพงษ์คืออะไร
2. สาเหตุที่ทำให้ครูสมพงษ์ประสบปัญหา มีสาเหตุมาจากอะไรบ้าง
3. มีบุคคลใดบ้าง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาของครูสมพงษ์
4. สภาพของการจัดทำข้อมูลสารสนเทศในงานธุรการประจำชั้นเรียนของครูสมพงษ์

เป็นอย่างไร

5. จงเปรียบเทียบสภาพการจัดทำข้อมูลสารสนเทศในงานธุรการประจำชั้นเรียนของท่านกับครูสมพงษ์ว่าเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เพราะเหตุใด

6. ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอื่น ๆ จะพบปัญหาเหมือนกับครูสมพงษ์หรือไม่ อธิบายพร้อมยกตัวอย่างประกอบ

7. จงนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาของครูสมพงษ์ซึ่งควรจะเป็นแนวทางที่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน อยู่ในวิสัยที่จะปฏิบัติได้ง่าย และมีประสิทธิผลในการแก้ปัญหาได้อย่างตรงประเด็น

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง

1. ให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านในแต่ละข้อ
ของรายการประเมิน

2. ระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	ด้านคู่มือฝึกอบรม					
1.	จุดประสงค์มีความชัดเจน.....					
2.	รายละเอียดในคำชี้แจงการใช้คู่มือผู้เข้ารับการอบรม.....					
3.	รายละเอียดความเป็นมาของครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้.....					
4.	เนื้อหาสาระเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ คุณลักษณะความเป็นครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการ จัดการเรียนรู้ คำถามทบทวนความรู้ ความเข้าใจใน ตอนท้ายของแต่ละเนื้อหาสาระ.....					
5.	เนื้อหาเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม.....					
6.	เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์.....					
7.	เนื้อหา มีประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรม.....					
8.	การจัดเรียงลำดับเนื้อหาเหมาะสม.....					
9.	สัดส่วนของระยะเวลาในการอบรมกับเนื้อหาเหมาะสม.....					
10.	กิจกรรมการฝึกอบรมที่กำหนดไว้เหมาะสม.....					
11.	เอกสารประกอบในภาคผนวกท้ายเล่มของคู่มือผู้เข้ารับ การฝึกอบรม.....					
12.	การชี้แจงแนวทาง กระบวนการ ผลที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะได้รับของผู้ให้การฝึกอบรม.....					
	ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม					
13.	กิจกรรมการอบรมสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการอบรม					
14.	กิจกรรมการอบรมเหมาะสมกับผู้เข้าอบรม.....					
15.	ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรม.....					
16.	กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้และพัฒนาความเป็น ผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้.....					
17.	เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรและผู้เข้าอบรม.....					
18.	เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกันและ เรียนรู้อย่างมีความสุข.....					

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
19.	กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง.....					
20.	กิจกรรมหลากหลายเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีทักษะ ในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์.....					
21.	เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมกล้าคิด กล้าทำ และกล้านำเสนอ					
22.	เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจตนเองและผู้อื่น.....					
23.	เน้นการประยุกต์องค์ความรู้สู่การปฏิบัติจริง.....					
	ด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม					
24.	มีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการฝึกอบรม.....					
25.	เป็นผู้มีบุคลิกภาพดีและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม.....					
26.	มีศิลปะในการพูด การฟังและการใช้คำถาม - คำตอบ.....					
27.	มีความตั้งใจดำเนินการฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรม.....					
28.	มีความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาสาระการฝึกอบรม ที่รับผิดชอบ.....					
29.	นำเสนอเนื้อหาสาระทุกเรื่องให้สามารถเข้าใจได้ง่าย.....					
30.	มีทักษะการใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม.....					
31.	มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม.....					
32.	สามารถบูรณาการองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กับเนื้อหา สาระการฝึกอบรม.....					
33.	การดำเนินการฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรมบรรลุจุดประสงค์ การเรียนรู้.....					
34.	เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสแสดงออกอย่างทั่วถึง ความเป็นผู้นำในการดำเนินการฝึกอบรม.....					
35.	ความเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการดำเนินการฝึกอบรม.....					
36.	การกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรม การอบรม.....					
37.	ความสามารถในการสาธิตการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนตามหลักการและทฤษฎีในเนื้อหาการฝึกอบรม....					

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
38.	ความสามารถในการจัดและประเมินผลการอบรมตาม จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้..... <u>ด้านสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม</u>					
39.	ใบความรู้เหมาะสม.....					
40.	ใบงานเหมาะสม.....					
41.	โสตทัศนูปกรณ์เหมาะสม หลากหลายและเพียงพอ.....					
42.	สถานที่ฝึกอบรมเหมาะสม.....					
43.	เน้นให้ผู้รับการอบรมศึกษาค้นคว้าจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อย่างหลากหลาย..... <u>ด้านการวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม</u>					
44.	การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การอบรม					
45.	ความชัดเจนของวิธีการวัดและประเมินผลการอบรม.....					
46.	วิธีการวัดและประเมินผลระหว่างอบรมเหมาะสม.....					
47.	วิธีการวัดและประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมเหมาะสม					
48.	การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่เหมาะสม.....					
49.	การนิเทศ ติดตาม กำกับและสอนแนะในระหว่าง การปฏิบัติงานที่เหมาะสม.....					
	<u>ด้านสถานที่</u>					
50.	การจัดสถานที่ฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรมตลอด การฝึกอบรม.....					
51.	การจัดบริการอาหารว่างและอาหารกลางวันตลอดการ ฝึกอบรม.....					
52.	การจัดบรรยากาศการฝึกอบรมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้.....					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ.....
.....
.....
.....

แบบประเมินคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ด้านการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

ชื่อ-สกุล โรงเรียน.....
อำเภอ จังหวัด เขตพื้นที่การศึกษา

ตำแหน่ง/วิทยฐานะ

คำชี้แจง

1. ให้ผู้ประเมินดำเนินการประเมินคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้เข้ารับการอบรม

2. การให้คะแนน ให้ผู้ประเมินตามคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ในแต่ละตัวชี้วัด โดยให้คะแนนในช่องคะแนนที่ได้ตามคำอธิบายในแต่ละระดับคะแนน (Rubric)

คุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์ และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 อธิบายแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเข้าใจ ถูกต้อง ชัดเจน

คำอธิบาย: ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สามารถอธิบายสาระสำคัญของแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างถูกต้อง ชัดเจน อันเป็นการแสดงถึงความเข้าใจในสาระสำคัญของแนวคิด และทฤษฎี และสามารถยกตัวอย่างประกอบได้อย่างเหมาะสม เข้าใจง่าย ถูกต้อง และตรงประเด็นหรือตรงตามสาระสำคัญของทฤษฎี ตลอดจนสามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ถูกต้องและชัดเจน

ประเด็นการพิจารณา

1) สามารถอธิบายสาระสำคัญของแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน แสดงถึงความเข้าใจในสาระสำคัญของแนวคิดและทฤษฎี

คำอธิบายในแต่ละระดับคะแนน (Rubric)

ระดับ คะแนน	ระดับคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	คะแนนที่ได้
ระดับ 1	อธิบายแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้เล็กน้อย ไม่ตรงตามสาระสำคัญของแนวคิดและทฤษฎี	
ระดับ 2	อธิบายแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้บ้าง พอสมควรแต่ขาดสมบูรณ์และชัดเจนในสาระสำคัญของแนวคิด และทฤษฎี	
ระดับ 3	อธิบายแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ดี แต่ขาด การยกตัวอย่างประกอบ	
ระดับ 4	อธิบายแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจน ถูกต้อง ยกตัวอย่างประกอบได้เหมาะสม แต่ขาดการวิเคราะห์ เชื่อมโยงกับคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้าน การจัดการเรียนรู้	
ระดับ 5	อธิบายแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่าง ชัดเจน ถูกต้องตรงประเด็น ยกตัวอย่างประกอบได้เหมาะสม เข้าใจง่าย และสามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงกับคุณลักษณะความ เป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องตรง ประเด็น	

วิธีการประเมิน

1. การทดสอบ
2. การสัมภาษณ์

ตัวชี้วัดที่ 1.2 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาได้อย่าง เข้าใจ ถูกต้อง ชัดเจน

คำอธิบาย: ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สามารถอธิบายแนวคิดและทฤษฎีได้อย่าง
ถูกต้อง ชัดเจนที่แสดงถึงความเข้าใจในสาระสำคัญของแนวคิดและทฤษฎีจัดการเรียนรู้ตามแนว
ทางการปฏิรูปการศึกษาได้ตรงกับสาระสำคัญของแนวคิดและทฤษฎีตลอดจนตรงกับคุณลักษณะ
ความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

ประเด็นการพิจารณา

1) สามารถอธิบายแนวคิดและทฤษฎีอย่างถูกต้อง ชัดเจน ที่แสดงถึงความเข้าใจในสาระสำคัญของแนวคิดและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

คำอธิบายในแต่ละระดับคะแนน (Rubric)

ระดับ คะแนน	คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	คะแนน ที่ได้
ระดับ 1	อธิบายแนวคิดและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาได้เล็กน้อย ไม่ตรงตามสาระสำคัญของแนวคิดและทฤษฎี	
ระดับ 2	อธิบายแนวคิดและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาได้บ้างพอสมควรแต่ขาดความสมบูรณ์และชัดเจนในสาระสำคัญของแนวคิดและทฤษฎี	
ระดับ 3	อธิบายแนวคิดและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาได้ดี แต่ขาดการยกตัวอย่างประกอบเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ อธิบายแนวคิดและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาได้ชัดเจน ถูกต้อง ยกตัวอย่างประกอบได้	
ระดับ 4	อธิบายแนวคิดและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาได้ชัดเจน ถูกต้อง ยกตัวอย่างประกอบได้เหมาะสมแต่ขาดการวิเคราะห์เชื่อมโยงกับคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	
ระดับ 5	เหมาะสมและเข้าใจง่าย สามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงกับคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น	

วิธีการประเมิน

1. การทดสอบ
2. การสัมภาษณ์

คุณลักษณะที่ 2 สามารถตีความ เชื่อมโยง และเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระชับ

ตัวชี้วัด 2.1 ความสามารถในการตีความสถานการณ์ที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน อย่างเข้าใจและกระจ่างชัด

คำอธิบาย: ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ มีความสามารถในการแปลความสถานการณ์หรือเรื่องราวต่าง ๆ โดยทำความเข้าใจและกระจ่างชัดในเรื่องของความมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ของเรื่องราวนั้น ๆ ความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงของเรื่องราวปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาพปัญหาของการบริหารจัดการชั้นเรียนรวมทั้งการเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา

ประเด็นพิจารณา

1) การแปลความสถานการณ์หรือเรื่องราวต่าง ๆ ในการบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างเข้าใจและกระจ่างชัด

2) การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาของการบริหารจัดการชั้นเรียนกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาพปัญหาของการบริหารจัดการชั้นเรียน รวมถึงการเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา

คำอธิบายในแต่ละระดับคะแนน (rubric)

ระดับคะแนน	คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	คะแนนที่ได้
ระดับ 1	มีความสามารถในการแปลความสถานการณ์โดยระบุปัญหาและสาเหตุของปัญหาได้ไม่ตรงประเด็นปัญหา การเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานการณ์ยังไม่ชัดเจนและไม่สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานการณ์ในโรงเรียนของตนเองกับโรงเรียนอื่น ๆ ได้ รวมถึงการนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหายังไม่ชัดเจนและตรงประเด็น	
ระดับ 2	มีความสามารถในการแปลความสถานการณ์โดยระบุปัญหาและสาเหตุของปัญหาได้ตรงประเด็นเล็กน้อย การเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานการณ์ได้ชัดเจนบ้างบางองค์ประกอบ ความสามารถในการเปรียบเทียบสถานการณ์ในโรงเรียนของตนเองกับโรงเรียนอื่น ๆ ได้บ้างเล็กน้อย และนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาก็ได้เล็กน้อย	

ระดับคะแนน	คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	คะแนนที่ได้
ระดับ 3	มีความสามารถในการแปลความสถานการณ์โดยระบุปัญหาและสาเหตุของปัญหาได้ตรงประเด็นปานกลาง การเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานการณ์ได้ปานกลาง ความสามารถในการเปรียบเทียบสถานการณ์ในโรงเรียนของตนเองกับโรงเรียนอื่น ๆ ได้ปานกลางและนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ปานกลาง	
ระดับ 4	มีความสามารถในการแปลความสถานการณ์โดยระบุปัญหาและสาเหตุของปัญหาได้ตรงประเด็นมาก การเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานการณ์ได้มาก ความสามารถในการเปรียบเทียบสถานการณ์ในโรงเรียนของตนเองกับโรงเรียนอื่น ๆ ได้มากและนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาได้มาก	
ระดับ 5	มีความสามารถในการแปลความสถานการณ์โดยระบุปัญหาและสาเหตุของปัญหาได้ตรงประเด็นมากที่สุด การเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานการณ์ได้มากที่สุด ความสามารถในการเปรียบเทียบสถานการณ์ในโรงเรียนของตนเองกับโรงเรียนอื่น ๆ ได้มากที่สุด และนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาได้มากที่สุด	

คุณลักษณะที่ 3 สามารถประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิบัติการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล

ตัวชี้วัดที่ 3.1 ความสามารถในการประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิบัติการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน

ประเด็นการพิจารณา

- 1) การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีระบบโดยมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน
- 2) การใช้เทคนิควิธีสอนที่หลากหลายและเน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาได้

- 3) การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ
- 4) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถและความสนใจ

คำอธิบายในแต่ละระดับคะแนน (Rubric)

ระดับคะแนน	คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	คะแนนที่ได้
ระดับ 1	การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แต่ไม่เป็นระบบ ไม่ครบองค์ประกอบของแผนและแต่ละองค์ประกอบไม่สอดคล้องกัน ไม่มีการสอนแผนที่วางไว้	
ระดับ 2	การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นระบบโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน องค์ประกอบของแผนครบสมบูรณ์และสอดคล้องกัน แต่การใช้เทคนิคการสอนยังไม่หลากหลายและไม่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความสามารถความถนัดและความสนใจที่แตกต่างกัน ใช้เทคนิคการสอนตามแบบเดิมซ้ำ ๆ การเรียนการสอนไม่เร้าความสนใจของผู้เรียน	
ระดับ 3	การวางแผนการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน องค์ประกอบของแผนครบสมบูรณ์และสอดคล้องกันสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตามแผนที่วางไว้ มีการใช้เทคนิควิธีสอนหลายวิธีแต่ยังไม่ครอบคลุมในประเด็นที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง พัฒนาระบวนการคิดเน้นการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ขาดการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพและการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถและความสนใจ	
ระดับ 4	การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นระบบโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน องค์ประกอบของแผนครบสมบูรณ์และสอดคล้องกันวิธีสอนหลายวิธีครอบคลุมประเด็นในการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงพัฒนาระบวนการคิดและการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพแต่ยังขาดความหลากหลายของวิธีการ แต่ยังขาดการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถและความสนใจ	

วิธีการประเมิน/หลักฐานร่องรอย

1. การสัมภาษณ์ ครู ผู้บริหาร นักเรียน เพื่อนครูและหัวหน้ากลุ่มสาระ
2. สังเกตกระบวนการจัดการเรียนรู้และพฤติกรรมของนักเรียน
3. ตรวจสอบเอกสาร ดังต่อไปนี้
 - แผนการจัดการเรียนรู้
 - ผลงานนักเรียน
 - สื่อ และนวัตกรรมที่ใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้
 - บันทึกการนิเทศชั้นเรียนของผู้เกี่ยวข้อง
 - บันทึกหลังสอน
 - ผลงานทางวิชาการของครู เช่น บทความ เอกสารประกอบการสอน หรือคู่มือ

การจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ 3.2 มีความสามารถใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและผู้อื่น

คำอธิบาย: ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้มีความรู้และความสามารถแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียน และมีความสามารถในการใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาสาระของผู้เรียน

ประเด็นการพิจารณา

- 1) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง
- 2) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 3) ความสามารถในการใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่
หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาสาระและผู้เรียน

คำอธิบายในแต่ละระดับคะแนน (Rubric)

ระดับคะแนน	คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	คะแนนที่ได้
ระดับ 1	ครูมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียน การใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้แต่ยังไม่สามารถใช้แสวงหาความรู้และจัดทำสื่อการเรียนรู้ในการเรียนการสอนได้	
ระดับ 2	ครูมีความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง แต่ขาดการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ยังไม่เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนและผู้เรียน	
ระดับ 3	ครูมีความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียนและมีความสามารถในการใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้อย่างง่าย ๆ เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้	
ระดับ 4	ครูมีความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียนและมีความสามารถในการใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่ซับซ้อนได้แต่ขาดความหลากหลายและยังไม่เหมาะสมกับเนื้อหา ผู้เรียนและกิจกรรมการเรียนการสอนเท่าที่ควร	
ระดับ 5	ครูมีความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียนและมีความสามารถในการใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่ซับซ้อน มีความหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหา ผู้เรียนและกิจกรรมการเรียนการสอน	

วิธีการประเมิน/หลักฐานร่องรอย

1. การสัมภาษณ์ ครู ผู้บริหาร นักเรียน เพื่อนครูและหัวหน้ากลุ่มสาระ
2. สังเกตกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีและนวัตกรรม
การสอนที่ใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูผลิตหรือพัฒนา
3. ตรวจสอบเอกสาร ดังต่อไปนี้
 - แผนการจัดการเรียนรู้
 - รายงานผลการจัดการเรียนรู้
 - รายงานการทดลองใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ 3.3 มีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียน และอิงพัฒนาการของผู้เรียน

คำอธิบาย: ครูผู้สอนเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้มีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ที่กำหนดและหลายวิธี ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ใช้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและอ้างอิงได้ เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนมีคุณภาพตามหลักการวัดและประเมินผล มีการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง และมีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ประเด็นการพิจารณา

- 1) การวัดและประเมินผลผู้เรียนครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
- 2) การประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง
- 3) การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

คำอธิบายในแต่ละระดับคะแนน (Rubric)

ระดับคะแนน	คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	คะแนนที่ได้
ระดับ 1	วิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนสอดคล้องกับการเรียนรู้ที่กำหนด แต่ขาดความหลากหลาย การวัดและประเมินผลผู้เรียนยังไม่ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนไม่มีการใช้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและอ้างอิงได้ เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไม่มีการหาคุณภาพตามหลักการวัดและประเมินผล ไม่มีการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงและขาดการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้	
ระดับ 2	วิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนสอดคล้องกับการเรียนรู้ที่กำหนดแต่ขาดความหลากหลาย การวัดและประเมินผลผู้เรียนยังไม่ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนมีการตัดสินผลการเรียน โดยใช้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและอ้างอิงได้ ไม่มีการหาคุณภาพของเครื่องมือตามหลักการวัดและประเมินผล ไม่มีการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงและขาดการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ มีร่องรอยหลักฐานเชิงประจักษ์แต่ไม่ชัดเจน	
ระดับ 3	วิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนสอดคล้องกับการเรียนรู้ที่กำหนด แต่ขาดความหลากหลาย การวัดและประเมินผลผู้เรียนยังไม่ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนมีการตัดสินผลการเรียน โดยใช้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและอ้างอิงได้ มีการหาคุณภาพของเครื่องมือตามหลักการวัดและประเมินผล ไม่มีการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง แต่ขาดการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ มีร่องรอยหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน ตัวชี้วัดที่ 1,2,3 แต่ตัวชี้วัดที่ 4 ยังไม่ชัดเจน	

ระดับคะแนน	คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	คะแนนที่ได้
ระดับ 4	มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สอดคล้องกับการเรียนรู้ที่กำหนดที่หลากหลายวิธี การวัดและประเมินผลผู้เรียนสอดคล้องกับการเรียนรู้ที่กำหนด แต่ขาดความหลากหลาย การวัดและประเมินผลผู้เรียนยังไม่ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มีการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง มีเกณฑ์การประเมินผลงานชิ้นงานของผู้เรียนครอบคลุมตามมาตรฐานหรือเป้าหมายการเรียนรู้ แต่ขาดการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ และสะท้อนผลสู่ผู้เรียนเพื่อการพัฒนา มีร่องรอยหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนในตัวชี้วัดใน 1,2,3 และ 4 ขาดร่องรอยหลักฐานที่ชัดเจนในตัวชี้วัดที่ 5	
ระดับ 5	มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สอดคล้องกับการเรียนรู้ที่กำหนดที่หลากหลายวิธี การวัดและประเมินผลผู้เรียนสอดคล้องกับการเรียนรู้ที่กำหนด แต่ขาดความหลากหลาย การวัดและประเมินผลผู้เรียนยังไม่ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ มีร่องรอยหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกตัวชี้วัด	

วิธีการประเมิน/หลักฐานร่องรอย

1. การสัมภาษณ์ ครู ผู้บริหาร นักเรียน เพื่อนครูและหัวหน้ากลุ่มสาระ
2. สังเกตกระบวนการจัดการเรียนรู้
3. ตรวจสอบเอกสาร ดังต่อไปนี้
 - แผนการจัดการเรียนรู้
 - ผลสัมฤทธิ์และผลงานของนักเรียน
 - รายงานการสร้างและหาคคุณภาพของเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้
 - เครื่องมือวัดผลประเภทต่าง ๆ
 - รายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

คุณลักษณะที่ 4 สามารถวิพากษ์ ไตร่ตรอง ปรับความคิดเห็นและมีมุมมองที่แปลกใหม่
ลึกซึ้งหลายมุมมองและนำเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นการสร้างความรู้
ร่วมมือกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง

ตัวชี้วัด 4.1 มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์การเรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษาจากหลาย
มุมมอง

คำอธิบาย: มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น
สำคัญ การเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการเรียนรู้ของครู การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการ
จัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา รวมถึงการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตาม
แนวทางการปฏิรูปการศึกษา

ประเด็นการพิจารณา

1. การวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในด้าน
รูปแบบ เทคนิค วิธีการสอน การใช้สื่อและนวัตกรรมการสอนและการวัดและประเมินผลการ
จัดการเรียนรู้

คำอธิบายในแต่ละระดับคะแนน (Rubric)

ระดับคะแนน	คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	คะแนนที่ได้
ระดับ 1	จัดการเรียนรู้ของครู การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา	
ระดับ 2	การวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในด้านการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนของครูที่ชัดเจนและขาดการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้และแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และขาดการยกตัวอย่างที่เหมาะสมและสอดคล้อง	
ระดับ 3	การวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในด้านการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและด้านการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนของครู ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม และ	

ระดับคะแนน	คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	คะแนนที่ได้
	เทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่ชัดเจน แต่ขาดการวิเคราะห์สถานการณ์การวัดและขาดการยกตัวอย่างที่เหมาะสมและสอดคล้อง	
ระดับ 4	การวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในด้านการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนของครูที่ชัดเจน แต่ขาดการวิเคราะห์สถานการณ์การวัดและขาดการยกตัวอย่างที่เหมาะสมและสอดคล้อง	
ระดับ 5	การวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในด้านการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและด้านการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนของครู ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่ชัดเจน ถูกต้องและเหมาะสมมีการยกตัวอย่างที่เหมาะสมและสอดคล้องกับตัวชี้วัดทั้ง 4 ตัวชี้วัด	

วิธีการประเมิน/หลักฐานร่องรอย

1. การสัมภาษณ์ ครู ผู้บริหาร เพื่อนครูและหัวหน้ากลุ่มสาระ
2. ตรวจสอบเอกสาร ดังต่อไปนี้

- รายงานผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

- แผนการจัดการเรียนรู้
- บันทึกการนิเทศภายใน
- ผลงานทางวิชาการ เช่น บทความ เอกสารประกอบการสอน
- ผลงานนักเรียน

คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียน มีมนุษยสัมพันธ์ดีและช่วยให้ผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ

ตัวชี้วัด 5.1: สามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นหรือเข้าใจการมองโลกของผู้อื่น และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รวมถึงช่วยผู้อื่นและผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามความสามารถ

คำอธิบาย: เข้าใจผู้อื่นรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรามีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอย่างถูกต้อง เหมาะสม ตรงตามความรู้สึกของเขาและสามารถแสดงความรู้สึกนั้นแทนผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม รวมถึงช่วยผู้อื่นให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ

ประเด็นการพิจารณา

- 1) ความพึงพอใจต่อผู้อื่น
- 2) การแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้อื่น หรือต่อความคิดเห็นของผู้อื่น
- 3) วิเคราะห์เพื่อค้นหาข้อบกพร่องของผู้อื่นและหาวิธีการแก้ไขข้อบกพร่องนั้น ๆ
- 4) การเป็นสมาชิกของกลุ่มในฐานะผู้นำ และผู้ตามที่ดี

คำอธิบายในแต่ละระดับคะแนน (Rubric)

ระดับคะแนน	คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	คะแนนที่ได้
ระดับ 1	มีระดับความพึงพอใจต่อผู้อื่นในระดับน้อยที่สุด ขาดการแสดง ความชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้อื่น หรือต่อความคิดเห็นของผู้อื่นและขาดการวิเคราะห์เพื่อหาข้อบกพร่องของผู้อื่น รวมถึงขาดคุณลักษณะของการเป็นสมาชิกของกลุ่มในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดี	
ระดับ 2	มีระดับความพึงพอใจต่อผู้อื่นอยู่ในระดับน้อย มีการแสดง ความชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้อื่นอยู่ในระดับน้อย และการ วิเคราะห์เพื่อหาข้อบกพร่องของผู้อื่น รวมถึงคุณลักษณะของ การเป็นสมาชิกของกลุ่มในฐานะผู้นำผู้ตามที่ดีอยู่ในระดับน้อย	
ระดับ 3	มีระดับความพึงพอใจต่อผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลางมีการแสดง ความชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง และ มีการวิเคราะห์เพื่อหาข้อบกพร่องของผู้อื่น รวมถึงคุณลักษณะ ของการเป็นสมาชิกของกลุ่มในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดีอยู่ใน ระดับปานกลาง	
ระดับ 4	มีระดับความพึงพอใจต่อผู้อื่นอยู่ในระดับมากการแสดง ความ ชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้อื่นอยู่ในระดับมากและวิเคราะห์ เพื่อหาข้อบกพร่องของผู้อื่น รวมถึงคุณลักษณะของการเป็น สมาชิกของกลุ่มในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดีอยู่ในระดับมาก	

ระดับคะแนน	คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	คะแนนที่ได้
ระดับ 5	มีระดับความพึงพอใจต่อผู้อื่นอยู่ในระดับมากที่สุด มีการแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้อื่นอยู่ในระดับมากที่สุดและ มีการวิเคราะห์เพื่อหาข้อบกพร่องของผู้อื่น รวมถึงคุณลักษณะของการเป็นสมาชิกของกลุ่มในฐานะผู้นำ และผู้ตามที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด	

วิธีการประเมิน/หลักฐานร่องรอย

1. การสัมภาษณ์ ครู ผู้บริหาร เพื่อนครูและหัวหน้ากลุ่มสาระ
2. ตรวจสอบเอกสาร ดังต่อไปนี้

- รายงานผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

- แผนการจัดการเรียนรู้
- บันทึกการนิเทศภายใน
- ผลงานทางวิชาการ เช่น บทความ เอกสารประกอบการสอน

3. การประเมินตนเอง

คุณลักษณะที่ 6 เข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง

ตัวชี้วัดที่ 6.1 ความสามารถในการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ของตนเองและการทำงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง

คำอธิบาย: ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้มีความสามารถในการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในประเด็นการกำหนดรูปแบบและ เทคนิควิธีการสอนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ และการบูรณาการสาระ การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียนและทำงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง

ประเด็นการพิจารณา

- 1) การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเองในด้านเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนรู้
 - 1.1 การกำหนดรูปแบบ
 - 1.2 การวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้
 - 1.3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการวางแผนการจัดการเรียนรู้

1.4 การบูรณาการสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียนรู้

1.5 การทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง

คำอธิบายในแต่ละระดับคะแนน (Rubric)

ระดับคะแนน	คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	คะแนนที่ได้
ระดับ 1	ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดอ่อนของตนเองในด้านการกำหนดรูปแบบเทคนิค และวิธีการจัดการเรียนรู้ การออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้และบูรณาการสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียนและการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด วิเคราะห์ไม่ตรงประเด็นและขาดหลักฐานหรือร่องรอยที่แสดงถึงความสามารถตามตัวชี้วัด	
ระดับ 2	ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดอ่อนของตนเองในด้านการกำหนดรูปแบบเทคนิค และวิธีการจัดการเรียนรู้ การออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้และบูรณาการสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียนและการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย วิเคราะห์ไม่ตรงประเด็นและขาดหลักฐานหรือร่องรอยที่แสดงถึงความสามารถตามตัวชี้วัด	
ระดับ 3	ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดอ่อนของตนเองในด้านการกำหนดรูปแบบเทคนิค และวิธีการจัดการเรียนรู้ การออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้และบูรณาการสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียนและการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์ไม่ตรงประเด็นและมีหลักฐานหรือร่องรอยที่แสดงถึงความสามารถตามตัวชี้วัดแต่ไม่ครบสมบูรณ์	

ระดับคะแนน	คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	คะแนนที่ได้
ระดับ 4	ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดอ่อนของตนเองในด้านการกำหนดรูปแบบเทคนิค และวิธีการจัดการเรียนรู้ การออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้และบูรณาการสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียนและการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก วิเคราะห์ได้ตรงประเด็นเป็นส่วนใหญ่และมีหลักฐานหรือร่องรอยที่แสดงถึงความสามารถตามตัวชี้วัดแต่ไม่ครบ ยังขาดเพียงบางส่วน	
ระดับ 5	ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดอ่อนของตนเองในด้านการกำหนดรูปแบบเทคนิค และวิธีการจัดการเรียนรู้ การออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้และบูรณาการสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียนและการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด วิเคราะห์ได้ตรงประเด็นและมีหลักฐานหรือร่องรอยที่แสดงถึงความสามารถตามตัวชี้วัดครบสมบูรณ์	

วิธีการประเมิน/หลักฐานร่องรอย

1. การสัมภาษณ์ครู ผู้บริหาร เพื่อนครู และประเมินตนเอง
2. การสังเกต กระบวนการจัดการเรียนรู้ ตรวจเอกสารต่อไปนี้
 - แผนการจัดการเรียนรู้
 - หลักสูตรสถานศึกษา
 - โครงการที่เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้
 - บันทึกการเรียนรู้หลังการเข้ารับการอบรม

แบบสังเกตเพื่อประเมินคุณลักษณะ
ความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
(คุณลักษณะที่ 3)

ผู้สังเกต.....

ผู้รับการสังเกต

โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

คำชี้แจง

1. ให้ผู้สังเกตดำเนินการสังเกตครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
ในการปฏิบัติการเรียนการสอนในโรงเรียน
2. ประเมินผลการสังเกตตามคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้าน
การจัดการเรียนรู้ 5 ระดับคะแนน ดังนี้
 - 5 หมายถึง มีคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ใน
ระดับ มากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ใน
ระดับ มาก
 - 3 หมายถึง มีคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ใน
ระดับ ปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ใน
ระดับ น้อย
 - 1 หมายถึง มีคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ใน
ระดับ น้อยที่สุด

รายการสังเกต	ระดับคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้				
	5	4	3	2	1
1) มีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีระบบ โดยมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน					
2) มีการใช้เทคนิควิธีสอนที่หลากหลาย และเน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้					
3) มีการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ					
4) มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถและความสนใจ					
5) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและผู้อื่น					
6) มีการใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาสาระและผู้เรียน					
7) มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนครอบคลุมความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
8) มีการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง					
9) มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้					

**แบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ด้านการจัดการเรียนรู้**

ผู้สัมภาษณ์

ผู้รับสัมภาษณ์

โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เวลาที่สัมภาษณ์

**คุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้
อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน**

ประเด็นคำถาม

1. แนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีสาระสำคัญอย่างไรบ้าง
2. แนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงกับคุณลักษณะ
ความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างไรบ้าง
3. เพราะเหตุใดจึงต้องเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

**คุณลักษณะที่ 2 สามารถตีความ เชื่อมโยง และเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพ
ปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระจ่างชัด**

ประเด็นคำถาม

1. ในการบริหารจัดการชั้นเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน มีปัญหา
ทางไร และปัญหาดังกล่าวเกิดจากสาเหตุใดบ้าง

**คุณลักษณะที่ 3 สามารถประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนว
ปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์โดยมุ่ง
ถึงการบรรลุประสิทธิผล**

ประเด็นคำถาม

1. หลักการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา มีหลักการอย่างไร
2. ท่านนำหลักการหรือแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปประยุกต์ใช้
ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ อย่างไร

3. ท่านมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาอย่างไรบ้าง
4. ก่อนที่ท่านจะเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ท่านมีกระบวนการหรือขั้นตอนอย่างไร
5. ท่านใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างไรบ้าง

คุณลักษณะที่ 4 สามารถวิพากษ์ไตร่ตรอง ปรับความคิดเห็นและมีมุมมองที่แปลกใหม่ กิ่งและนำเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีการวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนหรือไม่ อย่างไร
2. ท่านมีวิธีการในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนอย่างไร

คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีกระบวนการหรือขั้นตอนในการวินิจฉัยปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างไร
2. ในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ท่านใช้วิธีการมีส่วนร่วมระหว่างครูและผู้เรียนหรือไม่ อย่างไร
3. ท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพอย่างไร
4. ท่านมีวิธีการวิเคราะห์ผู้เรียนอย่างไร และนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาหรือแก้ปัญหาผู้เรียน หรือไม่ อย่างไร
5. นอกจากเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ท่านส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนด้านอื่น ๆ ด้วยหรือไม่ เช่น ทักษะชีวิต คุณธรรมจริยธรรม การคิด เป็นต้น และท่านมีวิธีการส่งเสริมหรือพัฒนาอย่างไร

คุณลักษณะที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีวิธีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ อย่างไร
2. ท่านมีขั้นตอนในการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา อย่างไร

**แบบประเมินคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
สำหรับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงประเมินตนเอง**

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

ชื่อ-สกุล โรงเรียน

อำเภอ จังหวัด เขตพื้นที่การศึกษา

ตำแหน่ง/วิทยฐานะ

ตอนที่ 2 คุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
ต่อไปนี้ แล้วประเมินว่าท่านมีคุณลักษณะในแต่ละรายการอยู่ในระดับใด โดยใส่
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้าน
การเรียนรู้ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

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

คุณลักษณะที่ 5

รายการประเมิน	ระดับคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้				
	5	4	3	2	1
1) การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
2) การแสดงความชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นกระทำ ความดีหรือประสบความสำเร็จ					
3) เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยรู้จักเอาใจเขามา ใส่ใจเรา					
4) เข้าใจการมองโลกของผู้อื่น					
5) เห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยซึมซับความรู้สึกของ ผู้อื่นและแสดงความเข้าใจ ปลอดภัยกับผู้อื่น					
6) วิเคราะห์ผู้อื่นอยู่เสมอเพื่อทำความเข้าใจผู้อื่น อย่างถ่องแท้					
7) เมื่อผู้อื่นมีความรู้สึกดีใจ หรือเสียใจ สามารถ แสดงความรู้สึกเหล่านั้นแทนผู้อื่นได้อย่าง เหมาะสม					
8) วิเคราะห์เพื่อค้นหาข้อบกพร่องของผู้อื่น และ นำมาเป็นข้อมูลในการหาวิธีการแก้ไข ข้อบกพร่องนั้น ๆ อย่างตรงประเด็น					
9) เป็นผู้ตามที่ดี โดยยอมรับกฎ กติกาของกลุ่ม และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ					
10) เป็นผู้นำที่ดีของกลุ่มในการวางแผน ดำเนินการ และโน้มน้าวให้สมาชิกของกลุ่ม ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มด้วยความเต็มใจ					

คุณลักษณะที่ 6

รายการประเมิน	ระดับคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้				
	5	4	3	2	1
<p>1) ความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเองในด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามประเด็นต่อไปนี้</p> <p>1.1. การกำหนดรูปแบบการสอน เทคนิค และวิธีการสอน</p> <p>1.2. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาการจัดการเรียนการสอน</p> <p>1.3 การวางแผนการจัดการเรียนรู้</p> <p>1.4 การออกแบบการเรียนรู้</p> <p>1.5 การบูรณาการสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียน</p> <p>1.6 ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียนตามกระบวนการและขั้นตอนของการวิจัย</p>					

ภาคผนวก ข

ค่าสถิติคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 54 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์การเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ประเด็น การสัมภาษณ์	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC
	1	2	3	4	5		
ข้อ 1	1	1	1	1	1	5	1
ข้อ 2	0	1	1	0	1	3	0.6
ข้อ 3	1	1	1	1	1	5	1
ข้อ 4	1	1	1	1	1	5	1
ข้อ 5	0	1	1	1	1	4	0.8
ข้อ 6	1	1	1	1	1	5	1
รวม						27	5.4
เฉลี่ย						4.5	0.9

ตารางที่ 55 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้าน/ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC
	1	2	3	4	5		
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม							
1)	1	1	1	1	1	5	1
2)	1	1	1	0	1	4	0.8
3)	1	1	1	1	1	5	1
4)	1	1	1	1	1	5	1
ตอนที่ 2 คุณลักษณะความ เป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้							
1)	1	0	1	1	1	4	0.8
2)	1	1	1	1	1	5	1
3)	1	1	1	1	1	5	1
4)	1	1	1	1	1	5	1
5)	1	0	1	1	1	4	0.8
6)	1	1	1	1	1	5	1

ตารางที่ 55 (ต่อ)

ด้าน/ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC
	1	2	3	4	5		
ตอนที่ 3 รูปแบบหลักสูตร ฝึกอบรมครูผู้นำฯ							
หลักการ							
1)	1	1	1	1	1	5	1
2)	1	1	1	1	1	5	1
3)	1	1	1	1	0	4	0.8
4)	1	1	1	1	1	5	1
5)	1	1	1	1	1	5	1
6)	1	1	1	1	1	5	1
7)	1	1	1	1	1	5	1
วัตถุประสงค์							
1)	1	1	1	1	1	5	1
1.1)	1	1	1	1	1	5	1
1.2)	1	1	1	1	1	5	1
1.3)	1	1	1	1	1	5	1
1.4)	1	1	1	1	1	5	1
1.5)	1	1	1	1	1	5	1
1.6)	1	1	1	1	1	5	1
1.7)	1	1	1	1	1	5	1
2)	1	1	1	1	1	5	1
3)	0	1	1	1	1	4	0.8
4)	1	1	1	1	1	5	1
การวัดและประเมินผล							
1)	1	1	1	1	1	5	1
2)	1	1	1	1	1	5	1
3)	1	1	0	1	1	4	0.8
4)	1	1	1	1	1	5	1

ตารางที่ 55 (ต่อ)

ด้าน/ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC
	1	2	3	4	5		
4.3)	1	1	1	1	1	5	1
4.4)	1	1	1	1	1	5	1
4.5)	0	1	1	1	1	4	0.8
4.6)	1	1	1	1	1	5	1
4.7)	1	1	1	1	1	5	1
4.8)	1	1	1	1	1	5	1
เนื้อหาในรูปแบบหลักสูตร ฝึกอบรม	1	1	1	1	1	5	1
1)							
2)	1	1	1	1	1	5	1
2.1)	0	1	1	1	1	4	0.8
2.2)	1	1	1	1	1	5	1
2.3)	1	1	1	1	1	5	1
2.4)	1	0	1	1	1	4	0.8
2.5)	1	1	1	1	1	5	1
2.6)	1	1	1	1	1	5	1
2.7)	1	1	1	1	1	5	1
กิจกรรมการอบรม							
1)	1	1	1	1	1	5	1
2)	1	1	1	1	1	5	1
3)	1	1	1	1	1	5	1
4)	0	1	1	1	1	4	0.8
5)	1	1	1	1	1	5	1
6)	1	1	1	1	1	5	1
7)	1	1	1	1	1	5	1
8)	1	1	0	0	1	3	0.6
9)	1	1	1	1	1	5	1

ตารางที่ 55 (ต่อ)

ด้าน/ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC
	1	2	3	4	5		
บทบาทของวิทยากร							
1)	1	1	1	1	1	5	1
2)	1	1	1	1	1	5	1
3)	1	0	1	1	1	4	0.8
4)	1	1	1	1	1	5	1
5)	1	1	1	1	1	5	1
6)	1	1	1	1	1	5	1
7)	1	1	1	1	1	5	1
บทบาทของผู้เข้ารับกร							
อบรม							
1)	1	1	1	1	1	5	1
2)	1	1	1	1	1	5	1
3)	1	1	1	1	1	5	1
4)	1	1	1	0	1	4	0.8
5)	1	1	1	1	1	5	1
6)	1	1	1	1	1	5	1
7)	1	1	1	1	1	5	1
8)	1	1	1	0	1	4	0.8
9)	1	1	1	1	1	5	1
10)	1	1	1	1	1	5	1
รวม						370	75.2
เฉลี่ย						4.805	0.976

ตารางที่ 56 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินโครงสร้างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครู
 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏ

รายการประเมิน	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC
	1	2	3	4	5		
1. ปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร							
1.1)	0	1	1	0	1	3	0.6
1.2)	1	1	1	1	1	5	1
1.3)	1	1	1	1	1	5	1
2. หลักการของหลักสูตร							
2.1)	1	1	1	1	0	4	0.8
2.2)	1	1	1	1	1	5	1
2.3)	1	1	1	1	1	5	1
3. เป้าหมายของหลักสูตร							
3.1)	1	1	1	1	1	5	1
3.2)	1	0	1	1	0	3	0.6
3.3)	1	1	1	1	1	5	1
4. จุดประสงค์ของหลักสูตร							
4.1)	1	1	1	1	1	5	1
4.2)	1	1	1	0	1	4	0.8
4.3)	1	1	1	1	1	5	1
4.4)	1	1	1	1	1	5	1
5. เนื้อหาของหลักสูตร							
5.1)	1	1	1	1	1	5	1
5.2)	1	1	1	1	1	5	1
5.3)	1	0	1	1	1	4	0.8
6. กิจกรรมการฝึกอบรม							
6.1)	1	0	1	1	0	3	0.6
6.2)	1	1	1	1	1	5	1

ตารางที่ 56 (ต่อ)

รายการประเมิน	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC
	1	2	3	4	5		
6.3)	1	1	1	1	1	5	1
7. สื่อประกอบการฝึกอบรม							
7.1)	1	1	1	1	0	4	0.8
7.2)	1	1	1	1	1	5	1
7.3)	1	1	1	1	1	5	1
8. การประเมินผลหลักสูตร							
8.1)	1	1	1	1	1	5	1
8.2)	0	1	1	0	1	3	0.6
8.3)	1	1	1	1	1	5	1
รวม						113	22.6
เฉลี่ย						4.52	0.904

ตารางที่ 57 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC
	1	2	3	4	5		
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	0	1	1	1	4	0.8
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1

ตารางที่ 57 (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC
	1	2	3	4	5		
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	0	1	4	0.8
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	0	1	1	4	0.8
24	1	1	1	1	1	5	1
26	1	1	1	1	1	5	1
27	1	1	1	1	1	5	1
28	1	1	1	1	1	5	1
29	1	1	1	1	1	5	1
30	0	1	1	1	1	4	0.8
31	1	1	1	1	1	5	1
32	1	1	1	1	1	5	1
33	1	1	1	1	1	5	1
34	1	1	1	1	1	5	1
35	1	1	1	1	1	5	1
36	0	1	1	1	1	4	0.8
37	1	1	1	1	1	5	1
38	1	1	1	1	1	5	1

ตารางที่ 57 (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC
	1	2	3	4	5		
39	1	1	1	1	1	5	1
40	1	1	1	1	1	5	1
รวม						195	39
เฉลี่ย						4.875	0.975

ตารางที่ 58 แสดงค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบวัดความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ข้อที่	Ru	Rl	P	r	ข้อที่	Ru	Rl	P	r
1	13	3	0.38	0.50	21	18	6	0.60	0.70
2	13	5	0.48	0.45	22	14	9	0.58	0.35
3	15	8	0.48	0.35	23	16	6	0.55	0.50
4	14	8	0.58	0.30	24	15	4	0.48	0.55
5	14	6	0.55	0.40	25	15	2	0.43	0.65
6	13	5	0.45	0.50	26	13	5	0.45	0.30
7	14	4	0.45	0.50	27	14	2	0.40	0.60
8	17	6	0.58	0.45	28	15	5	0.50	0.60
9	18	4	0.55	0.70	29	13	5	0.45	0.50
10	14	9	0.58	0.35	30	15	4	0.48	0.45
11	15	8	0.50	0.45	31	18	5	0.58	0.65
12	14	7	0.58	0.25	32	15	8	0.58	0.35
13	13	8	0.53	0.35	33	14	7	0.53	0.45
14	14	7	0.53	0.45	34	18	4	0.55	0.70
15	19	7	0.53	0.60	35	15	7	0.55	0.40
16	17	7	0.60	0.50	36	15	4	0.48	0.45
17	15	3	0.45	0.60	37	17	8	0.58	0.45
18	17	6	0.58	0.55	38	14	7	0.63	0.45
19	18	5	0.58	0.55	39	15	4	0.53	0.45
20	14	4	0.45	0.40	40	13	5	0.48	0.40

ตารางที่ 59 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

ข้อที่	Ru	Rl	P	r	q	pq
1	15	8	0.58	0.35	0.43	0.24
2	18	4	0.55	0.70	0.45	0.24
3	17	7	0.60	0.50	0.40	0.24
4	17	6	0.58	0.55	0.43	0.24
5	14	4	0.45	0.40	0.55	0.24
6	14	9	0.58	0.35	0.43	0.24
7	15	4	0.48	0.55	0.53	0.24
8	13	5	0.45	0.50	0.55	0.24
9	18	6	0.58	0.45	0.43	0.24
10	14	9	0.58	0.35	0.43	0.24
11	14	2	0.40	0.60	0.60	0.24
12	13	5	0.45	0.50	0.55	0.24
13	17	8	0.58	0.45	0.38	0.23
14	15	4	0.53	0.45	0.53	0.24
15	12	3	0.45	0.55	0.63	0.23
16	13	5	0.48	0.45	0.53	0.24
17	14	8	0.58	0.30	0.45	0.24
18	15	8	0.50	0.45	0.43	0.24
19	13	8	0.53	0.35	0.48	0.24
20	19	7	0.53	0.60	0.35	0.24
21	18	5	0.58	0.65	0.43	0.24
22	14	7	0.53	0.45	0.48	0.24
23	15	7	0.55	0.40	0.45	0.24
24	15	3	0.45	0.60	0.55	0.24
25	18	5	0.58	0.55	0.43	0.24
26	18	6	0.60	0.70	0.40	0.24
27	16	6	0.55	0.50	0.45	0.24
28	15	2	0.43	0.65	0.58	0.24

ตารางที่ 59 (ต่อ)

ข้อที่	Ru	Rl	P	r	q	pq
29	14	4	0.45	0.50	0.55	0.24
30	18	4	0.55	0.70	0.45	0.24
31	13	5	0.45	0.30	0.55	0.24
32	15	5	0.50	0.60	0.50	0.25
33	15	4	0.48	0.45	0.53	0.24
34	14	7	0.63	0.45	0.48	0.24
35	13	5	0.48	0.40	0.55	0.24
36	13	3	0.38	0.50	0.60	0.24
37	15	8	0.48	0.35	0.43	0.24
38	14	6	0.55	0.40	0.50	0.25
39	14	7	0.58	0.25	0.48	0.24
40	14	7	0.53	0.45	0.48	0.24
$\sum pq$						9.81

ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบนี้เท่ากับ 0.93

การหาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สูตร KR_{20} ของ Kuder-Richardson

$$\text{จากสูตร} \quad r_u = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum pq}{S^2} \right]$$

$$S^2 = \frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}$$

หาค่า S^2 เมื่อ $N = 40$, $\sum x^2 = 22,409$, $(\sum x)^2 = (827)^2$

$$\text{แทนค่า} = \frac{40 \times (22,409) - (827)^2}{40(40-1)}$$

$$= \frac{881,960 - 681,929}{1,560}$$

$$= \frac{198,031}{1,560}$$

$$S^2 = 126.94$$

แทนค่าเมื่อ $K = 40$, $\sum pq = 9.81$, $S^2 = 126.94$

$$r_u = \frac{40}{40-1} \left[1 - \frac{9.81}{126.94} \right]$$

$$r_u = 0.93$$

ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครู
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ฉบับนี้มีค่าเท่ากับ 0.93

ตารางที่ 60 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบทดสอบคุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและ
ทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์
และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน

แบบทดสอบข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					$\sum R$	IOC
	1	2	3	4	5		
1	1	1	1	1	1	5	1
2	0	1	1	1	1	4	0.8
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
รวม						19	3.8
เฉลี่ย						4.75	0.95

ตารางที่ 61 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบทดสอบคุณลักษณะที่ 2 มีความสามารถในการ
 ตีความเชื่อมโยงและเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในเรื่องของ
 การบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระจำจัด

สถานการณ์/ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC
	1	2	3	4	5		
<u>สถานการณ์ที่ 1</u>							
<u>คำถามสถานการณ์ที่ 1</u>							
ข้อ 1.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อ 2.	1	1	0	1	1	4	0.8
ข้อ 3.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อ 4.	0	1	0	1	1	3	0.6
ข้อ 5.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อ 6.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อ 7.	1	1	1	1	1	5	1
<u>สถานการณ์ที่ 2</u>							
<u>คำถามสถานการณ์ที่ 2</u>							
ข้อ 1.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อ 2.	1	0	1	1	1	4	0.8
ข้อ 3.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อ 4.	1	1	0	1	1	4	0.8
ข้อ 5.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อ 6.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อ 7.	1	1	1	1	1	5	1
รวม						65	13
เฉลี่ย						4.642	0.928

ตารางที่ 62 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตร
ฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ด้าน/ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC
	1	2	3	4	5		
ด้านคู่มือการฝึกอบรม							
ข้อที่ 1.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 2.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 3.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 4.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 5.	1	0	1	1	1	4	0.8
ข้อที่ 6.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 7.	0	1	1	1	1	4	0.8
ข้อที่ 8.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 9.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 10.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 11.	0	1	0	1	1	3	0.6
ข้อที่ 12.	1	1	1	1	1	5	1
ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม							
ข้อที่ 13.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 14.	1	1	1	1	0	4	0.8
ข้อที่ 15.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 16.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 17.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 18.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 19.	1	1	0	1	1	4	0.8
ข้อที่ 20.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 21.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 22.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 23	1	0	1	1	1	4	0.8

ตารางที่ 62 (ต่อ)

ด้าน/ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC
	1	2	3	4	5		
ด้านความสามารถของวิทยากร ดำเนินการฝึกอบรม							
ข้อที่ 24.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 25.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 26.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 27.	1	1	1	0	1	4	0.8
ข้อที่ 28.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 29.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 30.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 31.	1	1	1	1	0	4	0.8
ข้อที่ 32.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 33.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 34.	1	1	0	1	1	4	0.8
ข้อที่ 35.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 36.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 37.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 38.	1	1	1	1	1	5	1
ด้านสื่อและอุปกรณ์ในการ ฝึกอบรม							
ข้อที่ 39.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 40.	0	1	0	0	1	3	0.6
ข้อที่ 41.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 42.	1	0	1	1	1	4	0.8
ข้อที่ 43.	1	1	1	1	1	5	1
ด้านการวัดผลและประเมินผล การฝึกอบรม							
ข้อที่ 44.	1	0	1	0	0	3	0.6
ข้อที่ 45.	1	1	1	1	1	5	1

ตารางที่ 62 (ต่อ)

ด้าน/ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC
	1	2	3	4	5		
ข้อที่ 46.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 47.	1	0	1	1	1	4	0.8
ข้อที่ 48.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 49.	0	1	1	1	1	4	0.8
ด้านสถานที่							
ข้อที่ 50.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 51.	1	1	1	1	1	5	1
ข้อที่ 52.	1	1	1	1	1	5	1
รวม						248	49.6

ตารางที่ 63 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ด้านการจัดการเรียนรู้ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

คุณลักษณะ/ตัวบ่งชี้	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC
	1	2	3	4	5		
<u>คุณลักษณะที่ 1</u>							
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1	1	1	1	1	1	5	1
ตัวบ่งชี้ที่ 1.2	1	1	1	1	1	5	1
<u>คุณลักษณะที่ 2</u>	1	0	1	1	1	4	0.8
<u>คุณลักษณะที่ 3</u>							
ตัวชี้วัดที่ 3.1	1	1	1	1	1	5	1
ตัวชี้วัดที่ 3.2	1	1	1	1	1	5	1
ตัวชี้วัดที่ 3.3	1	1	0	1	1	4	0.8
<u>คุณลักษณะที่ 4</u>	1	1	1	1	1	5	1
<u>คุณลักษณะที่ 5</u>	1	1	1	1	1	5	1
<u>คุณลักษณะที่ 6</u>	1	1	1	1	1	5	1
รวม						43	8.6
เฉลี่ย						4.77	0.95

ตารางที่ 64 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินคุณลักษณะความเป็นครู
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

รายการประเมิน	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC
	1	2	3	4	5		
<u>คุณลักษณะที่ 1</u> <u>ประเด็นคำถาม</u>							
1)	1	1	1	1	1	5	1
2)	1	0	1	1	1	4	0.8
3)	1	1	1	1	1	5	1
<u>คุณลักษณะที่ 2</u> <u>ประเด็นคำถาม</u>							
1)	1	1	1	1	1	5	1
<u>คุณลักษณะที่ 3</u> <u>ประเด็นคำถาม</u>							
1)	1	1	1	1	1	5	1
2)	1	1	0	1	1	4	0.8
3)	1	1	1	1	1	5	1
4)	1	1	1	1	1	5	1
5)	1	1	0	1	1	4	0.8
<u>คุณลักษณะที่ 4</u> <u>ประเด็นคำถาม</u>							
1)	0	1	1	1	0	3	0.6
2)	1	1	1	1	1	5	1
<u>คุณลักษณะที่ 5</u> <u>ประเด็นคำถาม</u>							
1)	1	1	1	1	1	5	1
2)	1	1	1	0	1	4	0.8
3)	1	1	1	1	1	5	1
4)	1	1	1	1	1	5	1

ตารางที่ 64 (ต่อ)

รายการประเมิน	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC
	1	2	3	4	5		
<u>คุณลักษณะที่ 6</u> ประเด็นคำถาม							
1)	1	1	1	1	1	5	1
2)	1	1	1	1	1	5	1
รวม						79	15.8
เฉลี่ย						4.647	0.929

ตารางที่ 65 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงประเมินตนเอง

รายการประเมิน	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC
	1	2	3	4	5		
<u>คุณลักษณะที่ 5</u>							
1)	1	0	1	1	1	4	0.8
2)	1	1	1	1	1	5	1
3)	1	1	1	1	1	5	1
4)	1	1	1	1	0	4	0.8
5)	1	1	1	1	1	5	1
6)	1	1	1	1	1	5	1
7)	1	1	1	1	1	5	1
8)	1	1	1	1	1	5	1
9)	1	0	1	1	1	4	0.8
10)	1	1	1	1	1	5	1
<u>คุณลักษณะที่ 6</u>							
1.1	1	1	1	1	1	5	1
1.2	1	1	1	0	1	4	0.8
1.3	1	1	1	1	1	5	1
1.4	0	1	1	0	1	3	0.6

ตารางที่ 65 (ต่อ)

รายการประเมิน	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC
	1	2	3	4	5		
1.5	1	1	1	1	1	5	1
1.6	1	1	1	1	1	5	1
รวม						74	14.8
เฉลี่ย						4.933	0.986

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างคู่มือการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

คู่มือการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ



นายภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์
 นิสิตปริญญาเอกครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
 สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำนำ

คู่มือการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับวิทยากรและผู้ดำเนินการฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้และประกอบการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาการจัดการ นโยบายและความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในคู่มือนี้มีรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมฯ แบ่งกลุ่มเนื้อหาออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

- ตอนที่ 1 การดำเนินการตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
- ตอนที่ 2 รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
- ตอนที่ 3 หน่วยการเรียนรู้
- ตอนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

คำชี้แจง

ในการดำเนินการฝึกอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้ดำเนินฝึกอบรมจะต้องศึกษาคู่มือการใช้ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ในทุกรายการละเอียดทั้ง 4 ตอนก่อนดำเนินการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ในคู่มือนี้ ได้กำหนดให้มีผู้ที่เกี่ยวข้องใน การพัฒนา ซึ่งหมายถึงผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ร่วมกับผู้วิจัย และผู้ช่วยวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน และครูในโรงเรียน รูปแบบหลักการฝึกอบรมนี้ มีลักษณะเด่นคือ เป็นรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ กิจกรรมการฝึกอบรมเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง การทำงานเป็นกลุ่ม ฝึกคุณลักษณะการเป็นผู้นำและผู้ตามในกลุ่มที่ดี วิทยากรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ในการออกแบบหลักการของหลักสูตร เป็นการบูรณาการแนวคิดการออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับการออกแบบการเรียนรู้โดยใช้ผลลัพธ์ปลายทางเป็นฐาน ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมและทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ส่วนกิจกรรมการฝึกอบรมเน้นการฝึกปฏิบัติจริง โดยการนำสถานการณ์ปัญหาาร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาในรูปแบบของการจัดการทำโครงการ มีกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น แบ่งกลุ่มอภิปราย จัดทำโครงการ สาธิต วิเคราะห์ กรณีศึกษา นำเสนอ ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือการใช้รูปแบบหลักสูตรการฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ฉบับนี้คงจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ดำเนินการฝึกอบรมตามรูปแบบหลักสูตรนี้ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาครูเพื่อความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ต่อไป

การ ดำเนินการตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 1

การดำเนินการฝึกอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบหลักสูตรให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ โดยเฉพาะขั้นตอนของการฝึกอบรมในแต่ละขั้นตอนและการดำเนินการตามกิจกรรมของการฝึกอบรมในแต่ละหน่วย เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบหลักสูตรและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด นอกจากนี้จะต้องศึกษาแนวทางการดำเนินการฝึกอบรม ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะเด่นของรูปแบบหลักสูตร โดยเฉพาะหลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม การเตรียมตัวของผู้ดำเนินการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ข้อควรคำนึงในการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

ในการจัดการฝึกอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมควรคำนึงถึงหลักหรือประเด็นสำคัญในการจัดฝึกอบรม ดังนี้

1. ในการฝึกอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ก่อนอื่นผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องศึกษาหลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจแก่นความรู้ มีความเข้าใจที่ทันท่วงทีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา สามารถปฏิบัติและเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยผู้ดำเนินจัดอบรมจะต้องศึกษาคูณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ให้เข้าใจ อันจะเป็นการดำเนินการตามขั้นตอนของการฝึกอบรมทุกขั้นตอน เพื่อพัฒนาครูผู้เข้ารับการอบรมให้มีคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้

ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ได้กำหนดกิจกรรมอย่างหลากหลายโดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการอบรมภาคทฤษฎีในห้องฝึกอบรม ซึ่งเริ่มต้นด้วยการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียน รูปแบบการจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการฝึกอบรมในระยะที่ 1 ใช้กิจกรรมที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่

การวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา การจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาโดยเน้นการรับใช้สังคม การสังเกตตัวแบบ การสาธิต ฝึกปฏิบัติ การกำกับตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง การนำตนเองและศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การพัฒนาตนเองและการบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการนำไปประยุกต์ใช้

การอบรมระยะที่ 2 การนิเทศ ติดตามผล เป็นการฝึกอบรมภาคสนามโดยผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในระยะที่ 1 ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในสถานการณ์การสอนในชั้นเรียน ซึ่งเป็นการดำเนินการตามกิจกรรมในโครงการที่วางแผนไว้ โดยวิทยากรและผู้วิจัยดำเนินการนิเทศ ติดตาม ให้การสอนแนะสาธิต แนะนำช่วยเหลือในการนำหลักการไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยใช้หลักกัลยาณมิตรนิเทศ และมีกิจกรรมการประชุมสัมมนากลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

2. ในกระบวนการฝึกอบรมต้องยึดผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น เป็นผู้ลงมือกระทำด้วยตนเอง ผู้เข้ารับการอบรมจะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ได้ทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และในระหว่างการฝึกอบรมภาคสนามจะต้องส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีการกำกับและนำตนเองในการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้มีการวางแผน กำกับ ตรวจสอบและประเมินตนเองในการดำเนินบทบาทของครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

3. ในการจัดการอบรมนั้นบรรยากาศในการฝึกอบรมควรเป็นบรรยากาศที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้สึกผ่อนคลาย มีความสบายใจ กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ วิทยากรผู้ให้การอบรมต้องทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้สึกว่าเป็นการอบรมที่อบอุ่น มีความเป็นกันเอง มีความรู้สึกปลอดภัย กล้าที่จะแสดงออก ผู้ให้การอบรมต้องส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย กระบวนการกลุ่ม เคารพให้ศักดิ์ศรีของความเป็นผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่ มีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

แนวการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

1. การจัดอบรมแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการอบรมภาคทฤษฎีในห้องฝึกอบรมและมีการศึกษานอกสถานที่ตามกิจกรรมการฝึกอบรมที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ในการอบรมระยะที่ 1 ใช้กิจกรรมการอบรมที่หลากหลาย เช่น การวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา การจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาโดยเน้นการรับใช้สังคม การสังเกตตัวแบบ การสาธิต ฝึกปฏิบัติ การกำกับตัวเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง การนำตนเองและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การพัฒนาตนเองและการบูรณาการองค์ความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ ผู้นำเดินการอบรมควรศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมให้เข้าใจ โดยเฉพาะแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมและองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ก่อนการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่ง การอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมนี้ เป็นการอบรมที่เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง เน้นการมีส่วนร่วม การนำตนเอง การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การจัดทำโครงการและปฏิบัติตามโครงการรับใช้สังคมการจัดบรรยากาศในการฝึกอบรมเป็นบรรยากาศที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกผ่อนคลายเป็นกันเอง เป็นประชาธิปไตยและกล้าแสดงออกยึดหลักการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ และทำการประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ก่อนการเข้ารับการอบรม 1 ครั้ง

2. แนวทางการดำเนินการฝึกอบรมระยะที่ 2 การนิเทศ ติดตามผล เป็นการต่อยอดในการพัฒนาและติดตามความคงอยู่ของการจัดการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมในสถานการณ์การสอนจริง ซึ่งเป็นการดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางและวิธีการที่กำหนดไว้ใน โครงการวิทยากร และผู้วิจัยดำเนินการออกนิเทศ ติดตาม ประเมินตามกิจกรรมการนิเทศ 4 ระยะ ซึ่งเป็นกิจกรรมการนิเทศประกอบด้วยการจัดประชุมสัมมนาก่อนการนิเทศ การสาธิต สังเกต แนะนำ การสัมมนา กลุ่มย่อยโดยใช้การเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน (Learning on the Job) และการนิเทศแบบคลินิก เน้นการมีส่วนร่วมการให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรงและการสัมมนากลุ่มใหญ่เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

3. การเสนอผลการดำเนินงานตามโครงการของครูผู้เข้ารับการอบรมโดยใช้วิธีการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันสะท้อนความคิดเห็น สรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ และการจัดนิทรรศการ

4. บทบาทของวิทยากร มีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เช่น ช่วยเหลือชี้แนะ ปรึกษาประคอง จัดสถานการณ์ กระตุ้นและส่งเสริมด้วยเทคนิควิธีต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้เกิดการเรียนรู้อย่างเชื่อมโยง มีความหมาย และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

5. บทบาทของผู้เข้ารับการอบรม มีอิสระในการเลือกที่จะเรียนตามความต้องการที่แท้จริงของตนเองและมีความรับผิดชอบในการเรียน โดยเน้นการร่วมมือกัน การลงมือปฏิบัติและการยอมรับซึ่งกันและกัน

6. การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ในการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมใช้วิธีการและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย จำแนกตามคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ในแต่ละคุณลักษณะ ดังนี้

คุณลักษณะที่	วิธีการวัดผลและประเมินผล
คุณลักษณะที่ 1 อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจ ละเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน	การทดสอบและการสัมภาษณ์
คุณลักษณะที่ 2 สามารถตีความ เชื่อมโยง และเรียบเรียงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาเรื่องของการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเข้าใจและกระจ่าง	การทดสอบและการสัมภาษณ์
คุณลักษณะที่ 3 สามารถประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล	การตรวจเอกสารการสังเกตและการสัมภาษณ์
คุณลักษณะที่ 4 สามารถวิพากษ์ไตร่ตรอง ปรับความคิดเห็นและมุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้งและน่าเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง	การตรวจเอกสารและการสัมภาษณ์
คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ	การตรวจเอกสาร การสัมภาษณ์และการประเมินตนเอง
คุณลักษณะที่ 6 รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง	การตรวจเอกสาร การประเมินตนเอง การสัมภาษณ์ และการบันทึกของผู้เข้ารับการอบรม

เกณฑ์ในการประเมินคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
ใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

4.51-5.00 หมายถึง	มีลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับ สูงที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง	มีลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับ สูง
3.51-3.50 หมายถึง	มีลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับ ปานกลาง
2.51-2.51 หมายถึง	มีลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับ ต่ำ
1.51-2.50 หมายถึง	มีลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับ ต่ำที่สุด

ระยะเวลาในการวัดและประเมินผล กำหนดระยะเวลาดังนี้

ระยะก่อนการทดลอง

- 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ด้านการจัดการเรียนรู้ก่อนการอบรมระยะที่ 1
- 2) การประเมินคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 6
คุณลักษณะ

ระยะระหว่างการทดลอง

- 1) การประเมินคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 6
คุณลักษณะ ครั้งที่ 1
- 2) การประเมินคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 6
คุณลักษณะครั้งที่ 2
- 3) การประเมินคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 6
คุณลักษณะครั้งที่ 3

ในการประเมินแต่ละครั้ง ควรเว้นระยะห่างประมาณ 2 สัปดาห์

ระยะหลังการทดลอง

- 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ หลังการอบรมระยะที่ 1
- 2) การประเมินคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ทั้ง 6 ลักษณะ
- 3) การสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

แนวทางการดำเนินการฝึกอบรม

แนวทางในการดำเนินการฝึกอบรม มีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ระบุปัญหา วิเคราะห์และทำความเข้าใจกับปัญหา

แนวทางการดำเนินการ

1) วิทยากรควรใช้คำถามกระตุ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดแนวคิดในการวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ปัญหาที่วิทยากรนำเสนอ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา และทำความเข้าใจกับปัญหาอย่างชัดเจนและตรงประเด็น โดยเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการอบรม โดยเน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผล เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและสาเหตุของปัญหารวมถึงการนำไปสู่สมมติฐานที่สมเหตุสมผลกับสถานการณ์ปัญหานั้น

2) สถานการณ์ปัญหาควรเน้นสถานการณ์ปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในปัจจุบันที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงของผู้เข้ารับการอบรม

ขั้นตอนที่ 2 ตั้งสมมติฐานและศึกษาวิธีการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา

แนวทางการดำเนินการ

1) วิทยากรควรนำเสนอตัวอย่างการตั้งสมมติฐานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหาเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการตั้งสมมติฐานแก่ผู้เข้ารับการอบรม รวมถึงฝึกทักษะการตั้งสมมติฐานแก่ผู้เข้ารับการอบรม

2) ในการตั้งสมมติฐานควรใช้กิจกรรมกลุ่มและเน้นการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ

3) ในการศึกษาวิธีการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาคควรเน้นการอภิปรายโดยให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาจากประสบการณ์เดิมก่อน และจึงกระตุ้นให้ศึกษาค้นคว้าวิธีการจากใบความรู้และสรุปกิจกรรมโดยบูรณาการประสบการณ์

เดิมประสบการณ์ใหม่ที่ได้จากการอภิปรายและการศึกษาค้นคว้าใบความรู้มาสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ในเรื่องขององค์ประกอบและรายละเอียดของโครงการ

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาวิเคราะห์สาระวิชาการจากแหล่งเรียนรู้และกรณีศึกษา

แนวทางการดำเนินการ

1) วิทยากรควรจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้ในแนวคิด ทฤษฎี วิธีการหรือรูปแบบเกี่ยวกับการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย เช่น คำถามกระตุ้น การให้การเสริมแรง การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้กระตุ้นให้มีการคิด วิเคราะห์ อภิปรายในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2) เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมนำตนเองในการศึกษาค้นคว้าตามกิจกรรมที่กำหนดในรูปแบบหลักสูตร โดยมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้สรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

3) ในการนำเสนอกรณีศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และรูปแบบวิธีการของการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของวิทยากร ควรนำเสนอตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ง่ายต่อการเข้าใจ และสอดคล้องกับชีวิตประจำวันของผู้เข้ารับการอบรมและมีสื่อประกอบ เช่น วิดีทัศน์ ภาพหรือพาวเวอร์พอยด์ เป็นต้น และมีการใช้คำถามกระตุ้นการคิดระดับสูงเพื่อฝึกความเป็นผู้นำ เช่น ทำไม อะไร อย่างไร ส่งผลกระทบต่อใครบ้าง เป็นต้น

4) การแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์ (Jigsaw) ควรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมแบบสุ่มอย่างง่าย เช่น การจับสลากเพื่อคณะผู้เข้ารับการอบรมให้มีความแตกต่างกันในเรื่องความสามารถ ความถนัด โรงเรียน และตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น

5) ก่อนการดำเนินการตามกิจกรรมรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์ ควรอธิบายลำดับขั้นตอนของการทำกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจก่อนการดำเนินกิจกรรม

6) บทบาทของวิทยากรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เช่น อธิบายกระบวนการ ขั้นตอนของการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์ (Jigsaw) ให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจก่อนปฏิบัติกิจกรรมและเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมอภิปราย ซักถามและแสดงความคิดเห็น โดยเน้นการมีส่วนร่วม

7) ใบความรู้ของผู้เชี่ยวชาญเป็นเพียงตัวอย่างเนื้อหาสาระที่เสนอแนะเท่านั้น ผู้เข้ารับการอบรมสามารถศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ได้ หรือบูรณาการองค์ความรู้จากการอภิปรายกลุ่ม ภายใต้การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของวิทยากร

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์และเลือกโรงเรียนที่จะเข้าแก้ปัญหา

- 1) โรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์เพื่อเข้าไปดำเนินการแก้ปัญหาควรเป็นโรงเรียนที่ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติงานจริง
- 2) สภาพปัญหาของโรงเรียน ต้องเป็นปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาเท่านั้น

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำโครงการแก้ปัญหา

- 1) เน้นการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ในการวางแผนการจัดทำโครงการแก้ปัญหการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา
- 2) ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนทั้งวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม

ระยะที่ 2 การนิเทศ ติดตามผล ดำเนินการ 3 ขั้นตอนดังนี้

กิจกรรมในระยะที่ 2 เป็นการต่อยอดในการพัฒนาและติดตามความคงอยู่ของการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การสอนจริง เมื่อผู้เข้ารับการอบรมกลับไปดำเนินงานตามโครงการคือการจัดการเรียนรู้ที่โรงเรียนต่อเนื่องจากระยะที่ 1 มีแนวทางในการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 6 ดำเนินการตามโครงการ

- 1) ผู้เข้ารับการอบรมดำเนินกิจกรรมตามโครงการ โดยดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 5
- 2) วิทยากร และผู้วิจัยดำเนินการออกนิเทศ ติดตามประเมินตามกิจกรรมการนิเทศ 3 ระยะ โดยเริ่มจากการจัดประชุมสัมมนาก่อนการสังเกต เป็นการประชุมเพื่อวางแผนร่วมกัน โดยจัดทำสัญญาการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ ครูและผู้บริหารโรงเรียน โดยในสัญญาการนิเทศนั้นจะเป็นการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น วันที่ เวลา พฤติกรรมการสอน กิจกรรมการสังเกต แนะนำและสาธิตการสอน การเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากการนิเทศเพื่อสร้างความชัดเจนร่วมกัน ซึ่งการนิเทศทั้ง 3 ระยะจะมีกิจกรรมการนิเทศเหมือนกัน

3) การดำเนินการนิเทศ ติดตามผลนี้ เน้นหลักการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน (Learning on the Job) โดยความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียน ครูในโรงเรียนร่วมกิจกรรมแล้วบันทึกผลการสอน ความก้าวหน้า ปัญหาและข้อค้นพบที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติกิจกรรมการจัดการเรียนรู้รวมถึงวิธีการแก้ปัญหาและผลการแก้ปัญหา ซึ่งในขั้นนี้ผู้ดำเนินการโปรแกรมควรให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตามเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด การปฏิบัติต้องเป็นไปตามขั้นตอนและข้อตกลงระหว่างกัน ในการให้คำแนะนำควรใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารที่เข้าใจง่าย และมีความระมัดระวังในการใช้ภาษา

ควรจัดกิจกรรมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งการแลกเปลี่ยนอาจไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยระหว่างรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน หรือเวลาเข้าก่อนทำการสอนหรือหลังการสอนก่อนเลิกเรียนในแต่ละวัน ระหว่างครูผู้นำด้วยตนเอง ครูและผู้บริหาร โรงเรียนเพื่อการสะท้อนผลถึงสิ่งที่ปฏิบัติดี ปฏิบัติได้และสิ่งที่ยังเป็นปัญหาในการปฏิบัติกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ให้มีความชัดเจนและนำผลการสะท้อนมารวบรวมวิเคราะห์ สรุปหาแนวทางพัฒนาาร่วมกันต่อไป

4) หลักการนิเทศใช้แนวคิดการนิเทศแบบคลินิกโดยเน้นการมีส่วนร่วม การดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบซึ่งมีแนวทางในการนิเทศ ดังนี้

4.1 การนิเทศเป็นไปอย่างมีกลยุทรมิตรและทั่วถึง ผู้นิเทศจะต้องให้การนิเทศโดยใช้เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย สอนแนะทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่ผู้รับการนิเทศ ปฏิบัติการนิเทศโดยครูนิเทศครู ผู้บริหารนิเทศครู เพื่อให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ปัญหาในการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยให้คณะผู้รับการนิเทศต้องบันทึกความก้าวหน้าในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงปัญหาในการจัดการเรียนรู้ เพื่อที่จะนำมาถ่มมนาหาแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในการนิเทศลำดับต่อไป

4.2 นิเทศตามแผนดำเนินการ โปรแกรมโดยใช้เทคนิควิธีการนิเทศให้สอดคล้องกับกิจกรรมที่เกิดจากการกำหนดร่วมกัน

4.3 ทุกคนได้รับการนิเทศ ติดตามประเมินผลอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งผู้นิเทศจะต้องทำการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และผลการนิเทศร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร โรงเรียน แล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุง และร่วมกำหนดแนวทางพัฒนาต่อเนื่องเพื่อให้มีความเข้าใจที่คงทน ซึ่งต้องทำการประเมินระหว่างดำเนินการนิเทศและหลังการนิเทศแล้ว โดยให้ครูผู้รับการนิเทศทำการประเมินตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายทำการประเมินทุก 2 สัปดาห์ต่อ 1 ครั้ง แล้วนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ร่วมกัน

4.4 ให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรงเพื่อสร้างแรงจูงใจเพื่อฝึกความเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยการจัดนิทรรศการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอผลงานที่ภูมิใจหรือผลงานที่เป็นแบบอย่าง (Best Practice) ของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ให้คำชมเชย ให้เกียรติบัตรซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการคือ

1) การกำหนดกิจกรรมให้ความรู้เพิ่มเติมควรจัดในลักษณะของการแลกเปลี่ยนเพื่อการสร้างเครือข่ายในการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา

2) ตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินควรมาจากการกำหนดร่วมกันของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยคำนึงถึงความถูกต้องและมีความยุติธรรม โปร่งใส

3) เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ หรือสะท้อนผลการพัฒนาและเสริมแรงในเชิงบวก

- 4) วิทยากรกำหนดประเด็นปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมที่ยังไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์มาทำการวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นประเด็นสัมมนาร่วมกัน
- 5) อภิปราย เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนา
- 6) ตั้งคำถามกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็น
- 7) นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ที่ควรเป็นแบบอย่างแก่ครูผู้อื่น
- 8) ให้การเสริมแรงเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป เช่น ให้การยกย่อง ชมเชย เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 8 เสนอผลการดำเนินงานตามโครงการ

- 1) จัดการนำเสนอผลงาน โดยการประชุม สัมมนาและจัดนิทรรศการ
- 2) เน้นกิจกรรมที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การสะท้อนความคิดเห็น สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับ
- 3) สรุปการปฏิบัติตนตามคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนการปฏิบัติ โดยวิทยากรกระตุ้น สอบถาม เน้นให้คิด และให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้คำชี้แนะเกี่ยวกับการนำตนเองและการกำกับตนเองในการดำเนินบทบาทของการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้หลังเสร็จสิ้นการอบรม

**กำหนดการการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัย**

วัน/เวลา	หน่วยการเรียนรู้ที่	กิจกรรม
1/8 ชั่วโมง เวลา 08.30 น. – 20.30 น.	1 เขียนแห่ง อุดมการณ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. พิธีเปิดอบรม 2. วิทยากรแนะนำตัวเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์ กำหนดการ และวิธีการในการเข้ารับการอบรม 3. ทดสอบก่อนการอบรม 4. กิจกรรม “ส่งใจให้กัน” 5. นำเสนอเนื้อหา “แนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้” 6. กิจกรรม “เขียนแห่งอุดมการณ์”
2/6 ชั่วโมง เวลา 08.30 น. – 16.30 น.	2 พัฒนางานด้วยการ ปรับเปลี่ยน	<p>การอบรมระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ขั้นที่ 1 ระบุปัญหา วิเคราะห์และทำความเข้าใจกับปัญหา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การวิเคราะห์ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2. วิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา เรื่อง “ปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน” และร่วมกันตั้งสมมติฐาน 3. ฝึกปฏิบัติการวางแผนการแก้ปัญหาการเรียนการสอนในปัจจุบัน
3/6 ชั่วโมง เวลา 08.30 น. – 16.30 น.	3 พัฒนาผู้เรียนด้วย โครงการ	<p>ขั้นที่ 2 ตั้งสมมติฐาน ศึกษาวิธีการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เรียงลำดับความสำคัญและวิเคราะห์ อภิปรายสมมติฐาน 2. อภิปรายประเด็นปัญหาจากสถานการณ์ปัญหา “ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน” 3. ศึกษา วิเคราะห์วิธีการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา

วัน/เวลา	หน่วยการเรียนรู้ที่	กิจกรรม
		4. ศึกษา วิเคราะห์กรณีศึกษา เรื่องตัวอย่าง การเขียน โครงการเพื่อแก้ปัญหาการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน แล้วร่วมกันอภิปราย
4/6 ชั่วโมง เวลา 08.30 น. – 16.30 น.	4 ร่วมมือสอด ประสานเสริม ปัญญา	ขั้นที่ 3 ศึกษา วิเคราะห์สาระวิชาการ จากแหล่ง เรียนรู้และกรณีศึกษา 1. กิจกรรม “เสริมคุณค่า เติมเต็มความรู้” 2. อภิปราย สรุปประเด็นสำคัญที่ได้จาก กิจกรรม “เสริมคุณค่า เติมเต็มความรู้”
5/6 ชั่วโมง เวลา 08.30 น. – 16.30 น.	5 มุ่งพัฒนาผู้การเป็น ครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ขั้นที่ 4 วิเคราะห์และเลือกโรงเรียนที่จะเข้า แก้ปัญหา 1. ศึกษาดูงานรูปแบบการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่โรงเรียน เรณูนครวิทยานุกูล อำเภอเรณูนคร จังหวัด นครพนม 2. ร่วมกันอภิปรายสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จาก การศึกษาดูงาน 3. วิเคราะห์กรณีศึกษา เรื่อง “เรามาพัฒนา ผู้เรียนด้วยการทำวิจัยในชั้นเรียนกันเถอะและ ร่วมกันเลือกโรงเรียน”
6/6 ชั่วโมง เวลา 08.30 น. – 16.30 น.	6 แสดงแนวทางที่ ชัดเจน	ขั้นที่ 5 จัดทำโครงการแก้ปัญหา 1. การดำเนินการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษา 2. การนำเสนอโครงการและร่วมกันวิเคราะห์ ความเป็นไปได้ของโครงการ 3. ปรับปรุงแก้ไขโครงการ ”

วัน/เวลา	หน่วยการเรียนรู้ที่	กิจกรรม
2 เดือน	7 มุ่งเน้นการเรียนรู้ สู่ การปฏิบัติ	<p>ระยะที่ 2 การนิเทศ ติดตามผล</p> <p>ขั้นที่ 6 ดำเนินการตามโครงการ</p> <p>วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันวางแผนและจัดทำแผนการนิเทศ</p> <p>ขั้นที่ 7 การนิเทศ ติดตามผล</p> <p>ดำเนินการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการจัดกิจกรรม การนิเทศ ระยะที่ 1 ถึงกิจกรรมการนิเทศระยะที่ 3</p>
7 และ 8/12 ชั่วโมง เวลา 08.30 น. – 16.30 น. ของแต่ละวัน	8 กำหนดคุณลักษณะ ที่เด่นชัดของครู ผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้าน การจัดการเรียนรู้	<p>ขั้นที่ 8 เสนอผลการดำเนินงานตามโครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้เข้ารับการอบรม นำเสนอผลการดำเนินงานตามโครงการของตนเองต่อกลุ่มใหญ่คนละประมาณ 20 นาที โดยนำเสนอในรูปแบบของการอภิปรายกลุ่มและจัดนิทรรศการ 2. ร่วมกันสรุปประเด็นสำคัญของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 3. วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางหรือวิธีที่เหมาะสมที่สุดเพื่อกำหนดคุณลักษณะที่เด่นชัดของการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ เชื่อมโยงสู่การแก้ปัญหาและพัฒนาสู่การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 3 หน่วยการเรียนรู้

ในรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย หน่วยการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

- หน่วยการเรียนรู้ 1 เทียนแห่งอุดมการณ์
- หน่วยการเรียนรู้ 2 พัฒนางานด้วยการปรับเปลี่ยน
- หน่วยการเรียนรู้ 3 พัฒนาผู้เรียนด้วยโครงการ
- หน่วยการเรียนรู้ 4 ร่วมมือสอดประสานเสริมปัญญา
- หน่วยการเรียนรู้ 5 มุ่งพัฒนาสู่การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- หน่วยการเรียนรู้ 6 แสดงแนวทางที่ชัดเจน
- หน่วยการเรียนรู้ 7 มุ่งเน้นการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ
- หน่วยการเรียนรู้ 8 กำหนดคุณลักษณะที่เด่นชัดของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ด้านการจัดการเรียนรู้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เทียนแห่งอุดมการณ์

เวลา

8 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. อธิบายแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจละเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

การวัดและประเมินผล

1. การทดสอบ
2. สัมภาษณ์

เนื้อหา

1. การปฐมนิเทศผู้เข้ารับการอบรมในเรื่องวัตถุประสงค์ กำหนดการ และวิธีการในการเข้ารับการฝึกอบรม
2. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนที่ 1
 - 2.1 แนวคิดและทฤษฎีการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
 - 2.2 จรรยาบรรณวิชาชีพครูและการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ลงสู่ปฏิบัติการปฏิบัติงานจริง
 - 2.3 อุดการณ์แห่งการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

กิจกรรม

1. พิธีเปิดการอบรมและบรรยายพิเศษ เรื่อง ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
2. วิทยากรแนะนำตนเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์ กำหนดการ และวิธีการในการเข้ารับการฝึกอบรม

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคำแบบทดสอบก่อนเข้ารับการอบรม

4. ดำเนินการตามกิจกรรม “ส่งใจให้กัน” ตามใบกิจกรรมที่ 1.1 โดยให้จับคู่แล้วแจกกระดาษที่ตัดเป็นรูปหัวใจ แต่ละคู่สัมภาษณ์พูดคุยกันในประเด็นเกี่ยวกับข้อดีหรือจุดเด่นของตัวเอง จากนั้นเขียนข้อดีหรือจุดเด่นของตัวเองลงในกระดาษรูปหัวใจ จากนั้นแนะนำและเสนอจุดเด่นของกันและกันต่อกลุ่มใหญ่ แล้วแลกเปลี่ยนหัวใจซึ่งกันและกัน

5. ผู้เข้ารับการอบรมฟังการบรรยายเรื่อง แนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้และชมสื่อ Power Point และวีดิทัศน์ตัวอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาซึ่งเป็นคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ แล้วร่วมกันอภิปรายสนทนา ชักถาม

6. วิทยากรบรรยายสรุปให้ความรู้การนำหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครูและการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ลงสู่มิติของการปฏิบัติงานจริง

7. วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกันสรุปประเด็นสำคัญของแนวคิดและทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้และหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครูและความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ลงสู่มิติของการปฏิบัติงานจริง

8. ดำเนินการตามกิจกรรม “เทียนแห่งอุดมการณ์” โดยดำเนินการดังนี้

ผู้เข้ารับการพัฒนายืนเรียงแถวเป็นวงกลมในห้องอบรม 1 วง หัวแถวจุดเทียนชัยพนมมือ ตั้งกำหนดจิต อธิษฐาน ตัญญาความตั้งใจในการทำงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู แล้วส่งมอบเทียนจนครบทุกคน ปลายแถวนำเทียนส่งมอบพระครูปลัดธีรเดช เพื่อนำกล่าว การอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบอันยิ่งใหญ่แห่งอาชีพครู จากนั้นร่วมกันร้องเพลง “พระคุณที่สาม”

สื่อที่ใช้กิจกรรม

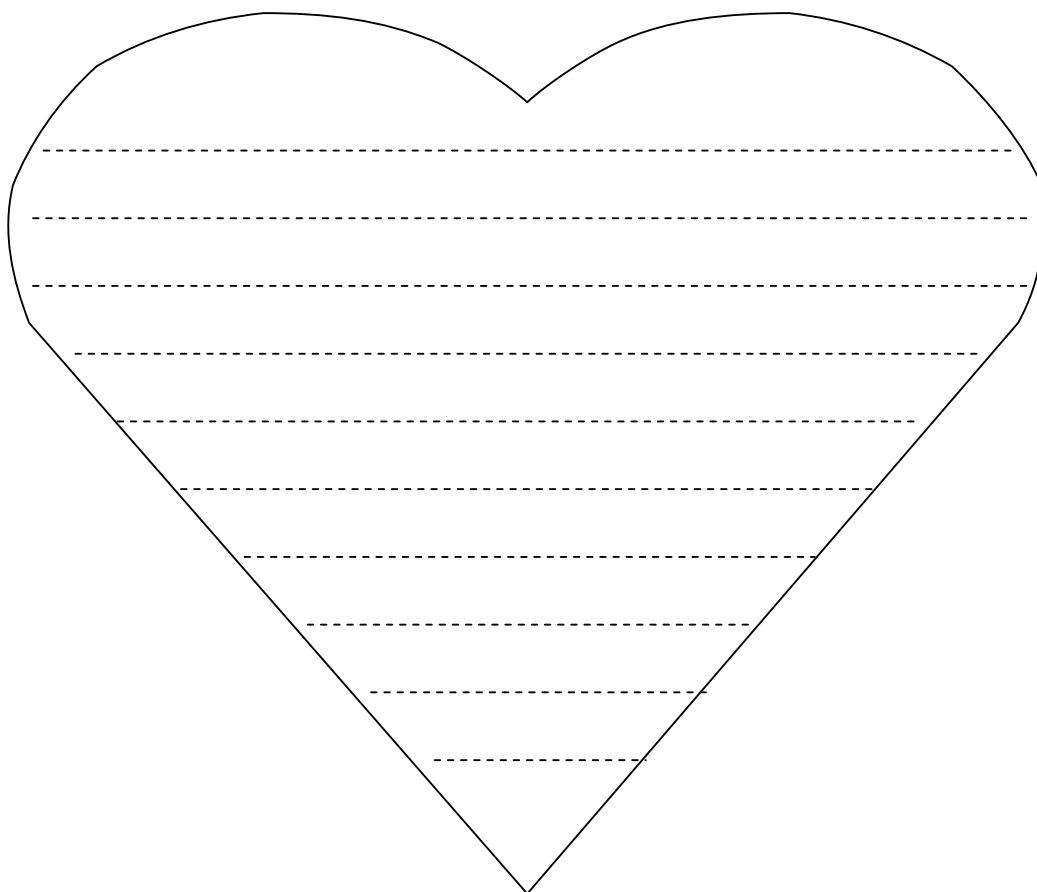
1. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเรื่อง ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
2. แบบประเมินคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้3.
3. ใบกิจกรรมที่ 1.1 “ส่งใจให้กัน”
4. ใบกิจกรรมที่ 1.2 “เทียนแห่งอุดมการณ์”
5. วีดิทัศน์ เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

ใบกิจกรรมที่ 1.1 “ส่งใจให้กัน”

คำชี้แจง

1. ให้ผู้เข้ารับการอบรมจับคู่แล้วแจกกระดาษที่ตัดเป็นรูปหัวใจ แต่ละคู่สัมผัสพู่คูกุ้ยกันในประเด็นเกี่ยวกับข้อดีหรือจุดเด่นของกลุ่มของตนเอง
2. เขียนข้อดีหรือจุดเด่นของกลุ่มตนเองในกระดาษรูปหัวใจจากนั้นแนะนำและเสนอจุดเด่นของกันและกันต่อกลุ่มใหญ่แล้วแลกเปลี่ยนหัวใจซึ่งกันและกัน

ให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็นว่าได้แนวคิดอะไรบ้างจากการปฏิบัติกิจกรรมส่งใจให้กัน



ใบกิจกรรมที่ 1.2 “เทียนแห่งอุดมการณ์”

คำชี้แจง

1. ผู้เข้ารับการอบรมยื่นเป็นวงกลม 1 วง
2. หัวแถวจุดเทียนชัยพนมมือตั้งกำหนดจิต อธิษฐาน สัญญา ความตั้งใจในการทำงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู แล้วส่งมอบเทียนจนครบทุกคน ปลายแถวนำเทียนส่งมอบ ดร.พระมหาวรณชัย พระวิทยากรเพื่อนำกล่าว การอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอันยิ่งใหญ่แห่งวิชาชีพครู จากนั้นร่วมกันร้องเพลง “พระคุณที่สาม”

เพลง “พระคุณที่สาม”

ครูบาอาจารย์ที่ท่านประทานความรู้มาให้
 อบรมจิตใจ ให้รู้ผิดชอบชั่วดี
 ก่อนจะนอนสวดมนต์อ่อนนวยทนต์
 ขอกุศลบุญบารมีส่งเสริมครูนี้ให้ร่มเย็น
 ครูมีบุญคุณจะต้องเทิดทูนเอาไว้เหนือเกล้า
 ท่านสั่งสอนเรา อบรมให้เราไม่เวียน
 ท่านอุทิศ ไม่คิดถึงความยากเย็น
 สอนให้รู้ชัดเจน ใฝ่แนะ ใฝ่แน่น มิได้อำพราง
 * พระคุณที่สาม งดงามแจ่มใส
 แต่ว่าใครหนอใคร เปรียบเปรยครูไว้ว่าเป็นเรื่องจ้ำง
 ถ้าหากจะคิด ยิ่งคิดยิ่งเห็นว่าผิดทาง
 มีใครไหนบ้างแนะนำแนวทางอย่างครู
 บุญเคยทำมาตั้งแต่ปางใด เรายกให้ท่าน
 ตั้งใจกราบกราน เคารพคุณท่าน กตัญญู
 โรคและภัย ออย่ามาแผ้วพานคุณครู
 ขอกุศลผลบุญก้ำขู ให้ครูมีสุขช่วนิรันดร...
 (ร้องซ้ำ) * ให้ครูมีสุขช่วนิรันดร...



หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 พัฒนางานด้วยการปรับเปลี่ยน

เวลา

6 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ การทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง

การวัดและประเมินผล

1. ทดสอบ
2. สัมภาษณ์
 - 2.1 การตอบคำถาม
 - 2.2 การอภิปราย

เนื้อหา

1. การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ตอนที่ 1
 - 1.1 สภาพปัจจุบันและปัญหาการเรียนการสอน
 - 1.2 แนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหาโดยใช้เทคนิคผังก้างปลา
 - 1.3 การตั้งสมมติฐานที่สามเหตุสมผลกับสถานการณ์ปัญหา

กิจกรรม

การอบรมระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 1 ระบุปัญหา วิเคราะห์และทำความเข้าใจกับปัญหา

1. แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนามากเป็นกลุ่ม ๆ ละประมาณ 5-8 คน
2. แต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายและวิเคราะห์ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนของตนเอง แล้วสรุปประเด็นสำคัญของปัญหาและสาเหตุของปัญหา
3. วิทยากรกำหนดสถานการณ์ปัญหาที่ 2.1 เรื่อง “ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน” ให้แต่ละกลุ่มอภิปราย และวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหาโดยจัดทำแผนภูมิแก๊งปลาตามใบกิจกรรมที่ 2.1 จากนั้นร่วมกันตั้งสมมติฐาน
4. แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา รวมทั้งการตั้งสมมติฐานของแต่ละกลุ่มต่อกลุ่มใหญ่ แล้วร่วมกันอภิปราย
5. แต่ละกลุ่มฝึกปฏิบัติการวางแผนการแก้ปัญหาการเรียนการสอนในปัจจุบันในฐานะเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยนำเสนอแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาที่ชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้ จากนั้นนำเสนอ แล้วร่วมกันอภิปรายหาแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทในห้องเรียนและมีความเป็นไปได้มากที่สุด

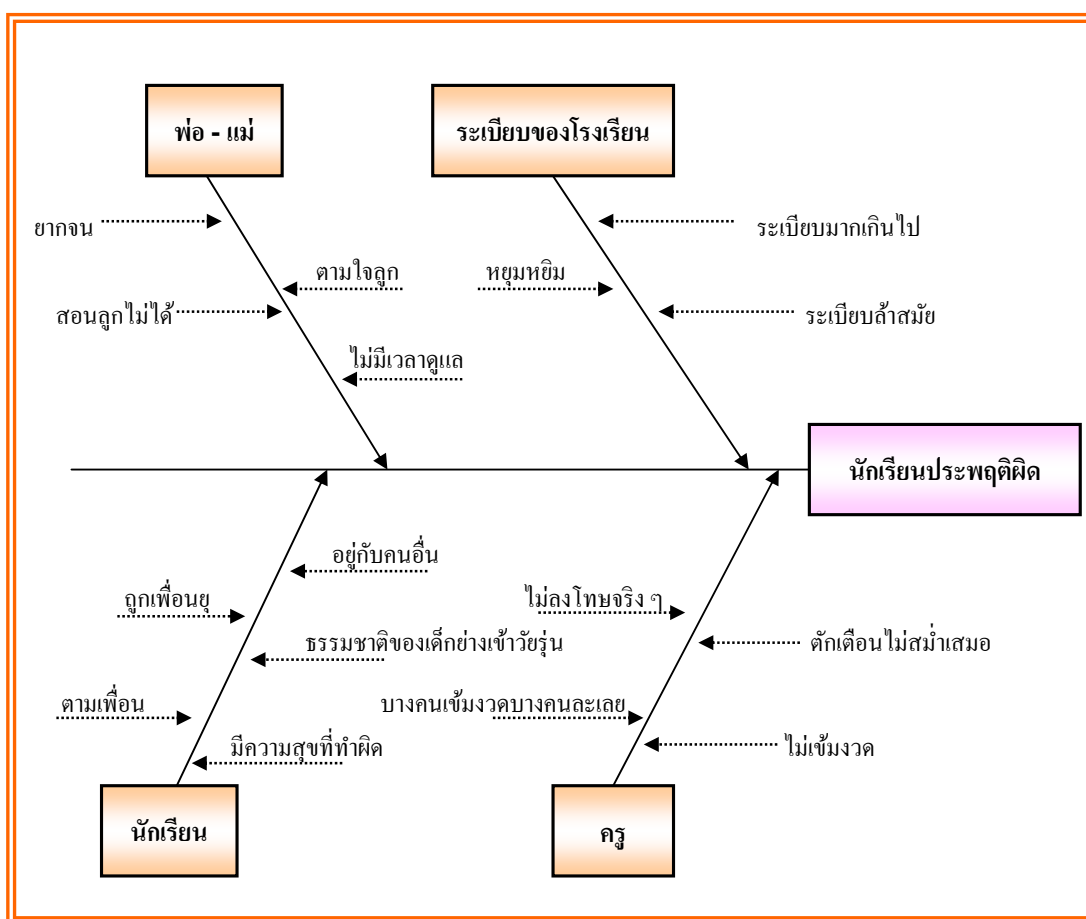
สื่อที่ใช้ในกิจกรรม

1. สถานการณ์ปัญหาที่ 2.1 เรื่อง “ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน”
2. ใบกิจกรรมที่ 2.1 ปัญหาและสาเหตุของปัญหาโดยใช้เทคนิคแก๊งปลา

ใบกิจกรรมที่ 2.1 ปัญหาและสาเหตุของปัญหา โดยใช้เทคนิคผังก้างปลา

คำชี้แจง

1. ให้ผู้เข้ารับการอบรม แบ่งกลุ่มออกเป็นกลุ่ม ๆ ละประมาณ 5-8 คน
2. แต่ละกลุ่มร่วมกันศึกษา วิเคราะห์และอภิปรายสถานการณ์ปัญหาที่ 2.1 เรื่อง “ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน” โดยอภิปรายและวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหาโดยจัดทำแผนภูมิ ก้างปลา ดังตัวอย่างผังก้างปลาหาสาเหตุของการประพฤติดีระเบียบวินัยของนักเรียน



3. ร่วมกันตั้งสมมติฐานแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว
4. แต่ละกลุ่มนำเสนอปัญหาและสาเหตุของปัญหา รวมทั้งการตั้งสมมติฐานของแต่ละกลุ่มต่อกลุ่มใหญ่ แล้วร่วมกันอภิปราย

สถานการณ์ปัญหาที่ 2.1

เรื่อง “ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน”

จากรายงานการประเมินผลการศึกษาที่ผ่านมาของโรงเรียนหนองอิแหวนวิทยาทำให้ครูสาวตรีเครียดกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้จนน่าตกใจ รวมถึงนักเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์หลายประการ เช่น ขาดระเบียบวินัย ขาดความสามัคคี ในหมู่คณะ เนื้อหาไม่ตั้งใจเรียน ขาดการใช้เหตุผล การคิด วิเคราะห์ได้ตรงตรงในการทำกิจกรรม กลุ่มต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนประพฤตินั้นที่ไม่เหมาะสมกับค่านิยมและวัฒนธรรมไทย ผู้อำนวยการเชิญครูสาวตรีเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือในเรื่องนี้ซึ่งผู้อำนวยการมีความเชื่อมั่นในตัวครูสาวตรีว่าจะต้องเป็นครูคนเดียวในทั้งหมด 10 คนของโรงเรียนที่จะช่วยแก้ปัญหาของโรงเรียนได้ เนื่องจากครูสาวตรีเป็นครูที่ขยัน อดทน และเสียสละอุทิศตนให้กับการเรียนการสอนตลอดมา ผู้อำนวยการจึงได้มอบหมายให้ครูสาวตรีหาวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาครูในโรงเรียนโดยให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาร่วมกับผู้อำนวยการโรงเรียน

จากภาระงานที่ผู้อำนวยการมอบหมายดังกล่าว ครูสาวตรีรู้สึกสับสนพยายามคิดวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาดังกล่าวโดยวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนแต่ละคน เริ่มจากครูสุรัชซึ่งเป็นครูชายที่อาวุโสสูงสุดในโรงเรียนในสายปฏิบัติการสอน ครูสุรัชขาดการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนการสอน ได้รับมอบหมายให้สอนวิชาภาษาไทยแต่ครูสุรัชไม่เคยศึกษาวิเคราะห์ความเข้าใจกับหลักสูตรและเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนเลย จึงสอนโดยวิธีบรรยายและให้นักเรียนทำแบบฝึกหัดท้ายบทเท่านั้น ส่วนครูคำผงซึ่งเป็นครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ เป็นครูที่ไม่ยอมรับนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ โดยคงยึดรูปแบบการสอนแบบบรรยายและยึดมั่นในรูปแบบเดิมเพราะมีความเชื่อว่า วิธีสอนแบบบรรยายและให้นักเรียนทำแบบฝึกหัดเป็นวิธีที่ดีแล้ว และตนเองเคยสอน โดยวิธีนี้มาตลอดไม่คิดที่จะเปลี่ยนวิธีสอน แม้ว่าจะได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมวิธีสอนคณิตศาสตร์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมก็ตาม

ทางด้านครูสมเกียรติซึ่งสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานและอาชีพและเทคโนโลยีก็เป็นครูที่ขาดการพัฒนาตนเองและยังใช้วิธีการสอนแบบเดิมคือแบบบรรยาย ครูวิระชัยไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการจัดการเรียนรู้ ครูวิระขาดความรับผิดชอบ ลาป่วยและขาดสมาธิในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูศรีเนตรปล่อยปละละเลยไม่สนใจนักเรียนและ

สอนโดยวิธีมอบหมายงานให้นักเรียนทำ ตัวครูเองหลบหลีกการสอนโดยแอบหนีห้องเรียน ไปถักโครเชอร์ที่ห้องสมุดของโรงเรียนเป็นประจำ นอกจากนี้ครูคนอื่นๆ ของโรงเรียนโดยส่วนใหญ่ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีสอน เนื้อหา ขาดความกระตือรือร้น ไม่อุทิศตนให้กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ขาดการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ขาดการวิเคราะห์ผู้เรียน ขาดทักษะในการจัดทำแผนการสอน การผลิตสื่อการสอนและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ซึ่งจัดได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญหรือปัญหาทุกขร้อนของโรงเรียนหนองอิแหงวิทยาสรรค์ที่จะต้องหาแนวทางแก้ไขปัญหาโดยเร่งด่วน ประกอบกับจากการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์เกิดจากสาเหตุสำคัญคือ ตัวครูผู้สอนไม่ปรับวิธีสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่สอนและตัวผู้เรียน โดยไม่ยอมรับนวัตกรรมการสอนใหม่ ไม่เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนเห็นความสำคัญของการพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของครูจึงมอบหมายให้ครูสาวิตรีเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ถ้าท่านเป็นครูสาวิตรี ท่านจะอย่างไร?

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 พัฒนาผู้เรียนด้วยโครงการ

เวลา

6 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ การทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง
2. มีความสามารถในการวิพากษ์ได้ตรงตรง ปรับความคิดเห็นและมุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้งและน่าเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในสถานการณ์จริง

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกต
 - ความสนใจ ความตั้งใจในการเข้าร่วมกิจกรรม
 - การนำเสนอหน้าที่ประชุมใหญ่
2. การสัมภาษณ์
 - การตอบคำถาม
 - การอภิปราย/ซักถาม

เนื้อหา

1. การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ตอนที่ 2
 - 1.1 จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้

กิจกรรม

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาวิธีการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา

1. นำสมมติฐานจากการทำกิจกรรมในหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 มาเรียงลำดับความสำคัญของ สมมติฐาน โดยอาศัยข้อมูลสนับสนุนจากความจริงและความรู้เดิมของสมาชิกในกลุ่มมาเป็นฐานใน การวิเคราะห์เพื่อเรียงลำดับความสำคัญของสมมติฐาน

2. วิทยากรนำการวิเคราะห์และอภิปรายสมมติฐานที่เรียงลำดับความสำคัญแล้ว
3. วิทยากรใช้คำถามกระตุ้น โดยศึกษาตัวอย่างการตั้งคำถามกระตุ้น และการกำหนดประเด็นปัญหาเพื่อประกอบการอภิปรายประเด็นปัญหาจากสถานการณ์ปัญหา “ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน” จากหน่วยการเรียนรู้ที่ 2
4. แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็น 8 กลุ่ม ๆ ละ 5 คน แต่ละกลุ่มศึกษาวิธีการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาจากใบความรู้ที่ 3.1 “การจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา”
5. แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอประเด็นที่ได้จากการศึกษาหรือการอภิปรายกลุ่มจากใบความรู้ที่ 3.1 “การจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา” ต่อที่ประชุมใหญ่
6. ร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดและองค์ประกอบของโครงการเพื่อแก้ปัญหา
7. แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็น 8 กลุ่ม ๆ ละ 5 คน แต่ละกลุ่มศึกษาครณศึกษาโครงการเพื่อแก้ปัญหการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
8. แต่ละกลุ่มร่วมกันศึกษา และวิเคราะห์โครงการในประเด็น หลักการ แนวคิด และองค์ประกอบของโครงการ
9. ร่วมกันวางแผนการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในฐานะที่เป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
10. ส่งตัวแทนนำเสนอและร่วมกันอภิปรายสรุป หลักการ แนวคิด และองค์ประกอบของโครงการเพื่อแก้ปัญหการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

สื่อที่ใช้กิจกรรม

1. ใบความรู้ที่ 3.1 ตัวอย่างการตั้งคำถามกระตุ้นเพื่อกำหนดประเด็นปัญหา
2. ใบความรู้ที่ 3.2 การกำหนดประเด็นปัญหา
3. ใบความรู้ที่ 3.3 เรื่อง “การจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา”
4. สถานการณ์ปัญหา “ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน”
5. ครณศึกษา โครงการเพื่อแก้ปัญหการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ใบความรู้ที่ 3.1

ตัวอย่างการตั้งคำถามกระตุ้นเพื่อกำหนดประเด็นปัญหา

การตั้งคำถามกระตุ้นเพื่อกำหนดประเด็นปัญหา อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับใหญ่ ๆ คือ ระดับเพื่อรู้และเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา ดังตัวอย่าง

ระดับ 1 เพื่อรู้

- ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำอยู่ในระดับใด
- สาเหตุใดที่ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ
- ผู้เรียนมีความรู้สึกอย่างไรต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของตน

ระดับ 2 เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา

- มีวิธีการใดบ้างที่จะทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
- ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร
- วิธีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนของท่านได้แก่วิธีใด

สถานการณ์ปัญหาที่ 3.1 เรื่อง “ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน”

จากรายงานการประเมินผลการศึกษาที่ผ่านมาของโรงเรียนหนองอโศกวิทย์ ทำให้ ครูสาวตรีเครียดกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้จนน่าตกใจ รวมถึงนักเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์หลายประการ เช่น ขาดระเบียบวินัย ขาดความสามัคคี ในหมู่คณะ เลือยชาไม่ตั้งใจเรียน ขาดการใช้เหตุผล การคิด วิเคราะห์ ไตร่ตรองในการทำกิจกรรม กลุ่มต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนประพฤตินิสัยที่ไม่เหมาะสมกับค่านิยมและวัฒนธรรมไทย ผู้อำนวยการเชิญครูสาวตรีเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือในเรื่องนี้ ซึ่งผู้อำนวยการมีความเชื่อมั่นในตัวครูสาวตรีว่าจะต้องเป็นครูคนเดียวในทั้งหมด 10 คนของโรงเรียนที่จะช่วยแก้ปัญหาของโรงเรียนได้ เนื่องจากครูสาวตรีเป็นครูที่ขยัน อดทน และเสียสละอุทิศตนให้กับการเรียนการสอนตลอดมา ผู้อำนวยการจึงได้มอบหมายให้ครูสาวตรีหาวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาครูในโรงเรียน โดยให้เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาร่วมกับผู้อำนวยการโรงเรียน

จากภาระงานที่ผู้อำนวยการมอบหมายดังกล่าว ครูสาวตรีรู้สึกสับสนพยายามคิดวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาดังกล่าว โดยวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนแต่ละคน เริ่มจากครูสุรชัยซึ่งเป็นครูชายที่อาวุโสสูงสุดในโรงเรียนในสายปฏิบัติการสอน ครูสุรชัยขาดการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนการสอน ได้รับมอบหมายให้สอนวิชาภาษาไทยแต่ครูสุรชัยไม่เคยศึกษาวิเคราะห์ความเข้าใจกับหลักสูตรและเทคนิควิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเลย จึงสอนโดยวิธีบรรยายและให้นักเรียนทำแบบฝึกหัดท้ายบทเท่านั้น

ส่วนครูคำผงซึ่งเป็นครูสอนวิชาคณิตศาสตร์เป็นครูที่ไม่ยอมรับนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ โดยคงยึดรูปแบบการสอนแบบบรรยายและยึดมั่นในรูปแบบเดิมเพราะมีความเชื่อว่า วิธีสอนแบบบรรยายและให้นักเรียนทำแบบฝึกหัดเป็นวิธีที่ดีแล้วและตนเองเคยสอนโดยวิธีนี้มาตลอดไม่คิดที่จะเปลี่ยนวิธีสอน แม้ว่าจะได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมวิธีสอนคณิตศาสตร์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมก็ตาม

ทางด้านครูสมเกียรติซึ่งสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานและอาชีพและเทคโนโลยีก็เป็นครูที่ขาดการพัฒนาตนเองและยังใช้วิธีการสอนแบบเดิมคือแบบบรรยาย ครูวิระชัยไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการจัดการเรียนรู้ ครูวิระชัยขาดความรับผิดชอบ ลาป่วยและขาดสมาธิในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูศรีเนตรปล่อยปละละเลยไม่สนใจนักเรียนและสอนโดยวิธีมอบหมายงานให้นักเรียนทำ ตัวครูเองหลบหลีกการสอนโดยแอบหนีห้องเรียนไปลักโครเซที่ห้องสมุดของโรงเรียนเป็นประจำ

นอกจากนี้ครูคนอื่นๆ ของโรงเรียนโดยส่วนใหญ่ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีสอน เพื่อรักษาความกระตือรือร้น ไม่อุทิศตนให้กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ขาดการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ขาดการวิเคราะห์ผู้เรียน ขาดทักษะในการจัดทำแผนการสอน การผลิตสื่อการสอนและการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ซึ่งจัดได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญหรือปัญหาทุพขรื่องของโรงเรียนหนองฮีแหบวิทยาที่จะต้องหาแนวทางแก้ไขปัญหาโดยเร่งด่วน ประกอบกับจากการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์เกิดจากสาเหตุสำคัญคือ ตัวครูผู้สอนไม่ปรับวิธีสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่สอนและตัวผู้เรียน โดยไม่ยอมรับนวัตกรรมการสอนใหม่ ไม่เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนเห็นความสำคัญของการพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของครูจึงมอบหมายให้ครูสาวิตรีเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ถ้าท่านเป็นครูสาวิตรี ท่านจะอย่างไร?

ใบความรู้ที่ 3.2 การกำหนดประเด็นปัญหา

ปัญหา (Problem) หมายถึง ประเด็น ข้อสงสัยหรือคำถามที่ครูผู้สอนหรือผู้จัดทำโครงการต้องการดำเนินการหาคำตอบ การกำหนดประเด็นปัญหาเพื่อจัดทำโครงการ ผู้จัดทำควรวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้วิธีการระบบก่อนกำหนดประเด็นปัญหาซึ่งจะมี 4 ส่วน คือ

1. **บริบทของการจัดการเรียนการสอน** ได้แก่ ปรัชญาการจัดการศึกษาของโรงเรียน จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประกอบด้วย อาชีพ เศรษฐกิจ สังคม ความต้องการของผู้ปกครอง เป็นต้น ถ้าผู้จัดการศึกษาเข้าใจในแต่ละประเด็นเหล่านี้ก็จะทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ มีทิศทางที่แน่นอน บริบทจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยป้อนเข้า เพราะถ้ารู้ทิศทางหรือเป้าหมายของการศึกษาจะสามารถเตรียมปัจจัยป้อนเข้าต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ปัจจัยป้อนเข้า ปัจจัยป้อนเข้าของการเรียนการสอน ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนซึ่งก็คือ ครู และนักเรียน นอกจากนี้ ยังรวมถึงงบประมาณ เวลา วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ถ้าปัจจัยป้อนเข้ามีคุณภาพก็จะส่งผลให้กระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพด้วย

กระบวนการ กระบวนการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ กระบวนการเตรียมการสอนแบบต่าง ๆ ที่จะทำให้ให้นักเรียนมีคุณภาพทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย การจัดการกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้ผลผลิตหรือนักเรียนมีคุณภาพตามมา

ผลผลิต ผลผลิตของการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนคือคุณภาพของนักเรียน ซึ่งมีตัวชี้วัด 3 ด้านคือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนของครูจึงมุ่งให้เกิดคุณภาพทั้ง 3 ด้านนี้เป็นสำคัญ ส่วนจะมีมากน้อยเพียงใดเป็นผลสืบเนื่องมาจากการจัดกระบวนการเรียนการสอนนั้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ส่วนมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ บริบทจะเป็นกรอบในการกำหนดปัจจัยป้อนเข้า ปัจจัยป้อนเข้าที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ เมื่อกระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้ผลผลิตซึ่งก็คือ นักเรียนมีคุณภาพดีด้วย

2. **วิเคราะห์ผลผลิตของการเรียนการสอน** นั่นคือคุณภาพของนักเรียนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย โดยดูผลการเรียนของนักเรียนแต่ละภาคเรียนหรือแต่ละปีการศึกษา นำมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่คาดหวังไว้ ซึ่งถ้าหากพบว่าผลการเรียนต่ำกว่าเป้าหมายก็แสดงว่ามีปัญหาเกิดขึ้น ครูผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเกิดจากสาเหตุใด

3. **วิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน** เมื่อครูผู้สอนพบว่านักเรียนมีผลการเรียนต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้จะต้องวิเคราะห์กระบวนการสอนของตนว่ามีอะไรที่บกพร่อง กิจกรรมการสอนเหมาะสมกับเนื้อเรื่องที่สอนหรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสมก็ต้องหาวิธีการสอนแบบอื่น ๆ มาใช้ในการ

แก้ปัญหา เช่น เทคนิคการสอนแบบคลินิก เทคนิคการสอนกลุ่มย่อยโดยตัวต่อ เทคนิคการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ การจัดการเรียนการสอน โดยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง หรือชุมชน เป็นต้น

4. การวิเคราะห์ปัจจัยป้อนเข้า เป็นการตรวจสอบปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของครูว่ามีอะไรที่บกพร่องบ้าง อันเป็นสาเหตุที่ทำให้กระบวนการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ เช่น นักเรียนที่เข้ามาไม่มีพื้นฐานความรู้ต่ำ ครูจะต้องหาวิธีการปรับพื้นฐานความรู้ก่อน ที่จะสอนเนื้อหาใหม่ หนังสือที่ใช้อยู่ยากเรียนอ่านไม่เข้าใจหรือเข้าใจยาก ครูจะต้องสร้างหนังสืออ่านง่าย ๆ เป็นบทเรียนสำเร็จรูป หรือชุดการสอน เป็นต้น

การวิเคราะห์ปัญหาโดยวิธีการเชิงระบบ

จากปัญหานักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์เรื่องตรรกศาสตร์ต่ำกว่าเกณฑ์ ครูผู้สอนจึงได้วิเคราะห์ปัญหาโดยวิธีการเชิงระบบ ดังนี้

สาเหตุ ด้านปัจจัยป้อนเข้า	➔	สาเหตุ ด้านกระบวนการ	➔	ปัญหา ด้านผลผลิต
<p><u>เกี่ยวกับครู</u> (พื้นฐานของครู)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครูไม่ได้เตรียมการสอน - ขาดทักษะการสอนที่ดี - ไม่มีความรู้ในวิชาที่สอน 		<p><u>เกี่ยวกับครู</u> (ซึ่งได้แก่พฤติกรรม การสอนของครู)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ใช้เทคนิคการสอนไม่น่าสนใจ - ครูไม่ให้การเสริมแรง - ครูใช้สื่อการสอนไม่เหมาะสม - ครูไม่ใช้แบบฝึกเพิ่มเติม 		
<p><u>เกี่ยวกับนักเรียน</u> (พื้นฐานของนักเรียน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทักษะพื้นฐานต่ำ - ไม่ชอบเรียนเรื่องตรรกศาสตร์ - ขาดเรียนบ่อย <p><u>อื่น ๆ</u> (ผู้บริหาร หรือ ร.ร.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดสื่อการสอนที่มีคุณภาพ - ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจ - โรงเรียนไม่มีระบบการนิเทศภายใน 	➔	<p><u>เกี่ยวกับนักเรียน</u> (ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่ตั้งใจเรียน - ไม่ทำแบบฝึกหัด <p><u>อื่น ๆ</u> (ผู้บริหาร หรือ ร.ร.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารไม่ได้นิเทศภายใน 	➔	<ul style="list-style-type: none"> - นักเรียนชั้น ม.1 มีผลสัมฤทธิ์ เรื่อง ตรรกศาสตร์ ต่ำกว่าเกณฑ์ - นักเรียนชั้น ม.1 จำนวน 9 คน ไม่ชอบเรียนเรื่อง ตรรกศาสตร์

ภาพที่ 1 การวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบ

ใบความรู้ที่ 3.3 เรื่อง การจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา

ความหมายของโครงการ

โครงการ หมายถึง การวางแผนดำเนินงานหรือกิจกรรมล่วงหน้าโดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการ ดำเนินงานอย่างชัดเจนกำหนดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ



ความสำคัญของโครงการ

- โครงการสามารถสนองนโยบายหน่วยงานได้
- ใช้เป็นหลักฐานในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้นต้องรายงานผลโครงการทุกครั้ง
- การดำเนินงานตามโครงการทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เร็วขึ้น
- ประหยัดทรัพยากรเนื่องจากมีโครงการเป็นตัวกำหนด
- ทำให้บุคลากรในหน่วยงานได้ร่วมรับผิดชอบอย่างทั่วถึง



ลักษณะของโครงการที่ดี

- สามารถแก้ปัญหา หรือพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรได้
- มีรายละเอียด วัตถุประสงค์ และเป้าหมายชัดเจน สามารถดำเนินงานได้จริง
- มีรายละเอียดของ โครงการเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน หลักการและเหตุผลสัมพันธ์กับ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ และการประเมินผล
- ตอบสนองความต้องการชุมชน สังคมส่วนใหญ่และประเทศชาติ
- โครงการสอดคล้องกับแผนงานหลักและนโยบายขององค์กร
- โครงการกำหนดขั้นตอนจากข้อมูลที่เป็นความจริง และเป็นข้อมูลที่วิเคราะห์ อย่างรอบคอบแล้ว
- ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารทุกด้าน ระบุวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดโครงการ
- รายละเอียดของโครงการเข้าใจง่าย สามารถติดตามประเมินผลได้



ประเภทของโครงการ

- แบ่งตามเนื้อเรื่อง
 - โครงการทางวิชาการ
 - โครงการทางธุรกิจ
- แบ่งตามระยะเวลา
 - โครงการระยะสั้น
 - โครงการระยะยาว
- แบ่งตามผู้นำเสนอ
 - โครงการที่เสนอโดยบุคคลคนเดียว
 - โครงการที่เสนอโดยกลุ่ม
 - โครงการที่เสนอโดยหน่วยงาน



การวางแผนโครงการ

- โครงการอะไร —> ชื่อโครงการ
- ใครทำ —> ผู้รับผิดชอบโครงการ
- ทำเมื่อไร สิ้นสุดเมื่อไร —> ระยะเวลาดำเนินงาน
- ทำไมจึงทำโครงการนี้ —> หลักการและเหตุผล หรือความเป็นมา
- ทำเพื่ออะไร —> วัตถุประสงค์
- ทำแล้วได้อะไร มีคุณภาพและปริมาณเท่าใด —> เป้าหมาย
- ทำที่ไหน —> สถานที่
- ทำอย่างไร —> วิธีดำเนินงาน
- ใช้ทรัพยากรอะไร เท่าใด ได้จากไหน —> งบประมาณ
- เมื่อโครงการสำเร็จ ได้อะไรบ้าง —> ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- ขณะทำมีปัญหาอะไรบ้าง —> ปัญหาและอุปสรรค
- ทำอย่างไรจะรู้ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ —> การประเมินผล



องค์ประกอบของโครงการ

1) **ชื่อโครงการ** ส่วนใหญ่มาจากงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ โครงการปรับปรุง... โครงการส่งเสริม... โครงการจัดทำ... โครงการสัมมนา... โครงการวิจัย... โครงการฝึกอบรม... เป็นต้น

วิธีการตั้งชื่อ

ควรมีลักษณะสั้น กะทัดรัด สื่อความหมายได้อย่างชัดเจน

2) **หลักการและเหตุผล** เป็นการกล่าวถึงสาเหตุการจัดทำโครงการ ความจำเป็นของโครงการและความสำคัญในช่วงเวลาที่จัดทำโครงการ แหล่งที่มาของโครงการได้จากปัญหาจากความต้องการในการพัฒนา นโยบายและแผน จากการค้าดำเนินงานที่ผ่านมา จากทฤษฎีและงานทางวิชาการ

หลักการเขียน

- แสดงข้อมูลที่มีน้ำหนัก น่าเชื่อถือ เพื่อให้เห็นความสำคัญของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

- แสดงความสัมพันธ์ของโครงการกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ และระบบงานที่จะกำลังจะเกิดขึ้น

3) **วัตถุประสงค์** เป็นการกล่าวถึงเขตงานในการปฏิบัติ และผลงานที่คาดว่าจะได้รับโดยจะต้องมีความสอดคล้องกับความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา นอกจากนี้ เนื่องจากโครงการเป็นแผนงานย่อย ดังนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับแผนงานหลัก

4) **กลุ่มเป้าหมาย** ในโครงการจะมีการระบุถึงกลุ่มคนที่ควรได้รับผลโดยตรงจากโครงการ

5) **เป้าหมาย** เป็นการระบุถึงสิ่งที่เป็นผลสุดท้ายที่คาดว่าจะได้จากการดำเนินโครงการโดยมีทั้งผลที่เป็นเชิงปริมาณและเชิงคุณลักษณะ

6) **วิธีดำเนินงาน** หรือแผนงานย่อย หรือกิจกรรมย่อย ในขั้นตอนนี้เป็นการให้รายละเอียดในการปฏิบัติ หรือในบางกรณีมีการแยกหัวข้อนี้ออกไปเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan/Operational Plan)

สิ่งที่ระบุในวิธีดำเนินงาน ได้แก่

- กิจกรรมย่อย ๆ ที่สอดคล้องกันและนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแต่ละกิจกรรม
- กำหนดรายชื่อผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม
- เทคนิควิธีการที่ใช้ดำเนินกิจกรรม

เทคนิคที่ใช้ในการทำแผนปฏิบัติการ ได้แก่

- Listing
- Bar Chart
- Gantt Chart
- PERT/CPM

7) บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ เป็นการระบุว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบ และมีขอบเขตความรับผิดชอบอย่างไรบ้าง

มีประโยชน์ในการ

- ตรวจสอบขอบเขตการทำงาน
- พิจารณาขีดความสามารถบุคคลหรือหน่วยงานที่จะปฏิบัติงาน

8) งบประมาณ เป็นการระบุค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการดำเนินกิจกรรมขั้นต่าง ๆ โดยทั่วไปจะแสดงยอดรวมและแจกแจงเป็นรายการย่อย ๆ

การแจกแจงงบประมาณมีประโยชน์ในการตรวจสอบความเป็นไปได้ และตรวจสอบความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ

9) สถานที่ดำเนินการ เป็นการระบุถึงสถานที่ตั้งของโครงการ

10) การติดตาม การควบคุม การกำกับงาน และการประเมินผล เป็นการแสดงรายละเอียดว่าจะควบคุมให้มีการปฏิบัติการได้อย่างไร การดำเนินงานเป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

11) ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เป็นการระบุถึงผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินโครงการประกอบด้วยผลทางตรงและผลทางอ้อม

หลักการเขียน

- ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป็นผลมาจากกิจกรรมที่ดำเนินการในโครงการ

ตัวอย่างโครงการและแผนปฏิบัติการ

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การประเมินโครงการ

หลักการและเหตุผล

การประเมินโครงการ (Project Evaluation) เป็นเทคนิควิธีการหนึ่งของการบริหารโครงการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินมาใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ การปรับปรุงโครงการ หรือการยุติโครงการ ดังนั้นการประเมินโครงการต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีความเป็นปรนัย เพื่อให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับและเกิดประโยชน์คุ้มค่า

เมื่อเป็นเช่นนี้การประเมินโครงการจึงต้องการบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถ แต่ในปัจจุบันบุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้และทักษะในเรื่องนี้อยู่มาก ในโรงเรียนและสถาบันการศึกษาได้มีการผลิตบัณฑิตทางด้านนี้ทั้งในระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต แต่กระบวนการการผลิตดังกล่าวต้องอาศัยระยะเวลาอันไม่ทันต่อความต้องการของหน่วยงาน โรงเรียนสามัคคีวิทยาพิจารณาเห็นว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะแก้ปัญหาได้ในระยะเวลานั้น ๆ จึงได้มอบหมายให้ฝ่ายฝึกอบรมจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การประเมินโครงการ” ขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าว

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับความหมาย แนวคิด ทฤษฎี ความสำคัญของการประเมินโครงการ และวิธีการประเมินโครงการ
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสามารถในการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการประเมินโครงการ

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม

1. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
2. มีโครงการของหน่วยงานที่กำลังทำอยู่
3. เป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินโครงการ
4. มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสถิติและการวิจัย

จำนวนผู้เข้ารับการอบรม

จำนวน 30 คน

ระยะเวลาในการฝึกอบรม

ห้องฝึกอบรม ชั้น 2 สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ

หน่วยงานที่รับผิดชอบโรงเรียนสามัคคีวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร
เขต 1**หัวข้อวิชาในหลักสูตร**

- | | |
|--|--------|
| 1. ความเป็นมาของการติดตามและประเมินโครงการ | 3 ช.ม. |
| 2. หลักการติดตามและประเมินโครงการ | 3 ช.ม. |
| 3. หลักการและขั้นตอนการติดตามโครงการ | 2 ช.ม. |
| 4. ฝึกปฏิบัติการติดตามโครงการ | 1 ช.ม. |
| 5. หลักการประเมินโครงการ | 3 ช.ม. |
| 6. การวิเคราะห์โครงการที่ประเมิน | 3 ช.ม. |
| 7. การออกแบบการประเมิน | 3 ช.ม. |
| 8. ฝึกปฏิบัติการออกแบบการประเมิน | 3 ช.ม. |
| 9. เครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล | 3 ช.ม. |
| 10. ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูล | 3 ช.ม. |
| 11. การเขียนรายงานการประเมิน | 2 ช.ม. |
| 12. ฝึกปฏิบัติการเขียนรายงาน | 1 ช.ม. |

วิธีการฝึกอบรม

การบรรยายประกอบการฝึกปฏิบัติ

งบประมาณใช้งบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร
เขต 1 จำนวน 25,000 บาทประกอบด้วย

- | | |
|---|------------|
| 1. ค่าบรรยายของวิทยากร 2 ท่าน | 12,000 บาท |
| 2. ค่าอาหารกลางวัน 2 วัน | 4,000 บาท |
| 3. ค่าน้ำชา-กาแฟ | 4,000 บาท |
| 4. ค่าจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม และวัสดุอุปกรณ์ | 5,000 บาท |

(ตัวอย่าง) รายละเอียดหัวข้อบรรยาย

หัวข้อ	วัตถุประสงค์	เนื้อเรื่อง	วิธีการ	สื่อ/อุปกรณ์	การประเมิน
1. ความ เป็นมา ของการ ติดตาม และ ประเมิน โครงการ	1. เพื่อให้ทราบถึงพัฒนาการของการติดตามและประเมินโครงการ 2. เพื่อให้ทราบถึงความสำคัญของการติดตามและประเมินโครงการ	1. ประวัติและพัฒนาการของการประเมิน 2. ความสำคัญของการติดตามและประเมินโครงการ	บรรยาย อภิปราย และตอบข้อซักถามผู้เข้ารับการอบรมโดยวิทยากร	1. คู่มือการติดตามและประเมินโครงการพัฒนา ระดับจังหวัด 2. เครื่องฉาย ข้ามศีรษะ 3. แผ่นใส 4. ปากกาเขียน แผ่นใส 5. ปากกาเขียน ไวท์บอร์ด	สังเกตความ สนใจของผู้ เข้ารับการ ฝึกอบรม การซักถาม
2. หลักการ ติดตาม และ ประเมิน โครงการ	1. เพื่อให้ทราบถึงเทคนิคต่าง ๆ การติดตามและประเมินโครงการ 2. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์และความแตกต่างของการติดตามและประเมินโครงการ	1. วงจรการดำเนินโครงการ 2. ลำดับชั้นของแผน แผนงาน และโครงการ 3. ความหมายของการติดตามและประเมินโครงการ 4. ความสัมพันธ์และความแตกต่างระหว่างการติดตามและประเมินโครงการ	บรรยาย อภิปราย และตอบข้อซักถามผู้เข้ารับการอบรมโดยวิทยากร	1. คู่มือการติดตามและประเมินโครงการพัฒนา ระดับจังหวัด 2. เครื่องฉาย ข้ามศีรษะ 3. แผ่นใส 4. ปากกาเขียน แผ่นใส 5. ปากกาเขียน ไวท์บอร์ด	สังเกตความ สนใจของผู้ เข้ารับการ ฝึกอบรม การซักถาม

ตารางการฝึกอบรมหลักสูตร “การประเมินโครงการ”

วัน เดือน ปี	9:00-12:00	13:00-16:00
วันจันทร์ที่...	ความเป็นมาของการติดตามและ การประเมินโครงการ	หลักการติดตามและประเมิน โครงการ
วันอังคารที่....	หลักการและขั้นตอนการติดตาม โครงการ/ฝึกปฏิบัติการติดตาม โครงการ	หลักการประเมินโครงการ
วันพุธที่....	การวิเคราะห์โครงการที่ประเมิน	การออกแบบการประเมิน
วันพฤหัสบดีที่...	ฝึกปฏิบัติการออกแบบการประเมิน	เครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล
วันศุกร์ที่....	การเขียนรายงานการประเมิน	ฝึกปฏิบัติการเขียนรายงาน

จากตัวอย่างโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การประเมินโครงการ จะเห็นได้ว่า
รายละเอียดทั้งหมดของโครงการประกอบด้วย

1. ตัวโครงการ
2. รายละเอียดหัวข้อการบรรยาย
3. ตารางการฝึกอบรมฯ

การมีส่วนประกอบทั้ง 3 ส่วนทำให้ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามแผนสามารถดำเนินงานได้
ถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์ของแผน ดังนั้นในการเขียนโครงการจึงควรคำนึงถึงชนิดของ
โครงการและรายละเอียดที่ควรมีประกอบในโครงการนั้นด้วย

การประเมินโครงการที่เขียนขึ้น

หลังจากเขียนโครงการเสร็จแล้ว ควรมีการประเมินหรือตรวจสอบความถูกต้องของโครงการที่เขียนเสียก่อนที่จะดำเนินการตามโครงการต่อไป โดยมีขั้นตอนการตรวจสอบดังนี้

1. การตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา ผู้ประเมินต้องตรวจสอบว่า หัวข้อที่ควรจะมีโครงการมีอยู่ครบถ้วนหรือไม่

2. การตรวจสอบความชัดเจนในรายละเอียดแต่ละหัวข้อชัดเจน ว่ามีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการปฏิบัติหรือไม่

3. การตรวจสอบความสอดคล้องและความต่อเนื่องจากหัวข้อหนึ่งไปยังอีกหัวข้อหนึ่ง ความสอดคล้องมีความสำคัญมาก หากขาดความสอดคล้องต่อเนื่องอาจทำให้การดำเนินโครงการไม่เป็นไปในทิศทางที่คาดหวัง

ในการตรวจสอบทั้ง 3 ขั้นตอนผู้ประเมินอาจจัดทำเป็นแบบฟอร์มในการตรวจสอบเพื่อความสะดวกในการดำเนินการ ตัวอย่างแบบฟอร์มที่กล่าวถึงได้แก่แบบฟอร์มดังต่อไปนี้

แบบฟอร์มที่ 1

หัวข้อที่ควรจะมีในแผนงาน	หัวข้อที่ปรากฏในแผนงาน (มี/ไม่มี)	รายละเอียดในการปฏิบัติ (เพียงพอ/ไม่เพียงพอ/ไม่มี)	หมายเหตุ
1. ชื่อโครงการ			
2. หลักการและเหตุผล			
3. วัตถุประสงค์			
4. กลุ่มเป้าหมาย			
5. เป้าหมาย			
6. วิธีการดำเนินงานหรือแผนงานย่อยหรือกิจกรรมย่อย			
7. บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ			
8. งบประมาณ			
9. สถานที่ดำเนินการ			
10. การติดตามและประเมินโครงการ			
11. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ			

แบบฟอร์มที่ 2

ความสอดคล้องระหว่าง ส่วนประกอบของโครงการ	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	ขาด รายละเอียด	หมายเหตุ
1. ชื่อโครงการกับหลักการและเหตุผล				
2. หลักการและเหตุผลกับวัตถุประสงค์				
3. วัตถุประสงค์กับเป้าหมาย				
4. วัตถุประสงค์กับกิจกรรมในการ ดำเนินงาน				
5. กิจกรรมในการดำเนินงานกับ การติดตามและประเมินผล				
6. กิจกรรมฯ กับงบประมาณที่ใช้				
7. กิจกรรมฯ กับผลที่คาดว่าจะได้รับ				

การตรวจสอบโครงการก่อนเริ่มดำเนินการตามโครงการ เป็นการพิจารณารายละเอียดและความถูกต้องของโครงการก่อนเริ่มลงมือปฏิบัติงาน แต่ถ้าผู้ประเมินเข้าประเมินโครงการเมื่อโครงการดำเนินการไปแล้วหรือเมื่อโครงการสิ้นสุดลง ก็ยังต้องตรวจสอบโครงการก่อนที่จะเริ่มประเมินโครงการ เพราะความผิดพลาดในการดำเนินโครงการอาจเกิดจากตัวแผนโครงการขาดรายละเอียดหรือไม่ชัดเจนเพียงพอในการนำไปปฏิบัติก็ได้

คณิตศึกษา โครงการเพื่อแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1. ชื่อโครงการ

โครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้ชุดกิจกรรมฝึกทักษะแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ตามรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ

2. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 22 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลัก ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ การจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม และอำนวยการความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาตามหลักสูตรต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมแห่งความเป็นไทยในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ไปอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังได้กำหนดสาระเกี่ยวกับการศึกษาไว้ในมาตรา 43 ว่าบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และมาตรา 81 ระบุว่ารัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้ คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้ และ ปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข

คณิตศาสตร์เป็นวิชาสำคัญมากที่สุดวิชาหนึ่งในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เนื่องจากเป็นวิชาที่ช่วยให้เยาวชนของชาติสามารถนำผลการเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์ไปใช้ในชีวิตประจำวัน และเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ศิลปวิทยาทั้งหลาย นอกจากนี้คณิตศาสตร์ยังช่วยให้ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล และช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการสังเกต ความมีสมาธิ ความกระตือรือร้น ความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน ตลอดจนการตัดสินใจที่ดี ดังนั้นการจัดโครงสร้างเนื้อหาคณิตศาสตร์ในแต่ละพื้นฐานจะจัดให้สัมพันธ์กัน เนื้อหาในแต่ละพื้นฐานเป็นเรื่องที่ต้องใช้ให้เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน เช่น เงิน

เวลา การชั่ง การตวง การวัด ความยาว พื้นที่ แผนภูมิ การบวก การลบ การคูณ การหาร การจัดเนื้อหาในแต่ละระดับชั้น ได้จัดให้สอดคล้องและเหมาะสมกับวัย และวุฒิภาวะของนักเรียน

การจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ทุกข้อตามหลักสูตรครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดการเรียนการสอน ถึงแม้ว่านักเรียนจะได้เรียนเนื้อหาครบถ้วนตามหลักสูตรถ้าครูจัดกระบวนการเรียนการสอนไม่สนองตอบจุดประสงค์ของหลักสูตร นักเรียนก็จะได้แต่ความรู้ด้านเนื้อหาซึ่งเป็นเพียงส่วนหนึ่งของจุดประสงค์เท่านั้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2537:35) ครูจะต้องคำนึงถึงการสอนให้นักเรียน คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น ด้วยเหตุนี้ครูที่ทำหน้าที่สอนคณิตศาสตร์จึงต้องมีประสบการณ์สูง มีจิตวิทยาในการสอนที่ดี อีกทั้งจะต้องรู้จักการใช้แบบฝึกหัด การบ้าน และการสอนซ่อมเสริมที่ดีอีกด้วย จึงจะทำให้ให้นักเรียนทุกคนเรียนคณิตศาสตร์ได้เต็มศักยภาพของตนเองอย่างมีความสุข และประสบผลสำเร็จ และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้นอกจากนี้ยังประกอบไปด้วยทักษะต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักใช้เหตุผลในการจำแนก เปรียบเทียบ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูลสรุปหลักการ ตลอดจนการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์

การจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ปัญหาที่พบได้บ่อยมีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น เด็กเรียนช้า บางคนขาดเรียนบ่อย บางคนขาดแรงจูงใจ ขาดความพร้อม ไม่มีสมาธิ สมาธิสั้น ขาดสิ่งสนับสนุน ไม่มีวิธีการ สื่อเครื่องมือไม่น่าสนใจ หรืออาจไม่ได้ฝึกปฏิบัติตามลำดับ จากง่ายไปหายาก ฯลฯ พฤติกรรมการสอนของครู และการจัดการเรียนการสอนที่ครูเป็นผู้แสดง หรือครูเป็นผู้บอกทุกอย่าง ผู้เรียนจะเรียนด้วยการ ท่องจำ รับฟัง จะเรียนด้วยความเชื่อขามากกว่าการเรียนด้วยกระทำอย่างกระฉับกระเฉง แต่เนื่องจากการเรียนการสอนดังกล่าวได้ปฏิบัติกันมาเป็นเวลาช้านาน ทำให้พลเมืองชาติขาดคุณสมบัติที่สำคัญไปอย่างน้อย 3 รายการคือ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ไม่สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง และไม่มีควมรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคม

ดังนั้นการเรียนการสอนในปัจจุบัน จึงควรเน้นบทบาทของผู้เรียนเสียใหม่ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสกระทำด้วยตนเอง รู้จักแสวงหาความรู้เอง รับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองมากขึ้นรู้จักตัดสินใจเอง นอกจากนี้ยังต้องให้ผู้เรียนได้ร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและรับผิดชอบร่วมกัน พฤติกรรมการสอนของครู หรือบทบาทของครูผู้สอนจะต้องเปลี่ยนแปลงจากผู้สอนความรู้ หรือแสดงเองมาเป็นผู้เสนอแนะแนวทางในการหาประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยยึดหลักการกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์อีกทั้งเป็นการเรียนเอกัตภาพด้วย ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ และเกิดความรู้ที่ละเอียดตามลำดับขั้น จากปัญหาดังกล่าวการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะมีรูปแบบที่เหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน เพราะฉะนั้นวิธีการหนึ่งที่น่าจะ

นำมาสอนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งเป็นการจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนเป็นกลุ่มย่อย 2-6 คน สมาชิกในกลุ่มมีความแตกต่างกันในเรื่องของความสามารถทางการเรียน ลักษณะเด่นของการเรียนแบบร่วมมือ คือจะเน้นเรื่องความร่วมมือร่วมแรงกันระหว่างสมาชิกกลุ่มทุกคน ความสำเร็จของกลุ่ม ความรับผิดชอบที่จะเรียนรู้กระบวนการแก้ปัญหาจากกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน การเรียนแบบนี้สมาชิกกลุ่มทุกคนจะต้องรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ที่ครูสอน และช่วยเพื่อนเรียนด้วย เพื่อทุกคนจะได้รับความสำเร็จร่วมกัน ลักษณะการเรียนแบบร่วมมือว่าการเรียนแบบร่วมมือ การเรียนรู้ต้องอาศัยหลักการพึ่งพาโดยถือว่าทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน จะต้องพึ่งพากัน เพื่อความสำเร็จร่วมกัน การเรียนรู้ที่ดีต้องอาศัยการหันหน้าเข้าหากัน มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลและการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งการเรียนรู้ต้องอาศัยทักษะทางสังคม โดยเฉพาะทักษะการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ควรมีการวิเคราะห์กระบวนการกลุ่มที่ใช้ในการทำงานและที่สำคัญประการหนึ่งการเรียนรู้ร่วมกันต้องมีผลงาน หรือผลสัมฤทธิ์ ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มที่สามารถตรวจสอบวัดและประเมินได้หากผู้เรียนมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทางด้านเนื้อหาต่าง ๆ ได้กว้างขึ้นและลึกซึ้งขึ้นและยังสามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนทางด้านสังคมและอารมณ์มากขึ้นด้วย รวมทั้งได้ฝึกฝนพัฒนาทักษะกระบวนการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอีกมาก

ปัญหาการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/2 โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดไว้คือร้อยละ 70 ซึ่งปีการศึกษา 2552 ที่ผ่านมา นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 52.25 และจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาของผู้จัดทำโครงการพบว่าทักษะการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์มีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าทักษะด้านอื่นๆ โดยนักเรียนส่วนใหญ่ไม่สามารถวิเคราะห์โจทย์ปัญหาและหาทางแก้ปัญหาได้ สามเหตุที่สำคัญน่าจะเป็นเพราะการเลือกใช้กิจกรรมและสื่อไม่น่าสนใจ ไม่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน สื่อการเรียนการสอนไม่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้ถูกต้อง เพราะกระบวนการเรียนการสอนและสื่อการเรียนการสอนเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อการเรียนรู้ และคุณภาพการเรียนของผู้เรียนขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการเรียนและสื่อการเรียน ผู้จัดทำโครงการจึงสนใจที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ (การแก้โจทย์ปัญหา) โดยการนำชุดกิจกรรมฝึกทักษะการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ ตามรูปแบบการสอนแบบร่วมมือมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนต่อไป

3. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ โดยเน้นการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ของนักเรียน โดยใช้ชุดกิจกรรมฝึกทักษะแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ตามรูปแบบการเรียนแบบร่วมมือ

4. กลุ่มเป้าหมาย

เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2553 โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 24 คน

5. เป้าหมาย

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2553 โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์สูงขึ้น โดยมีคะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ (การแก้โจทย์ปัญหา) ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 70

6. วิธีดำเนินการ

เนื้อหาที่สอนเป็นเนื้อหาในกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 เนื้อหาการแก้โจทย์ปัญหา ดังตารางที่ 1 ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

ดำเนินการในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 4 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 4 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 16 ชั่วโมง โดยไม่นับการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการ

1. ชุดกิจกรรมฝึกทักษะการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ 4 ชุด ชุดละ 4 ชั่วโมง แต่ละชุดประกอบด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ชุดละ 2 แผน แผนละ 2 ชั่วโมงรวมทั้งหมด 16 ชั่วโมง จำนวน 8 แผน

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน จำนวน 30 ข้อ

แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการ

1. รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) หมายถึง การเรียนการสอนที่จัดให้ผู้เรียนได้เรียนเป็นกลุ่มย่อยโดยการจัดกลุ่มตามความสามารถทางการเรียน ซึ่งแต่ละกลุ่มประกอบด้วยนักเรียนที่มีความสามารถทางคณิตศาสตร์ สูง ปานกลาง และต่ำ โดยในกลุ่มย่อยนั้นมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการอภิปราย มีการกำหนดเป้าหมาย มีการแบ่งหน้าที่ในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้และประสบการณ์ เนื่องจากผู้เรียนได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีหน้าที่ช่วยเหลือกลุ่มให้สามารถดำเนินกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จเป็นผลให้นักเรียนได้รับทั้งความรู้และประสบการณ์ในการเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งได้พัฒนาในด้านอารมณ์และสังคมอย่างดี ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ 4 แบบคือ แบบเรียนรู้ร่วมกัน (LT) แบบเกมการแข่งขัน (TGT) แบบกลุ่มช่วยรายบุคคล (TAI) และแบบแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ (STAD)

2. ชุดกิจกรรมฝึกทักษะการแก้โจทย์ปัญหาตามรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ หมายถึง ชุดของกระบวนการในการฝึกทักษะผู้เรียนให้มีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบแผนการจัดการเรียนรู้ 8 แผน โดยใช้กิจกรรมการเรียนการสอนตามรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ 4 รูปแบบได้แก่

2.1 การเรียนรู้แบบร่วมมือแบบการเรียนรู้ร่วมกัน หรือแบบ LT (Learning Together) มีกระบวนการดังนี้

2.1.1 จัดผู้เรียนเข้ากลุ่มละความสามารถ (เก่ง-กลาง-อ่อน) กลุ่มละ 4 คน

2.1.2 กลุ่มย่อยกลุ่มละ 4 คน ศึกษาเนื้อหาพร้อมกันโดยกำหนดให้แต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ช่วยกลุ่มในการเรียนรู้ เช่น สมาชิกคนที่ 1 อ่านคำสั่ง สมาชิกคนที่ 2 หาคำตอบ สมาชิกคนที่ 3 หาคำตอบ สมาชิกคนที่ 4 ตรวจสอบคำตอบ

2.1.3 กลุ่มสรุปคำตอบพร้อมกันและส่งคำตอบนั้นเป็นผลงานของกลุ่ม

2.1.4 ผลงานของกลุ่มได้คะแนนเท่าไร สมาชิกทุกคนในกลุ่มนั้นจะได้คะแนนนั้นเท่ากันทุกคน

2.2 การเรียนรู้แบบร่วมมือแบบแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ หรือ STAD (Student Teams-Achievement Division) มีกระบวนการดังนี้

2.2.1 จัดผู้เรียนเข้ากลุ่มละความสามารถ (เก่ง-กลาง-อ่อน) กลุ่มละ 3 คน และเรียกกลุ่มนี้ว่า กลุ่มบ้านของเรา (Home Group)

2.2.2 สมาชิกในกลุ่มบ้านของเรา ได้รับเนื้อหาสาระ และศึกษาเนื้อหาสาระนั้น ร่วมกัน เนื้อหาสาระนั้นอาจมีหลายตอน ซึ่งผู้เรียนอาจต้องทำแบบทดสอบในแต่ละตอนและเก็บคะแนนของตนไว้

2.2.3 ผู้เรียนทุกคนทำแบบทดสอบครั้งสุดท้าย ซึ่งเป็นการทดสอบรวบยอดและ นำคะแนนของตนไปหาคะแนนพัฒนาการ (Improvement Score) ซึ่งหาได้ดังนี้

คะแนนพื้นฐาน ได้รับค่าเฉลี่ยของคะแนนทดสอบย่อยหลายๆ ครั้งที่ผู้เรียนแต่ละคนทำได้

คะแนนที่ได้ ได้จากการนำคะแนนทดสอบครั้งสุดท้ายลบคะแนนพื้นฐาน

คะแนนพัฒนาการ ถ้าคะแนนที่ได้คือ

-11 ขึ้นไป	คะแนนพัฒนาการ = 0
-1 ถึง -10	คะแนนพัฒนาการ = 10
+1 ถึง 10	คะแนนพัฒนาการ = 20
+11 ขึ้นไป	คะแนนพัฒนาการ = 30

2.2.4 สมาชิกในกลุ่มบ้านของเรานำคะแนนพัฒนาการของแต่ละคนในกลุ่มมารวมกันเป็นคะแนนของกลุ่ม กลุ่มใดได้คะแนนพัฒนาการของกลุ่มสูงสุด กลุ่มนั้นได้รับรางวัล

2.3 การเรียนแบบร่วมมือแบบกลุ่มเกมการแข่งขัน หรือ TAI (Team-Assisted Individualization) ซึ่งมีกระบวนการดังนี้

2.3.1 จัดผู้เรียนเข้ากลุ่มละความสามารถ (เก่ง-กลาง-อ่อน) กลุ่มละ 4 คน และเรียกกลุ่มนี้ว่า กลุ่มบ้านของเรา (Home Group)

2.3.2 สมาชิกในกลุ่มบ้านของเรา ได้รับเนื้อหาสาระและศึกษาเนื้อหาสาระร่วมกัน

2.3.3 สมาชิกในกลุ่มบ้านของเรา จับคู่กันทำแบบฝึกหัด

1) ถ้าใครทำแบบฝึกหัดได้ร้อยละ 75 ขึ้นไปให้ไปรับการทดสอบรวบยอดครั้งสุดท้ายได้

2) ถ้ายังทำแบบฝึกหัดได้ไม่ถึงร้อยละ 75 ให้ทำแบบฝึกหัดซ่อมจนกระทั่งทำได้ แล้วจึงไปรับการทดสอบรวบยอดครั้งสุดท้าย

2.3.4 สมาชิกในกลุ่มบ้านของเราแต่ละคน นำคะแนนทดสอบรวบยอดมารวมกันเป็นคะแนน กลุ่มใดได้คะแนนกลุ่มสูงสุด กลุ่มนั้นได้รับรางวัล

2.4 การเรียนแบบร่วมมือแบบกลุ่มแข่งขัน หรือแบบ TGT (Team Game Tournament) ซึ่งมีกระบวนการดังนี้

2.4.1 จัดผู้เรียนเข้ากลุ่มความสามารถ (เก่ง-กลาง-อ่อน) กลุ่มละ 4 คนและเรียกกลุ่มนี้ว่า กลุ่มบ้านของเรา (Home Group)

2.4.2 สมาชิกในกลุ่มบ้านของเรา ได้รับเนื้อหาสาระและศึกษาเนื้อหาสาระร่วมกัน

2.4.3 สมาชิกในกลุ่มบ้านของเรา แยกย้ายกันเป็นตัวแทนกลุ่มไปแข่งขันกับกลุ่มอื่นโดยจัดกลุ่มแข่งขันตามความสามารถ คือ คนเก่งในกลุ่มบ้านของเราแต่ละกลุ่มไปร่วมกัน คนอ่อนก็ไปรวมกันกับคนอ่อนของกลุ่มอื่น กลุ่มใหม่ที่รวมกันนี้เรียกว่ากลุ่มแข่งขันกำหนดให้มีสมาชิกกลุ่มละ 4 คน

2.4.4 สมาชิกในกลุ่มแข่งขัน เริ่มแข่งขันกันดังนี้

- 1) แข่งขันกันตอบคำถาม 10 คำถาม
- 2) สมาชิกคนแรกจับคำถามขึ้นมา 1 คำถาม และอ่านคำถามให้กลุ่มฟัง
- 3) ให้สมาชิกที่อยู่ซ้ายมือของผู้อ่านคำถามคนแรกตอบคำถามก่อน ต่อไป

จึงให้คนถัดไปตอบจนครบ

4) ผู้อ่านคำถาม เปิดคำตอบ แล้วอ่านเฉลยคำตอบที่ถูกต้องให้กลุ่มฟัง

5) ให้คะแนนคำตอบ ดังนี้

- ผู้ตอบถูกเป็นคนแรกได้ 2 คะแนน
- ผู้ตอบถูกคนต่อไปได้ 1 คะแนน
- ผู้ตอบผิดได้ 0 คะแนน

6) ต่อไปสมาชิกกลุ่มที่สองจับคำถามที่ 2 และเริ่มเล่นตามขั้นตอน ข-ค ไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งคำถามหมด

7) ทุกคนรวมคะแนนของตนเอง

- ผู้ได้คะแนนสูงอันดับ 1 ได้โบนัส 10 คะแนน
- ผู้ได้คะแนนสูงอันดับ 2 ได้โบนัส 8 คะแนน
- ผู้ได้คะแนนสูงอันดับ 3 ได้โบนัส 5 คะแนน
- ผู้ได้คะแนนสูงอันดับ 4 ได้โบนัส 4 คะแนน

2.4.5 เมื่อแข่งขันเสร็จแล้ว สมาชิกกลุ่มกลับไปกลุ่มบ้านของเรา แล้วนำคะแนนที่แต่ละคนได้รวมเป็นคะแนนของกลุ่ม

ชุดกิจกรรม/แผน	เนื้อหา	เทคนิควิธีแบบร่วมมือที่ใช้	เวลา/ช.ม.
		<p>ทำได้แล้วจึงไปปรับการทดสอบ รวบยอดสุดท้าย</p> <p>4. สมาชิกกลุ่มบ้านของเราแต่ละ คน นำคะแนนทดสอบรวบยอด มารวมกันเป็นคะแนนกลุ่ม กลุ่ม ใดได้คะแนนกลุ่มสูงสุดกลุ่มนั้น ได้รางวัล</p>	
<p>ชุดที่ 3 โจทย์ปัญหาการ ประมาณค่า (แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 5 กิจกรรม 5.1 แผนการ จัดการเรียนรู้ที่ 6 กิจกรรมที่ 6.1)</p>	<p>5.1 การประมาณค่า ในสถานการณ์ต่าง ๆ</p> <p>5.2 โจทย์ปัญหาการ ประมาณค่า</p>	<p>เทคนิค ที.จี.ที (TGT) วิธีการขั้นตอน</p> <p>1. จัดผู้เรียนเข้ากลุ่มละ ความสามารถ</p> <p>2. สมาชิกกลุ่มบ้านของเราศึกษา เนื้อหาร่วมกัน</p> <p>3. สมาชิกกลุ่มบ้านแยกย้าย กันเป็นตัวแทนกลุ่มไปแข่งขัน กับกลุ่มอื่น โดยจัดกลุ่มแข่งขัน ตามความสามารถคนเก่งแข่งกับ คนเก่ง คนอ่อนแข่งกับคนอ่อน</p> <p>4. เมื่อแข่งขันเสร็จสมาชิกแล้ว สมาชิกกลุ่มกลับไปกลุ่มบ้าน ของเรานำคะแนนที่แต่ละคนได้ รวมเป็นคะแนนของกลุ่ม</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p>
<p>ชุดที่ 4 โจทย์ปัญหาการ การแก้สมการและ อสมการ (แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 7 กิจกรรม 7.1)</p>	<p>7.1 สมการและ อสมการ</p> <p>7.2 โจทย์สมการ</p>	<p>เทคนิค STAD วิธีการขั้นตอน</p> <p>1. จัดผู้เรียนเข้ากลุ่มละ ความสามารถ เรียกกลุ่มนี้ว่า กลุ่มบ้านของเรา</p>	<p>1</p>

ชุดกิจกรรม/แผน	เนื้อหา	เทคนิควิธีแบบร่วมมือที่ใช้	เวลา/ช.ม.
แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 8 กิจกรรมที่ 7.2)	8.1 เกมอะไรเอ่ย (หาคำตอบจาก สมการ) 8.2 โจทย์สมการ	2. กลุ่มบ้านของเราได้รับเนื้อหา ศึกษาเนื้อหาพร้อมกันเนื้อหา หลายตอนผู้เรียนต้องทำ แบบฝึกหัดแต่ละตอนและเก็บ คะแนนของตนไว้ 3. นักเรียนทุกคนทำ แบบทดสอบครั้งสุดท้ายซึ่ง เป็นการทดสอบรวมยอดและนำ คะแนนของตนไปหาคะแนน พัฒนาการ 4. สมาชิกกลุ่มบ้านนำคะแนน พัฒนาการของแต่ละคนมา รวมกันเป็นคะแนนของกลุ่ม กลุ่มใดได้คะแนนพัฒนาการ สูงสุดได้รับรางวัล	

7. บุคคล/หน่วยงานที่รับผิดชอบ

1. นายกงชัย โตวิวัฒน์ ครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/2
2. หมอวศวิทวิชาคณิตศาสตร์ โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม
เขต 2

8. งบประมาณ

1. วัสดุ/อุปกรณ์ เช่น กระดาษขาว กระดาษชาร์ต จำนวน 500 บาท
2. ปากกาเคมี 20 บาท/ด้าม รวม 105 บาท

9. สถานที่ดำเนินการ

ห้องเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/2 โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครพนม เขต 2

10. การติดตาม การควบคุม การกำกับและการประเมินผล

1. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ระยะที่ 1 วันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2553
2. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ระยะที่ 2 วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553

11. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. นักเรียนได้รับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ (การแก้โจทย์ปัญหา) และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นผ่านเกณฑ์ที่กำหนด
2. ครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์มีการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน โดยสร้างนวัตกรรม การสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลตาม วัตถุประสงค์จริง

(ลงชื่อ).....
(.....)
ผู้เสนอโครงการ

(ลงชื่อ).....
(.....)
ผู้อนุมัติโครงการ

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ร่วมมือสอดประสานเสริมปัญญา

เวลา

6 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

อธิบายแนวคิดของทฤษฎีครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจละเอียด สมบูรณ์และเสนอเหตุผลสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกต
 - ความตั้งใจและความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม
2. สัมภาษณ์
 - การตอบคำถาม
 - การนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่

เนื้อหา

1. แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
2. การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา
3. รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา
4. การวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
5. สื่อการเรียนการสอน
6. การพัฒนาผู้เรียน
7. การบริหารจัดการชั้นเรียน
8. การวิจัยในชั้นเรียน

กิจกรรม

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาวิเคราะห์สาระวิชาการจากแหล่งเรียนรู้

1. ดำเนินกิจกรรมการอบรมแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โดยใช้กิจกรรมเสริมคุณค่า เติมเต็มความรู้ (Jigsaw) โดยดำเนินการดังนี้

1.1 แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 8 คน

1.2 วิทยากรแจกเอกสารให้แก่แต่ละกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยใบความรู้สำหรับผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ชุดที่ 1 แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ชุดที่ 2 การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

ชุดที่ 3 รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

ชุดที่ 4 การวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ชุดที่ 5 สื่อการเรียนการสอน

ชุดที่ 6 การพัฒนาผู้เรียน

ชุดที่ 7 การบริหารจัดการชั้นเรียน

ชุดที่ 8 การวิจัยในชั้นเรียน

1.3 แต่ละกลุ่มดำเนินกิจกรรมกลุ่มบ้านของเรา โดยให้สมาชิกของแต่ละกลุ่มดำเนินการคัดเลือกประธานกลุ่มและเลขานุการกลุ่ม จากนั้นประธานกลุ่มเลือกสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเป็นผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, และ 8 โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนศึกษาเอกสารชุดที่ 1 สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 1 ชุดที่ 2 สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 2 ชุดที่ 3 สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 3 ชุดที่ 4 สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 4 ชุดที่ 5 สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 5 ชุดที่ 6 สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 6 ชุดที่ 7 สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 7 ชุดที่ 8 สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 8

1.4 ประธานกลุ่มศึกษาประเด็นคำถามตามใบกิจกรรมของผู้เชี่ยวชาญแต่ละกลุ่ม แล้วร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบ

1.5 ประธานกลุ่มเสนอบทบาทของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตามรายละเอียดบทบาทของผู้เชี่ยวชาญตามใบกิจกรรมที่ 4.1

1.6 ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนแยกกลุ่มไปทำกิจกรรมในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

1.7 ปฏิบัติตามกิจกรรมในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยตั้งผู้ประสานงานกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จากนั้น ผู้ประสานงานดำเนินการอภิปรายกลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนศึกษาประเด็นสาระสำคัญ จากเอกสารสำหรับผู้เชี่ยวชาญแล้วร่วมกันอภิปรายกลุ่มและจัดทำผังความคิด (Ming Mapping) ของแต่ละกลุ่ม แล้วร่วมกันอภิปรายสรุปประเด็นสำคัญจากผังความคิดเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันอีกครั้งหนึ่ง ก่อนแยกย้ายไปเข้ากลุ่มบ้านของเรา

1.8 ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนกลับเข้าสู่บ้านของเรา ประธานกลุ่มบ้านของเราดำเนินการอภิปรายกลุ่มโดยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนนำเสนอผังความคิด (Mind Mapping) ของตนเองจากการดำเนินกิจกรรมตามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ แล้วร่วมกันอภิปราย

1.9 หลังจากที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนนำเสนอการอภิปรายประกอบผังความคิดเสร็จเรียบร้อยแล้ว ประธานกลุ่มนำการอภิปรายสอบประเด็นสำคัญทั้งหมดอีกครั้งหนึ่ง แล้วสรุปเตรียมการนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่โดยจัดทำสื่อ PowerPoint ประกอบการนำเสนอ

1.10 ดำเนินการทดสอบตามแบบทดสอบกิจกรรม “เสริมคุณค่า เติมเต็มความรู้” โดยสมาชิกทุกคนในกลุ่มทำแบบทดสอบ จากนั้นเลขานุการกลุ่มรวบรวมกระดาษคำตอบ วิทยากรเฉลยคำตอบและรวบรวมสรุปคะแนนของแต่ละกลุ่ม โดยแยกเป็นคะแนนรายบุคคลและคะแนนรวมเฉลี่ยของกลุ่ม

1.11 ให้การเสริมแรงผู้เข้ารับการอบรมที่สามารถทำคะแนนสูงกว่าเกณฑ์ (สูงกว่าร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม) ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม

1.12 วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปกิจกรรมและอภิปรายถึงประเด็นสำคัญของหลักการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยชี้แนะแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องและสอดคล้องกับองค์ความรู้ที่ได้รับจากการทำกิจกรรม Jigsaw

สื่อที่ใช้ในการอบรม

1. กิจกรรม “เสริมคุณค่า เติมเต็มความรู้”
2. แบบสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากกิจกรรม “เสริมคุณค่า เติมเต็มความรู้”
3. แบบทดสอบหลังการเรียนรู้ โดยกิจกรรม เสริมคุณค่า เติมเต็มความรู้”
4. แบบบันทึกการเรียนรู้

ใบกิจกรรมที่ 4.1

“กิจกรรมเสริมคุณค่า เติมเต็มความรู้”

คำชี้แจง

- 1.1 แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มๆ ละ 8 คน
- 1.2 วิทยากรแจกเอกสารให้แต่ละกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยใบความรู้สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 8 ชุด ดังนี้
 - ชุดที่ 1 แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
 - ชุดที่ 2 การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา
 - ชุดที่ 3 รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา
 - ชุดที่ 4 การวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - ชุดที่ 5 สื่อการเรียนการสอน
 - ชุดที่ 6 การพัฒนาผู้เรียน
 - ชุดที่ 7 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - ชุดที่ 8 การวิจัยในชั้นเรียน
- 1.3 แต่ละกลุ่มดำเนินกิจกรรมกลุ่มบ้านของเรา โดยให้สมาชิกของแต่ละกลุ่ม ดำเนินการคัดเลือกประธานกลุ่มและเลขานุการกลุ่ม จากนั้นประธานกลุ่มเลือกสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเป็นผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 และ 10 โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนศึกษาเอกสารชุดที่ 1 สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 1 ชุดที่ 2 สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 2 ชุดที่ 3 สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 3 ชุดที่ 4 สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 4 ชุดที่ 5 สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 5 ชุดที่ 6 สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 6 ชุดที่ 7 สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 7 ชุดที่ 8 สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 8
- 1.4 ประธานกลุ่มศึกษาประเด็นคำถามตามใบกิจกรรมของผู้เชี่ยวชาญแต่ละกลุ่ม แล้วร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบ
- 1.5 ประธานกลุ่มเสนอบทบาทของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตามรายละเอียดบทบาทของผู้เชี่ยวชาญตามในใบกิจกรรมที่ 4.1
- 1.6 ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนแยกกลุ่มไปทำกิจกรรมในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
- 1.7 ปฏิบัติตามกิจกรรมในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยตั้งผู้ประสานงานกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นผู้ประสานงานดำเนินการอภิปรายกลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนศึกษาประเด็นสาระสำคัญจากใบความรู้สำหรับผู้เชี่ยวชาญแล้วร่วมกันอภิปรายกลุ่มและจัดทำผังความคิด (Ming Mapping) แล้วร่วมกันอภิปรายสรุปประเด็นสำคัญจากผังความคิดเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันอีกครั้งหนึ่ง ก่อนแยกย้ายไปเข้ากลุ่มบ้านของเรา

1.8 ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนกลับเข้าสู่บ้านของเรา ประธานกลุ่มบ้านของเราดำเนินการอภิปรายกลุ่มโดยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนนำเสนอผังความคิด (Mind Mapping) ของตนเองจากการดำเนินกิจกรรมตามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ แล้วร่วมกันอภิปราย

1.9 หลังจากที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนนำเสนอการอภิปรายประกอบผังความคิดเสร็จเรียบร้อยแล้ว ประธานกลุ่มนำการอภิปรายสอบประเด็นสำคัญทั้งหมดอีกครั้งหนึ่ง แล้วสรุปเตรียมการนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่โดยจัดทำสื่อ PowerPoint ประกอบการนำเสนอ

1.10 ดำเนินการทดสอบตามแบบทดสอบหลังการเรียนรู้โดยกิจกรรม “เสริมคุณค่า เติมเต็มความรู้” โดยสมาชิกทุกคนในกลุ่มทำแบบทดสอบ จากนั้นเลขานุการกลุ่มรวบรวมกระดาษคำตอบ วิทยากรเฉลยคำตอบและรวบรวมสรุปคะแนนของแต่ละกลุ่ม โดยแยกเป็นคะแนนรายบุคคลและคะแนนรวมเฉลี่ยของกลุ่ม

1.11 ให้การเสริมแรงผู้เข้ารับการอบรมที่สามารถทำคะแนนสูงกว่าเกณฑ์ (สูงกว่าร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม) ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม

1.12 วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปกิจกรรมอีกครั้งหนึ่ง

บทบาทของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน มีบทบาทดังนี้

1. ศึกษาสาระสำคัญจากใบความรู้ที่ได้รับจากประธานกลุ่มบ้านของเราโดยทำความเข้าใจอย่างชัดเจน

2. เข้าร่วมอภิปรายกลุ่มในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตามหมายเลขที่ตนเองได้รับ โดยในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะต้องดำเนินการจัดตั้งผู้ประสานงานกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการเป็นผู้นำการอภิปรายกลุ่ม แล้วร่วมกันอภิปรายสรุปประเด็นสำคัญจากผังความคิดเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันอีกครั้งหนึ่ง ก่อนแยกย้ายไปเข้ากลุ่มบ้านของเรา

3. ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนกลับเข้าสู่กลุ่มบ้านของเรา ประธานกลุ่มบ้านของเราดำเนินการอภิปรายกลุ่มโดยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนนำเสนอผังความคิด (Mind Mapping) ของตนเองจากการดำเนินกิจกรรมตามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ แล้วร่วมกันอภิปราย

แบบบันทึกคะแนน

กลุ่มบ้านของเรา (Home Group)

รายชื่อสมาชิก	คะแนนส่วนตัว
Expert 1
Expert 2
Expert 3
Expert 4
Expert 5
Expert 6
Expert 7
Expert 8
	คะแนนรวม
	คะแนนเฉลี่ย

ลงชื่อ..... (หัวหน้ากลุ่ม)

แบบทดสอบหลังการเรียน
โดยกิจกรรม “เสริมคุณค่า เติมเต็มความรู้”

คำชี้แจง จงกาเครื่องหมาย ✓ หรือ X หน้าข้อความต่อไปนี้

- 1. การมีความสามารถในการประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติจริง (Application) เป็น
คุณลักษณะหนึ่งของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
- 2. การที่ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ รู้จุดเด่น จุดด้อย ของ
ตนเองในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นคุณลักษณะที่เรียกว่า Empathy
- 3. การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนให้กับตนเอง ในการไปสู่ความเป็นครูผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเป็นคุณลักษณะที่เรียกว่า การ
สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)
- 4. การจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่ถือว่าเป็นความสามารถ
ในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
- 5. ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้จะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม
และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
- 6. กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้น
พื้นฐาน พุทธศักราช 2551
- 7. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพิ่ม วิสัยทัศน์
ซึ่งแตกต่างจากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544
- 8. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แตกต่างจากหลัก
สูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 โดยเปลี่ยนจากผลการเรียนรู้ที่
คาดหวัง เป็นตัวชี้วัด
- 9. การวัดผล เป็นกระบวนการใช้เครื่องมือหรือวิธีการในการวัดเพื่อให้ได้ข้อมูล
ในด้านความรู้ ความเข้าใจ หรือคุณลักษณะเพื่อนำไปใช้ในการประเมินผล

- 10. ผลที่ได้จากการประเมินผลจะมีลักษณะเป็นข้อสรุป อาจเป็นการตัดสินคุณค่าหรือตัดสินได้ว่าผลตรงตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่
- 11. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยฝึกให้ผู้เรียนจัดทำแผนผังความคิด (Mind Map) เป็นการช่วยเสริมสร้างความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ของผู้เรียน
- 12. การเรียนการสอนตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT มุ่งเน้นการสร้างสรรค์ชิ้นงานของผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสำคัญ
- 13. กระบวนการเรียนการสอนตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาสมองทั้งสองซีกโดยจัดให้สอดคล้องกับแบบการเรียนรู้ของแต่ละคน
- 14. การเรียนแบบร่วมมือควรถูกใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนในด้านการแก้ปัญหา ทักษะทางสังคม รวมทั้งการฝึกความรับผิดชอบร่วมกัน
- 15. วัตถุประสงค์ของการใช้รูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้ผังกราฟิก มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างความหมายความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่เรียนรู้ จัดระเบียบข้อมูลที่จะช่วยให้ง่ายแก่การจดจำ
- 16. เทคนิคผังก้างปลา เป็นเทคนิคที่เหมาะสมสำหรับการฝึกให้ผู้เรียนรู้จักวิเคราะห์เนื้อหาสาระที่มีสภาพปัญหาและสาเหตุที่ซับซ้อน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นสาเหตุหลักและสาเหตุย่อยที่ชัดเจน
- 17. โสตทัศนูปกรณ์ เป็นเครื่องมือหรือตัวกลางที่ช่วยในการนำเนื้อหาสาระ ข้อมูลเรื่องราวของความรู้ในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะที่คงทนถาวร
- 18. รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดของกานเย่ (Gagne) เป็นรูปแบบที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และจดจำสาระหรือสิ่งที่เรียนรู้ได้ดี
- 19. รูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้ผังกราฟิก เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความสามารถทางการคิดของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ
- 20. รูปแบบการเรียนการสอนแบบ CIPPA เป็นรูปแบบที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่เรียนอย่างแท้จริง โดยการให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง

ผู้เชี่ยวชาญ 1

แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง

1. ศึกษาประเด็นคำถามที่กำหนด
2. ศึกษาใบความรู้
3. ดำเนินการอภิปรายเพื่อตอบคำถามตามประเด็นที่กำหนด
4. จัดทำแผนผังมโนทัศน์

ประเด็นคำถาม

1. กระบวนการเปลี่ยนแปลงแบ่งออกเป็นกี่ระยะ อะไรบ้าง
2. การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึงอะไร และมีหลักในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
อะไรบ้าง
3. ปัจจัยสำคัญสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีอะไรบ้าง
4. บทบาทและลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพมีอะไรบ้าง
5. จงอธิบายแนวปฏิบัติในการยอมรับและกระบวนการสำคัญในการเป็นผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง
6. กระบวนการในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงมีกระบวนการอย่างไร
7. คุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้มีคุณลักษณะอย่างไร

ใบความรู้สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 1

แนวคิด หลักการ และคุณลักษณะ ของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

1. ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทุกสิ่งล้วนเปลี่ยนแปลงหรือไม่ก็สูญสลาย ดังคำกล่าวของ William Shakespeare ที่ว่า “Things must change or cease.” ดังนั้น จึงเป็นเรื่องธรรมดาที่เราต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว หน้าที่การงาน หรือสภาพแวดล้อมเป็นต้น การขยายตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สภาพสังคมและวัฒนธรรม การเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และกระบวนการโลกาภิวัตน์หรือโลกไร้พรมแดน ล้วนแต่มีส่วนผลักดันให้การจัดการศึกษาของไทย มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับกับการพลวัตของสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2547 : 28-35)

การเปลี่ยนแปลงประการสำคัญประการหนึ่งคือ การเปลี่ยนแปลงทางการบริหาร และการจัดการศึกษาโดยมีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและพัฒนา ศักยภาพการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ถึงขีดสูงสุด ครูซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดประการหนึ่ง ในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ จึงต้องพัฒนาและเป็นผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อร่วมกันนำสถานศึกษาดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีวิสัยทัศน์ และบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้ การเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันและปรับสภาพการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน และเป็นตัวเร่งปฏิริยาผลักดันให้หน่วยงานมีประสิทธิภพยิ่งขึ้น

ดังนั้น ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงควรรู้และเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลง การบริหาร การเปลี่ยนแปลง การนำการเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปรับสภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้

1.1 กระบวนการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีลำดับขั้นตอน เกรท เลวิน (Kurt Lewin) ได้แบ่งขั้นตอนของกระบวนการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะยอมรับถึงความจำเป็นหรือละลายพฤติกรรม (Unfreezing) ระยะดำเนินการเปลี่ยนแปลง (Changing) และระยะรักษาสภาพใหม่ให้อยู่กับองค์กรได้ถาวร (Refreezing)

- ระยะยอมรับถึงความจำเป็นหรือละลายพฤติกรรม (Unfreezing)** เป็นขั้นตอนที่เงื่อนไขสภาพแวดล้อมและสถานภาพเดิมที่องค์กรเป็นอยู่ขณะนั้นเกิดปัญหา ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นที่น่าพอใจซึ่งอาจเกิดจากการมีโครงสร้าง การจัดรูปแบบงาน หรือเทคโนโลยีที่ขาดประสิทธิภาพหรือการที่พนักงานขาดทักษะและเจตคติที่เหมาะสม การเกิดวิกฤติการณ์เป็นตัวเร่งให้ฝ่ายต่าง ๆ ยอมรับและเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ในส่วนของการศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษานั้น ก็เนื่องมาจาก การที่โครงสร้างการบริหารจัดการเดิมขาดประสิทธิภาพ สถานศึกษามีความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการน้อยทำให้ไม่สามารถพัฒนาขีดความสามารถและความรับผิดชอบของผู้รับการกระจายอำนาจ

- ระยะดำเนินการเปลี่ยนแปลง (Changing)** เป็นขั้นตอนของการนำแผนงานวิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่ต้องการ อาจมีทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับคนไม่กี่คน เช่น การจัดฝึกอบรมทักษะการทำงาน การปรับขั้นตอนการสรรหาบุคลากร เป็นต้น หรือการเปลี่ยนแปลงใหญ่ที่ต้องเกี่ยวกับคนจำนวนมากเช่น การปฏิรูปปรับรื้อองค์กรใหม่ การปรับนโยบายจากรวมศูนย์ไปเป็นการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจลงสู่ระดับล่าง เป็นต้น ซึ่งจำเป็นต้องมีแผนและดำเนินการอย่างรอบคอบ

- ระยะรักษาสภาพใหม่ให้อยู่กับองค์กรได้ถาวร (Refreezing)** กล่าวคือ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นแล้ว พร้อมทั้งได้มีการพัฒนาด้านพฤติกรรมและเจตคติของบุคลากรหรือปรับโครงสร้างใหม่แล้วในขั้นตอนต่อจากนี้ก็คือ การทำให้การเปลี่ยนแปลงใหม่ในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นคงอยู่และกลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป ซึ่งมีสิ่งที่จะต้องพิจารณาก็คือ ประสิทธิภาพของการเปลี่ยนแปลงใหม่ และขั้นตอนต่อเนืองที่จะต้องเปลี่ยนแปลง แนวคิดในการบริหารปัจจุบันจึงให้ความสำคัญต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เพื่อกระตุ้นทุกคนในองค์กรให้มีความสนใจในการเรียนรู้ตลอดเวลาและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงเสมอ

1.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลง

การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เป็นการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่ใช้กระตุ้นและสนับสนุนองค์กรให้สามารถผ่านช่วงของการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องเพื่อเข้าสู่สภาพแวดล้อมใหม่ในการทำงานได้อย่างสำเร็จ กฎเกณฑ์สำคัญดอกแรกของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพคือการทำให้บุคลากรในองค์กรเชื่อและตระหนักในคุณค่าหรือเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง

เวนทริสส์ (Ventris, 2004) ได้ให้คำแนะนำ 8 ประการในการบริหารความเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

1. สร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง วิกฤติ-โอกาส
2. สร้างทีมงาน แนวร่วมที่ทรงพลัง โน้มนำการเปลี่ยนแปลง
3. สร้างวิสัยทัศน์ ชี้นำความพยายามในการปรับเปลี่ยน
4. สื่อสาร สร้างความเข้าใจ ยึดมั่นในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์หลักคั่น
5. เพิ่มอำนาจให้ผู้อื่นในการตัดสินใจ เพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง
6. วางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อมุ่งสร้างความสำเร็จในระยะเวลาอันสั้น
7. รวบรวมผลสำเร็จจากการปรับปรุง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น
8. ปลุกฝังแนวทางใหม่ ๆ ของความสำเร็จเข้าสู่ระบบการทำงานขององค์กร

ปัจจัยสำคัญสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง

1. การวางแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดี (Change Management Plan)
2. มีผู้นำกระตือรือร้น (Active Leadership)
3. มีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน (Clear Goals)
4. ประสิทธิภาพของการสื่อสาร (Communication)
5. การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ (Effective Training)
6. การสร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์กร (Organization Culture)
7. ระบบการตอบแทน/การให้รางวัล (Reward System)

กิจกรรมสำคัญของงานบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

1. การจัดการด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ให้สามารถตั้งทิศทางในการเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมสนับสนุนต่องานบริหารการเปลี่ยนแปลง
2. การปรับเปลี่ยนด้านวิสัยทัศน์ (Change Vision) เพื่อมุ่งสู่กลยุทธ์ที่ต้องการในอนาคต และคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลง เป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเป้าหมายขององค์กรกิจกรรมที่ผู้บริหารและบุคลากรจะต้องดำเนินการเพื่อบรรลุสู่เป้าหมายใหม่
3. การจัดการด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นกิจกรรมที่ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปตามที่องค์กรต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การยกย่องชมเชย การสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน การกำหนดบทบาทที่ชัดเจน การสร้างเงื่อนไข การกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นต้น
4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการไหลเวียนของข่าวสาร ข้อมูลของการเปลี่ยนแปลงอย่างครบถ้วน ชัดเจนและรวดเร็วเพื่อให้บุคลากรเกิดการรับรู้ เข้าใจ สนับสนุน มีส่วนร่วมและเกิดพันธกิจ โดยต้องกำหนดระดับของความเข้าใจในสารที่จะสื่อ และวิธีการที่ใช้ ในการสื่อสารให้เหมาะสม เช่น สื่อประสมต่าง ๆ การฝึกอบรม การพบปะในกลุ่มทำงาน วาระการรับฟังข้อเสนอแนะ การแก้ไขปัญหาของทีม และรายงานความคืบหน้า เป็นต้น
5. การประกันความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง เป็นการประเมิน ตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินการ และทบทวนแผนงานทุกระดับเพื่อเป็นการประกันว่ากำลังมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

1.3 การนำการเปลี่ยนแปลง

การนำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นไม่ใช่เป็นเพียงหน้าที่เฉพาะของผู้ที่มีตำแหน่งบริหารในหน่วยงานเท่านั้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาสู่สถานศึกษา ครูก็มีบทบาทสำคัญที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน ในการนำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change) นั้น ครูควรปรับเปลี่ยนตนเองให้มีบทบาทและลักษณะที่สามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

บทบาทและลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ
(Effective Change Agent) (ณัฐพันธ์ เฆจรนันท์, 2545 : 102)

1. สามารถทำงานกับคนหลากหลายรูปแบบ (An ability to work with a wide range of people)
2. มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร (Good communication skills)
3. เข้าใจถึงความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง (A good understanding of why change is necessary)
4. แสวงหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ (Sufficient resources to make change happen)
5. กล้าเสี่ยง (Able to take and tolerate risk)
6. มอบหมายงานเป็น (Able to delegate)
7. มีทักษะการฟัง (Able to listen to what other people are saying)
8. สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่ได้รับฟัง (Able to respond to what people are saying)
9. มีทักษะในการเสนอความคิดเห็น (Opinion sharing skills)
10. มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ (Good analytical and conceptual skills)
11. มีทักษะในการแก้ปัญหา (Problem-solving skills)
12. สามารถกำกับ/สอนงานได้ (Be an able and willing coach)
13. เป็นผู้สร้างทีม (Be a good builder of team effectiveness)
14. คอยติดตามความก้าวหน้า (Be able to keep track of progress)
15. มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Be able to maintain focus in a changing environment)
16. สนใจที่จะเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น (Be interested in the company and in change)
17. มองโลกในแง่ดี (Be optimistic)
18. มีความสามารถในการนำเสนอ (An ability to present the results in a way that easy to understand)
19. มีความประพฤติที่เหมาะสม (Able to behave in the project as if the change has already occurred)
20. ทำงานต่อได้ (Be able to stay with the change project)

แนวปฏิบัติในการยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลง

1. มองหาโอกาสที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลง
2. ค้นหาและปรับปรุงความคิดสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงผลงาน
3. ตั้งคำถามเรื่อย ๆ เกี่ยวกับสิ่งที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา
4. แสดงออกถึงความสามารถส่วนตัวในการรับการเปลี่ยนแปลง
5. ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเองมากกว่าที่จะทำตามแรงกดดันจากภายนอกที่กระตุ้นให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลง

กระบวนการสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. เข้าใจถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง
2. กำหนดเป้าหมาย
3. สร้างและกำหนดทางเลือก
4. วางแผน
5. ปฏิบัติตามแผน
6. เสริมแรงให้กับการเปลี่ยนแปลง
7. ประเมินผล

1.4 การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยงานนั้น มีกระบวนการขับเคลื่อนที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การวางแผนการเปลี่ยนแปลง

- 1.1 การกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลง (Focus on Goals)
- 1.2 การระบุความต้องการของการเปลี่ยนแปลง (Identifying the Demand for Change)
- 1.3 การเลือกการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น (Selecting Essential Change)
- 1.4 การประเมินความสลับซับซ้อน (Evaluating Complexity)
- 1.5 การวางแผนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม (Planning Ways to Involve People)
- 1.6 การเลือกใช้ระยะเวลาการเปลี่ยนแปลง (Choosing a Timescale)

- 1.7 การจัดทำแผนปฏิบัติ (Making an Action Plan)
- 1.8 การคาดการณ์ผลกระทบ (Anticipating Effects)
- 1.9 การคาดการณ์การต่อต้านจากบุคลากร (Anticipating Resistance to Change)
- 1.10 การทดสอบ ตรวจสอบแผนการเปลี่ยนแปลง (Testing and Checking Plan)

2. การดำเนินการตามแผนการเปลี่ยนแปลง (Implementing Change)

- 2.1 การสื่อสารภายในหน่วยงาน
- 2.2 การมอบหมายความรับผิดชอบ
- 2.3 การพัฒนาพันธกิจของบุคลากร
- 2.4 การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงาน
- 2.5 การเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

3. การเสริมแรงการเปลี่ยนแปลง (Consolidating Change)

- 3.1 การตรวจสอบความคืบหน้าของการปรับปรุง โดยประเมินผลการปฏิบัติงานจากบุคคลภายใน ประเมินความสมดุลของการเปลี่ยนแปลงและการตรวจสอบผลตอบกลับ
- 3.2 การทบทวนแผนงาน โดยการทบทวน 5 ประเด็น คือ วัตถุประสงค์ของแผนการเปลี่ยนแปลง การดำเนินการ เป้าหมาย ทศนคติต่อการเปลี่ยนแปลง และทบทวนการเปลี่ยนแปลง

4. การรักษาระดับการเปลี่ยนแปลง (Maintaining Momentum)

- 4.1 การทบทวนเป้าหมายเพื่อเปิดตัวการเปลี่ยนแปลงใหม่ เมื่อเห็นว่า การดำเนินการตามการเปลี่ยนแปลงเดิมเริ่มล่าช้า
- 4.2 การนำแนวคิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ผนวกเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายหน่วยงาน โดยอาจเพิ่มงบประมาณ และทรัพยากรให้กับการเปลี่ยนแปลงที่จะนำมาซึ่งผลตอบแทนที่คุ้มค่า
- 4.3 การสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวกับงาน โดยชี้ให้เห็นประโยชน์ของการพัฒนาที่มีต่อความก้าวหน้าในการทำงาน
- 4.4 การจัดการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในทุกระดับปฏิบัติ โดยให้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ และทักษะต่าง ๆ

5. การสร้างการเปลี่ยนแปลง (Building on Change)

- 5.1 ชูประเด็นประโยชน์ของการดำเนินการเปลี่ยนแปลงในแง่มุมอื่น เพื่อสามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงนั้นต่อไป หรือเลือกที่จะเปลี่ยนวิธีปฏิบัติดำเนินการแทน
- 5.2 การใช้เทคนิคการวิพากษ์วิจารณ์ โดยให้บุคลากรวิพากษ์วิจารณ์การดำเนินงานในแผนของตน เพื่อหาปัญหาที่ซ่อนตัวอยู่และเสนอวิธีแก้ไข อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
- 5.3 การผนวกความต้องการของตนเองกับฝ่ายอื่นเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

คุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คุณลักษณะตามแนวคิด The Six Faces of Understanding Wiggins and McTighe

1. มีความสามารถในการอภิปรายความรู้ แนวคิด และทฤษฎีอย่างเข้าใจ

(Explanation : E)

2. มีความสามารถในการตีความเชื่อมโยง (Interpretation : I)

3. มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติจริง (Application : A)

4. มีความสามารถในการวิพากษ์ไตร่ตรองรู้แจ้งเห็นจริงอย่างถ่องแท้

(Perspective : P)

5. มีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นในแง่มุมต่าง ๆ (Empathy : E)

6. รู้และเข้าใจตนเอง (Self : S) Bass และ Avolio เสนอคุณลักษณะของ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

6.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or charisma Leadership: II or

CL)

6.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

6.3 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM)

6.4 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้อย่างนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร

1.1 ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

1.1.1 การดำเนินการสร้าง / พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น

1.1.2 การนำหลักสูตรสถานศึกษาหรือหลักสูตรท้องถิ่นไปใช้ให้บรรลุจุดประสงค์

1.1.3 การนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

หลักสูตร

1.2 ความสามารถในการเนื้อหาสาระที่สอน

1.3 ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.4 ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.5 ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. การพัฒนาผู้เรียน

- 2.1 ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม
- 2.2 ความสามารถในการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต
- 2.3 ความสามารถในการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย
- 2.4 ความสามารถในการปลูกฝังความเป็นไทย
- 2.5 ความสามารถในการจัดระบบดูแลและช่วยเหลือผู้เรียน

3. การบริหารจัดการชั้นเรียน

- 3.1 ความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้
- 3.2 ความสามารถในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน / ประจำวิชา
 - 3.2.1 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล
 - 3.2.2 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 3.2.3 การนำข้อมูลจากฐานข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการชั้นเรียน

4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย

- 4.1 ความสามารถในการวิเคราะห์
- 4.2 ความสามารถในการสังเคราะห์
- 4.3 ความสามารถในการเขียนเอกสารทางวิชาการ
- 4.4 ความสามารถในการวิจัย

5. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน

- 5.1 ความสามารถในการนำชุมชนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมสถานศึกษา
- 5.2 ความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน

ทักษะในการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาโดยมีคุณลักษณะ

พฤติกรรมที่มีภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ คือ

1. การจัดการเรียนรู้จากการคิดและปฏิบัติจริง
2. การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการกำกับปรับเปลี่ยนตนเอง
3. การจัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน
4. การจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การจัดการเรียนรู้โดยครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก
6. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้เป็นทีม

7. การจัดการเรียนรู้สู่การเชื่อมโยงองค์ความรู้
8. การจัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน
9. การจัดการเรียนรู้โดยการเสริมสร้างประชาธิปไตย
10. การจัดการเรียนรู้สู่การสร้างเครือข่ายครูและนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร **Organization Change & Development Strategy**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2545). ผู้นำการเปลี่ยนแปลง **change Leader**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). คู่มือวิทยากรอบรมกระบวนการเร่งรัดให้เกิดการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: มปท.
- Ventris, G. (2004). **Successful Change Management: The Fifty Key Facts**. London: Continuum International Publishing Group.

ผู้เชี่ยวชาญ 2

การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

คำชี้แจง

1. ศึกษาประเด็นคำถามที่กำหนด
2. ศึกษาใบความรู้
3. ดำเนินการอภิปรายเพื่อตอบคำถามตามประเด็นที่กำหนด
4. จัดทำแผนผังมโนทัศน์

ประเด็นคำถาม

1. การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา มีแนวทางอย่างไร?
2. บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนสู่การปฏิรูปการเรียนรู้มีใครบ้าง และมีบทบาทในการขับเคลื่อนอย่างไร
3. เพราะเหตุใดจึงต้องมีการปฏิรูปการเรียนรู้
4. วิธีการจัดการเรียนรู้ หมายถึงอะไร และมีวิธีการเลือกวิธีจัดการเรียนรู้อย่างไร
5. ลักษณะสำคัญของวิธีจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีลักษณะอย่างไร
6. หลักการสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีหลักการสำคัญอย่างไร

ใบความรู้สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 2

การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

ความเป็นมา

นับตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา การขับเคลื่อนเพื่อปฏิรูปการศึกษามีจุดเน้นที่เป็นหัวใจสำคัญคือการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพของผู้เรียนเป็นตัวตั้ง คำว่า “ผู้เรียนสำคัญที่สุด” เป็นคำสำคัญที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเฉพาะในหมวดที่ 4 แนวทางการจัดการศึกษา ที่มีสาระเกี่ยวกับการเรียนรู้ทั้งหมด โดยสาระที่เกี่ยวกับผู้เรียนได้ระบุไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 22 คือ “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ”

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ให้ความสำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้ตลอดมา โดยได้ดำเนินงานโครงการต่าง ๆ เพื่อวิจัยและพัฒนานวัตกรรม องค์ความรู้ด้านการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนไทยที่มีคุณภาพ โดยมีลำดับการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

ปี พ.ศ. 2539 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (ในขณะนั้น) ได้จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนขึ้น โดยนำแผนงานหลักที่ 2 (การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน) ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2549) สู่การปฏิบัติ การดำเนินงานโครงการดังกล่าวในระยะที่หนึ่ง เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม 2539 จนถึงเดือนกันยายน 2540 กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ ประกอบด้วยการพัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้ 5 ทฤษฎี เป็นการนำทฤษฎีการเรียนการสอนที่เป็นแบบไทยและสากลมาจัดสาระกระบวนการใหม่ให้ง่ายขึ้นเพื่อให้ครูสามารถนำไปปฏิบัติได้

ปี พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นการดำเนินงานตามโครงการระยะที่สอง กิจกรรมที่ดำเนินการคือโครงการครุต้นแบบเป็นการนำทฤษฎีการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ โดยจัดทำตัวบ่งชี้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งบูรณาการจากทฤษฎี การเรียนรู้ทั้ง 5 ทฤษฎี เพื่อใช้เป็นฐานที่จะนำลงสู่การปฏิบัติและใช้เป็นเกณฑ์ในการสืบค้นครุต้นแบบ โครงการครุต้นแบบเป็นกิจกรรมหนึ่งที่ได้ดำเนินการโดยสืบค้นครุที่มีผลงานดีเด่นด้านการเรียนการสอนที่เกิดจากการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยเฉพาะรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อนำมาเป็นต้นแบบเผยแพร่และขยายผลไปยังครูเครือข่ายให้สามารถนำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน เป็นการขยายผลการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอีกทางหนึ่ง

โครงการครูต้นแบบได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 จนถึงปี พ.ศ. 2549 มีครูต้นแบบจำนวนทั้งสิ้น 586 คน ครูเครือข่ายจำนวน 8,848 คน รวมครูต้นแบบและครูเครือข่ายทั้งสิ้น 9,434 คน ซึ่งกลุ่มครูดังกล่าวได้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระจายอยู่ในทุกจังหวัดทั่วประเทศ โดยมีภารกิจสำคัญ คือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

การขับเคลื่อนสู่การปฏิรูปการเรียนรู้

การปฏิรูปการเรียนรู้ควรต้องดำเนินการเป็นระบบ บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องย่อมทบทบหนาแน่นที่ส่งเสริมให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยร่วมกันให้การสนับสนุน ผลักดันให้กลไกต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารภาคีเครือข่ายและครูซึ่งมีภาระหน้าที่ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนรู้

การขับเคลื่อนสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายดังต่อไปนี้

ผู้บริหาร

เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดี สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการนำนวัตกรรมการบริหารจัดการไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการบริหารโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน โดยได้รับการสนับสนุนจากกรมการศึกษานอกโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ภาคีเครือข่าย

การพัฒนาครูไปสู่มืออาชีพได้ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ได้แก่ พี่เลี้ยงและผู้อุปถัมภ์ ดังนี้

1. มีส่วนร่วมในการพัฒนาและกำหนดแนวทางการพัฒนาการจัดการจัดการกระบวนการเรียนการสอนร่วมกับครูอย่างมีประสิทธิภาพ
2. สนับสนุนการเป็นแหล่งวิทยากร สรรหาวิทยากร พัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติครูให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน
3. จัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและผู้บริหาร และเสริมศักยภาพกรมการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้
4. ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานการวิจัยและการพัฒนาวิชาชีพครู
5. เป็นเครือข่ายวิทยากรแหล่งข้อมูลเพื่อให้ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องศึกษาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง

6. ร่วมนิเทศ ติดตาม ประเมินผล เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ครู

ครูทุกคนได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพที่เสริมสร้างจิตวิทยาแห่งความเป็นครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ พัฒนานวัตกรรม สื่อ เทคนิค วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้จิตวิทยาการดูแลช่วยเหลือพัฒนานักเรียนตามธรรมชาติและศักยภาพ เพิ่มทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ค้นคว้า พัฒนาวิชาชีพ โดยการอบรมและพัฒนา (Training Development) ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น

1. การอบรมสัมมนา Online
2. การอบรมเชิงปฏิบัติการระหว่างปฏิบัติงาน (On The Job Training) โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง
3. การปรึกษาแนะนำโดยผู้ชำนาญการ
4. การเทียบเคียงมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนกับครูผู้สอนในโรงเรียนพี่เลี้ยงหรือโรงเรียนที่เป็นต้นแบบ
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาผลงานระหว่างครูด้วยกันในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติในรูปแบบตลาดวิชาและเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์
6. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้จากตัวอย่างผลงานและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ดีไว้ใช้และนำไปพัฒนา

ทำไมต้องมีการปฏิบัติการเรียนรู้

ปัจจุบันเด็กไทยยังมีจุดอ่อนทางวิชาการ โดยเฉพาะคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ อีกทั้งเด็กไทยยังขาดการฝึกฝนให้สามารถคิดได้อย่างสร้างสรรค์ และคิดในเชิงวิพากษ์ ฉะนั้น จึงได้หยิบยกเรื่องการยกระดับคุณภาพของการศึกษาเป็นตัวชี้วัดการพัฒนาที่ท้าทาย และกระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องดังกล่าวด้วยการกำหนดทิศทางและมาตรการในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนการสอน ซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษา แต่แนวคิด แนวปฏิบัติในการปฏิรูปการเรียนการสอนจะประสบความสำเร็จได้นั้น ครูเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาและชี้้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามความคาดหวัง และเพื่อให้การขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนการสอนบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ครูจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และสร้างความรู้ด้วยตนเอง พัฒนาทักษะ การคิด วิเคราะห์ ในขณะที่ด้วยกันผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาให้ใช้กระบวนการทางปัญญา มีความสามารถในการคิด

วิเคราะห์ ใช้กระบวนการทางสังคม มีส่วนร่วมในการเรียนและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ สภาพดังกล่าวจะบรรลุตามที่คาดหวังไว้ ครูต้องเปลี่ยนวิธีการสอนและผู้เรียนต้องปรับวิธีการเรียน

จุดมุ่งหมายการปฏิรูปการเรียนรู้

- การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
- พัฒนาเยาวชนไทยให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 - เป็นคนดี
 - มีความรู้ความสามารถ
 - อยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข
 - มีคุณธรรมนำความรู้

วิธีการจัดการเรียนรู้

ความหมาย

การจัดการเรียนรู้ คือ สภาพการเรียนรู้ที่กำหนดขึ้นเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายหรือจุดประสงค์การเรียนการสอนที่กำหนด ซึ่งในที่นี้ผู้เขียนหมายถึงความรวมถึง รูปแบบการสอน วิธีสอน เทคนิคการสอน

การเลือกวิธีการเรียนรู้

วิธีการเรียนรู้มีอยู่มากมายหลายวิธี แต่ละวิธีก็มีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกัน ไม่มีวิธีการเรียนรู้วิธีใดวิธีหนึ่งที่เหมาะกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ทุกชนิด ดังนั้นครูผู้สอนจำเป็นต้องใช้วิจารณญาณของตนว่าควรเลือกวิธีการเรียนรู้ใดจึงจะเหมาะสมที่สุด

การเลือกวิธีการเรียนรู้มาใช้ให้เหมาะสม เป็นศิลปะและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากวิธีการเรียนรู้มีมากมายทุก ๆ วิธีย่อมมีประโยชน์และเหมาะสมในการนำมาใช้ทั้งสิ้น แต่ข้อสำคัญครูผู้สอนต้องเลือกให้เหมาะสม โดยควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

1. ควรเหมาะสมกับความรู้ในเนื้อหาวิชา ความสามารถและความสนใจของครูผู้สอน
2. ควรเหมาะสมกับวัย ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน
3. สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบทเรียน และความคิดรวบยอดที่ครูผู้สอนต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน
4. ควรเหมาะสมกับเวลา สถานที่ และจำนวนผู้เรียน

5. เป็นวิธีที่เสนอแนะแนวทางให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจต่อบทเรียนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องใช้เวลามาก และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง
6. เป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะต่าง ๆ แก่ผู้เรียน เช่น ทักษะการแสวงหาความรู้ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการแสดงออกทางสังคม เป็นต้น
7. เป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดเจตคติที่ดี ถูกต้องกับสภาพความต้องการของสังคมและเป็นที่ยอมรับ
8. เป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดแนวทางที่จะนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับไปใช้และปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้

วิธีการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีลักษณะดังนี้

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นพบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ด้วยวิธีการศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ จนสามารถสร้างความเข้าใจในสาระข้อความรู้เหล่านั้น
 2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสคิด ลงมือปฏิบัติและแสดงออก เพื่อการเรียนรู้ แก้ปัญหา สร้างหรือพัฒนาผลงานของตนเอง
 3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนหรือกลุ่ม โดยเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในส่วนของความรู้ ความคิดและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
 4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างมีขั้นตอน (Process)
 5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลงานจากการปฏิบัติ (Product)
 6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองและเพื่อน (Assessment)
 7. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ประโยชน์ (Application)
- (วิदनพร กระจับทุกษ์, 2542 : 94)

เป็นที่ทราบกันแล้วว่าวิธีการเรียนรู้นั้นมีมากมายหลายวิธี ซึ่งผู้เขียนได้พยายามรวบรวมวิเคราะห์ และสังเคราะห์วิธีการเรียนรู้วิธีต่าง ๆ แล้วพยายามนำมาจัดกลุ่มวิธีการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันหรือส่งเสริมในด้านเดียวกันค่อนข้างชัดเจน แต่อย่างไรก็ตามผู้เขียนยังขอยืนยันว่าวิธีการจัดการเรียนรู้แต่ละวิธีก็สามารถพัฒนาด้านกระบวนการคิดหรือด้านอื่น ๆ ได้เหมือนกัน ซึ่งบางครั้งดูเหมือนว่าไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างชัดเจน ฉะนั้น ผู้เขียนจึงขอทำความเข้าใจกับท่านผู้อ่านว่าเหตุที่ผู้เขียนแยกแต่ละวิธีการเรียนรู้เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนในแต่ละด้านนั้นเป็นการรวมกลุ่มกันเพื่อให้ท่านผู้อ่านเข้าใจง่ายและจำได้ง่ายยิ่งขึ้น ดังได้นำเสนอไว้ในหนังสือชุด “60 วิธีการเรียนรู้” ดังนี้

วิธีการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

รูปแบบการสอน	วิธีการสอน	เทคนิคการสอน
รูปแบบเน้นด้านพุทธิพิสัย	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย (Lecture) - สาธิต (Demonstration) - อภิปรายกลุ่มย่อย (Small Group Discussion) - ละคร (Dramatization) - บทบาทสมมติ (Role Playing) - กรณีตัวอย่าง (Case) - เกม (Game) - สถานการณ์จำลอง (Simulation) - นิรนัย (Deduction) - อุปนัย (Induction) - ศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) - บทเรียนแบบโปรแกรม (Programmed Instruction) 	<ul style="list-style-type: none"> - การใช้ผังกราฟิก (Graphic Organizer) - การใช้คำถาม (Questioning) - การจัดกลุ่ม (Grouping) - การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)
รูปแบบเน้นด้านจิตพิสัย	<ul style="list-style-type: none"> - Bloom's Model - Jurisprudential Model - Role Playing Model 	<ul style="list-style-type: none"> ฯลฯ
รูปแบบเน้นทักษะพิสัย	<ul style="list-style-type: none"> - Simpson's Model - Harrow's Model - Davie's Model 	<ul style="list-style-type: none"> ฯลฯ
รูปแบบเน้นทักษะกระบวนการ	<ul style="list-style-type: none"> - Group Investigation Model - Inductive Inquiry Model - Creative Thinking Model - Torrance's Future Problem - Solving Model 	
รูปแบบเน้นการบูรณาการ	<ul style="list-style-type: none"> - Direct Instruction Model - Storyline Model - 4 MAT Model - Cooperative Learning Model 	
ฯลฯ		

การออกแบบการจัดการเรียนรู้

การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีหลักการดังนี้

1. มุ่งเน้นการพัฒนารอบด้าน จะต้องตอบคำถามให้ได้ว่าจะให้ผู้เรียนรู้อะไร มีลักษณะเป็นอย่างไร พฤติกรรมจะเปลี่ยนไปเช่นไร เรียนแล้วจะเป็นไปตามที่คาดหวังไหมนั้นหมายความว่า จะต้องให้ผู้เรียนมีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ระหว่างร่างกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมที่คาดหวัง

2. เน้นกระบวนการกลุ่ม การเรียนแนวนี้จะต้องเน้นที่กระบวนการกลุ่มเป็นสำคัญให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการอยู่ร่วมกลุ่ม ทำงานกลุ่ม รู้จักรับและให้ตามกระบวนการกลุ่ม

3. ยึดหลักการช่วยเหลือตนเองเป็นสำคัญ ให้สอนภายใต้หลักการค้นพบหรือคร่ำครึของพระพุทธเจ้าคือ ความรู้ทั้งมวลเกิดกับผู้ปฏิบัติเอง ตามหลักพุทธภาษิตที่ว่า “อถดาหิ อถตโนนาโถ”

4. เน้นทักษะกระบวนการ จะต้องจัดกิจกรรมให้เกิดภาคปฏิบัติหรือลงมือทำให้มากที่สุด เพื่อที่จะเกิดผลงานในสภาพจริงต่อมา จะทำให้สามารถตรวจสอบวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม หมายความว่า กระบวนการ (Process) ต้องควบคู่ไปกับผลงาน (Product)

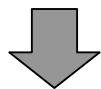
5. ต้องเน้นความรู้คู่ชีวิตจริง ความรู้ที่ถ่ายทอดจะต้องเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมที่พร้อมแปรสู่รูปธรรมทุกเมื่อ เป็นความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

การออกแบบการเรียนรู้ควรให้ผู้เรียนพัฒนาด้านความรู้ ความคิด ทักษะ/กระบวนการและเจตคติต่อการเรียนในวิชาต่าง ๆ ซึ่งอาจดำเนินการดังนี้

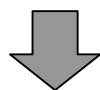
1. ทำความรู้จักผู้เรียน วิเคราะห์ผู้เรียน
2. เลือกวิธีสอน รูปแบบการสอน เทคนิคการสอน
3. เลือกสื่อ/นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้
4. เลือกวิธีวัดและประเมินผล

ดังนั้น การออกแบบการจัดการเรียนรู้ จึงมีความสำคัญและเชื่อมโยงสู่การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ พอสรุปได้ดังนี้

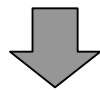
การออกแบบการจัดการเรียนรู้



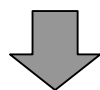
จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้



ดำเนินการจัดการเรียนรู้



วัดและประเมินผลการเรียนรู้



พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข

ตัวอย่างการออกแบบการจัดการเรียนรู้

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

เรื่อง.....

เวลา.....ชั่วโมง.....ชั้น.....

สาระสำคัญ

.....

จุดประสงค์การเรียนรู้

ด้านความรู้

ด้านทักษะ/กระบวนการ

ด้านเจตคติ

กระบวนการจัดการเรียนรู้

- ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

.....

- ขั้นสอน

.....

- ขั้นสรุป

.....

สื่อ/แหล่งเรียนรู้

.....

.....

กระบวนการวัดและประเมินผล

.....

.....

บันทึกผลหลังการสอน

.....

.....

ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้แบบกิ่งตาราง

แผนการจัดการเรียนรู้ที่.....วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....ชั้นประถมศึกษาปีที่.....

เรื่อง.....เวลา.....ชั่วโมง.....

สาระสำคัญ

.....

จุดประสงค์การเรียนรู้

1.....

2.....

3.....

เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนรู้	สื่อการเรียนรู้	ประเมินผล

ความเห็นของผู้ตรวจ

.....

ผลการสอน.....

.....

ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้

เป็นแผนการสอนที่มีรายละเอียดมากขึ้น การลำดับกิจกรรมการเรียนการสอนแยกเป็นกิจกรรมที่ครูปฏิบัติและสิ่งที่นักเรียนปฏิบัติ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกัน

แผนการจัดการเรียนรู้ที่.....กลุ่มสาระการเรียนรู้.....
 เวลา..... ชั้นประถมศึกษาปีที่..... รหัสวิชา.....
 เรื่อง..... เวลา..... ชั่วโมง.....

5. เนื้อหาสาระ.....
 6. สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน.....
 7. กิจกรรมการเรียนการสอน.....

ขั้นตอนจุดประสงค์นำทาง	กิจกรรมการเรียนการสอน		วิธีวัดผลระหว่างเรียน
	ครู	ผู้เรียน	

8. การวัดผลหลังเรียน.....
 9. กิจกรรมเสนอแนะ.....
 10. บันทึกผลหลังการสอน.....
 10.1 ผลการสอน.....
 10.2 ปัญหา/อุปสรรค.....
 10.3 ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข.....

**ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลาง
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**

หน่วยการเรียนรู้ที่.....เรื่อง.....
 แผนการจัดการเรียนรู้ที่.....เรื่อง.....
 เวลา.....ชั่วโมง.....ชั้น.....รหัสวิชา.....
 รายวิชา.....กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

1. มาตรฐาน/ตัวชี้วัด

มาตรฐาน.....

ตัวชี้วัด

2. ตัวชี้วัดรายชั่วโมง

.....

.....

.....

.....

.....

3. สาระสำคัญ/ความคิดรวบยอด

.....

.....

.....

4. ตารางเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

5. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

.....

.....

.....

.....

.....

6. ชิ้นงาน/ภาระงาน

ทักษะ.....

.....

.....

.....

คุณลักษณะ.....

.....

.....

.....

7. การวัดและประเมินผล

.....

.....

.....

.....

.....

8.กิจกรรมการเรียนรู้

การบูรณาการ.....

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

กระบวนการจัดการเรียนรู้.....

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

9. สื่อและแหล่งเรียนรู้

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

ความเห็นของผู้บริหาร

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

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้บริหารสถานศึกษา

...../...../.....

บันทึกผลหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1. ด้านการบรรลุตัวชี้วัด

1.1 ด้านความรู้ความคิด.....

.....

1.2 ด้านทักษะการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพงาน.....

.....

1.3 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์.....

.....

2. ปัญหาที่พบจากการจัดการเรียนรู้และแนวทางแก้ไข.....

.....

.....

.....

3. แนวทางในการพัฒนาต่อไป.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้สอน

(.....)

ครู.....

...../...../.....

ผู้เชี่ยวชาญ 3

รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

คำชี้แจง

1. ศึกษาประเด็นคำถามที่กำหนด
2. ศึกษาใบความรู้
3. ดำเนินการอภิปรายเพื่อตอบคำถามตามประเด็นที่กำหนด
4. จัดทำแผนผังมโนทัศน์

ประเด็นคำถาม

1. รูปแบบการเรียนการสอนมโนทัศน์ มีกี่รูปแบบ แต่ละรูปแบบมีหลักการหรือแนวคิดอย่างไร และมีกระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบอย่างไร
2. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านจิตพิสัยมีกี่รูปแบบ แต่ละรูปแบบมีหลักการหรือแนวคิดอย่างไร และมีกระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบอย่างไร
3. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านทักษะพิสัยมีกี่รูปแบบ แต่ละรูปแบบมีหลักการหรือแนวคิดอย่างไร และมีกระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบอย่างไร
4. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาทักษะกระบวนการมีกี่รูปแบบ แต่ละรูปแบบมีหลักการหรือแนวคิดอย่างไร และมีกระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบอย่างไร

ใบความรู้สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 3

รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

1. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain)

รูปแบบการเรียนการสอนต่อไปนี้เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระต่าง ๆ ซึ่งเนื้อหาสาระนั้นอาจอยู่ในรูปของข้อมูล ข้อเท็จจริง มโนทัศน์ หรือความคิดรวบยอด รูปแบบที่คัดเลือกมานำเสนอในที่นี้มี 4 รูปแบบ ดังนี้

- 1.1 รูปแบบการเรียนการสอนมโนทัศน์
- 1.2 รูปแบบการเรียนการสอนโดยการนำเสนอมนทัศน์กว้างล่วงหน้า
- 1.3 รูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้ผังกราฟิก

1.1 รูปแบบการเรียนการสอนมโนทัศน์ (Concept Attainment Model)

ก. ทฤษฎี/หลักการ/แนวคิดของรูปแบบ

จอยส์และวิล (Joyce & Weil, 1996 : 161-178) พัฒนารูปแบบนี้ขึ้นโดยใช้แนวคิดของบรุนเนอร์ กู๊ดนาว และออสติน (Bruner, Goodnow, and Austin) เกี่ยวกับการเรียนรู้มโนทัศน์ที่ว่า “Concept attainment is the search for and listing of attributes that can be used to distinguish exemplars from nonexemplars of various categories” (Bruner et al., 1967 : 233) ซึ่งหมายความว่า การเรียนรู้มโนทัศน์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น สามารถทำได้โดยการค้นหาคุณสมบัติเฉพาะที่สำคัญของสิ่งนั้น เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการจำแนกสิ่งใหม่และไม่ใช้สิ่งนั้นออกจากกันได้

ข. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มโนทัศน์ของเนื้อหาสาระต่าง ๆ อย่างเข้าใจ และสามารถให้คำนิยามของมโนทัศน์นั้นด้วยตนเอง

ค. กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบ

ขั้นที่ 1 ผู้สอนเตรียมข้อมูลสำหรับให้ผู้เรียนฝึกหัดจำแนก

1) ผู้สอนเตรียมข้อมูล 2 ชุด ชุดหนึ่งเป็นตัวอย่างของมโนทัศน์ที่ต้องการสอน อีกชุดหนึ่งไม่ใช่ตัวอย่างของมโนทัศน์ที่ต้องการสอน

2) ในการเลือกตัวอย่างข้อมูล 2 ชุดข้างต้น ผู้สอนจะต้องเลือกหาตัวอย่างที่มีจำนวนมากพอที่จะครอบคลุมลักษณะของมโนทัศน์ที่ต้องการนั้น

3) ถ้ามโนทัศน์ที่ต้องการสอนเป็นเรื่องยากและซับซ้อนหรือเป็นนามธรรม อาจใช้วิธีการยกตัวอย่างเป็นเรื่องสั้น ๆ ที่ผู้สอนแต่งขึ้นเองนำเสนอแก่ผู้เรียน

4) ผู้สอนเตรียมสื่อการสอนที่เหมาะสมจะใช้ประกอบการนำเสนอตัวอย่างมโนทัศน์เพื่อแสดงให้เห็นลักษณะต่าง ๆ ของมโนทัศน์ที่ต้องการสอนอย่างชัดเจน

ขั้นที่ 2 ผู้สอนอธิบายกติกาในการเรียนให้ผู้เรียนรู้และเข้าใจตรงกัน

ผู้สอนชี้แจงวิธีการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจก่อนเริ่มกิจกรรมโดยอาจสาธิตวิธีการและให้ผู้เรียนลองทำตามที่ผู้สอนบอกจนกระทั่งผู้เรียนเกิดความเข้าใจพอสมควร

ขั้นที่ 3 ผู้สอนเสนอข้อมูลตัวอย่างของมโนทัศน์ที่ต้องการสอน และข้อมูลที่ไม่ใช่ตัวอย่างของมโนทัศน์ที่ต้องการสอน

ขั้นที่ 4 ให้ผู้เรียนบอกคุณสมบัติเฉพาะของสิ่งที่ต้องการสอน

จากกิจกรรมที่ผ่านมาในขั้นต้น ๆ ผู้เรียนจะต้องพยายามหาคุณสมบัติเฉพาะของตัวอย่างที่ใช่และไม่ใช่สิ่งที่ผู้สอนต้องการสอน และทดสอบคำตอบของตน หากคำตอบของตนผิด ผู้เรียนก็ต้องหาคำตอบใหม่ ซึ่งก็หมายความว่าต้องเปลี่ยนสมมติฐานที่เป็นฐานของคำตอบเดิม ด้วยวิธีนี้ผู้เรียนจะค่อย ๆ สร้างความคิดรวบยอดของสิ่งนั้นขึ้นมา ซึ่งก็จะมาจากคุณสมบัติเฉพาะของสิ่งนั้นนั่นเอง

ขั้นที่ 5 ให้ผู้เรียนสรุปและให้คำจำกัดความของสิ่งที่ต้องการสอน

เมื่อผู้เรียนได้รายการของคุณสมบัติเฉพาะของสิ่งที่ต้องการสอนแล้ว ผู้สอนให้ผู้เรียนช่วยกันเรียบเรียงให้เป็นคำนิยามหรือคำจำกัดความ

ขั้นที่ 6 ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันอภิปรายร่วมกันถึงวิธีการที่ผู้เรียนใช้ในการหาคำตอบให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการคิดของตนเอง

ง. ผลที่ผู้เรียนจะได้รับจากการเรียนตามรูปแบบ

เนื่องจากผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มโนทัศน์ จากการคิด วิเคราะห์ และตัวอย่างที่หลากหลาย ดังนั้นผลที่ผู้เรียนจะได้รับโดยตรงคือ จะเกิดความเข้าใจในมโนทัศน์นั้น และได้เรียนรู้ทักษะการสร้างมโนทัศน์ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการทำความเข้าใจมโนทัศน์อื่น ๆ ต่อไปได้ รวมทั้งช่วยพัฒนาทักษะการใช้เหตุผลโดยการอุปนัย (inductive reasoning) อีกด้วย

1.2 รูปแบบการเรียนการสอนโดยการนำเสนอมนทัศน์กว้างล่วงหน้า (Advance Organizer Model)

ก. ทฤษฎี/หลักการ/แนวคิดของรูปแบบ

จอยส์และวีล (Joyce and Weil, 1996 : 265-278) พัฒนารูปแบบนี้ขึ้นโดยใช้แนวคิดของ ออซูเบล (Ausubel) เกี่ยวกับการนำเสนอมนทัศน์กว้างล่วงหน้า (Advanced Organizer) เพื่อการเรียนรู้ที่มีความหมาย (meaningful verbal learning) ออซูเบลเชื่อว่า การเรียนรู้จะมีความหมาย

เมื่อสิ่งที่เรียนรู้สามารถเชื่อมโยงกับความรู้เดิมของผู้เรียน ดังนั้นในการสอนสิ่งใหม่ สารความรู้ใหม่ ผู้สอนควรวิเคราะห์หาความคิดรวบยอดย่อย ๆ ของสาระที่จะนำเสนอ จัดทำผังโครงสร้างของความคิดรวบยอดเหล่านั้น แล้ววิเคราะห์หาแก่นหรือแก่นหรือความคิดรวบยอดที่กว้างครอบคลุมความคิดรวบยอดย่อย ๆ ที่จะสอน หากครูนำเสนอแก่นที่กว้างดังกล่าวแก่ผู้เรียนก่อนการสอน เนื้อหาสาระใหม่ ขณะที่ผู้เรียนกำลังเรียนรู้สาระใหม่ ผู้เรียนจะสามารถนำสาระใหม่นั้นไปเกาะเกี่ยวเชื่อมโยงกับแก่นที่กว้างที่ให้ไว้ล่วงหน้าแล้ว ทำให้การเรียนรู้ที่มีความหมายต่อผู้เรียน

ข. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อช่วยให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้เนื้อหาสาระ ข้อมูลต่าง ๆ อย่างมีความหมาย

ค. กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบ

ขั้นที่ 1 การจัดเตรียมมโนทัศน์กว้าง โดยการวิเคราะห์หาแก่นที่กว้างและครอบคลุมความคิดรวบยอดของเนื้อหาสาระใหม่ทั้งหมด มโนทัศน์ที่กว้างนี้ จะไม่ใช่สิ่งเดียวกับมโนทัศน์ของสาระใหม่ที่จะสอน แต่จะเป็นมโนทัศน์ในระดับที่เหนือขึ้นไป หรือสูงกว่าซึ่งจะมีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่า ปกติมักจะเป็นมโนทัศน์ของวิชานั้นหรือสายวิชานั้น การนำเสนอแก่นที่กว้างนี้ล่วงหน้าก่อนการสอน จะเป็นเสมือนการ “preview” บทเรียนซึ่งจะเป็นคนละอย่างกับการ “overview” หรือการให้ดูภาพรวมที่จะสอน การนำเสนอภาพรวมของสิ่งที่จะสอน การทบทวนความรู้เดิม การซักถามความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนเกี่ยวกับเรื่องที่จะสอน การบอกวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนเหล่านี้ ไม่นับว่าเป็น “advance organizer” ซึ่งจะต้องมีลักษณะที่กว้าง ครอบคลุม และมีความเป็นนามธรรมอยู่ในระดับสูงกว่าสิ่งที่จะสอน

(higher level of abstraction)

ขั้นที่ 2 การนำเสนอแก่นที่กว้าง

- 1) ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์ของบทเรียน
- 2) ผู้สอนนำเสนอแก่นที่กว้าง ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การบรรยายสั้น ๆ

แสดงแผนผังมโนทัศน์ ยกตัวอย่าง หรือการใช้เปรียบเทียบ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การนำเสนอเนื้อหาสาระใหม่ของบทเรียน

ผู้สอนนำเสนอเนื้อหาสาระที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามปกติ แต่ในการนำเสนอ ผู้สอนควรกล่าวเชื่อมโยงหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงกับแก่นที่ให้ล่วงหน้าไว้เป็นระยะ ๆ

ขั้นที่ 4 การจัดโครงสร้างความรู้

ผู้สอนส่งเสริมกระบวนการจัดโครงสร้างความรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ส่งเสริมการผสมผสานความรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นคว้าในการเรียนรู้ และทำความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น

- 1) อธิบายภาพรวมของเรื่องที่เรียน
 - 2) สรุปลักษณะสำคัญของเรื่อง
 - 3) บอกหรือเขียนคำนิยามที่กะทัดรัดชัดเจน
 - 4) บอกความแตกต่างของสาระในแง่มุมต่าง ๆ
 - 5) อธิบายเนื้อหาสาระที่เรียนสนับสนุนหรือส่งเสริมมโนทัศน์กว้างที่ให้ไว้ล่วงหน้าอย่างไร
 - 6) อธิบายความเชื่อมโยงระหว่างเนื้อหาสาระใหม่กับมโนทัศน์กว้างที่ให้ไว้ล่วงหน้า
 - 7) ยกตัวอย่างเพิ่มเติมจากสิ่งที่เรียน
 - 8) อธิบายแก่นสำคัญของสาระที่เรียน โดยใช้คำพูดของตัวเอง
 - 9) วิเคราะห์สาระในแง่มุมต่าง ๆ
- ง. ผลที่ผู้เรียนจะได้รับจากการเรียนตามรูปแบบ

ผลโดยตรงที่ผู้เรียนจะได้รับก็คือ เกิดการเรียนรู้ในเนื้อหาสาระและข้อมูลของบทเรียนอย่างมีความหมาย เกิดความคิดรวบยอดในสิ่งที่เรียน และสามารถจัดโครงสร้างความรู้ของตนเองได้ นอกจากนี้ยังได้พัฒนาทักษะและอุปนิสัยในการคิด และเพิ่มพูนความรู้

1.3 รูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้ผังกราฟิก (Graphic Organizer Instructional Model)

ก. ทฤษฎีหลักการแนวคิดของรูปแบบ

โจนส์และคณะ (Jones et al. 1989 : 20-25) คลาร์ก (Clark, 1991 : 526-534) และจอยซ์ และคณะ (Joyce et al. 1992 : 159-165) ได้พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโดยผังกราฟิกขึ้นโดยใช้แนวคิดทฤษฎีกระบวนการทางสมองในการประมวลข้อมูล (Information Processing Theory) ซึ่งกล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วนด้วยกันได้แก่ ความจำข้อมูล (information storage) กระบวนการทางปัญญา (cognitive processes) และเมตาคognition (metacognition) ความจำข้อมูลประกอบด้วย ความจำจากการรู้สึกสัมผัส (sensory memory) ซึ่งจะเก็บข้อมูลไว้เพียงประมาณ 1 วินาทีเท่านั้น ความจำระยะสั้น (short-term memory) หรือความจำปฏิบัติการ (working memory) ซึ่งเป็นความจำที่เกิดขึ้นหลังจากตีความสิ่งเร้าที่รับรู้มาแล้ว ซึ่งจะเก็บข้อมูลไว้ได้ชั่วคราวประมาณ 20 วินาที และทำหน้าที่ในการคิด (mental operation) ส่วนความจำระยะยาว (long-term memory) เป็นความจำที่มีความคงทน มีขนาดความจุไม่จำกัดสามารถคงอยู่เป็นเวลานาน เมื่อต้องการใช้จะสามารถเรียกคืนได้ สิ่งที่อยู่ในความจำระยะยาวมี 2 ลักษณะคือ ความจำเหตุการณ์ (episodic memory) และความจำความหมาย (semantic memory) เกี่ยวกับข้อเท็จจริง มโนทัศน์ กฎ หลักการต่าง ๆ องค์ประกอบด้านความจำข้อมูลนี้ จะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นกับกระบวนการทางปัญญาของบุคคลนั้น ซึ่งประกอบด้วย

ก. การใส่ใจ (attention) หากบุคคลมีความใส่ใจในข้อมูลที่รับเข้ามาทางการสัมผัส (sensory memory) ข้อมูลนั้นก็จะถูกนำไปสู่ความจำระยะสั้น (short-term memory) ต่อไป หากไม่ได้รับการใส่ใจ ข้อมูลนั้นก็จะเลือนหายไปอย่างรวดเร็ว

ข. การรับรู้ (perception) เมื่อบุคคลใส่ใจในข้อมูลใดที่รับเข้ามาทางประสาทสัมผัส บุคคลก็จะรับรู้ข้อมูลนั้น และนำข้อมูลนี้เข้าสู่ความจำระยะสั้นต่อไป ข้อมูลที่รับรู้นี้ จะเป็นความจริงตามการรับรู้ (perceived reality) ของบุคคลนั้น ซึ่งอาจไม่ใช่ความจริงเชิงปรนัย (objective reality) เนื่องจากเป็นความจริงที่ผ่านการตีความจากบุคคลนั้นมาแล้ว

ค. การทำซ้ำ (rehearsal) หากบุคคลมีกระบวนการรักษาข้อมูล โดยการทบทวนซ้ำแล้วซ้ำอีก ข้อมูลนั้นก็จะยังคงถูกเก็บรักษาไว้ในความจำปฏิบัติการ

ง. การเข้ารหัส (encoding) หากบุคคลมีกระบวนการสร้างตัวแทนทางความคิด (mental representation) เกี่ยวกับข้อมูลนั้น โดยมีการนำข้อมูลนั้นเข้าสู่ความจำระยะยาวและเชื่อมโยงเข้ากับสิ่งที่มีอยู่แล้วในความจำระยะยาว การเรียนรู้ที่มีความหมายก็จะเกิดขึ้น

จ. การเรียกคืน (retrieval) การเรียกคืนข้อมูลที่จำไว้ในความจำระยะยาวเพื่อนำออกมาใช้มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเข้ารหัส หากการเข้ารหัสทำให้เกิดการเก็บจำได้ดีมีประสิทธิภาพ การเรียกคืนก็จะมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

ด้วยหลักการดังกล่าว การเรียนรู้จึงเป็นการสร้างความรู้ของบุคคล ซึ่งต้องใช้กระบวนการเรียนรู้ที่มีความหมาย 4 ขั้นตอนได้แก่ (1) การเลือกรับข้อมูลที่สัมพันธ์กัน (selecting relevant information) และ (2) การจัดระเบียบข้อมูลเข้าสู่โครงสร้าง (coherent structure) รวมทั้ง (3) การบูรณาการข้อมูลเดิม (integrating) และ (4) การเข้ารหัส (encoding) ข้อมูลการเรียนรู้ เพื่อให้คงอยู่ในความจำระยะยาว และสามารถเรียกคืนมาใช้ได้โดยง่าย (Mayer, 1984 : 30-33) ด้วยเหตุนี้ การให้ผู้เรียนมีโอกาสเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับโครงสร้างความรู้เดิม ๆ และนำความรู้ความเข้าใจมาเข้ารหัสหรือสร้างตัวแทนทางความคิดที่มีความหมายต่อตนเองขึ้น จะส่งผลให้การเรียนรู้นั้นคงอยู่ในความจำระยะยาวและสามารถเรียกคืนมาใช้ได้

ข. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิมและสร้างความหมายและความเข้าใจในเนื้อหาสาระหรือข้อมูลการเรียนรู้ และจัดระเบียบข้อมูลที่เรียนรู้ด้วยผังกราฟิก ซึ่งจะช่วยให้ง่ายแก่การจดจำ

ค. กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบ

รูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้ผังกราฟิก มีขั้นตอนดังนี้

- 1.) การทบทวนความรู้เดิม
- 2.) การชี้แจงวัตถุประสงค์ ลักษณะของบทเรียน ความรู้ที่คาดหวังให้เกิดแก่ผู้เรียน

3.) การกระตุ้นให้ผู้เรียนตระหนักถึงความรู้เดิม เพื่อเตรียมสร้างความสัมพันธ์กับสิ่งที่เรียน และการจัดเนื้อหาสาระด้วยแผนภาพ

4.) การนำเสนอตัวอย่างการจัดเนื้อหาสาระด้วยแผนภาพที่เหมาะสมกับลักษณะของเนื้อหา ความรู้ที่คาดหวัง

5.) ผู้เรียนรายบุคคลทำความเข้าใจเนื้อหา และฝึกใช้แผนภาพ

6.) การนำเสนอปัญหาให้ผู้เรียนใช้แผนภาพเป็นกรอบในการแก้ปัญหา

7.) การทำความเข้าใจให้กระจ่างชัด

ง. ผลที่ผู้เรียนจะได้รับจากการเรียนตามรูปแบบ

ผู้เรียนจะมีความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่เรียน และจดจำสิ่งที่เรียนรู้ได้ดี นอกจากนั้นยังได้ เรียนรู้การใช้ผังกราฟิกในการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการเรียนรู้เนื้อหาสาระอื่น ๆ ได้อีกมาก

2. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านจิตพิสัย (Affective Domain)

รูปแบบการเรียนการสอนในหมวดนี้เป็นรูปแบบที่มุ่งช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้สึก เจตคติ ค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรมที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากแก่การพัฒนาหรือปลูกฝัง การจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการสอนที่เพียงช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจ มักไม่เพียงพอ ต่อการช่วยให้ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดีได้ จำเป็นต้องอาศัยหลักการและวิธีการอื่น ๆ เพิ่มเติม รูปแบบที่ คัดสรรมานำเสนอในที่นี้มี 3 รูปแบบดังนี้

2.1 รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการพัฒนาจิตพิสัยของบลูม

2.2 รูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้บทบาทสมมติ

2.1 รูปแบบการเรียนการสอนแนวคิดการพัฒนาจิตพิสัยของบลูม (Instructional Model Based on Bloom's Affective Domain)

ก. ทฤษฎี/หลักการ/แนวคิดของรูปแบบ

บลูม (Bloom, 1956) ได้จำแนกจุดมุ่งหมายทางการศึกษาออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านความรู้ (cognitive domain) ด้านเจตคติหรือความรู้สึก (affective domain) และด้านทักษะ (psycho-motor domain) ซึ่งในด้านเจตคติหรือความรู้สึกนั้น บลูมได้จัดลำดับขั้นของการเรียนรู้ไว้ 5 ขั้น ประกอบด้วย

1) ขั้นการรับรู้ (receiving or attending) ซึ่งก็หมายถึง การที่ผู้เรียนได้รับรู้ค่านิยมที่ต้องการ จะปลูกฝังในตัวผู้เรียน

2) ขั้นการตอบสนอง (responding) ได้แก่ การที่ผู้เรียนได้รับรู้และเกิดความสนใจในค่านิยม นั้น แล้วมีโอกาสได้ตอบสนองในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

3) ขั้นการเห็นคุณค่า (valuing) เป็นขั้นที่ผู้เรียนได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับค่านิยมนั้น แล้วเกิดเห็นคุณค่าของค่านิยมนั้น ทำให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อค่านิยมนั้น

4) ขั้นการจัดระบบ (organization) เป็นขั้นที่ผู้เรียนรับค่านิยมที่ตนเห็นคุณค่านั้นเข้ามาอยู่ในระบบค่านิยมของตน และ

5) ขั้นการสร้างลักษณะนิสัย (characterization) เป็นขั้นที่ผู้เรียนปฏิบัติตนตามค่านิยมที่ตนรับมาอย่างสม่ำเสมอและทำงานกระทั่งเป็นนิสัย

ถึงแม้ว่าบลูมได้นำเสนอแนวคิดดังกล่าวเพื่อใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนการสอนก็ตาม แต่ก็สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อช่วยปลูกฝังค่านิยมที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียนได้

ข. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาความรู้สึก/เจตคติ/ค่านิยม/คุณธรรมหรือจริยธรรมที่พึงประสงค์ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามความต้องการ

ค. กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบ

การสอนเพื่อปลูกฝังค่านิยมใด ๆ ให้แก่ผู้เรียนสามารถดำเนินการตามลำดับขั้นของวัตถุประสงค์ทางด้านเจตคติของบลูมได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การรับรู้ค่านิยม (receiving/attending)

ผู้สอนจัดประสบการณ์หรือสถานการณ์ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รับรู้ในค่านิยมนั้นอย่างใส่ใจ เช่น เสนอกรณีตัวอย่างที่เป็นประเด็นปัญหาขัดแย้งเกี่ยวกับค่านิยมนั้น คำถามที่ท้าทายความคิดเกี่ยวกับค่านิยมนั้น เป็นต้น ในขั้นนี้ผู้สอนควรพยายามกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมดังนี้

- 1) การรู้ตัว (awareness)
- 2) การเต็มใจรับรู้ (willingness)
- 3) การควบคุมการรับรู้ (control)

ขั้นที่ 2 การตอบสนองต่อค่านิยม (responding)

ผู้สอนจัดสถานการณ์ให้ผู้เรียนมีโอกาสตอบสนองต่อค่านิยมนั้นในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น ให้พูดแสดงความคิดเห็นต่อค่านิยมนั้น ให้ลองทำตามค่านิยมนั้น ให้สัมภาษณ์หรือพูดคุยกับผู้ที่ม่ค่านิยมนั้น เป็นต้น ในขั้นนี้ผู้สอนควรพยายามกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมดังนี้

- 1) การยินยอมตอบสนอง (acquiescence in responding)
- 2) การเต็มใจตอบสนอง (willingness to respond)
- 3) ความพึงพอใจในการตอบสนอง (satisfaction in response)

ขั้นที่ 3 การเห็นคุณค่าของค่านิยม (valuing)

ผู้สอนจัดประสบการณ์หรือสถานการณ์ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เห็นคุณค่าของค่านิยมนั้น เช่น การให้ลองปฏิบัติตามค่านิยมแล้วได้รับการตอบสนองในทางที่ดีเห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับตนหรือบุคคลอื่นที่ปฏิบัติตามค่านิยมนั้น เห็นโทษหรือได้รับโทษจากการละเลยไม่ปฏิบัติตามค่านิยมนั้น เป็นต้น ในขั้นนี้ผู้สอนควรพยายามกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมดังนี้

- 1) การยอมรับในคุณค่านั้น (acceptance of a value)
- 2) การชื่นชอบในคุณค่านั้น (preference for a value)
- 3) ความผูกพันในคุณค่านั้น (commitment)

ขั้นที่ 4 การจัดระบบค่านิยม (organization)

เมื่อผู้เรียนเห็นคุณค่าของค่านิยมและเกิดเจตคติที่ดีต่อค่านิยมนั้นและมีความโน้มเอียงที่จะรับค่านิยมนั้นมาใช้ในชีวิตของตน ผู้สอนควรกระตุ้นให้ผู้เรียนพิจารณาค่านิยมนั้นกับค่านิยมหรือคุณค่าอื่น ๆ ของตน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมต่าง ๆ ของตน ในขั้นนี้ผู้สอนควรกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมสำคัญดังนี้

- 1) การสร้างมโนทัศน์ในคุณค่านั้น (conceptualization by value)
- 2) การจัดระบบคุณค่านั้น (organization of a value system)

ขั้นที่ 5 การสร้างลักษณะนิสัย (characterization by value)

ผู้สอนส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตามค่านิยมนั้นอย่างสม่ำเสมอโดยติดตามผลการปฏิบัติ และให้ข้อมูลป้อนกลับ และการเสริมแรงเป็นระยะ ๆ จนกระทั่งผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้จนเป็นนิสัย ในขั้นนี้ผู้สอนควรพยายามกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมดังนี้

- 1) การมีหลักยึดในการตัดสินใจ (generalization set)
- 2) การปฏิบัติตามหลักยึดนั้นจนเป็นนิสัย (characterization)

การดำเนินการตามขั้นตอนทั้ง 5 ไม่สามารถทำได้ในระยะเวลาอันสั้น ต้องอาศัยเวลา โดยเฉพาะในขั้นที่ 4 และ 5 ต้องการเวลาในการปฏิบัติ ซึ่งอาจจะมากน้อยแตกต่างกันไปในผู้เรียนแต่ละคน

ง. ผลที่ผู้เรียนจะได้รับจากการเรียนตามรูปแบบ

ผู้เรียนจะได้รับการปลูกฝังค่านิยมที่พึงประสงค์จนถึงระดับที่สามารถปฏิบัติได้จนเป็นนิสัย นอกจากนั้นผู้เรียนยังได้เรียนรู้กระบวนการในการปลูกฝังค่านิยมให้เกิดขึ้นซึ่งผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการปลูกฝังค่านิยมอื่น ๆ ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นต่อไป

2.2 รูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้บทบาทสมมติ (Role playing Model)

ก. ทฤษฎี/หลักการ/แนวคิดของรูปแบบ

รูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้บทบาทสมมติ พัฒนาขึ้น โดย แชฟเทล และแชฟเทล (Shafitel and Shafitel, 1967 : 67-71) ซึ่งให้ความสำคัญกับปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล เขากล่าวว่า บุคคลสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองได้จากการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและความรู้สึกนึกคิดและค่านิยมต่าง ๆ ของบุคคล ก็เป็นผลมาจากการที่บุคคลมีการปะทะสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบข้าง และได้สั่งสมไว้ภายในลึก ๆ โดยที่บุคคลอาจไม่รู้ตัวเลยก็ได้ การสวมบทบาทสมมติเป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคคลได้แสดงความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ที่อยู่ในใจออกมา ทำให้สิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่เปิดเผยออกมา และนำมาศึกษาทำความเข้าใจกันได้ ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง เกิดความเข้าใจในตนเอง ในขณะเดียวกัน การที่บุคคลสวมบทบาทของผู้อื่น ก็สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในความคิด ค่านิยม และพฤติกรรมของบุคคลอื่นได้เช่นเดียวกัน

ข. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในตนเอง เข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้อื่น และเกิดการปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของตนให้ไปในทางที่เหมาะสม

ค. กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบ

ขั้นที่ 1 นำเสนอสถานการณ์ปัญหาและบทบาทสมมติ ผู้สอนนำเสนอสถานการณ์ ปัญหา และบทบาทสมมติ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับความเป็นจริงและมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับวัยและความสามารถของผู้เรียน บทบาทสมมติที่กำหนด จะมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการเรียนการสอน ถ้าต้องการให้ผู้เรียนเปิดเผยความคิด ความรู้สึกของตนมาก บทบาทที่ทำให้ควรมีลักษณะเปิดกว้าง กำหนดรายละเอียดให้น้อย แต่ถ้าต้องการจะเจาะประเด็นเฉพาะอย่าง บทบาทสมมติอาจกำหนดรายละเอียดควบคุมการแสดงของผู้เรียนให้มุ่งไปที่ประเด็นเฉพาะนั้น

ขั้นที่ 2 เลือกผู้แสดง ผู้สอนและผู้เรียนจะร่วมกันเลือกผู้แสดง หรือให้ผู้เรียนอาสาสมัครก็ได้ แล้วแต่ความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ และการวินิจฉัยของผู้สอน

ขั้นที่ 3 จัดฉาก การจัดฉากนั้นจัดได้ตามความพร้อมและสภาพการณ์ที่เป็นอยู่

ขั้นที่ 4 เตรียมผู้สังเกตการณ์ ก่อนการแสดงผู้สอนจะต้องเตรียมผู้ชมว่า ควรสังเกตอะไร และปฏิบัติตัวอย่างไร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี

ขั้นที่ 5 แสดง ผู้แสดงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะทำให้ผู้ชมเข้าใจเรื่องราวหรือเหตุการณ์ ผู้แสดงจะต้องแสดงออกตามบทบาทที่ตนรับให้ดีที่สุด

ขั้นที่ 6 อภิปรายและประเมินผล การอภิปรายและประเมินผลส่วนใหญ่จะแบ่งเป็นกลุ่มย่อย การอภิปรายจะเป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุการณ์ การแสดงออกของผู้แสดง และควรเปิดโอกาสให้ผู้แสดงได้แสดงความคิดเห็นด้วย

ขั้นที่ 7 แสดงเพิ่มเติม ควรมีการแสดงเพิ่มเติม หากผู้เรียนเสนอแนะทางออกอื่น นอกเหนือจากที่ได้แสดงไปแล้ว

ขั้นที่ 8 อภิปรายและประเมินผลอีกครั้ง หลังจากการแสดงเพิ่มเติม กลุ่มควรอภิปราย และประเมินผลเกี่ยวกับการแสดงครั้งใหม่ด้วย

ขั้นที่ 9 แลกเปลี่ยนประสบการณ์และสรุปการเรียนรู้ แต่ละกลุ่มสรุปผลการอภิปรายของกลุ่มตน และหาข้อสรุปรวม หรือการเรียนรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเห็น ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมของบุคคล

ง. ผลที่ผู้เรียนจะได้รับจากการเรียนตามรูปแบบ

ผู้เรียนจะเกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ของผู้อื่น รวมทั้งมีความเข้าใจในตนเองมากขึ้น

3. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านทักษะพิสัย (Psycho-Motor Domain)

รูปแบบการเรียนการสอนในหมวดนี้ เป็นรูปแบบที่มุ่งช่วยพัฒนาความสามารถของผู้เรียน ในด้านการปฏิบัติ การกระทำ หรือการแสดงออกต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นต้องใช้หลักการ วิธีการ ที่แตกต่างไปจากการพัฒนาด้านจิตพิสัยหรือพุทธิพิสัย รูปแบบที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านนี้ ที่สำคัญ ๆ ซึ่งจะนำเสนอในที่นี้มี 1 รูปแบบดังนี้

3.1 รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการพัฒนาทักษะปฏิบัติของซิมป์สัน (Instructional Model Based on Simpson's Processes for Psychomotor Skill Development)

ก. ทฤษฎีหลักการแนวคิดของรูปแบบ

ซิมป์สัน (Simpson, 1972) กล่าวว่า ทักษะเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับพัฒนาการทางกายของผู้เรียน เป็นความสามารถในการประสานการทำงานของกล้ามเนื้อหรือร่างกาย ในการทำงานที่มีความซับซ้อนและต้องอาศัยความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อหลาย ๆ ส่วน การทำงานดังกล่าวเกิดขึ้นได้จากการสั่งงานของสมอง ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับความรู้สึกที่เกิดขึ้น ทักษะปฏิบัตินี้สามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกฝน ซึ่งหากได้รับการฝึกฝนที่ดีแล้ว จะเกิดความถูกต้อง ความคล่องแคล่ว ความเชี่ยวชาญชำนาญการและความคงทน ผลของพฤติกรรมหรือการกระทำสามารถสังเกตได้จากความรวดเร็ว ความแม่นยำ ความแรงหรือความราบรื่นในการจัดการ

ข. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติหรือทำงานที่ต้องอาศัยการเคลื่อนไหวหรือการประสานงานของกล้ามเนื้อทั้งหลายได้อย่างดี มีความถูกต้องและมีความชำนาญ

ค. กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบ

ขั้นที่ 1 ขั้นการรับรู้ (perception) เป็นขั้นการให้ผู้รับเรียนรู้ในสิ่งที่จะทำ โดยการให้ผู้เรียนสังเกตการณ์ทำงานนั้นอย่างตั้งใจ

ขั้นที่ 2 ขั้นการเตรียมความพร้อม (readiness) เป็นขั้นการปรับตัวให้พร้อมเพื่อการทำงานหรือแสดงพฤติกรรมนั้น ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ โดยการปรับตัวให้พร้อมที่จะทำการเคลื่อนไหวหรือแสดงทักษะนั้น ๆ และมีจิตใจและสภาวะอารมณ์ที่ดีต่อการที่จะทำหรือแสดงทักษะนั้น ๆ

ขั้นที่ 3 ขั้นการสนองตอบภายใต้การควบคุม (guided response) เป็นขั้นที่ให้โอกาสแก่ผู้เรียนในการตอบสนองต่อสิ่งที่รับรู้ ซึ่งอาจใช้วิธีการให้ผู้เรียนเลียนแบบการกระทำ หรือการแสดงทักษะนั้น หรืออาจใช้วิธีการให้ผู้เรียนลองผิดลองถูก (trial and error) จนกระทั่งสามารถตอบสนองได้อย่างถูกต้อง

ขั้นที่ 4 ขั้นการให้ลงมือกระทำจนกลายเป็นกลไกที่สามารถกระทำได้เอง (mechanism) เป็นขั้นที่ช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติและเกิดความเชื่อมั่นในการทำสิ่งนั้น ๆ

ขั้นที่ 5 ขั้นการกระทำอย่างชำนาญ (complex overt response) เป็นขั้นที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการกระทำนั้น ๆ จนผู้เรียนสามารถทำได้อย่างคล่องแคล่ว ชำนาญ เป็นไปโดยอัตโนมัติและด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง

ขั้นที่ 6 ขั้นการปรับปรุงและประยุกต์ใช้ เป็นขั้นที่ช่วยให้ผู้เรียนปรับปรุงทักษะหรือการปฏิบัติของตนให้ดียิ่งขึ้นและประยุกต์ใช้ทักษะที่ตนได้รับการพัฒนาในสถานการณ์ต่าง ๆ

ขั้นที่ 7 ขั้นการคิดริเริ่ม เมื่อผู้เรียนสามารถปฏิบัติหรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างชำนาญ และสามารถประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่หลากหลายแล้ว ผู้ปฏิบัติจะเริ่มเกิดความคิดใหม่ ๆ ในการกระทำหรือปรับการกระทำนั้นให้เป็นที่ไปตามที่ตนต้องการ

ง. ผลที่ผู้เรียนจะได้รับจากการเรียนตามรูปแบบ

ผู้เรียนจะสามารถกระทำหรือแสดงออกอย่างคล่องแคล่ว ชำนาญ ในสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนทำได้ นอกจากนั้นยังช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และความอดทนให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนด้วย

4. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาทักษะกระบวนการ (Process Skills)

ทักษะกระบวนการ เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิธีดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นกระบวนการทางสติปัญญา เช่น กระบวนการสืบสอบแสวงหาความรู้ หรือกระบวนการคิดต่าง ๆ อาทิ การคิดวิเคราะห์ การอุปนัย การนิรนัย การใช้เหตุผล การสืบสอบ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นต้น หรืออาจเป็นกระบวนการทางสังคม เช่น กระบวนการทำงานร่วมกัน เป็นต้น ปัจจุบันการศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องนี้มาก เพราะถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำรงชีวิต ได้แก่

4.1 รูปแบบการเรียนการสอนกระบวนการสืบสอบ และแสวงหาความรู้เป็นกลุ่ม (Group Investigation Instructional Model)

ก. ทฤษฎีหลักการแนวคิดของรูปแบบ

จอยส์ และวีล (Joyce & Weil, 1996 : 80-88) เป็นผู้พัฒนารูปแบบนี้จากแนวคิดหลักของเธเลน (Thelen) 2 แนวคิด คือ แนวคิดเกี่ยวกับการสืบเสาะแสวงหาความรู้ (inquiry) และแนวคิดเกี่ยวกับความรู้ (knowledge) เธเลนได้อธิบายว่า สิ่งสำคัญที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกหรือความต้องการที่จะสืบค้นหรือเสาะแสวงหาความรู้ก็คือตัวปัญหา แต่ปัญหานั้นจะต้องมีลักษณะที่มีความหมายต่อผู้เรียนและท้าทายเพียงพอที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความงุนงงสงสัย (puzzlement) หรือก่อให้เกิดความขัดแย้งทางความคิด จะยิ่งทำให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะเสาะแสวงหาความรู้หรือคำตอบมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมนุษย์อาศัยอยู่ในสังคม ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม เพื่อสนองความต้องการของตนทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ความขัดแย้งทางความคิดที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลหรือในกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่บุคคลต้องพยายามหาหนทางจัดหรือแก้ไขหรือจัดการทำความเข้าใจให้เป็นที่น่าพอใจหรือยอมรับทั้งของตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่วนในเรื่อง “ความรู้” นั้น เธเลน มีความเห็นว่า ความรู้เป็นเป้าหมายของกระบวนการสืบสอบทั้งหลาย ความรู้เป็นสิ่งที่ได้จากการนำประสบการณ์หรือความรู้เดิมมาใช้ในประสบการณ์ใหม่ ดังนั้น ความรู้จึงเป็นสิ่งที่ค้นพบผ่านทางกระบวนการสืบสอบ (inquiry) โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์

ข. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

รูปแบบนี้มุ่งพัฒนาทักษะในการสืบสอบเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ความเข้าใจโดยอาศัยกลุ่มซึ่งเป็นเครื่องมือทางสังคมช่วยกระตุ้นความสนใจหรือความอยากรู้และช่วยดำเนินการแสวงหาความรู้หรือคำตอบที่ต้องการ

ค. กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบ

ขั้นที่ 1 ให้ผู้เรียนเผชิญปัญหาหรือสถานการณ์ที่ชวนงุนงงสงสัย

ปัญหาหรือสถานการณ์ที่ใช้ในการกระตุ้นความสนใจและความต้องการในการสืบสอบ และแสวงหาความรู้ต่อไปนั้นควรเป็นปัญหาหรือสถานการณ์ที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถและ

ความสนใจของผู้เรียนและจะต้องมีลักษณะที่ชวนให้งุนงงสงสัย (puzzlement) เพื่อท้าทายความคิด และความรู้ของผู้เรียน

ขั้นที่ 2 ให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาหรือสถานการณ์นั้น

ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวางและพยายามกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้ง หรือความแตกต่างทางความคิดขึ้น เพื่อท้าทายผู้เรียนพยายามหาทางเสาะแสวงหาข้อมูลหรือวิธีการพิสูจน์ทดสอบความคิดของตน เมื่อมีความแตกต่างทางความคิดเกิดขึ้น ผู้สอนอาจให้ผู้เรียนที่มีความคิดเดียวกันรวมกลุ่มกัน หรืออาจรวมกลุ่มโดยให้แต่ละกลุ่มมีสมาชิกที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันก็ได้

ขั้นที่ 3 ให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มร่วมกันวางแผนในการแสวงหาความรู้

เมื่อกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างแล้ว สมาชิกแต่ละกลุ่มช่วยกันวางแผนว่าจะแสวงหาข้อมูลอะไร กลุ่มจะพิสูจน์อะไร จะตั้งสมมติฐานอะไร กลุ่มจำเป็นต้องมีข้อมูลอะไร และจะไปแสวงหาที่ไหน หรือจะได้ข้อมูลนั้นมาได้อย่างไร จะต้องใช้เครื่องมืออะไรบ้าง เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว จะวิเคราะห์อย่างไร และจะสรุปผลอย่างไร ใครจะช่วยทำอะไร จะใช้เวลาเท่าใด ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนจะได้ฝึกทักษะการสืบสอบ (inquiry) ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ (scientific process) และทักษะกระบวนการกลุ่ม (group process) ผู้สอนทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่ผู้เรียน รวมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับการวางแผน แหล่งความรู้และการทำงานร่วมกัน

ขั้นที่ 4 ผู้เรียนดำเนินการแสวงหาความรู้

ผู้เรียนดำเนินการเสาะแสวงหาความรู้ตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ ผู้สอนช่วยอำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำและติดตามการทำงานของนักเรียน

ขั้นที่ 5 ให้ผู้เรียนวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลข้อมูล นำเสนอและอภิปรายผล

เมื่อกลุ่มรวบรวมข้อมูลได้มาแล้ว กลุ่มทำการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล ผู้สอนช่วยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล ต่อจากนั้นจึงให้แต่ละกลุ่มนำเสนอผล อภิปรายร่วมกันทั้งชั้น และประเมินผลทั้งทางด้านผลงานและกระบวนการเรียนรู้ที่ได้รับ

ขั้นที่ 6 ให้ผู้เรียนกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการสืบเสาะหาคำตอบต่อไป

การสืบเสาะแสวงหาความรู้ของกลุ่มตามขั้นตอนข้างต้น ช่วยให้กลุ่มได้รับความรู้ ความเข้าใจ และคำตอบในเรื่องที่ศึกษา และอาจพบประเด็นที่เป็นปัญหาชวนให้งุนงงสงสัยหรือยากู้อต่อไป ผู้เรียนสามารถเริ่มต้นวงจรการเรียนรู้ใหม่ ตั้งแต่ขั้นที่ 1 เป็นต้นไป การเรียนการสอนตามรูปแบบนี้ จึงอาจมีต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ ตามความสนใจของผู้เรียน

ง. ผลที่ผู้เรียนจะได้รับจากการเรียนตามรูปแบบ

ผู้เรียนจะสามารถสืบสอบและเสาะแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง เกิดความใฝ่รู้และมีความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น และได้พัฒนาทักษะการสืบสอบ (inquiry skills) ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ (scientific process skills) และทักษะการทำงานกลุ่ม (group work skills)

5. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการบูรณาการ (Integration)

รูปแบบการเรียนการสอนในหมวดนี้ เป็นรูปแบบที่พยายามพัฒนาการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนไปพร้อม ๆ กัน โดยใช้การบูรณาการทั้งทางด้านเนื้อหาสาระและวิธีการรูปแบบ ในลักษณะนี้กำลังได้รับความนิยมอย่างมากเพราะมีความสอดคล้องกับหลักทฤษฎีทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนารอบด้าน หรือการพัฒนาเป็นองค์รวม รูปแบบในลักษณะดังกล่าวที่นำมาเสนอในที่นี้มี 4 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ

1. รูปแบบการเรียนการสอนตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT
2. รูปแบบการเรียนการสอนของการเรียนรู้แบบร่วมมือ
3. รูปแบบการประสานห้าแนวคิด หรือ CIPPA Model

5.1 รูปแบบการเรียนการสอนตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT

ก. ทฤษฎี/หลักการ/แนวคิดของรูปแบบ

แม็คคาร์ธี (Mc Carthy, อ้างถึงใน สักดิ์ชัย นิรัญเทวี และไพเราะ พุ่มมั้น, 2542 : 7-11) พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนนี้ขึ้นจากแนวคิดของโคลบ์ (Kolb) ซึ่งอธิบายว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของ 2 มิติ คือ การรับรู้ (perception) และกระบวนการจัดกระทำข้อมูล (processing) การรับรู้ของบุคคลมี 2 ช่องทาง คือ ผ่านทางประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมและผ่านทางความคิดรวบยอดที่เป็นนามธรรม (abstract conceptualization) ส่วนกระบวนการจัดกระทำกับข้อมูลที่รับรู้ นั้น มี 2 ลักษณะเช่นเดียวกัน คือ การลงมือทดลองปฏิบัติและการสังเกตโดยใช้ความคิดอย่างไตร่ตรอง เมื่อลากเส้นตรงของช่องทางการรับรู้ 2 ช่องทาง และเส้นตรงของกระบวนการจัดกระทำข้อมูลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้มาตัดกัน แล้วเขียนเป็นวงกลมจะเกิดพื้นที่เป็น 4 ส่วนของวงกลม ซึ่งสามารถแทนลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียน 4 แบบ คือ แบบที่ 1 เป็นผู้เรียนที่ถนัดจินตนาการ (imaginative learners) เพราะมีการรับรู้ผ่านทางประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม และใช้กระบวนการจัดกระทำข้อมูลด้วยการสังเกตอย่างไตร่ตรอง แบบที่ 2 เป็นผู้เรียนที่ถนัดการวิเคราะห์ (analytic learners) เพราะมีการรับรู้ผ่านทางความคิดรวบยอดที่เป็นนามธรรม และชอบใช้กระบวนการสังเกตอย่างไตร่ตรอง แบบที่ 3 เป็นผู้เรียนที่ถนัดใช้สามัญสำนึก (common sense learners) เพราะมีการรับรู้ผ่านทางความคิดรวบยอดที่เป็นนามธรรม และชอบใช้กระบวนการลงมือทำ แบบที่ 4 เป็น

ผู้เรียนที่ถนัดการปรับเปลี่ยน (dynamic learners) เพราะมีการรับรู้ผ่านประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม และชอบใช้กระบวนการลงมือปฏิบัติ แมคคาร์ธี และคณะ (ศักดิ์ชัย นิรัญเทวี และไพเราะ พุ่มม่น, 2542 : 7-11) ได้นำแนวคิดของ โคลป์ มาประกอบกับแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานของสมองทั้งสองซีก ทำให้เกิดเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้คำถามหลัก 4 คำถามคือ ทำไม (Why?) อะไร (What?) อย่างไร (How?) และถ้า (If?) ซึ่งสามารถพัฒนาผู้เรียนที่มีลักษณะการเรียนรู้แตกต่างกันทั้ง 4 แบบให้สามารถใช้สมองทุกส่วนของตนในการพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ ดังแสดงในแผนภาพที่ 9.2

ข. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ใช้สมองทุกส่วน (whole brain) ทั้งซีกซ้ายและขวา ในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ตนเอง

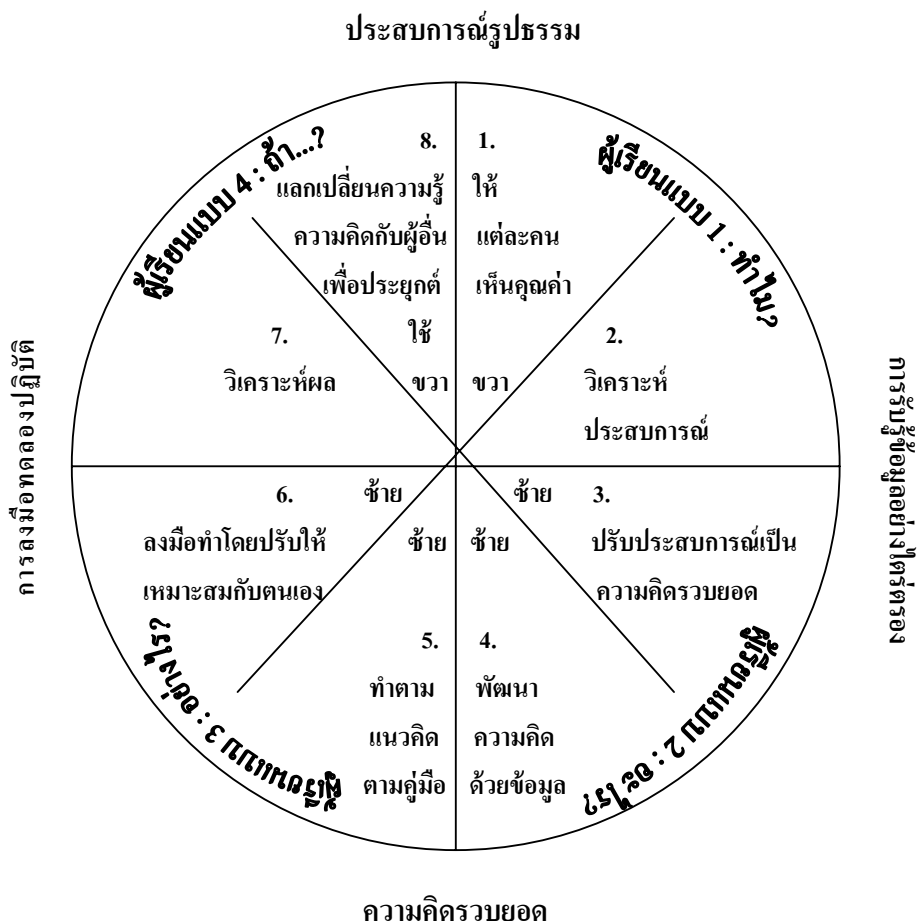
ค. กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบ

การเรียนการสอนตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT มีขั้นตอนการดำเนินการ 8 ขั้นตอน ดังนี้ (ศักดิ์ชัย นิรัญเทวี และไพเราะ พุ่มม่น, 2542 : 11-16 ; เรียบ พาณิช, 2542 : 3-5)

ขั้นที่ 1 การสร้างประสบการณ์ ผู้สอนเริ่มต้นจากการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของเรื่องที่เรียนด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถตอบคำถามได้ว่าทำไมตนจึงต้องเรียนรู้เรื่องนี้

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ประสบการณ์ หรือสะท้อนความคิดจากประสบการณ์ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักรู้และยอมรับความสำคัญของเรื่องที่เรียน

ขั้นที่ 3 การพัฒนาประสบการณ์เป็นความคิดรวบยอดหรือแนวคิด เมื่อผู้เรียนเห็นคุณค่าของเรื่องที่เรียนแล้ว ผู้สอนจึงจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความคิดรวบยอดขึ้นด้วยตนเอง



แผนภาพ การเรียนการสอนตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT (ศักดิ์ชัย นิรัญเทวี และไพเราะ พุ่มมัน. 2542 : 15-16)

ขั้นที่ 4 การพัฒนาความรู้ความคิด

เมื่อผู้เรียนมีประสบการณ์และเกิดความคิดรวบยอดหรือแนวคิดพอสมควรแล้ว ผู้สอนจึงกระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ความคิดของตนให้กว้างขวางและลึกซึ้งขึ้น โดยการให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย การเรียนรู้ในขั้นที่ 3 และ 4 นี้คือการตอบคำถามว่า สิ่งที่ได้เรียนรู้คือ อะไร?

ขั้นที่ 5 การปฏิบัติตามแนวคิดที่ได้เรียนรู้

ในขั้นนี้ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนนำความรู้ความคิดที่ได้รับจากการเรียนรู้ในขั้นที่ 3-4 มาทดลองปฏิบัติจริงและศึกษาผลที่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 6 การสร้างสรรค์ชิ้นงานของตนเอง

จากการ ปฏิบัติตามแนวคิดที่ได้เรียนรู้ในขั้นที่ 5 ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ถึงจุดเด่นจุดด้อยของแนวคิด ความเข้าใจแนวคิดนั้นจะกระจ่างขึ้น ในขั้นนี้ผู้สอนควรกระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถของตน โดยการนำความรู้ความเข้าใจนั้นไปใช้หรือปรับประยุกต์ใช้ในการสร้างชิ้นงานที่เป็นความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ดังนั้นคำถามหลักที่ใช้ในขั้นที่ 5-6 ก็คือ จะทำอย่างไร?

ขั้นที่ 7 การวิเคราะห์ผลงานและแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้

เมื่อผู้เรียนได้สร้างสรรค์ชิ้นงานของตนตามความถนัดแล้ว ผู้สอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงผลงานของตน ชื่นชมกับความสำเร็จและเรียนรู้ที่จะวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งรับฟังข้อวิพากษ์วิจารณ์เพื่อการปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้นและการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

ขั้นที่ 8 การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด

ขั้นนี้เป็นขั้นของการขยายขอบข่ายของความรู้โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแก่กันและกัน และร่วมกันอภิปรายเพื่อการนำการเรียนรู้ไปเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและอนาคต คำถามหลักในการอภิปรายก็คือ ถ้า...? ซึ่งอาจนำไปสู่การเปิดประเด็นใหม่สำหรับผู้เรียนในการเริ่มต้นวัฏจักรของการเรียนรู้ในเรื่องใหม่ต่อไป

ง. ผลที่ผู้เรียนจะได้รับจากการเรียนตามรูปแบบ

ผู้เรียนจะสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองในเรื่องที่เรียน จะเกิดความรู้ความเข้าใจและนำความรู้ความเข้าใจนั้นไปใช้ได้ และสามารถสร้างผลงานที่เป็นความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง รวมทั้งได้พัฒนาทักษะกระบวนการต่าง ๆ อีกจำนวนมาก

5.2 รูปแบบการเรียนการสอนของการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Instructional Models of Cooperative Learning)

ก. ทฤษฎีหลักการ/แนวคิดของรูปแบบ

รูปแบบการเรียนการสอนของการเรียนรู้แบบร่วมมือ พัฒนาขึ้นโดยอาศัยหลักการเรียนรู้แบบร่วมมือของจอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson & Johnson, 1974 : 213-240) ซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่าผู้เรียนควรร่วมมือกันในการเรียนรู้มากกว่าการแข่งขันกัน เพราะการแข่งขันก่อให้เกิดสภาพการณ์ของการแพ้-ชนะ ต่างจากการร่วมมือกัน ซึ่งก่อให้เกิดสภาพการณ์ของการแพ้-ชนะ ต่างจากการร่วมมือกัน ซึ่งก่อให้เกิดสภาพการณ์ของการชนะ-ชนะ อันเป็นสภาพการณ์ที่ดีกว่าทั้งทางด้านจิตใจและสติปัญญา หลักการการเรียนรู้แบบร่วมมือ 5 ประการ ประกอบด้วย

- (1) การเรียนรู้ต้องอาศัยหลักการพึ่งพากัน (positive interdependence) โดยถือว่าทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกันและจะต้องพึ่งพากันเพื่อความสำเร็จร่วมกัน
- (2) การเรียนรู้ที่ดีต้องอาศัยการหันหน้าเข้าหากัน มีปฏิสัมพันธ์กัน (face to face interaction) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูล และการเรียนรู้ต่าง ๆ
- (3) การเรียนรู้ร่วมกันต้องอาศัยทักษะทางสังคม (social skills) โดยเฉพาะทักษะในการทำงานร่วมกัน
- (4) การเรียนรู้ร่วมกันควรมีการวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม (group processing) ที่ใช้ในการทำงาน
- (5) การเรียนรู้ร่วมกันจะต้องมีผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มที่สามารถตรวจสอบและวัดประเมินได้ (individual accountability) หากผู้เรียนมีโอกาสได้เรียนรู้แบบร่วมมือกัน นอกจากจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทางด้านเนื้อหาสาระต่าง ๆ ได้กว้างขึ้นและลึกซึ้งขึ้นแล้ว ยังสามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนทางด้านสังคมและอารมณ์มากขึ้นด้วย รวมทั้งมีโอกาสได้ฝึกฝนพัฒนาทักษะกระบวนการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอีกมาก

ข. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

รูปแบบนี้มุ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาสาระต่าง ๆ ด้วยตนเองและด้วยความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อน ๆ รวมทั้งได้พัฒนาทักษะทางสังคมต่าง ๆ เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ รวมทั้งทักษะการแสวงหาความรู้ ทักษะการคิด การแก้ปัญหาและอื่น ๆ

ค. กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบ

รูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือมีหลายรูปแบบซึ่งแต่ละรูปแบบจะมีวิธีการดำเนินการหลัก ๆ ซึ่งได้แก่ การจัดกลุ่ม การศึกษาเนื้อหาสาระ การทดสอบ การคิดคะแนนและระบบการให้รางวัล แตกต่างกันไป เพื่อสนองวัตถุประสงค์เฉพาะ แต่ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใด ต่างก็ใช้หลักการเดียวกัน คือหลักการเรียนรู้แบบร่วมมือ 5 ประการ และมีวัตถุประสงค์มุ่งตรงไปในทิศทางเดียวกัน คือเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่ศึกษาอย่างมากที่สุดโดยอาศัยการร่วมมือกัน ช่วยเหลือกัน และแลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างกลุ่มผู้เรียนเดียวกัน ความแตกต่างของรูปแบบแต่ละรูปแบบจะอยู่ที่เทคนิคในการศึกษาเนื้อหาสาระ และวิธีการเสริมแรงและการให้รางวัล เป็นประการสำคัญ

เพื่อความกระชับในการนำเสนอ ขอนำเสนอกระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบ

1 รูปแบบ ดังนี้

2.1 กระบวนการจัดการเรียนการสอนของรูปแบบจิ๊กซอร์ (JIGSAW)

2.1.1 จัดผู้เรียนเข้ากลุ่มความสามารถ (เก่ง-กลาง-อ่อน) กลุ่มละ 4 คน เรียกกลุ่มนี้ว่า กลุ่มบ้านของเรา (home group)

2.1.2 สมาชิกในกลุ่มบ้านของเราได้รับมอบหมายให้ศึกษาเนื้อหาสาระ คนละ 1 ส่วน (เปรียบเสมือนได้ชิ้นส่วนของภาพตัดต่อคนละ 1 ชิ้น) และหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ผู้สอนมอบหมายให้

2.1.3 สมาชิกในกลุ่มบ้านของเรา แยกย้ายไปร่วมกับสมาชิกกลุ่มอื่นซึ่งได้รับเนื้อหาเดียวกัน ตั้งเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (expert group) ขึ้นมา และร่วมกันทำความเข้าใจในเนื้อหาสาระนั้นอย่างละเอียดและร่วมกันอภิปรายหาคำตอบประเด็นปัญหาที่ผู้สอนมอบหมายให้

2.1.4 สมาชิกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กลับไปสู่กลุ่มบ้านของเรา แต่ละคนช่วยสอนเพื่อนในกลุ่มให้เข้าใจในสาระที่ตนได้ศึกษาร่วมกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เช่นนี้ สมาชิกทุกคนก็จะได้เรียนรู้ภาพรวมของสาระทั้งหมด

2.1.5 ผู้เรียนทุกคนทำแบบทดสอบ แต่ละคนจะได้คะแนนเป็นรายบุคคลและนำคะแนนของทุกคนในกลุ่มบ้านของเรารวมกัน (หรือหาค่าเฉลี่ย) เป็นคะแนนกลุ่ม กลุ่มที่ได้คะแนนสูงสุดได้รับรางวัล

2.2 รูปแบบการประสานห้าแนวคิด หรือ CIPPA Model

ก. ทฤษฎี/หลักการ/แนวคิดของรูปแบบ

ทิสนา แคมมณี (2543 : 17) ได้พัฒนารูปแบบนี้ขึ้นจากประสบการณ์ที่ได้ใช้แนวคิดทางการศึกษาต่าง ๆ ในการสอนมาเป็นเวลาประมาณ 30 ปี และพบว่าแนวคิดจำนวนหนึ่งสามารถใช้ได้ผลดีตลอดมา ผู้เขียนจึงได้นำแนวคิดเหล่านั้นมาประสานกัน ทำให้เกิดเป็นแบบแผนขึ้น แนวคิดดังกล่าวได้แก่ (1) แนวคิดการสร้างความรู้ (2) แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มและการเรียนรู้แบบร่วมมือ (3) แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ (4) แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้กระบวนการ และ (5) แนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายโอนการเรียนรู้

ทิสนา แคมมณี (2543 : 17-20) ได้ใช้แนวคิดเหล่านี้ในการจัดการเรียนการสอนโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะที่ให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง (construction of knowledge) ซึ่งนอกจากผู้เรียนจะต้องเรียนด้วยตนเองและฟังตนเองแล้ว ยังต้องฟังการปฏิสัมพันธ์ (interaction) กับเพื่อน บุคคลอื่น ๆ และสิ่งแวดล้อมรอบตัวด้วย รวมทั้งต้องอาศัยทักษะกระบวนการ (process skills) ต่าง ๆ จำนวนมากเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้ นอกจากนั้นการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างต่อเนื่องได้ดี หากผู้เรียนอยู่ในสภาพที่มีความพร้อมในการรับรู้และเรียนรู้ มีประสาทการรับรู้ที่ตื่นตัว ไม่เฉื่อยชา ซึ่งสิ่งที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนอยู่ในสภาพดังกล่าวได้ก็คือ การให้มีการเคลื่อนไหวทางกาย (physical participation) อย่างเหมาะสม กิจกรรมที่มีลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้

ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี เป็นการคงทนมากขึ้น หากผู้เรียนมีโอกาสนำความรู้นั้น ไปประยุกต์ใช้ (application) ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ด้วยแนวคิดดังกล่าว จึงเกิดแบบแผน “CIPPA” ขึ้น ซึ่งผู้สอนสามารถนำแนวคิดทั้ง 5 ดังกล่าวไปใช้เป็นหลักในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้มีคุณภาพได้

ข. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

รูปแบบนี้มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่เรียนอย่างแท้จริง โดยการให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยอาศัยความร่วมมือจากกลุ่ม นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาทักษะกระบวนการต่าง ๆ จำนวนมาก อาทิ กระบวนการคิด กระบวนการกลุ่ม กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และกระบวนการแสวงหาความรู้ เป็นต้น

ค. กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบ

ซีปปา (CIPPA) เป็นหลักการซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นหลักในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน การจัดกระบวนการเรียนการสอนตามหลัก “CIPPA” นี้ สามารถใช้วิธีการและกระบวนการที่หลากหลาย ซึ่งอาจจัดเป็นแบบแผนได้ หลายรูปแบบ รูปแบบหนึ่งซึ่งผู้เขียนได้นำเสนอไว้และได้มีการนำไปทดลองใช้ แล้วได้ผลดี ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การทบทวนความรู้เดิม

ขั้นนี้เป็นการดึงความรู้เดิมของผู้เรียนในเรื่องที่จะเรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิมของตน ซึ่งผู้สอนอาจใช้วิธีการต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย

ขั้นที่ 2 การแสวงหาความรู้ใหม่

ขั้นนี้เป็นการแสวงหาข้อมูลความรู้ใหม่ของผู้เรียนจากแหล่งข้อมูลหรือแหล่งความรู้ต่าง ๆ ซึ่งครูอาจจัดเตรียมมาให้ผู้เรียนหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนไปแสวงหากำหนดได้

ขั้นที่ 3 การศึกษาทำความเข้าใจข้อมูล/ความรู้ใหม่ และเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิม

ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจกับข้อมูล/ความรู้ที่หามาได้ ผู้เรียนจะต้องสร้างความหมายของข้อมูล/ประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ด้วยตนเอง เช่น ใช้กระบวนการคิดและกระบวนการกลุ่มในการอภิปรายและสรุปความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลนั้น ๆ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการเชื่อมโยงกับความรู้เดิม

ขั้นที่ 4 การแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจกับกลุ่ม

ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนอาศัยกลุ่มเป็นเครื่องมือตรวจสอบความรู้ความเข้าใจของตน รวมทั้งขยายความรู้ความเข้าใจของตนให้กว้างขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้แบ่งปันความรู้ความเข้าใจของตนแก่ผู้อื่นและได้รับประโยชน์จากความรู้ ความเข้าใจของผู้อื่นไปพร้อม ๆ กัน

ขั้นที่ 5 การสรุปและจัดระเบียบความรู้

ขั้นนี้เป็นขั้นของการสรุปความรู้ที่ได้รับทั้งหมด ทั้งความรู้เดิมและความรู้ใหม่ และจัดสิ่งที่เรียนให้เป็นระบบระเบียบเพื่อช่วยให้ผู้เรียนจดจำสิ่งที่เรียนรู้ได้ง่าย

ขั้นที่ 6 การปฏิบัติ และ/หรือการแสดงผลงาน

หากข้อความรู้ที่ได้เรียนรู้มาไม่มีการปฏิบัติ ขั้นนี้จะเป็นขั้นที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงผลงานการสร้างความรู้ของตนให้ผู้อื่นรับรู้ เป็นการช่วยให้ผู้เรียนได้ต่อยอดหรือตรวจสอบความเข้าใจของตนและช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ความคิดสร้างสรรค์ แต่หากต้องมีการปฏิบัติตามข้อความรู้ที่ได้ ขั้นนี้จะเป็นขั้นปฏิบัติและมีการแสดงผลงานที่ได้ปฏิบัติด้วย

ขั้นที่ 7 การประยุกต์ใช้ความรู้

ขั้นนี้เป็นขั้นของการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการนำความรู้ความเข้าใจของตนไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายเพื่อเพิ่มความชำนาญ ความเข้าใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความจำในเรื่องนั้น ๆ

หลังจากการประยุกต์ใช้ความรู้ อาจมีการนำเสนอผลงานจากการประยุกต์อีกครั้งก็ได้ หรืออาจไม่มีการนำเสนอผลงานในขั้นที่ 6 แต่นำมารวมแสดงในตอนท้ายหลังขั้นการประยุกต์ใช้ก็ได้เช่นกัน

ขั้นตอนตั้งแต่ขั้นที่ 1-6 เป็นกระบวนการของการสร้างความรู้ (construction of knowledge) ซึ่งครูสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีโอกาสปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน (interaction) และฝึกฝนทักษะกระบวนการต่าง ๆ (process learning) อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากขั้นตอนแต่ละขั้นตอนช่วยให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมหลากหลายที่มีลักษณะให้ผู้เรียนได้มีการเคลื่อนไหวทางกาย สติปัญญา ทางอารมณ์ และทางสังคม อย่างเหมาะสม อันช่วยให้ผู้เรียนตื่นตัว (active) สามารถรับรู้และเรียนรู้ได้อย่างดี จึงกล่าวได้ว่าขั้นตอนทั้ง 6 มีคุณสมบัติตามหลักการ CIPP ส่วนขั้นตอนที่ 7 เป็นขั้นตอนที่ช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ (application) จึงทำให้รูปแบบนี้มีคุณสมบัติครบตามหลัก CIPPA

ง. ผลที่ผู้เรียนจะได้รับจากการเรียนตามรูปแบบ

ผู้เรียนจะเกิดความเข้าใจในสิ่งที่เรียน สามารถอธิบาย ชี้แจง ตอบคำถามได้ดี นอกจากนั้นยังได้พัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นกลุ่ม การสื่อสาร รวมทั้งเกิดความใฝ่รู้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ทิตินา แจมมณี. (2545). **ศาสตร์การสอน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตินา แจมมณี. (2542). **โมเดลชิปปา (CIPPA MODEL) เอกสารประกอบคำบรรยาย**. การอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการเรียนการสอนโดยยึดครูผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง วันที่ 28-29 ตุลาคม 2542 ณ ห้องประชุมอาคารรวมใจ 40 ปี โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)
- ทิตินา แจมมณี. (2522). **กลุ่มสัมพันธ์ : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติเล่ม 1**. กรุงเทพฯ: บุรพาศิลป์การพิมพ์.
- วลัย พานิช. (2542). **การสอนด้วยวิธี SRORYLINE**. เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนสำหรับครูประจำการ 22 สิงหาคม 2542 ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี. (2541). **ปรัชญาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). **ปฏิรูปครู.....ผู้ฝัน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สุปรียา ตันสกุล. (2534). **ผลของการใช้รูปแบบการสอนแบบการจัดข้อมูลด้วยแผนภาพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถทางการแก้ปัญหา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษภีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา)
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2530). **การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ**. กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2528). **พุทธวิธีสอนการสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตรีธรรมสาร.
- อรรถัย มูลคำ และคณะ. (2542). **CHILD CENTER : STORYLINE METHOD : บูรณาการหลักสูตร และการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**. กรุงเทพฯ: ที.พี.พริ้นท์การพิมพ์.

- Bloom, B. S. (1956). **Taxonomy of educational objectives**. Handbook II: Affective domain. New York: Mckay.
- Clark, J. H. (1991). Using visual organizers to focus on thinking. **Journal of Reading**. 34 (7) 526-534.
- Davies, I. K. (1971). **The management of learning**. London: McGraw-Hill.
- Harrow, A. (1972). **A taxonomy of the psychomotor domain: A guide for developing behavioral objectives**. New York: Longman.
- Johnson, R. T. and Johnson, D. W. (1994). An overview of cooperative learning. In J.S. Thousand, R.A. Villa & A.I. Nevin (Eds.), **Creativity and collaborative learning**. pp. 31-34. Baltimore, Maryland: Pual H. Brookes Publishing Co.
- Jonassen, D. H. (1992). Evaluating constructivist learning. In T. M. Duffy (Ed.) **Constructivism and the technology of instruction**. pp. 137-147. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Joyce, B. and Weil, M. (1996). **Models of teaching**. London: Allyn and Bacon.
- Joyce, B. and Weil, M. & Showers, B. (1992). **Models of teaching**. Boston: Allyn and Bacon.
- Shaftel, F. and Shaftel, G. (1967). **Role playing for social values: Decision making in the social studies**. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall.
- Simpson, D. (1972). **Teaching physical education : A system approach**. Boston: Houghton Mufflin.
- Slavin, R. E. (1995). **Cooperative learning**. London: Allyn and Boston.
- Torrance, E. P. (1962). **Guiding creative talent**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

ผู้เชี่ยวชาญ 4

การวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

คำชี้แจง

1. ศึกษาประเด็นคำถามที่กำหนด
2. ศึกษาใบความรู้
3. ดำเนินการอภิปรายเพื่อตอบคำถามตามประเด็นที่กำหนด
4. จัดทำแผนผังมโนทัศน์

ประเด็นคำถาม

1. จงอธิบายความหมายของการวัดผล และการประเมินผล
2. สมรรถภาพย่อยด้านวัดผลและประเมินผลที่ครูจำเป็นต้องรู้และปฏิบัติได้มีกี่ด้าน
อะไรบ้าง
3. การสร้างเครื่องมือวัดผลตามสภาพจริง มีหลักการสำคัญอย่างไรบ้าง
4. เทคนิคการวัดผลและวิธีการวัดผลมีอะไรบ้าง และมีความสอดคล้องกันอย่างไร
5. การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงาน มีคุณลักษณะสำคัญ
อย่างไร
6. ครูมีแนวทางในการสร้างรูบรีคส์อย่างไร และลักษณะของรูบรีคส์ที่ดีควรมีลักษณะ
อย่างไร

ใบความรู้สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 4

สาระสังเขปเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลทางการศึกษา

ในการเรียนการสอนไม่ว่าจะเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ใด ๆ สิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเรียนการสอนในปัจจุบัน คือ ครูจะต้องทำความเข้าใจเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร ให้ชัดเจน แล้วดำเนินการสอนให้ได้ผลตามเป้าหมายนั้น ๆ กระบวนการเรียนการสอนจะสมบูรณ์ ไปไม่ได้หากไม่มีการวัดและประเมินผลที่ถูกต้องตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เพื่อที่จะได้ทราบว่านักเรียนได้เรียนรู้ประสบผลสำเร็จมาก-น้อยเท่าใด การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้เป็นขั้นตอน ที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะทำให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้ผู้เรียนและผู้สอนได้ทราบว่าผลการเรียนและการสอนในแต่ละช่วงเวลานั้น ๆ เป็นไปตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังหรือไม่เพียงใด และจะได้ปรับปรุงแก้ไขให้เป็นผลดียิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ ผลการเรียนเป็นไปในทิศทางที่ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร ดังนั้นการวัดและประเมินผลจึงเป็นกระบวนการ ที่จะต้องวางแผนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องแล้วนำผลการวัด และการประเมินผลมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอจึงจะจัดว่าได้ดำเนินการในเรื่องการวัดผลและประเมินผลอย่างถูกต้อง

การวัดผล เป็นการใช้วิธีการหรือเครื่องมือวัดผลการวัดความรู้ความสามารถคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หรือ ผลการเรียนรู้ในแต่ละส่วนย่อย ๆ หรือแต่ละด้านผลที่ได้จากการวัดผลจะออกมาในรูปของคะแนนหรือสัญลักษณ์จากการวัดในแต่ละเรื่อง เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลต่อไป

การประเมินผล เป็นการนำผลจากการวัดผลในส่วนย่อย ๆ นั้นมาพิจารณาและลงข้อสรุปเป็นผลรวมเพื่อตัดสินผลการเรียนเป็นรายบุคคลหรือเพื่อประเมินผลการเรียนรู้โดยส่วนรวม ผลจากการประเมินจะมีลักษณะเป็นข้อสรุปอาจเป็นการตัดสินได้ – ตก ในระดับคะแนนต่าง ๆ ผ่าน – ไม่ผ่าน ได้ผลตรงตามจุดประสงค์หรือไม่ตรงตามจุดประสงค์

การประเมินผลจะถูกต้องเที่ยงตรงเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเลือกใช้เครื่องมือวัดผลที่จะเหมาะสมกับเรื่องที่ต้องการวัดนั้น ๆ และการใช้เครื่องมือหรือวิธีการนั้น ๆ อย่างถูกต้อง ดังนั้นการวัดผลจึงจัดว่า มีความสำคัญในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในการพัฒนาการเรียนของผู้เรียนและการตัดสินผลการเรียน

บุคคลที่จะเป็นครูที่ดีนั้นจะต้องมีความรู้ความคิดหรือมีสมรรถภาพ 3 ด้าน คือ

1. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะถ่ายทอดดี (Subject matter) นั่นคือ บุคคลที่จะเป็นครูที่ดีจะต้องรู้เนื้อหาวิชาที่สอนดี หรือ อาจกล่าวได้ว่าจะต้องเป็นบุคคลที่แกร่งวิชา
2. มีความรู้ในการถ่ายทอดดี (Teaching Method) นั่นคือ จะต้องมีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ลูกศิษย์ได้สามารถทำเรื่องยาก ๆ ให้เป็นเรื่องง่ายให้ลูกศิษย์เข้าใจได้
3. มีความรู้ในด้านการวัดผลและประเมินผลดี (Evaluation) นั่นคือ เมื่อครูสอนแล้วทำอย่างไรจึงจะทราบว่าลูกศิษย์ของตนเรียนรู้แล้วหรือไม่ จึงจำเป็นต้องมีความรู้ด้านวัดผลและประเมินผลเพื่อตรวจสอบนักเรียนแต่ละคนว่าได้เรียนรู้แล้วหรือยัง

สมรรถภาพย่อยด้านวัดผลและประเมินผลที่จะเป็นสำหรับครู

สมรรถภาพย่อยด้านวัดผลและประเมินผลที่ครูจำเป็นต้องรู้และปฏิบัติได้มี 6 ด้านคือ

1. มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร

บุคคลที่เป็นครูที่ดีจะต้องสามารถแปลงมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรให้เป็นผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาคเรียน (หลักสูตรพื้นฐาน 2544) แล้วแยกย่อยให้เป็นจุดมุ่งหมายในการสอน อันได้แก่ จุดประสงค์การเรียนรู้และจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

2. สามารถสร้างเครื่องมือวัดผลให้สอดคล้องกับภาระงานที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

การที่ครูจะสอนตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังโดยหาวิธีการต่าง ๆ หลายหลายวิธี เพื่อสอนให้นักเรียนบรรลุตามผลการเรียนรู้ที่กำหนดเมื่อสอนแล้วจะต้องมีวิธีที่ทำให้ทราบว่า นักเรียนได้เรียนรู้แล้วหรือไม่เพียงใด จึงจำเป็นต้องมีการตรวจสอบ โดยสร้างเครื่องมือวัดผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ ที่คาดหวัง

3. การปรับปรุงเครื่องมือวัดผล

การปรับปรุงเครื่องมือวัดผลจะต้องนำข้อมูลจากการพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือวัดมาใช้ประโยชน์ ในการปรับปรุง ขั้นตอนในการปรับปรุงมี 2 ระยะ คือ

3.1 ก่อนการวัด ก่อนที่จะนำเครื่องมือวัดไปใช้จะต้องมีการพิจารณาคุณภาพเบื้องต้นของเครื่องมือวัดเสียก่อน การพิจารณาเครื่องมือเป็นการตรวจสอบเครื่องมือวัดผลว่าวัดตรงตามจุดประสงค์ของการวัดหรือไม่ ข้อคำถามชัดเจน รัดกุม ถูกต้องตามหลักวิชาหรือไม่ หากพบว่ายังไม่เหมาะสมก็หาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

3.2 หลังการวัด ได้แก่ การวิเคราะห์เครื่องมือวัด ครูจะต้องมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ทั้งการประเมินผลแบบอิงเกณฑ์และการประเมินผลแบบอิงกลุ่ม

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด

ครูจะต้องมีความรู้ความสามารถในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดทั้งฉบับ เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติ 2 ประการคือ

4.1 ความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัด (Validity)

4.2 ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด (Reliability)

5. การใช้ผลการวัด

เมื่อเครื่องมือวัดมีคุณสมบัติที่ดีแล้ว คะแนนที่ได้ออกมาจึงเป็นตัวแทนความรู้ของนักเรียนที่มีความหมาย การใช้ผลการวัดมี 2 ลักษณะ คือ

5.1 การประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน (Formative Evaluation) เป็นการวัดผลเพื่อตรวจสอบความรู้ของนักเรียนระหว่างเรียนว่านักเรียนเรียนรู้แล้วหรือไม่ ในกรณีที่นักเรียน ยังไม่บรรลุตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ครูก็หาทางปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้บรรลุตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

5.2 การประเมินผลเพื่อสรุปผลการเรียนการสอน (Summative Evaluation) เป็นการตรวจสอบนักเรียนหลังจากเรียนเนื้อหาบทนั้น ๆ หรือภาคนั้น ๆ แล้วว่านักเรียนมีความรู้มากน้อยเพียงใด หรือเป็นการตรวจสอบสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

6. การให้ระดับคะแนน

สำหรับการประเมินผลเพื่อสรุปผลการเรียนการสอนนั้น หากมีความจำเป็นต้องให้ระดับคะแนน ครูจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับคะแนน ความหมายของคะแนนและการให้ระดับคะแนน

2. การวางแผนการประเมินผลในรายวิชาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลังจากที่ได้จัดทำโครงสร้างรายวิชาตลอดทั้งหนึ่งปีการศึกษาแล้ว สิ่งที่ต้องวางแผนไว้ตั้งแต่ต้นปีอีกประการหนึ่งก็คือ การประเมินผลการเรียน โดยการพิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับสิ่งต่าง ๆ ที่ท่านได้กำหนดไว้ในโครงสร้างรายวิชาว่า ถ้าจะตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนเพื่อให้ระดับคะแนนหรือตัดสินการผ่าน จะมีวิธีการวัดผลการเรียนและใช้เครื่องมือใดบ้าง เพื่อให้การตัดสินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสามารถตัดสินได้ตรงกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียนมากที่สุด สิ่งที่คุณสอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลประเมินผลการศึกษาในสถานศึกษา ควรยึดหลักสำคัญในการประเมินผลการเรียน จะมีดังนี้

1. การประเมินผลการเรียนควรรู้ใช้วิธีการหลากหลาย ได้แก่

- 1.1 ผลงานและพัฒนาการของผู้เรียน
- 1.2 พฤติกรรมการเรียนในชั้นเรียน
- 1.3 พฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม
- 1.4 ความร่วมมือในการทำกิจกรรม
- 1.5 การทดสอบ

2. ให้มีการประเมินผลควบคู่ไปกับการเรียนการสอน

การประเมินที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้แบบอิงมาตรฐาน ควรใช้การประเมินตามสภาพจริง ซึ่งมีสาระสำคัญที่ควรรู้ ดังนี้

2.1 ลักษณะสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment)

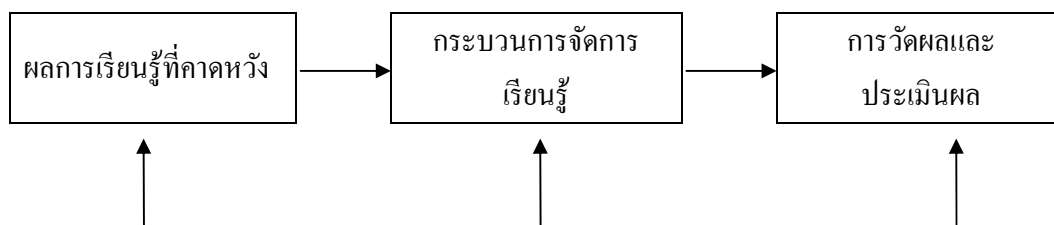
1. การประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินความสามารถ ความรู้สึกและทักษะที่สอดคล้องกับชีวิตจริง
2. การประเมินผลตามสภาพจริงเป็นการคัดเลือกผลงานเพื่อการประเมิน ดังนั้นผลงานควรเป็นผลงานที่มีคุณค่า (Worthy) และท้าทาย เป็นสิ่งที่ผู้สอนต้องการให้ผู้เรียนปฏิบัติได้จริง
3. การประเมินผลตามสภาพจริง จะใช้กระบวนการสังเกต การบันทึก และการรวบรวมข้อมูลจากงานและวิธีการที่นักเรียนทำ เพื่อเป็นพื้นฐานของการตัดสินความสามารถ
4. การประเมินผลตามสภาพจริง จะไม่เน้นการประเมินเฉพาะทักษะพื้นฐาน แต่จะเน้นการประเมินทักษะความคิดซับซ้อนในการทำงานของนักเรียน ความสามารถทางการแก้ปัญหาและการนำไปใช้

2.2 หลักการสร้างเครื่องมือวัดผลตามสภาพจริง

1. ความหมาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะของนักเรียน เครื่องมือที่ใช้วัดผลประกอบด้วย แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสอบถาม แบบบันทึกพฤติกรรม แบบสัมภาษณ์ และรูบริคส์ ประเมินผลงาน เป็นต้น

กระบวนการเรียนการสอนเป็นกลไกที่ทำให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ การที่เราจะทราบว่านักเรียนบรรลุผลการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั้น สามารถตรวจสอบได้โดยใช้เครื่องมือวัดซึ่งจะทำให้ทราบว่าเรียนการสอนนั้นบรรลุหรือไม่ กระบวนการเรียนการสอนใช้วิธีการขั้นตอนถูกต้องหรือไม่ ผลของการวัดผลและประเมินผลจะทำหน้าที่เป็นข้อมูลย้อนกลับให้สามารถตรวจสอบ และพัฒนาการเรียนการสอนและจุดประสงค์ที่เหมาะสมยิ่งขึ้น



2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวัดผล

การสร้างเครื่องมือวัดผลให้สามารถใช้รวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตรวจสอบและพัฒนาการเรียนการสอนนั้น มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 วิเคราะห์ผลการเรียนรู้เพื่อให้บอกได้ว่าต้องการให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมด้านใด มีเนื้อหาอะไร ใช้สื่อการเรียนรู้อย่างไร

2.2 กำหนดวิธีการวัดและเครื่องมือวัดผล เมื่อวิเคราะห์ได้ว่าต้องการให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมด้านใดเราจะสามารถกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสม

2.3 กำหนดขอบข่ายเนื้อหาหรือสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องและครอบคลุม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการวัด เพราะพฤติกรรมระดับเดียวกัน เนื้อหาต่างกันความยากง่ายของเครื่องมือวัดก็ต่างกันด้วย

2.4 สร้างเครื่องมือวัดผล อาจเป็นแบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบบันทึกพฤติกรรม โดยสร้างตามขั้นตอนรายละเอียดของเครื่องมือแต่ละชนิด

2.5 ตรวจสอบคุณภาพ เป็นการตรวจสอบว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นนั้นดีหรือไม่เหมาะสมหรือยัง และที่สำคัญวัดได้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่วางไว้หรือไม่

3. เทคนิคการวัดและเครื่องมือวัดที่สอดคล้องกับภาระงาน

3.1 การสังเกต เป็นวิธีการที่ดีมากวิธีหนึ่ง ในการเก็บข้อมูลพฤติกรรมด้านการใช้ความคิด การปฏิบัติงานและโดยเฉพาะด้านอารมณ์ความรู้สึก และลักษณะนิสัย สามารถทำได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ทั้งในและนอกห้องเรียนหรือสถานการณ์อื่นนอกโรงเรียน

วิธีการสังเกตทำได้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ การสังเกตโดยตั้งใจหรือมีโครงสร้าง หมายถึง ครูกำหนดพฤติกรรมที่ต้องสังเกต ช่วงเวลาสังเกต และวิธีการสังเกต เช่น สังเกตคนละ 3-5 นาที เวียนไปเรื่อย ๆ ส่วนการสังเกตแบบไม่ตั้งใจหรือไม่มีโครงสร้าง หมายถึง ไม่มีการกำหนดการสังเกตไว้ล่วงหน้า ครูอาจมีกระดาษแผ่นเล็กติดตัวไว้ตลอดเวลาเพื่อบันทึกเมื่อพบพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างมีความหมายหรือที่สะดุดความสนใจของครู การบันทึกอาจทำได้โดยย่อก่อนแล้วขยายความให้สมบูรณ์ได้ภายหลัง

วิธีการสังเกตที่ดีควรใช้ทั้ง 2 วิธี เพราะการสังเกตอย่างตั้งใจอาจทำให้ละเลยมองข้ามพฤติกรรมที่น่าสนใจแต่ไม่มีในรายการที่กำหนด ส่วนการสังเกตโดยไม่ตั้งใจ อาจทำให้ครูขาดความชัดเจนว่าพฤติกรรมใดการแสดงออกใดที่ควรแก่การสนใจและบันทึกไว้ ข้อเตือนใจสำหรับการใช้วิธีการสังเกต คือ ต้องสังเกตหลาย ๆ ครั้ง ในหลาย ๆ สถานการณ์ เช่น การเรียน การทำงานตามลำพัง การทำงานกลุ่ม การเล่น การสังเกตกับเพื่อน ฯลฯ เมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่ง (2-3 สัปดาห์) จึงนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณาเพื่อสรุปสักครั้งหนึ่ง)

เครื่องมืออื่น ๆ ที่ใช้ประกอบการสังเกต ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราประมาณค่า แบบบันทึกกระบวนนิเทศ เป็นต้น

3.2 การสัมภาษณ์ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ใช้เก็บข้อมูลตามพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ได้ดี เช่น ความคิด (สติปัญญา) ความรู้สึก กระบวนการขั้นตอนการทำงาน วิธีแก้ปัญหา ฯลฯ อาจใช้ประกอบ ในการสังเกตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มั่นใจยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะบางประการเกี่ยวกับการสัมภาษณ์

- 1) ก่อนสัมภาษณ์ควรหาข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของนักเรียนก่อน เพื่อทำการสัมภาษณ์ตรงประเด็นและได้ข้อมูลลึกยิ่งขึ้น
- 2) เตรียมชุดคำถามล่วงหน้าและจัดลำดับคำถามเพื่อให้คำตอบไม่วกวน
- 3) ขณะสัมภาษณ์ครูใช้วาจา ท่าทางและน้ำเสียงที่อบอุ่นเป็นกันเอง ทำให้ นักเรียนเกิดความรู้สึกปลอดภัย และไว้วางใจให้นักเรียนอยากพูด
- 4) ใช้คำถามที่นักเรียนเข้าใจได้ง่าย
- 5) อาจใช้วิธีสัมภาษณ์ทางอ้อมคือสัมภาษณ์จากบุคคลที่ใกล้ชิดกับนักเรียน เช่น เพื่อนสนิท ผู้ปกครอง เป็นต้น

3.3 การตรวจผลงาน เป็นการวัดและประเมินผลที่เน้นการนำผลประเมินไปใช้ทันทีใน 2 ลักษณะ คือ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนและเพื่อการปรับปรุงการสอนของครู จึงเป็นการวัดประเมินที่ควรดำเนินการตลอดเวลา เช่น การตรวจแบบฝึกหัด การตรวจสอบผลงานภาคปฏิบัติ การตรวจสอบการจัดทำโครงการ/โครงการต่าง ๆ เป็นต้น

ผลงานเหล่านี้บางผลงานที่ครูออกแบบงานให้ดี ครูสามารถประเมินพฤติกรรมระดับสูงของนักเรียนได้ เช่น แบบฝึกหัดที่เน้นการเขียนตอบแบบเรียงเรียงเชิงสร้างสรรค์โดยใช้ความคิดเห็นของนักเรียนเอง (ไม่ใช่แบบฝึกหัดที่เขียนแบบข้อสอบแบบเลือกคำตอบ ซึ่งมักประเมินได้เพียงความรู้ – ความจำ) โครงการที่เน้นการใช้ความคิดขั้นสูงในการวางแผนจัดการ การดำเนินการและการแก้ปัญหา สิ่งที่ควรประเมินควบคู่ไปด้วยเสมอในการตรวจผลงาน (ทั้งงานเขียนตอบและงานปฏิบัติ) คือลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน

3.4 การรายงานตนเอง เป็นการให้นักเรียนเขียนบรรยายสั้นหรือตอบแบบสอบถามที่ครูสร้างขึ้นเพื่อสะท้อนถึงการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งความรู้ ความเข้าใจ วิธีคิด วิธีทำ ความพอใจในผลงาน ความต้องการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ฯลฯ

3.5 การใช้บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน ผลงานนักเรียน โดยเฉพาะความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนจากแหล่งต่าง ๆ เช่น

3.5.1 จากเพื่อนครู : โดยประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน (ประมาณเดือนละครั้ง)

3.5.2 จากเพื่อนนักเรียน : โดยจัดชั่วโมงสนทนา วิพากษ์วิจารณ์ผลงาน (นักเรียนต้องได้รับคำแนะนำมาก่อนเกี่ยวกับหลักการ วิธีการวิจารณ์เพื่อการสร้างสรรค์)

3.5.3 จากผู้ปกครอง : โดยจดหมาย/สารสัมพันธ์ที่ครูหรือโรงเรียนมีถึงผู้ปกครองตลอดเวลาหรือ โดยการประชุมผู้ปกครองที่โรงเรียนจัดขึ้นหรือ โดยการตอบแบบสอบถามสั้น ๆ

3.6 การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง ในกรณีที่ครูต้องการใช้แบบทดสอบ ขอเสนอแนะให้ใช้แบบทดสอบภาคปฏิบัติที่เน้นการปฏิบัติจริง ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

3.6.1 ปัญหาต้องมีความหมายต่อผู้เรียนและมีความสำคัญเพียงพอที่จะแสดงถึงภูมิรู้ของนักเรียนในระดับชั้นนั้น ๆ

3.6.2 เป็นปัญหาที่เลียนแบบสภาพจริงในชีวิตของนักเรียน

3.6.3 แบบทดสอบต้องครอบคลุมทั้งความสามารถและเนื้อหาตามหลักสูตร

3.6.4 นักเรียนต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดหลาย ๆ ด้านมาผสมผสานและแสดงวิธีคิดได้เป็นขั้นตอนที่ชัดเจน

3.6.5 ควรมีคำตอบถูกหลายคำตอบ และมีวิธีการหาคำตอบได้หลายวิธี

3.6.6 มีเกณฑ์การให้คะแนนตามความสมบูรณ์ของคำตอบอย่างชัดเจน
หลักเกณฑ์วิธีการให้คะแนนตามแนวทางของการประเมินตามสภาพจริงของนักเรียน

หลักเกณฑ์ วิธีการให้คะแนนตามแนวทางของการประเมินตามสภาพจริงของนักเรียนทำได้ 2 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 ให้คะแนนในลักษณะภาพรวม เป็นการให้คะแนนในความหมายว่าคะแนนนั้นเป็นตัวแทนความประทับใจในผลงานทั้งหมด รวมทุกด้านแล้ว มักใช้กับเครื่องมือวัดที่เป็น Authentic Test

แนวทางที่ 2 ให้คะแนนในลักษณะวิเคราะห์งานเป็นส่วนย่อย เป็นการแตกย่อยผลสัมฤทธิ์ของงานหนึ่ง ๆ ออกเป็นหลาย ๆ ด้าน เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จแต่ละด้านในงานนั้น ๆ ของนักเรียน ข้อมูลมีประโยชน์มากต่อการพัฒนาการเรียนการสอน มักใช้ประเมินแฟ้มสะสมงาน

3.7 การให้ผู้เรียนจัดทำแฟ้มสะสมงาน (Portfolio)

ได้มีผู้ให้ความหมายของแฟ้มสะสมงานไว้หลายคนเช่นเดียวกัน (After, 1999, Birds, 1990, Ham, 1991, Perfama, 1993 and M. Kuhs, 1994) โดยได้กล่าวถึงแฟ้มสะสมงานในประเด็นต่าง ตามเนื้อหาของแฟ้มสะสมงาน ซึ่งโดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า แฟ้มสะสมงาน หมายถึง สิ่งที่ต้องประกอบไปด้วย 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

(1) การสะสม (Collection) หมายถึง การสะสมผลงานหรือหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน อันเกิดจากการปฏิบัติจริง ทั้งในชั้นเรียน นอกชั้นเรียน ตลอดภาคเรียนที่เรียนวิชานั้น

(2) การจัดระบบข้อมูล (Organizing) หรือการสะสางหลักฐานต่าง ๆ ในแฟ้มประกอบด้วยกระบวนการย่อย ๆ ดังนี้

2.1 การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาของแฟ้มสะสมงาน

2.2 การมีข้อแนะนำ (Guideline) หรือเกณฑ์ (Criteria) ในการเลือกผลงาน

2.3 การมีเกณฑ์ในการตัดสินคุณค่า (Criteria for judging merit)

2.4 การเขียนสรุปโดยย่อเกี่ยวกับกระบวนการทำงานแต่ละชิ้น โดยนักเรียนเขียนเอง

(3) การมีสิ่งสะท้อนถึงตัวนักเรียน (Evidance of Reflection)

คุณลักษณะที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

นักประเมินผลในต่างประเทศหลายท่าน (Wiggins, 1989, Wolf, 1989 and Bird. 1980) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงาน มี 7 ประการ คือ

(1) การแสดงจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน (Explicitness of purpose) ครูหรือครูร่วมกับนักเรียนจะเป็นผู้กำหนดจุดประสงค์ของแฟ้มสะสมงานนั้นคือ นักเรียนจะต้องทราบว่าเขาถูกคาดหวังไว้อย่างไร ก่อนที่จะเริ่มต้นพัฒนาแฟ้มสะสมงาน

(2) การบูรณาการ (Intergration) ระหว่างความรู้ที่ได้จากห้องเรียนกับประสบการณ์ในชีวิตจริงนอกห้องเรียน โดยมุ่งประเมินนักเรียนทำอะไรได้บ้าง โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการผลิตหรือการสร้างผลงานมากกว่าตอบแบบทดสอบ

(3) การมีแหล่งข้อมูลหลากหลาย (Multisourced) ในการตัดสินนักเรียนอย่างแม่นยำจากการใช้เพิ่มสะสมงานนั้น หลักฐานในเพิ่มสะสมงานจะต้องได้มาจากหลายแหล่งข้อมูล

(4) ความเชื่อถือได้อย่างแท้จริง จากการที่หลักฐานในเพิ่มสะสมงานกับกิจกรรมการเรียนการสอนมีความเชื่อมโยง (Linking) กันโดยตรง การเน้นกิจกรรมที่มีความหมายสำหรับนักเรียน และมีความจำเป็นต้องเรียนรู้ปฏิบัติได้

(5) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic Assessment) เพื่อตรวจสอบความงอกงาม และการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน

(6) สะท้อนบุคลิกภาพแห่งตนหรือแบบฉบับของแต่ละคน จากการที่นักเรียนได้มีโอกาสแสดงความคิดสร้างสรรค์ ผลิตผลงานด้วยตนเองและประเมินตนเองจนเกิดความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของ (Ownship) กิจกรรมการเรียนการสอนตั้งแต่เดิม ครูจะเป็นผู้เสนอบทบาทนี้แต่เพียงผู้เดียว

(7) นำไปใช้ได้หลายจุดประสงค์ (Multipurpose) เช่น

7.1) ใช้กับการสอนที่เน้นบทบาทผู้เรียนเกี่ยวกับการริเริ่มหรือสร้างความรู้ ความเข้าใจด้วยตนเองและเน้นบทบาทของครูในการยกระดับหรือส่งเสริมความรู้ความเข้าใจของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7.2) ใช้ได้ทุกรายวิชาและทุกระดับชั้น ตั้งแต่ก่อนประถมศึกษาจนถึงอุดมศึกษา

7.3) ใช้สนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Collaborations) จากการให้โอกาสนักเรียนได้แลกเปลี่ยนและวิพากษ์วิจารณ์

7.4) ครูอาจใช้ในการประเมินความสำเร็จของการสอนก็ได้

3.8 การให้ผู้เรียนปฏิบัติภาระงานตามสภาพจริง

ลักษณะของงานตามสภาพจริง

การประเมินที่ต้องการวัดความสามารถจริง ควรเน้นการประเมินจากงานจริง ดังนั้นงานที่ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัตินั้นควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ (Wiggins, 1998: 22-24)

1) เป็นงานที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง (Realistic) ใช้งานจริง (Task) หรืองานที่เหมือนจริง (Tasks replicate) ที่ใช้วัดความรู้ และความสามารถ ต้องเป็นสถานการณ์ในโลกแห่งความเป็นจริง

2) ต้องใช้การตัดสินใจ และสร้างนวัตกรรม (Jude and innovation) ผู้เรียนต้องใช้ความรู้และทักษะขั้นสูงที่จะสร้างหรือแก้ปัญหางานนั้น ๆ ต้องมีการวางแผนและหาวิธีการแก้ปัญหาที่มากกว่างานปกติ

- 3) ผู้เรียนต้องปฏิบัติ (Do the subject) มากกว่าการท่องจำ การอธิบาย หรือการสาธิต ผู้เรียนต้องปฏิบัติงาน (Carry out) ภายใต้หลักการทางวิทยาศาสตร์หลักวิชาต่าง ๆ
- 4) ถ้าเป็นสถานการณ์จำลองที่ให้อุปกรณ์ต้องกระทำในสถานปฏิบัติงาน (Workplace) ในสถานที่เหมือนจริง
- 5) เป็นงานที่ซับซ้อน (Complex task) ที่ผู้เรียนต้องใช้ความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก
- 6) เป็นงานที่ผู้เรียนมีโอกาสปฏิบัติ (Appropriate opportunities) ได้รับการแนะนำมีผลย้อนกลับ เพื่อแก้ไขปรับปรุงผลงาน

กล่าวโดยสรุปแล้วงานตามสภาพจริงนั้นต้องมีในชีวิตจริง ผู้เรียนต้องใช้ ความรู้และทักษะขั้นสูงในการปฏิบัติงานมีโอกาสปฏิบัติจริงและยังได้รับคำแนะนำเพื่อปรับปรุง ผลงานด้วย

การกำหนดภาระงานให้แก่ผู้เรียนเราสามารถนำแนวทางข้างต้นมา วางแผนออกแบบการสอนและกรวัดควบคู่กันได้ โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) กำหนดชื่อภาระงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ผลการเรียน
- 2) กำหนดเป้าหมายของภาระงานซึ่งได้แก่มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น (อย่างน้อย 2-3 มาตรฐาน)/ผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน
- 3) กำหนดร่องรอยหลักฐานที่สะท้อนว่าผู้เรียนบรรลุมาตรฐานการ เรียนรู้
- 4) กำหนดสถานการณ์สำหรับการใช้ในการเรียนรู้
- 5) กำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานเรียนรู้เพื่อทำภาระงาน
- 6) กำหนดวิธีการประเมินผลและผู้ประเมิน
- 7) กำหนดรูบรีคส์สำหรับประเมินผลงาน

การสร้างรูบรีคส์ (Rubrics)

Rubrics เป็นแนวทางการให้คะแนน (Scoring guideline) ที่เกิดจากการรวมกันระหว่างเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring criteria) มาตรฐานค่าหรือระดับคะแนน (Rating scale) โดย Rubrics เป็นแนวทางการให้คะแนน ที่ระบุถึงความแตกต่างของผลงานหรือประสิทธิภาพ (Proficiency) ของงาน (McMillan, 2001. 221-222)

ส่วนประกอบของรูบรีคส์

รูบรีคส์ เป็นเครื่องมือในการให้คะแนนที่ประกอบด้วย

1) รายการประเมินหรือเกณฑ์การพิจารณา (Criteria) เป็นการกำหนดรายการที่ใช้พิจารณาชิ้นงานหนึ่ง ๆ เช่นงานเขียน 1 ชิ้น อาจกำหนดรายการประเมิน โดยดูจาก

- 1.1 จุดมุ่งหมาย (Purpose)
- 1.2 การจัดองค์ประกอบต่าง ๆ (Organization)
- 1.3 รายละเอียด (Details)
- 1.4 ท่วงทำนองของการเขียน (Voice Style)
- 1.5 หลักไวยากรณ์ ตัวสะกด (Mechanics)

2) คำอธิบายคุณภาพของรายการประเมินในแต่ละระดับคุณภาพ ซึ่งอาจเป็นลำดับตั้งแต่ “ดีเลิศ” ไปจนถึง “ต้องปรับปรุง”

รายการประเมินอาจกำหนดเพิ่มเติมได้อีกหลายข้อ เช่น วิธีการนำเสนอในกรณีที่มีการนำเสนอผลงานด้วยความยาวของเรื่อง กรณีที่ไม่จำกัดความยาว เป็นต้น

คำอธิบายระดับคุณภาพ ควรให้ชัดเจน กระชับที่สุด เป็นคำอธิบายที่จะสามารถบอกได้ว่าทำไม่จึงดีเลิศ ดี หรือ ต้องปรับปรุง (หรืออาจใช้เป็นตัวเลข เช่นระดับ 4 , 3 , 2 , 1 , 0

แนวทางสำหรับครูในการสร้างรูบรีคส์

ในการสร้างเกณฑ์ในการประเมินหรือแนวทางในการให้คะแนนนั้น ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้การประเมินครอบคลุม พร้อมทั้งการให้คะแนนมีความยุติธรรม หลักการสำคัญในการสร้างเกณฑ์การประเมิน มีดังนี้ (McMillan, 2001: 224-228)

1) ต้องแน่ใจว่าเกณฑ์การให้คะแนน ได้เน้นประเด็นที่สำคัญของงาน (Be sure the criteria focus on important aspects of the performance)

2) มีความสอดคล้องระหว่างระดับคะแนน กับ จุดมุ่งหมายของการประเมิน (Match the type of rating with the purpose of assessment) ถ้าจุดมุ่งหมายของการประเมินกว้างและต้องใช้ในการตัดสินใจทุก ๆ ส่วนของชิ้นงาน ควรจะใช้การประเมินแบบภาพรวม (Holistic Scale) แต่ถ้าการ

ประเมินต้องการสะท้อนกลับให้เห็นความแตกต่างของประเด็นต่าง ๆ ของงาน ควรใช้การประเมินแบบแยกเป็นรายด้าน (Analytical approach)

3) ข้อความที่ใช้อธิบายในแต่ละระดับคะแนน ต้องเป็นข้อความที่สามารถประเมินหรือสังเกตได้ (The descriptions of the criteria should be directly observable)

4) ควรให้นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เชี่ยวชาญ ได้ร่วมกันสร้างเกณฑ์ (The criteria should be written so that students , parents , and others understand them) การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมสร้างเกณฑ์การปฏิบัติงานนั้น ๆ จะเป็นการกระตุ้นนักเรียนให้สนใจที่จะทำงาน และจะทำให้นักเรียนนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

5) คุณลักษณะหรือสิ่งที่วัดควรนิยามให้ชัดเจน (The characteristics and traits used in the scale should be clearly and specifically defined)

6) แสดงขั้นตอนหรือลำดับขั้นที่เหมาะสมของคะแนนในแต่ละระดับ เพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด (Take an appropriate to minimize scoring error) การให้คะแนนส่วนใหญ่อยู่ตรงกลาง (Central tendency error) และการให้คะแนนที่เกิดจากความพึงพอใจเป็น การส่วนตัวของครูที่มีต่อนักเรียนคนนั้น ๆ (Halo effect)

7) ระบบของการให้คะแนนต้องมีความเป็นไปได้ (The scoring system needs to be feasible) กล่าวคือ การให้คะแนนนิยมแบ่งระดับคะแนนเป็น 3-8 ระดับ ดังนั้น ในแต่ละระดับคะแนนต้องมีความชัดเจนและแยกจากกันได้

การสร้างรูบรีคส์ ครูควรดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดรายการประเมิน การกำหนดรายการประเมินมีวิธีการกำหนดตามลักษณะการประเมินดังนี้

1) การประเมินชิ้นงานหรือผลผลิตของการทงงาน (Product) นำคุณลักษณะที่สำคัญของชิ้นงานการเขียนดังกล่าวมาข้างต้น แต่ถ้าเป็นชิ้นงานที่มีรูปร่างปรากฏชัดเจนทางกายภาพ มักจะกำหนดรายการประเมินจากคุณลักษณะเชิงกายภาพด้วย เช่น ความสวยงาม ขนาดรูปร่างที่เหมาะสม แข็งแรง ซึ่งจะกำหนดรายการประเมินใดก็ควรกำหนดให้สอดคล้องเหมาะสมกับผลงานชิ้นนั้น ๆ

2) การประเมินการปฏิบัติงานหรือกระบวนการทำงาน (Process) การกำหนดรายการประเมินกรณีงานปฏิบัติ ได้แก่

- 2.1) การวางแผนการปฏิบัติงานหรือการกำหนดขั้นตอนการทำงาน
- 2.2) การปฏิบัติงานตามแผนงานหรือการทำงานตามขั้นตอน
- 2.3) การประเมินและปรับปรุงการทำงานระหว่างปฏิบัติ
- 2.4) การนำเสนอผลงาน

2.5) คุณลักษณะทางด้านจิตพิสัยในการทำงาน เช่น ความละเอียดรอบคอบ ความสะอาด เป็นต้น โดยการเขียนรายการประเมินควรเขียนในเชิงพฤติกรรมที่วัดได้สังเกตได้จริง

3) นำขั้นตอนหรือลักษณะสำคัญที่คัดเลือกไว้มาจัดลำดับความสำคัญ

4) คัดเลือกรายการที่สำคัญ สามารถวัดได้และสังเกตได้อย่างชัดเจนเท่านั้น รายการใดที่ปลีกย่อยหรือซ้ำซ้อนควรตัดออก รายการใดที่สำคัญมากแต่วัดยาก สังเกตยาก ควรปรับหรือเขียนใหม่ให้เข้าใจได้ตรงกัน

5) นำรายการที่คัดเลือกไว้ มากำหนดเป็นรายการประเมินของรูปรีดส์

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดระดับคุณภาพของรายการที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน ในลักษณะมาตรจัดอันดับคุณภาพ (Rating Scale) มีแนวทางดังนี้

1) กำหนดว่าระดับคุณภาพควรมีกี่ระดับ เช่น ถ้า 3 ระดับก็อาจกำหนดเป็น ดี พอใช้ ปรับปรุง หรือ ห้าดาว สามดาว ดาวเดียว หรือบางครั้งอาจกำหนดระดับคุณภาพโดยเทียบเคียงกับสิ่งที่มีค่าเป็นรูปธรรม เช่น เพชร ทอง ตะกั่ว หรือที่อยู่อาศัย เช่น สวรรค์ โลกมนุษย์ นรก หรือเทียบเคียงกับชนชั้น เช่น เทวดา มนุษย์ เปรต เป็นต้น โดยมุ่งให้กระทบความรู้สึกของผู้เรียนนั่นเอง การกำหนดระดับคุณภาพจะใช้ที่ระดับขึ้นอยู่กับเนื้อหา ระดับชั้นของนักเรียนและความละเอียดในการประเมิน

2) บรรยายค่าคุณภาพรายการประเมินแต่ละรายการทุกระดับคุณภาพ ก่อนบรรยายค่าคุณภาพของรายการประเมินแต่ละรายการนั้น มักจะเริ่มต้นจากระดับคุณภาพสูงสุดก่อนโดยการหาตัวบ่งชี้หลัก (Key Indicator) ที่ชี้คุณภาพของรายการประเมินนั้น ดังตัวอย่าง Rubrics ประเมินความสามารถในการอ่านจับใจความข้างล่าง ในตัวอย่างที่ 2 จะพบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพระดับสูงสุดคือระดับ ดี ของรายการประเมินที่ 2 การบอกความสำคัญของเรื่องที่อ่านมี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) บอกได้ถูกต้อง 2) บอกได้ใจความ 3) บอกได้ต่อเนื่อง จากนั้นจึงนำมาเขียนอธิบายคุณภาพ อาจเขียนเป็นข้อ ๆ หรือเขียนบรรยายตามตัวอย่างก็ได้ เมื่อเขียนบรรยายคุณภาพระดับสูงสุด จึงเขียนบรรยายคุณภาพระดับรองลงมาโดยระบุถึงข้อบกพร่องตามตัวบ่งชี้ที่ได้กำหนดไว้ในระดับคุณภาพสูงสุด เช่น อาจจะบอกถูกต้องได้ใจความแต่ไม่ต่อเนื่อง จึงกำหนดคุณภาพไว้ที่ระดับพอใช้ แต่ถ้าบกพร่องทุกตัวบ่งชี้คือไม่ถูกต้อง ไม่ได้ใจความและไม่ต่อเนื่อง คุณภาพก็ควรอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง

ลักษณะของรูบริคส์ที่ดี

รูบริคส์ เครื่องมือสำหรับใช้เป็นแนวทางในการประเมินงานของผู้เรียน ลักษณะที่ดีของรูบริคส์มีดังนี้ (Wiggins , 1998 , 184)

- 1) มีความเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายทั่วไป (General goals) กล่าวคือ เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ
- 2) จำแนกการปฏิบัติได้อย่างเที่ยงตรง (Performances Validity)
- 3) ในแต่ละรูบริคส์จะไม่มีกรรวมเกณฑ์การให้คะแนน
- 4) วิเคราะห์งานได้อย่างละเอียด
- 5) ภาษาที่ใช้อธิบายคุณลักษณะงานจำแนกคุณภาพของงาน ได้ถูกต้อง
- 6) สามารถตัดสินงานได้ถูกต้อง
- 7) อธิบายอย่างชัดเจนในแต่ละระดับของคะแนนและมีความแม่นยำในการให้คะแนนในตัวของมันเอง
- 8) ตัดสินให้คะแนนจากผลงานที่ปฏิบัติ มากกว่ากระบวนการ รูปแบบเนื้อหาหรือความตั้งใจในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช. (2540). การพัฒนาแฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

Wiggins, Grant. (1998). **Educative Assessment : Designing Assessments to Inform and Improve Student Performance.** San Francisco: Jossey-Bass.

Wiggins, Grant. (2003). **Understanding by Design.** San Francisco: Jossey-Bass.

ผู้เชี่ยวชาญ 5

สื่อการเรียนการสอน

คำชี้แจง

1. ศึกษาประเด็นคำถามที่กำหนด
2. ศึกษาใบความรู้
3. ดำเนินการอภิปรายเพื่อตอบคำถามตามประเด็นที่กำหนด
4. จัดทำแผนผังมโนทัศน์

ประเด็นคำถาม

1. สื่อการเรียนการสอน หมายถึงอะไร
2. สื่อการเรียนการสอน มีกี่ประเภท อะไรบ้าง
3. แหล่งการเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติ หมายถึงอะไร
4. การจัดเตรียมแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติ มีหลักการอย่างไร
5. ขั้นตอนการสร้างสื่อและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ มีกี่ขั้นตอน อะไรบ้าง

ใบความรู้สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 5

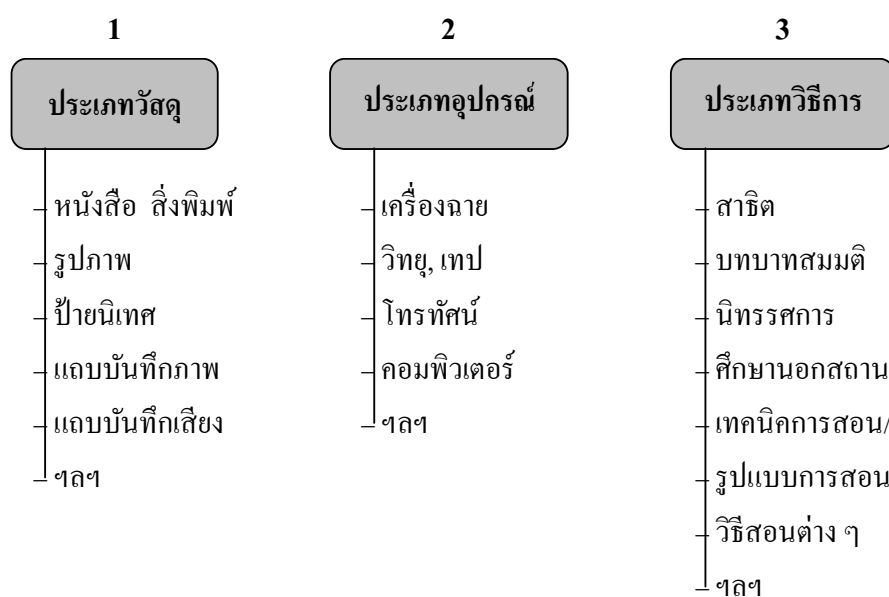
สื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอน หมายถึง การนำเอาวัสดุอุปกรณ์ (เครื่องมือ) หรือวิธีการ (กิจกรรม) มาช่วยให้ครูผู้สอนและผู้เรียนประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สุวิทย์ มูลคำ และคณะ, 2549 : 19-24)

ประเภทของสื่อการเรียนการสอน

สื่อนี้มีมากมายหลายประเภท แล้วแต่ผู้ที่จะใส่ใจจะกำหนดขึ้นมาเพื่อให้ง่ายต่อการจดจำในที่นี้แบ่งประเภทของสื่อเอาไว้เป็น 3 ประเภท ตามลักษณะ ดังนี้

สื่อการเรียนการสอน แบ่งตามลักษณะของสื่อ



สำหรับในหลักสูตรประถมศึกษา ปี พ.ศ. 2541 (ฉบับปรับปรุง) ได้ระบุประเภทของสื่อการเรียนการสอนออกเป็นหมวดหมู่แทนลักษณะ ดังนี้

สื่อการเรียนการสอน แบ่งตามหมวดหมู่ของการใช้



ส่วนคู่มือพัฒนาสื่อการเรียนรู้ออกมาของกรมวิชาการ แบ่งประเภทสื่อการเรียนการสอนออกมามากมาย ๑ กับหลักสูตรประถมศึกษาข้างต้น คือ แบ่งตามลักษณะสื่อการเรียนรู้ เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. สื่อสิ่งพิมพ์

หมายถึง หนังสือและเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ได้แก่ เอกสาร ตำรา หนังสือ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร จุลสาร จดหมาย จดหมายเหตุ บันทึก รายงาน วิทยานิพนธ์ เป็นต้น

2. สื่อเทคโนโลยี

หมายถึง สื่อการเรียนรู้ที่ได้ผลิตขึ้นเพื่อใช้ควบคู่กับเครื่องมือโสตทัศนวัสดุหรือเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ สื่อเหล่านั้น ได้แก่ แดบบันทึกภาพพร้อมเสียงหรือที่เรียกกันว่า วิดีทัศน์ สไลด์ แดบบันทึกเสียง คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอน การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นต้น

3. สื่ออื่น ๆ สามารถจำแนกออกได้เป็น 4 ประเภท คือ

3.1 สื่อบุคคล หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญสามารถที่จะถ่ายทอดสาระความรู้ต่าง ๆ แนวคิด เจตคติและวิธีปฏิบัติตนไปสู่บุคคลอื่นได้ เช่น ผู้บริหาร ครู ตัวผู้เรียน นักการภารโรง เป็นต้น

3.2 สื่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือสภาพที่อยู่รอบตัวผู้เรียน ตลอดจนสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต เช่น พืช สัตว์ ปรากฏการณ์ธรรมชาติ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด เป็นต้น

3.3 สื่อกิจกรรม/กระบวนการ หมายถึง กิจกรรม หรือกระบวนการที่ครูหรือผู้เรียนกำหนดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ เช่น การแสดงละคร การสาธิต สถานการณ์จำลอง การจัดนิทรรศการ เกม เพลง การปฏิบัติตามใบงาน เป็นต้น

3.4 สื่อวัสดุ/เครื่องมือและอุปกรณ์ หมายถึง วัสดุที่ประดิษฐ์ขึ้นเพื่อประกอบการเรียนรู้ ได้แก่

- สื่อวัสดุ เช่น หุ่นจำลอง แผนภูมิ แผนที่ ตาราง สถิติ กราฟ เป็นต้น
 - เครื่องมือ เช่น เครื่องมือช่าง อุปกรณ์ทดลองทางวิทยาศาสตร์ เป็นต้น
- นอกจากนี้ยังมีการจำแนกประเภทของสื่อการเรียนการสอนออกเป็น 3 ประเภทที่แตกต่างกันอีก ดังนี้

1. สื่อทัศนวัสดุ

จำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

- สิ่งที่สามารถนำเสนอความรู้ได้ด้วยตัวเอง
- สิ่งที่ไม่สามารถนำเสนอความรู้ได้ด้วยตัวเอง

2. สื่อทัศนอุปกรณ์

เป็นเครื่องมือหรือตัวกลางที่ช่วยในการนำเสนอเนื้อหาสาระ ข้อมูล เรื่องราวของความรู้ในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะที่กึ่งทงถาวร

3. วิธีการและเทคนิค

เป็นกิจกรรมหรือกระบวนการ วิธีการสอนต่าง ๆ ทั้งนี้ อาจนำวัสดุและอุปกรณ์มาใช้ร่วมกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ซึ่งกันและกันจนเรียกว่า “สื่อประสม”

ส่วน เรื่องวิทย์ นนทะภา และคณะ : มองภาพของสื่อกว้างขึ้น โดยมองว่าสื่อการเรียนการสอนคือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้ เช่น

- วัตถุ สิ่งของที่มีอยู่ตามธรรมชาติ เช่น ดิน ไม้ สัตว์ แร่ หิน ดิน ทราบ เป็นต้น
- ปรัชญาการทางธรรมชาติ เช่น ลม ฝน ไฟแลบ ไฟร้อง เป็นต้น
- วัตถุสิ่งของที่คิดประดิษฐ์ หรือสร้างขึ้นสำหรับการเรียนการสอน เช่น แผนภาพ หุ่นจำลอง กระดานชอล์ค สวนวิทยาศาสตร์ สวนคณิตศาสตร์ ฯลฯ
- คำพูด ภาษาท่าทาง การยิ้ม การแสดงอารมณ์โกรธ
- วัสดุและเครื่องมือการสื่อสารต่าง ๆ เช่น วิทย์ เทป แผ่นเสียง ภาพยนตร์ เป็นต้น
- กิจกรรม หรือกระบวนการถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ เช่น การศึกษานอกสถานที่ การสาธิต การแสดง นิทรรศการ การปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ฯลฯ

ประเภทของสื่อการเรียนการสอน แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

1. ประเภทต้องฉาย ซึ่งต้องใช้เครื่องฉาย เช่น फिल्मสไลด์ फिल्मสตริป แผ่นใส ภาพยนตร์ VCD DVD โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้เสนองาน ฯลฯ
2. ประเภทไม่ต้องฉาย เช่น รูปภาพ ของจริง ป้ายนิเทศ หุ่นจำลอง เป็นต้น
3. ประเภทโสตทัศนวัสดุและอุปกรณ์ เป็นวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องเล่นเทป เครื่องรับโทรทัศน์ เครื่องรับวิทยุ เป็นต้น
4. ประเภทกระบวนการ วิธีการและการจัดกิจกรรม เช่น การแสดงละคร การจัดนิทรรศการ การสาธิต คุณค่าของสื่อการเรียนการสอน ได้แก่ คุณค่าด้านวิธีการ ด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา

โดยสรุปแล้ว การแบ่งประเภทของสื่อการเรียนการสอนนั้น สามารถแบ่งออกได้เป็นหลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับว่าจะแบ่งตามหลักเกณฑ์อะไร แต่อย่างไรก็ตามเมื่อได้ศึกษาและเข้าใจทั้งประเภท ลักษณะและชนิดของสื่อต่าง ๆ แล้ว จะต้องคิดหาวิธีการจัดหา พัฒนา ประยุกต์ใช้ สื่อที่มีอยู่อย่างหลากหลาย มาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

แหล่งการเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติ

ความหมาย : แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน หมายถึง

1. สถาบันของชุมชนที่มีอยู่แล้วในวิถีชีวิตและการทำมาหากินในชุมชน เช่น วัด โบสถ์ วิหาร ศาลาการเปรียญ มัสยิด ตลาด ร้านขายของชำ ลานนวดข้าว โรงงานขนาดเล็ก ป่า ห้วย หนอง คลอง บึง ที่ชาวบ้านทำมาหากินเก็บหน่อไม้ เก็บเห็ด หาปลา เป็นต้น
2. สถานที่หรือสถาบันที่รัฐและประชาชนจัดตั้งขึ้น เช่น อุทยานการศึกษาในวัด และในชุมชน อุทยานประวัติศาสตร์ อุทยานแห่งชาติทางทะเล อุทยานแห่งชาติในท้องถิ่นแถบภูเขา ศูนย์วัฒนธรรม ศูนย์ศิลปาชีพ ศูนย์เยาวชน ศูนย์หัตถกรรมชุมชน หอสมุด ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์สถาน พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น พิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน พิพิธภัณฑ์ธรรมชาติเกี่ยวกับสัตว์ พืช ดิน หิน แร่ เป็นต้น
3. สื่อเทคโนโลยีที่มีอยู่ในโรงเรียนและชุมชน เช่น วัสดุทัศน ภาพสไลด์ โปรแกรมสำเร็จรูป ภาพยนตร์ หุ่นหรือโมเดลจำลอง ของจริง เป็นต้น

4. สื่อเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียนและชุมชน เช่น หนังสือ สารานุกรม วารสาร ตำราขายพื้นบ้าน ภาพจิตรกรรมฝาผนัง ภาพถ่าย เป็นต้น

5. บุคลากรผู้ที่มีความรู้ด้านต่าง ๆ ในชุมชน เช่น ผู้นำทางศาสนา เกษตรกร ศิลปิน หมอพื้นบ้าน ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน เป็นต้น

แหล่งเรียนรู้ธรรมชาติ หมายถึง

1. สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น ภูเขา แม่น้ำ ป่าไม้ ต้นไม้ สวน ไร่นา ดิน หิน แร่ ลม ไฟ อากาศ เป็นต้น

2. มนุษย์และสัตว์ต่าง ๆ เช่น บุคคลต่าง ๆ รอบตัวและสัตว์ทุกชนิด เป็นต้น

การจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ทักษะกระบวนการต่าง ๆ ในการวางแผนเพื่อแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชนร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

การจัดเตรียมแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติ

1. ควรมีการสำรวจและจัดทำทะเบียนและผังหรือแผนที่ของแหล่งการเรียนรู้ ทั้งที่เป็นสถานที่ บุคลากรและสื่อต่าง ๆ เช่น

- แหล่งวิทยาการในชุมชน
- แหล่งการเรียนรู้ทางธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- แหล่งการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมและศาสนา
- แหล่งการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- แหล่งการเรียนรู้จากสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศนูปกรณ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- ศูนย์เผยแพร่ข่าวสาร เหตุการณ์ในชุมชน
- วิธีการดำเนินชีวิต
- ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือปราชญ์ชาวบ้าน

2. ควรสร้างความเข้าใจและขอความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการจัดประชุมเสวนากันอย่างแพร่หลายเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติ

3. ควรจัดทำแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับ

- การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับแหล่งเรียนรู้
- การวางแผนและการติดต่อประสานงาน
- การกำหนดจุดประสงค์และสาระการเรียนรู้

- การวางแผนวิธีการศึกษาหาความรู้และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
 - การกำหนดบทบาทผู้บริหาร ครู บุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - การกำหนดมาตรการป้องกันและการประกันความปลอดภัยโดยอาจแสวงหารูปแบบ
 - การประกันภัยที่ประหยัดและมีประสิทธิภาพให้กับผู้เรียน
 - การสรุปสาระการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
4. นำเสนอตัวอย่าง โรงเรียนที่จัดกิจกรรมการศึกษาจากแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนและ
ธรรมชาติได้ดีและประสบความสำเร็จ

ขั้นตอนการสร้างสื่อ/นวัตกรรม ที่มีคุณภาพ

หลักการโดยทั่วไปในการสร้างสื่อ/นวัตกรรม ควรประกอบด้วย ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาถึงแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เกี่ยวกับสื่อ/นวัตกรรมประเภทนั้น ๆ
2. วิเคราะห์เนื้อหา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่จะนำมาสร้างสื่อ/นวัตกรรม อย่างเป็นระบบ/เป็น
หมวดหมู่
3. ลงมือสร้างหรือผลิตสื่อ/นวัตกรรม ตามหลักการในข้อ 1
4. หาคุณภาพหรือประสิทธิภาพของสื่อ/นวัตกรรม จากผู้เชี่ยวชาญ และสื่อ/นวัตกรรมบาง
ประเภทต้องมีการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจริง
5. ปรับปรุงคุณภาพหรือพัฒนาคุณภาพของสื่อ/นวัตกรรม

เอกสารอ้างอิง

ศุวิทย์ มูลคำ และคณะ. (2549). การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิด. กรุงเทพฯ:

ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). **สถานพื้นด้วยการคิด.**

กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

ผู้เชี่ยวชาญ 6

การพัฒนาผู้เรียน

คำชี้แจง

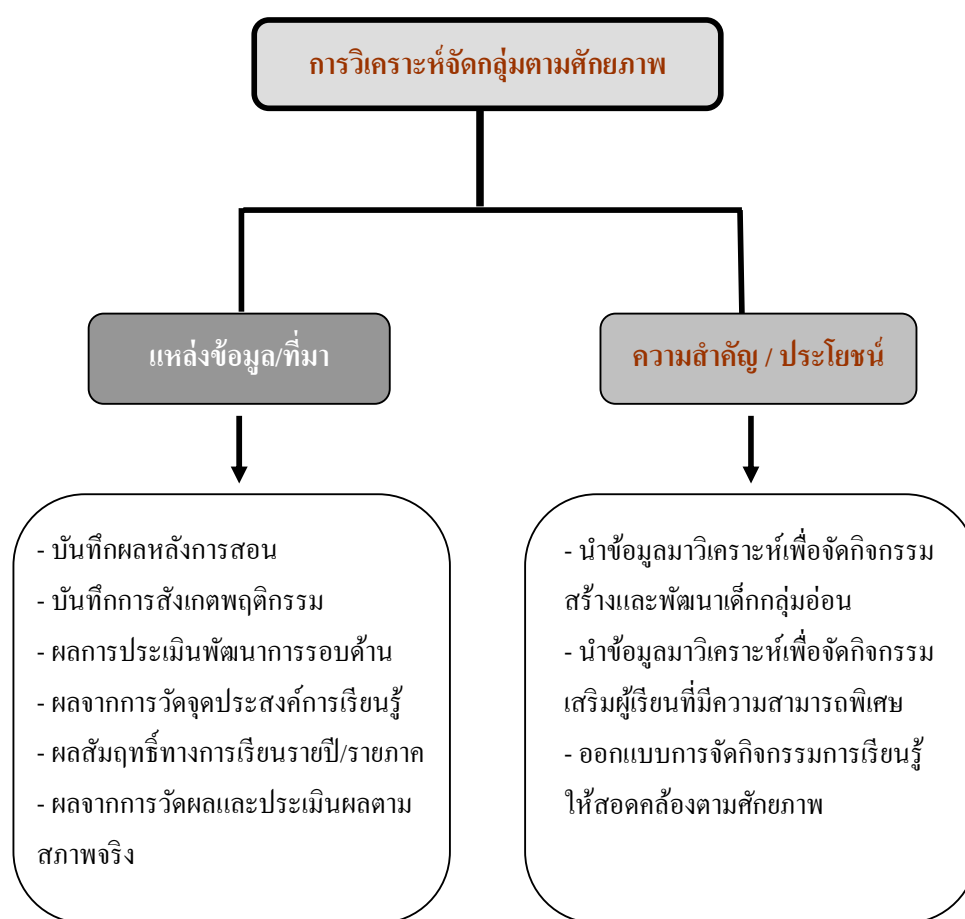
1. ศึกษาประเด็นคำถามที่กำหนด
2. ศึกษาใบความรู้
3. ดำเนินการอภิปรายเพื่อตอบคำถามตามประเด็นที่กำหนด
4. จัดทำแผนผังมโนทัศน์

ประเด็นคำถาม

ใบความรู้สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 6

การวิเคราะห์ผู้เรียน

การวิเคราะห์ผู้เรียน เป็นร่องรอยหลักฐานที่บ่งบอกว่ารู้จักผู้เรียนแต่ละคนเป็นอย่างดี โดยการสังเกตพฤติกรรม ความสนใจ และพฤติกรรมเด่น/ด้อยเป็นพิเศษ ศึกษาร่องรอยหลักฐานจากประวัติบันทึกผลการเรียนรู้ที่ผ่านมา สรุวลักษณะบางประการที่น่าสนใจ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับศักยภาพ



วัตถุประสงค์

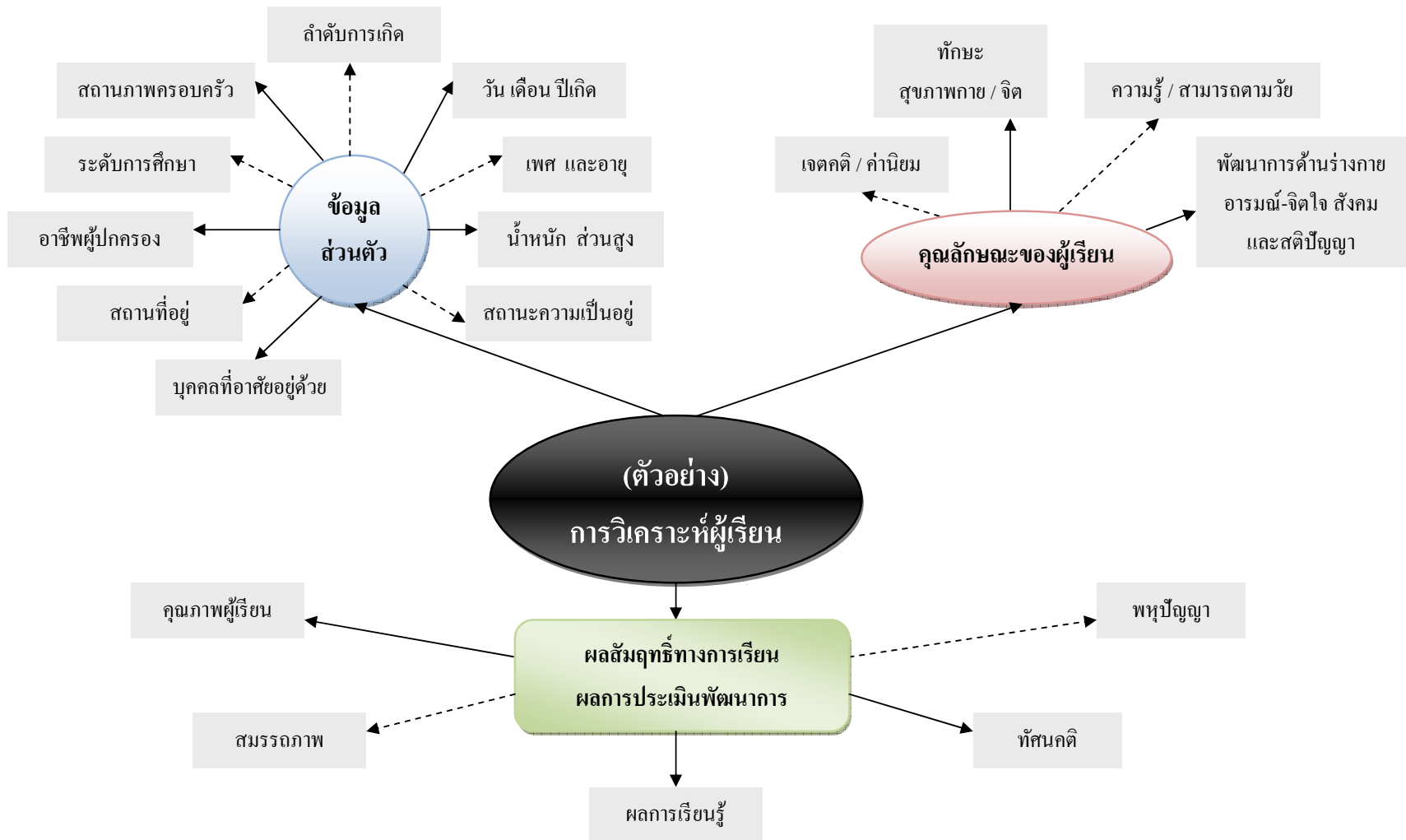
1. เพื่อศึกษาหาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคล
2. เพื่อจำแนกกลุ่มผู้เรียนตามศักยภาพ
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้เรียนได้ตรงตามศักยภาพ

องค์ประกอบเรื่องการวิเคราะห์ผู้เรียน

ข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1. ประวัติของนักเรียน
 - 1.1 ประวัติส่วนตัว (ปพ. และสมุดบันทึกสุขภาพ ฯลฯ)
 - 1.2 สถานะของครอบครัว (เศรษฐกิจ ความเป็นอยู่ การอบรมเลี้ยงดู ปัญหาส่วนตัว ฯลฯ)
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน/ผลการประเมินพัฒนาการรอบด้าน
 - 2.1 ผลการเรียนรู้ที่ผ่านมา
 - ปพ. 1-9
 - ผลการประเมินความรู้พื้นฐาน
 - 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา
3. คุณลักษณะของผู้เรียน
 - 3.1 เจตคติของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ (ชอบหรือไม่ชอบ และมีสาเหตุมาจากอะไร)
 - 3.2 จุดเด่นจากการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 - 3.3 จุดด้อยที่ควรปรับปรุงของผู้เรียนแต่ละระดับการศึกษา

หลังจากที่ครูผู้สอนมีข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรู้จักผู้เรียนแต่ละคนเป็นอย่างดีแล้ว ครูผู้สอนก็สามารถจำแนกหรือจัดกลุ่มผู้เรียนตามศักยภาพ ความต้องการ ความสนใจ ความถนัด หรือตามสไตล์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้เรียนได้ตรงตามศักยภาพต่อไป



ผู้เชี่ยวชาญ 7

การบริหารจัดการชั้นเรียน

คำชี้แจง

1. ศึกษาประเด็นคำถามที่กำหนด
2. ศึกษาใบความรู้
3. ดำเนินการอภิปรายเพื่อตอบคำถามประเด็นที่กำหนด
4. จัดทำแผนผังมโนทัศน์

ประเด็นคำถาม

1. การจัดการชั้นเรียน มีความสัมพันธ์กับประเด็นใดบ้าง
2. การจัดระบบสารสนเทศในการจัดการชั้นเรียน มีกี่ขั้นตอน อะไรบ้าง
3. แบบบันทึกการประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกี่แบบ อะไรบ้าง
4. การออกแบบบันทึกภาพการประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหลักการอย่างไร
5. ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีอะไรบ้าง
6. ครูมีบทบาทหน้าที่ของครูในการจัดการชั้นเรียนด้านวิชาการอย่างไร

ใบความรู้สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 7

การบริหารจัดการชั้นเรียน

โรงเรียนมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 องค์ประกอบทางด้านวิชาการ โดยมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคนให้มีความรู้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ มีศีลธรรมจรรยา มีระบบค่านิยมที่ดี และเหมาะสมสำหรับการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ส่วนที่ 2 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม ซึ่งการแสดงออกของพฤติกรรมใด ๆ ก็ตาม ย่อมมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาทั้งสิ้น และส่วนที่ 3 องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสนับสนุนให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ได้ (วิจิตร ศรีสอาน, (2539). อังโนธิระ ฤณเจริญ, 2550 : 228)

การจัดชั้นในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบทางด้านวิชาการ ซึ่งมีแนวคิดมโนทัศน์ หลักการ รูปแบบ และแนวทางในการจัดการชั้นในโรงเรียน ดังนี้

แนวคิดการจัดชั้นในโรงเรียน

แนวคิดในการจัดชั้นในโรงเรียน มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายมีสาระสำคัญ ดังนี้ (ชนัท ชาติทอง, 2552 : 27-29)

1. การจัดชั้นในโรงเรียนต้องสัมพันธ์กับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ในการจัดชั้นในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับหลักการศึกษาตลอดชีวิต (Life-long Education) ซึ่งจัดการศึกษาใน 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ (formal education) การศึกษานอกระบบโรงเรียน (non-formal education) และการศึกษาตามอัธยาศัย (informal education) ซึ่งล้วนแล้วแต่ต้องมีผู้เกี่ยวข้องอยู่หลายฝ่าย

2. การจัดชั้นในโรงเรียนต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย

ในการดำเนินการเพื่อจัดการชั้นเรียน จะต้องเป็นการประสานพลังจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายดังกล่าวที่ดำเนินการไปพร้อมกันซึ่งจะเห็นได้จากภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของการจัดการชั้นเรียนกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตนั้น เมื่อพิจารณาเฉพาะการศึกษาในระบบโรงเรียนจะพบว่า ผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญในการจัดการชั้นเรียน จะมีทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา

ครูกับการจัดการชั้นเรียน

ด้านธุรการ วิชาการ

ด้านธุรการ

งานธุรการของห้องเรียน นับได้ว่าเป็นงานแรกที่คุณครูต้องให้ความสำคัญ ซึ่งงานธุรการในที่นี้ไม่ได้หมายถึงงานการเงิน บัญชี พัสดุ ครุภัณฑ์ แต่หมายถึงการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการห้องเรียนและการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการห้องเรียน

ระบบสารสนเทศ (information system) หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูลให้อยู่ในรูปสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สูงสุด และการจัดเก็บรักษาอย่างมีระบบ เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้สารสนเทศที่ถูกจัดเก็บอย่างเป็นระบบ จะสามารถนำไปใช้สนับสนุนการบริหารและการตัดสินใจทั้งในระดับปฏิบัติ ระดับหมวด/งาน สายชั้น หรือระดับบริหาร

การจัดระบบสารสนเทศโดยทั่วไปมีขั้นตอนการดำเนินงานสำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การประมวลผลข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ

ขั้นตอนที่ 5 การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ

ในการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ เอกสารและหลักฐานการศึกษานั้น คุณครูต้องจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ที่ผ่านมามีการจัดเก็บในรูปแบบของแบบบันทึกการประเมินผลการศึกษาระดับพื้นฐาน (ปพ.) จำนวน 9 แบบ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 2 - 6) ดังนี้

1. แบบระเบียบแสดงผลการเรียนรู้ (ปพ.1)
2. แบบหลักฐานแสดงวุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตร (ปพ.2)
3. แบบรายงานผู้สำเร็จการศึกษา (ปพ.3)
4. แบบแสดงผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (ปพ.4)
5. เอกสารบันทึกการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ปพ.5)
6. แบบรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (ปพ.6)
7. แบบรับรองผลการศึกษา (ปพ.7)
8. ระเบียบสะสม (ปพ.8)
9. สมุดบันทึกผลการเรียนรู้ (ปพ.9)

ควรรออกแบบและคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. มีข้อมูลที่สำคัญ จำเป็น และตรงตามวัตถุประสงค์ของแบบบันทึกนั้น ๆ
2. ระบบการบันทึกข้อมูลในเอกสาร ต้องสอดคล้องกับระบบการปฏิบัติงานของโรงเรียน และเรื่องที่เกี่ยวข้อง
3. การนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ ในเอกสาร ต้องมีระบบที่ชัดเจน สามารถใช้ประโยชน์ในการสื่อสารให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง คุณครู หน่วยงาน สถานศึกษาอื่น ๆ เข้าใจในสิ่งที่นำเสนอได้ อย่างชัดเจน ถูกต้อง สะดวก รวดเร็วและตรงตามเป้าหมายของเอกสาร
4. มีรูปแบบสวยงาม น่าสนใจ
5. มีความคงทน ถาวรตามระยะเวลาที่เหมาะสมกับการใช้งาน

การกรอกข้อมูลในเอกสารหลักฐานการศึกษา เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญและเพื่อให้การจัดการห้องเรียนมีประสิทธิภาพ คุณครูควรมีความระมัดระวังในการกรอกข้อมูลและคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ศึกษาและเลือกใช้เอกสารให้ตรงกับจุดหมาย หน้าที่ของเอกสารแต่ละฉบับ
2. ศึกษาวิธีการใช้และการออกเอกสารแต่ละฉบับ ตามคำแนะนำให้เข้าใจอย่างชัดเจน
3. ศึกษาจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ รวมทั้งรายละเอียดของเอกสาร จากนั้นวิเคราะห์และกำหนดข้อมูลที่จะนำมากรอกในเอกสารให้ถูกต้อง
4. รวบรวมข้อมูลที่จะใช้กรอกในเอกสารให้ครบถ้วน และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเหล่านั้นก่อน
5. กรอกข้อมูลในเอกสารให้ถูกต้อง โดยปฏิบัติตามคำแนะนำของเอกสารแต่ละฉบับอย่างเคร่งครัด
6. ตรวจสอบความถูกต้องในการกรอกข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง ถ้าพบข้อผิดพลาดให้แก้ไขตามวิธีการที่แนะนำไว้ในเอกสารนั้น ๆ
7. สำเนา (หากเห็นว่ามีควมจำเป็น) แล้วส่งเอกสารที่กรอกข้อมูลแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตรวจสอบ ลงนามตามลำดับ
8. นำข้อมูลเอกสาร ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

สำหรับแนวทางการตรวจสอบว่าคุณครูได้จัดระบบสารสนเทศมีคุณภาพเพียงใด ควรใช้เกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

1. มีการตรวจสอบความถูกต้อง (Verifiability)
2. มีความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy)

3. มีความสมบูรณ์และครอบคลุม (Comprehensiveness) เพียงพอที่จะใช้ตัดสินใจ
4. มีความชัดเจน (Clarity) ไม่ต้องตีความ แต่มีความกะทัดรัดได้ใจความ
5. มีความเกี่ยวข้องมากต่อความต้องการของผู้ใช้ (Relevance)
6. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ปรับใช้ได้หลายสถานการณ์
7. ใช้ได้ง่าย รวดเร็ว (Accessibility)
8. สามารถจัดระบบตั้งแต่การเตรียมข้อมูลนำเข้า การประมวลผล และนำผลรายงานในเวลาทันต่อเหตุการณ์

งานวิชาการ

เพื่อให้การบริหารวิชาการในสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล ตรงตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนด โดยกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจบริหารวิชาการในสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้ (กรมวิชาการ, 2545 : 33-38)

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล

ขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. **ขั้นก่อนดำเนินการ** เป็นการกำหนดนโยบายและวางแผนงานด้านวิชาการ โดยมีงานต่อไปนี้

- 1.1 จัดทำแผนงานวิชาการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- 1.2 จัดสภาพงานวิชาการและวิธีการทำงาน
- 1.3 จัดครูอาจารย์เข้าสอน
- 1.4 จัดทำโครงการสอน
- 1.5 จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน
- 1.6 จัดตารางสอน
- 1.7 ประชุมนิเทศนักเรียน
- 1.8 การลงทะเบียน

บทบาทหน้าที่ของครูในการจัดการห้องเรียนด้านวิชาการ

ผลผลิตของนักเรียนด้านวิชาการ นับว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นความคาดหวังของโรงเรียนทุกแห่งที่ต้องการให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านวิชาการสูง ทั้งนี้ การจัดการห้องเรียนก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านวิชาการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ครูจึงควรให้ความสำคัญและสนใจในการจัดห้องเรียนให้ส่งผลดีของด้านวิชาการ ดังนี้

1. การช่วยให้นักเรียนมีความหวังว่าตนเองจะประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

- 1.1 ให้นักเรียนตระหนักรู้ว่าครูมีความคาดหวังด้านวิชาการกับนักเรียนในระดับสูง
- 1.2 บอกข้อกำหนดและรายละเอียดที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการเรียน
- 1.3 สร้างโอกาสที่หลากหลายให้นักเรียนประสบความสำเร็จ
- 1.4 ให้นักเรียนกำหนดเป้าหมายระยะสั้น
- 1.5 ช่วยให้นักเรียนรู้จักประเมินความก้าวหน้าของตนเองตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 1.6 ให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความสำเร็จกับความ

พยายามและความสามารถของตนเอง

- 1.7 ช่วยให้นักเรียนควบคุมตนเองเพื่อความสำเร็จในการเรียน
- 1.8 ให้ข้อมูลที่ช่วยทำให้นักเรียนทราบผลการทำงานของตนเอง

2. การทำให้นักเรียนสนใจเนื้อหาบทเรียน ประกอบด้วย

- 2.1 ใช้เวลาทำความเข้าใจกับสิ่งที่นักเรียนเห็นว่าสำคัญและน่าสนใจ
- 2.2 เลือกหัวข้อและงานที่นักเรียนสนใจ
- 2.3 บอกขั้นตอนของกิจกรรมตั้งแต่เริ่มบทเรียน
- 2.4 บอกวัตถุประสงค์การเรียนรู้และสิ่งที่ครูคาดหวังตั้งแต่ต้นบทเรียน
- 2.5 ใช้คำถามและกิจกรรมที่ทำให้นักเรียนสนใจเนื้อหาบทเรียน
- 2.6 สอนรายวิชาและหัวข้อต่าง ๆ ให้น่าสนใจ มีสาระและท้าทาย

3. การเน้นความสัมพันธ์ของเนื้อหาบทเรียน

- 3.1 เลือกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และกิจกรรมที่มีความสำคัญ
- 3.2 บอกถึงความสำคัญของสิ่งที่จะเรียน
- 3.3 คัดแปลงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ส่วนตัว
- 3.4 ให้นักเรียนได้ใช้สิ่งที่เรียนไปแล้ว
- 3.5 นำเสนอเนื้อหาบทเรียนที่เกี่ยวกับชีวิตจริง และตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมเพื่อแสดง

ความสัมพันธ์

4. การใช้กลยุทธ์การสอนที่หลากหลายตลอดบทเรียนเพื่อสร้างความสนใจ ประกอบด้วย

- 4.1 ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายตลอดบทเรียน
- 4.2 ใช้เกม สถานการณ์จำลอง หรือวิธีที่สนุกสนาน
- 4.3 ทำสิ่งที่ไม่คาดคิดเป็นครั้งคราว

5. การวางแผนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 5.1 ทำให้การเรียนมีชีวิตชีวา มีการค้นคว้า ผจญภัย และมีการปะทะสังสรรค์เท่าที่จะทำได้
- 5.2 ใช้วิธีการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ที่หลากหลายตามแบบการเรียนรู้และแบบการคิด

ของนักเรียน

6. การเลือกกลยุทธ์ที่ทำให้นักเรียนอยากรู้อยากเห็น

6.1 เลือกงานที่ทำให้เห็นคุณค่าของการมีใจจดจ่อ การค้นพบ การใคร่รู้ การบุกเบิก และการมีจินตนาการ

- 6.2 ใช้ประวัติชีวิตจริง เรื่องราวต่าง ๆ เป็นสื่อให้นักเรียนสำรวจความคิดและอารมณ์

ของตน

7. การเลือกกลยุทธ์และการนำเสนอเนื้อหาที่มีความท้าทายและความยาก ประกอบด้วย

7.1 มอบหมายงานที่ระดับความยากปานกลาง เพื่อให้นักเรียนสามารถทำสำเร็จโดยใช้ความพยายามอย่างเหมาะสม

7.2 แบ่งงานยากออกเป็นงานย่อย ๆ เพื่อช่วยให้นักเรียนทำได้สำเร็จ โดยไม่ต้องใช้ความพยายามมากเกินไป

7.3 เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ขั้นสูง

7.4 ใฝ่ติดตามระดับความยากของงานและการทดสอบ

8. การจัดกลุ่มนักเรียนให้ทำงาน ประกอบด้วย

8.1 วางแผนใช้กิจกรรมรายบุคคล กิจกรรมแบบร่วมมือ และแบบแข่งขัน

8.2 สร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม

9. การออกแบบบทเรียนที่ทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

9.1 ออกแบบกิจกรรมที่นำนักเรียนไปพบความสำเร็จ

9.2 ปรับงานให้สนองแรงจูงใจของนักเรียน

9.3 บอกสิ่งที่ครูคาดหวังและสิ่งที่นักเรียนต้องการ

9.4 สร้างสภาพแวดล้อมของการสนับสนุนส่งเสริม

9.5 ใช้เนื้อหาบทเรียนที่นักเรียนคุ้นเคยเป็นตัวอย่างก่อน แล้วจึงใช้เนื้อหาที่ไม่คาดคิด

เป็นตัวอย่างในการอธิบายแนวคิดและหลักการ

9.6 ลดพฤติกรรมวิตกกังวล

10. การให้นักเรียนได้ควบคุมห้องเรียน ประกอบด้วย

10.1 สร้างความรู้สึกการเป็นผู้ควบคุม โดยให้นักเรียนมีโอกาสตัดสินใจ

10.2 ใฝ่ติดตามว่าเป้าหมายและงานที่นักเรียนเลือกมีความยากระดับใด

11. การแสดงความสนใจและความกระตือรือร้นในเนื้อหาบทเรียนและโครงการงาน

ประกอบด้วย

11.1 เป็นตัวแบบความสนใจและความกระตือรือร้นในบทเรียนและในการเรียนรู้

11.2 แสดงความกระตือรือร้น

11.3 แนะนำงานที่ให้นักเรียนทำอย่างกระตือรือร้น

11.4 คาดหวังให้นักเรียนสนใจไม่เบื่อหน่าย

12. การให้ออกสันักเรียนได้เรียนรู้ ประกอบด้วย

12.1 เน้นบทเรียนที่นำเสนอแนวคิดระดับกลาง ๆ มีสาระสำคัญ แต่ไม่มากจนเกินไป

12.2 นำเสนอแนวคิด สาธิต อภิปราย มอบหมายงานให้ชัดเจน

12.3 นำเสนอเนื้อหาด้วยสิ่งที่เป็นรูปธรรม และเชื่อมโยงความรู้ที่ไม่คุ้นเคยเข้ากับ

ความรู้เดิมของนักเรียน

12.4 เชื่อมโยงความรู้ใหม่กับเนื้อหาที่เรียนมาก่อน

12.5 เพิ่มเติมความรู้มากกว่าที่ปรากฏในตำราเรียน

12.6 เมื่อถามคำถามขั้นสูงต้องชี้แนะความคิด

12.7 ให้นักเรียนสรุป เปรียบเทียบ และนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริง

13. การสนับสนุนนักเรียนที่พยายามทำความเข้าใจบทเรียน ประกอบด้วย

13.1 ครูเป็นแบบอย่างการคิดและการแก้ปัญหา และเมื่อนักเรียนมีปัญหา ครูต้องแก้ปัญหาพร้อมกับนักเรียน

13.2 ทำให้กระบวนการ ขั้นตอนการเรียนการสอนง่าย

13.3 สนับสนุนความพยายามแบบร่วมมือ โดยให้นักเรียนทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ในการจัดการห้องเรียนด้านวิชาการ คุณครูต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การกำหนดข้อตกลงการเรียนรู้ร่วมกัน กระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ วางแผน ตัดสินใจ จัดการเปลี่ยนแปลง ประสานงาน แก้ไขความขัดแย้ง แก้ปัญหา จัดระบบงาน บริหารห้องเรียน บริหารนักเรียน บริหารทรัพยากร ผู้ประเมินผล และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

เอกสารอ้างอิง

ฉันท ชาติทอง. (2552). การจัดการชั้นเรียน ห้องเรียนแห่งความสุข. กรุงเทพฯ: เพชรเกษม การพิมพ์.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

วิชาการ, กรม, กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

ผู้เชี่ยวชาญ 8

การวิจัยในชั้นเรียน

คำชี้แจง

1. ศึกษาประเด็นคำถามที่กำหนด
2. ศึกษาใบความรู้
3. ดำเนินการอภิปรายเพื่อตอบคำถามตามประเด็นที่กำหนด
4. จัดทำแผนผังมโนทัศน์

ประเด็นคำถาม

1. การวิจัย หมายถึงอะไร
2. ใครเป็นผู้ทำวิจัย
3. การวิจัย มีเป้าหมายอย่างไร
4. การวิจัย มีลักษณะอย่างไร
5. ขั้นตอนของการวิจัย มีกี่ขั้นตอน แต่ละขั้นตอน มีการดำเนินการอย่างไร
6. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีกี่ประเภท และแต่ละประเภทใช้เก็บรวบรวม

ข้อมูลที่มีลักษณะใด

7. จงอธิบายวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
8. การเขียนรายงานการวิจัย

ใบความรู้สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 8

การวิจัยในชั้นเรียน

ความหมายของการวิจัย

การวิจัย (Research) หมายถึง กระบวนการเสาะแสวงหาความรู้หรือความจริงโดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ส่วน การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งถือเป็นการวิจัยประเภทหนึ่ง มีผู้กล่าวไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

บอกเดน และไบร์คลิน (Bogdan and Biklen, 1982 : 18) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบที่ถูกออกแบบขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคม

แมคเคอร์แมน (Mckernan, 1994 : 26) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการพยายามจะแก้ปัญหาในสังคม ซึ่งเท่ากับการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเป็นการวิจัยที่ใช้ในวงการอุตสาหกรรม ด้านสาธารณสุข การศึกษาและด้านพฤติกรรม

เคมมิส และแมคแทการ์ต (Kemmis and Taggart, 1988 : 32) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานของผู้มีส่วนร่วมในสถานการณ์หรือสังคมนั้น แล้วปรับปรุงงานนั้นอย่างเห็นเหตุเป็นผลอย่างรอบคอบ ครูจะได้เรียนรู้มากขึ้นเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน และที่สำคัญกว่านั้นได้รู้เกี่ยวกับการตอบสนองของนักเรียน ต่อวิธีสอนสรุปว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่กระทำในบริบทของชั้นเรียนเรียกว่า วิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการศึกษาเพื่อเน้นในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนของตน การวิจัยดังกล่าวให้โอกาสแก่ครูสะท้อนการสอนของตนเอง จากการสำรวจและทดสอบความคิดใหม่ๆ วิธีการใหม่ ๆ หรือวัสดุอุปกรณ์ใหม่ ๆ ผลจากการวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนหลักสูตรและการสอนต่อไป

ผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการทำงานในปัญหาเฉพาะ ในสถานการณ์ของชั้นเรียน โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ สามารถแก้ปัญหาในการเรียนการสอนได้ โดยเริ่มจากการกำหนดคำถามและให้คำนิยามการวิจัย การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ใช้กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลโดยปราศจากอคติ ผลการค้นพบนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ทันที ซึ่งผู้ที่ทำวิจัยในชั้นเรียนนั้น จำแนกได้ 3 ประเภท ดังนี้ (Cohen and Manion, 1989 : 28)

1. ครูคนเดียวดำเนินการในชั้นเรียนของตน เนื่องจากเขาต้องการเปลี่ยนแปลงบางอย่างหรือการปรับปรุงการเรียนการสอน การเรียนรู้ หรือการจัดระบบองค์กร

2. กลุ่มครูที่ทำงานในโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง มีการร่วมมือกันทำงานมากกว่าทำงานคนเดียว โดยไม่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้วิจัยภายนอก

3. ครูหรือกลุ่มครูทำงานร่วมกับนักวิจัยหรือกลุ่มนักวิจัยภายนอก เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัยหรือผู้สนับสนุนที่สนใจในเรื่องเดียวกัน

ผู้วิจัยในชั้นเรียน สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ครูในฐานะผู้วิจัย (Teacher Researcher) เน้นความเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนเพียงหนึ่งห้อง โดยครูเป็นผู้วิจัย คนเดียว

2. การวิจัยแบบร่วมมือ (Collaborative Researcher) เน้นการเปลี่ยนแปลงของห้องเรียนมากกว่าหนึ่งห้อง โดยมีผู้วิจัยมากกว่าสองคน

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการทั้งโรงเรียน (School Wide Action Research) เป้าหมายเพื่อปรับปรุง ทั้งโรงเรียนต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

เป้าหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนอาจเริ่มต้นจากเอกสารต่าง ๆ จากการสอน วัสดุอุปกรณ์ของรายวิชา และผลการประเมินผลการสอนซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีเพื่อการวิจัย การวิจัยดังกล่าวมุ่งส่งเสริมการประเมินการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการบันทึกผลการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง กระบวนการนี้เอื้อต่อการทำเพิ่มสะสมงานการสอนของครูซึ่งเป็นเพิ่มที่อธิบายกลวิธีการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน วิธีการวิจัยในชั้นเรียนมีความน่าสนใจและท้าทาย อีกทั้งการอภิปรายผลวิจัยสามารถเปิดแนวทางใหม่ ๆ ในการที่ครูร่วมกันอภิปรายผลจากการวิจัย นอกจากนั้นเป้าหมายของการวิจัยในชั้นเรียนยังมีอีกหลายประการ ตามที่มีผู้กล่าวไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

Cohen and Manion. (1989). กล่าวถึงเป้าหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อแก้ปัญหาโดยการวินิจฉัยสถานการณ์เฉพาะหรือการปรับปรุงสถานการณ์บางอย่าง
2. เพื่อให้ครูเรียนรู้ด้วยทักษะและวิธีใหม่ ๆ วิเคราะห์อย่างชาญฉลาด และตระหนักรู้ด้วยตนเอง (Self Awareness) ในระดับสูง
3. เพื่อเพิ่มเติมวิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ ไปยังระบบการทำงานที่กำลังดำเนินอยู่ซึ่งถือเป็นวัตรกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง
4. เพื่อพัฒนาการสื่อสารที่เคยไม่ดีมาก่อนระหว่างครูในฐานะนักวิจัยและผู้วิจัยทางวิชาการ และแก้ไขความล้มเหลวของการวิจัยที่ใช้กันอยู่เดิม
5. เพื่อเป็นทางเลือกของการแก้ปัญหาในชั้นเรียนที่น่าพึงพอใจ แม้ว่าการวิจัยในชั้นเรียนอาจจะไม่ใช่กระบวนการที่รัดกุมนัก

ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนและวิจัยการศึกษาโดยทั่วไปมีความคล้ายคลึงกันในบางประเด็น แต่บางครั้งก็มีความสับสนระหว่างทั้งสองวิธี แต่สรุปได้ว่า ทั้งสองวิธีใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Method) เหมือนกัน แต่การวิจัยศึกษาโดยทั่วไป มีความเกี่ยวข้องกับการหาความสัมพันธ์และการทดสอบทฤษฎี เป็นวิธีที่เคร่งครัด ควบคุมตัวแปรต่าง ๆ อย่างเข้มงวด โดยทั่วไปเป็นการศึกษากลุ่มประชากรใหญ่ โดยใช้เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างและเกี่ยวข้องกับการอ้างอิงผลการวิจัยไปยังกลุ่มประชากร ซึ่งไม่ใช่การแก้ปัญหาโดยตรงมากนัก โดยเน้นไปยังปัญหาเฉพาะที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยไม่อ้างอิงไปยังกลุ่มประชากร วิธีการไม่บังคับและยืดหยุ่นเหมือนวิจัยประยุกต์ หรืออาจกล่าวได้ว่าการวิจัยการศึกษาโดยทั่วไปมีข้อจำกัดสำหรับครู และอาจเป็นงานที่นอกเหนือภาระงานการสอนปกติ แต่การวิจัยในชั้นเรียนนั้นครูมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของตนซึ่งเอื้อต่อการทำวิจัยมากยิ่งขึ้น

การวิจัยในชั้นเรียนที่ดีควรเป็นลักษณะการวิจัยแบบร่วมมือ (Cooperative Action Research) ซึ่งเป็นวิธีที่ทุกคนมีส่วนร่วมในสถานการณ์นั้น ๆ ได้แสดงความคิดเห็นและคาดหวังร่วมกัน เพื่อการปรับปรุงสภาพการณ์ต่าง ๆ โดยเน้นกิจกรรมการปฏิบัติ ซึ่งคุณภาพของการเรียนรู้และการสอนมาจากกระบวนการพัฒนา จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่ทุกคน

ขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน

Maclsaac (1996) สรุปแนวคิดของ Elliott ไว้ว่า การวิจัยปฏิบัติการมีสาระสำคัญอยู่ที่การแสวงหาความรู้ความจริงจากการปฏิบัติเพื่อเป้าหมายในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน การดำเนินงานวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการซ้ำกันเป็นวงจรการวิจัย (research cycle) ต่อเนื่องกันไป วงจรการวิจัยในแต่ละวงจรมีการดำเนินการรวม 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การตรวจตราและวางแผนงานทั่วไป (Reconnaissance and General Plan)

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่นักวิจัยรับรู้ปัญหา และสำรวจตรวจตราเพื่อทำความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและวางแผนที่จะใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการ (Action) ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยลงมือดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยการใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ ที่นักวิจัยเชื่อว่าจะแก้ปัญหาได้ในการดำเนินงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ การนี้จัดว่าเป็นหัวใจสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการ และชื่อของการวิจัยปฏิบัติการได้มาจากกิจกรรมหลักในขั้นตอนนี้

ขั้นตอนที่ 3 การติดตามกำกับผลการดำเนินงานโดยการสังเกต (Monitoring the Implementation by Observation) ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยสังเกตและบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและ

ผลการปฏิบัติงานระหว่างการดำเนินงานและหลังการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ต้องใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตอย่างมีระบบ

ขั้นตอนที่ 4 การคิดไตร่ตรอง และการทบทวนแก้ไข (Reflection and Revision) ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยนำผลการดำเนินงานที่ได้จากขั้นตอนที่สามมาพิจารณาไตร่ตรองหรือใช้ความคิดสะท้อน หากผลการปฏิบัติงานยังไม่บรรลุเป้าหมาย นักวิจัยแสวงหาวิธีการหรือยุทธวิธีใหม่มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเริ่มดำเนินงานตามวงจรการวิจัยรอบใหม่

ขั้นตอนทั้งสี่ขั้นตอนของวงจรการวิจัยปฏิบัติการนี้ ในปัจจุบันเป็นที่รู้จักกันในชื่อ วงจรการวิจัย P-A-O-R หมายถึง **Plan-Action-Observation-Reflection and Revision** นักวิจัยชื่อ เคมิส (Kemis, 1988 : 45). ได้นำเสนอวงจร P-A-O-R สำหรับการวิจัยปฏิบัติการเป็นวงจรการวิจัยต่อเนื่องกันไปดังแสดงในภาพที่ 1 ลักษณะการดำเนินงานของวงจรการวิจัยปฏิบัติการจะเริ่มต้นจากวงจรการวิจัยที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน (P) ขั้นปฏิบัติการ (A) ขั้นการสังเกต (O) และขั้นการคิดไตร่ตรอง (R) จากนั้นจะเริ่มเข้าวงจรการวิจัยที่ 2 สืบเนื่องต่อกันไปจนกว่าปัญหาได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ได้ตามเป้าหมายที่นักวิจัยต้องการ ตามภาพที่ 1 จะเห็นได้ว่าการวิจัยปฏิบัติการประกอบด้วยวงจรการวิจัย ภาพซ้ายมือเป็นวงจรการวิจัยตามแนวคิดของ Elliott แสดงให้เห็นกิจกรรมการดำเนินงานในแต่ละวงจรซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ส่วนภาพขวามือเป็นวงจรการวิจัย P-A-O-Rตามแนวคิดที่เสนอโดย Kemis วงจรการวิจัยของ Elliott นั้นให้ภาพที่ชัดเจนว่ากิจกรรมการดำเนินการตามวงจรการวิจัยแต่ละวงจรมันแตกต่างกัน กิจกรรมขั้นวางแผนงานในวงจรการวิจัยที่ 1 เป็นแผนงานทั่วไปที่มีการปฏิบัติการตามแผนงาน แต่ในวงจรการวิจัยที่ 2 กิจกรรมขั้นการวางแผนงานนั้นเป็นแผนงานที่มีการปรับปรุงแก้ไข และกิจกรรมขั้นการปฏิบัติการเป็นการดำเนินงานตามยุทธวิธีที่แตกต่างกันกับการปฏิบัติการในวงจรการวิจัยแรก

ความสำคัญของการวิจัยในบทเรียน

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย
2. เป็นการพัฒนาวิชาชีพของครู
3. เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ
4. เป็นการส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา

เป้าหมายของการวิจัยในบทเรียน

เพื่อพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอนให้เกิดผลดีที่สุด ตามจุดมุ่งหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรด้วยตัวครูเอง

บทบาทของครูกับการวิจัยในบทเรียน

1. ครูในฐานะนักสอน
2. ครูในฐานะนักพัฒนาหลักสูตร
3. ครูในฐานะนักวิจัย

การพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรและการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน จะมีประสิทธิภาพได้ต้องอาศัยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน โดยเมื่อไรก็ตามที่ครูที่การวางแผนการสอน (วิเคราะห์หลักสูตร จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้) นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้บันทึกผลที่เกิดขึ้น ขณะจัดกิจกรรมและนำผล (ข้อมูล) ที่เกิดกับนักเรียน (ผลสัมฤทธิ์ พฤติกรรมของนักเรียน บรรยากาศในชั้นเรียน) ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การกระทำ เช่นนี้เป็นบทบาทของนักการสอน นักพัฒนาหลักสูตรและนักวิจัยในเวลาเดียวกัน

การวิเคราะห์ปัญหาในการวิจัยในชั้นเรียน

ปัญหา หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง การสำรวจ และการวิเคราะห์ปัญหา เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เมื่อใดก็ตามที่ครูจะทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จุดเริ่มต้นที่ควรรู้คือ ปัญหาของผู้เรียนคืออะไร มีสาเหตุมาจากอะไร โดยทั่ว ๆ ไป มักจะแยกวิเคราะห์สาเหตุออกเป็น 3 ด้าน

1. ปัญหาด้านบุคคล ซึ่งหมายถึงครูหรือนักเรียน อาจมีปัญหาเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ วัฒนธรรม ความเชื่อ สุขภาพ เจตคติต่อวิชา เป็นต้น

2. ปัญหาด้านวิชาการ ได้แก่ วิธีการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อ การวางแผนการสอน เป็นต้น

3. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ ปัญหามลภาวะต่าง ๆ ทรัพยากรทั้งปริมาณและคุณภาพ เป็นต้น ดังนั้นจึงสรุปได้ **ลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน** อาจแบ่งเป็นด้านได้ ดังนี้

1. ด้านความรู้ ความเข้าใจ ความคิด
2. ด้านทักษะ/กระบวนการ
3. ด้านเจตคติ ค่านิยม
4. ด้านพฤติกรรม

การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในชั้นเรียน

ในกระบวนการวิจัย สิ่งที่น่าจะมีความสำคัญอย่างหนึ่งคือเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้เพราะถ้าเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลไม่มีคุณภาพดีพอ ขาดความเชื่อมั่น ผลการวัดที่ได้มาก็จะเชื่อถือไม่ได้ อย่างไรก็ตามการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลทุกชนิดจะมีหลักการสร้างคล้ายคลึงกันหรือเหมือนกันอาจมีความแตกต่างบ้างในรายละเอียดเล็กน้อย

หลักการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทั่วไปประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่จะวัด
2. กำหนดวัตถุประสงค์ (พฤติกรรม) ที่ต้องการวัดและนิยามพฤติกรรมให้ชัดเจน
3. ลงมือสร้างเครื่องมือ
4. หาประสิทธิภาพ/ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
5. ปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล มีหลายประเภท ในที่จะกล่าวเฉพาะเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่นิยมใช้กัน

1. แบบทดสอบ (Test)

แบบทดสอบ (Test) เป็นเครื่องมือที่ใช้เพื่อการวัดความรู้ ทักษะ ความรู้สึกลับสติปัญญา ในเรื่องทีผู้เรียน เรียนรู้ไปแล้วว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใด แบบทดสอบจะเน้นการวัดผลการเรียนรู้ที่ได้รับโดยประเมินความสามารถเกี่ยวกับเนื้อหาทางวิชาการ

การสร้างแบบทดสอบ

1. ต้องทำตารางวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งจะทำให้ทราบว่าจะต้องสร้างข้อสอบวัดเนื้อหาหรือพฤติกรรมอะไร อย่างละกี่ข้อ เพราะเนื้อหาแต่ละพฤติกรรมต่างกัน ตารางวิเคราะห์เนื้อหาควรเตรียมไว้ตั้งแต่ก่อนเริ่มสอนในวิชานั้น ๆ ตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่มีประโยชน์ที่เห็นเด่นชัดคือ ช่วยให้สร้างแบบทดสอบได้ตรงตามเนื้อหาและผลการเรียนรู้ทีคาดหวัง

2. นิยามพฤติกรรมที่จะวัดให้ชัดเจน
3. เลือกประเภทของแบบทดสอบที่จะวัด
4. เขียนข้อทดสอบ
5. ตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ และทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง
6. วิเคราะห์หาคุณภาพของข้อสอบเป็นรายข้อ และคุณภาพทั้งฉบับ
7. ปรับปรุงแก้ไข

ลักษณะแบบทดสอบที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. สร้างให้ตรงกับพฤติกรรมที่จะวัด
2. ข้อทดสอบทุกข้อ จะต้องมียุทธศาสตร์จากกัน
3. ข้อทดสอบทุกข้อ จะต้องเขียนให้ถูกต้องตามหลักการใช้ภาษา
4. ความเป็นปรนัย คือข้อคำถามต้องชัดเจน รัดกุมเข้าใจง่ายและมีตัวเลือกที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว

2. แบบสอบถาม (Questionnaire)

แบบสอบถาม เป็นรายการคำถามที่ส่งไปให้คนกลุ่มหนึ่งเป็นผู้ตอบตามความสมัครใจเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการทราบ เพื่อเก็บข้อมูลประเภทข้อเท็จจริง รูปแบบของแบบทดสอบแบ่งเป็น 2 แบบคือ

แบบปิด เป็นการสร้างรายการให้ผู้ตอบเลือกตอบจากตัวเลือกที่กำหนดให้

แบบเปิด เป็นการสร้างคำถามชนิดปลายเปิดให้ผู้ตอบแสดงความคิดอย่างเสรี

การสร้างแบบสอบถาม

การสร้างแบบสอบถาม จะต้องมีการสร้างหรือส่วนประกอบ 3 ส่วนสำคัญ ดังนี้

1. คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม มักจะระบุถึงวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถาม อธิบายลักษณะแบบสอบถาม วิธีตอบแบบสอบถามพร้อมตัวอย่าง
2. สภาพทั่วไปในส่วนนี้จะเป็นรายละเอียดส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างซึ่งจะใช้เป็นตัวแปรต้นในสมมติฐานการวิจัย เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ฯลฯ
3. ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะวัด มีวิธีสร้างดังนี้
 - 3.1 นำวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาวิเคราะห์ออกเป็นตัวแปรที่จะวัด
 - 3.2 แยกพฤติกรรมหรือรายการของสิ่งที่จะสอบถามในแต่ละตัวแปรนั้นให้ชัดเจนและครอบคลุมแต่ละคำถามในแต่ละข้อต้องมีประเด็นเดียว สั้น กะทัดรัด ความเป็นปรนัย ตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย
 - 3.3 เรียงคำถามแต่ละข้อให้สัมพันธ์กัน ต่อเนื่องเป็นลูกโซ่
 - 3.4 ไม่ใช่คำถาม ถามนำหรือเสนอแนะให้ตอบ

3. แบบสัมภาษณ์ (Interview)

แบบสัมภาษณ์ เป็นการสนทนากันอย่างมีจุดมุ่งหมายระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ ตามวัตถุประสงค์ที่ผู้สัมภาษณ์กำหนดไว้ล่วงหน้า ประเภทของการสัมภาษณ์แบ่งเป็น 2 ประเภท

1. การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ใช้คำถามแบบเปิดเพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบได้อย่างอิสระ
2. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้คำถามที่เตรียมไว้เรียบร้อยแล้วตามลำดับ มักเป็นคำถามที่มีคำตอบตายตัว

การสร้างแบบสัมภาษณ์

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์
2. กำหนดขอบข่ายประเด็นการสัมภาษณ์
3. เลือกประเภทของการสัมภาษณ์
4. สร้างคำถามในการสัมภาษณ์
5. ตรวจสอบคุณภาพ
6. ปรับปรุงแก้ไข

ลักษณะคำถามในแบบสัมภาษณ์

1. คำถามทุกคำถามต้องให้สัมพันธ์กับเรื่องที่ต้องการประเมินและตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมินหรือเป็นคำถามที่สามารถสอดคล้องกับข้อเท็จจริง
2. คำถามต้องชัดเจน ไม่คลุมเครือ มีคำตอบที่เหมาะสมและถูกต้อง กล่าวคือถ้ากำหนดคำตอบตายตัวต้องแน่ใจว่าไม่มีคำตอบอย่างอื่น หรือมีก็เป็นส่วนน้อยมาก
3. คำถามนั้น ผู้ตอบต้องรู้จริง และตอบได้ แต่ไม่ควรเป็นคำถามที่ไม่อยากตอบ

4. แบบสังเกต (Observation)

แบบสังเกต เป็นเครื่องมือสังเกต ใฝ่ดูพฤติกรรมต่าง ๆ โดยการบันทึกในแบบรายการข้อรายการที่ใช้ในการสังเกตจึงควรเตรียมไว้ให้พร้อม การสังเกตที่ดีผู้สังเกตต้องหมั่นฝึกและควรจะเป็นที่รับรู้และมีประสาทตาที่ดี มิฉะนั้นจะทำให้ข้อมูลคลาดเคลื่อน

การสร้างแบบสังเกต

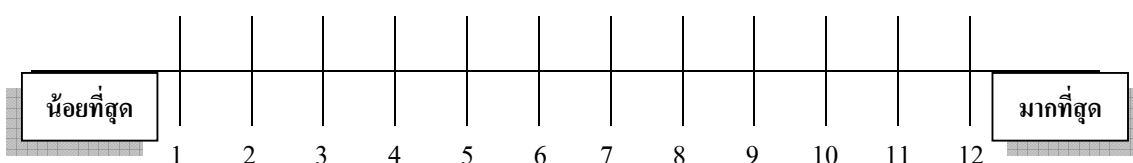
ใช้วิธีการสร้างคล้ายกับการสร้างแบบสอบถามและอาจมีรูปแบบข้อคำถามแต่ละประเด็นหลากหลายได้เช่นกัน เพียงแต่เพิ่มคำจำกัดความของพฤติกรรมที่ต้องการสังเกตให้ชัดเจน และตั้งเป้าหมายในการสังเกตไว้เป็นระยะ เช่น เดือนละ 1 ครั้ง และควรสังเกตครั้งละ 1 คน เท่านั้น พร้อมทั้งบันทึกการสังเกตทุกครั้ง

5. แบบวัดเจตคติ (Attitude test)

แบบวัดเจตคติ (Attitude test) เป็นเครื่องมือที่ต้องการให้ผู้ถูกสอบแสดงความรู้สึกรู้สึกของตนเองตามสิ่งเร้าที่เขาได้สัมผัส นั่นคือสิ่งเร้าที่เป็นข้อความ ข้อคำถามเป็นภาพที่ต้องการให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกรู้สึกออกมาอย่างตรงไปตรงมา แบบวัดหรือมาตราวัดที่ถือว่าเป็นมาตรฐาน (Standard Form) เป็นแนวการสร้างของ เทอร์สโตน (Thurstone) ออสกูต (Osgood) ลิเกิต (Likert)

5.1 แบบวัดตามแบบของ เทอร์สโตน (Thurstone)

เป็นมาตราวัดที่กำหนดคุณลักษณะจากค่าน้อยที่สุดไปค่ามากที่สุด โดยแบ่งค่าคุณลักษณะเป็น 11 ช่วง ดังนี้



วิธีสร้างแบบวัดตามแบบของ เทอร์สโตน (Thurstone)

1. รวบรวมข้อความต่าง ๆ นี้ มีทั้งความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อเรื่องที่จะถาม ซึ่งมาจากหลายแหล่ง เช่น ผลงานที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว คำบอกเล่าและสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ โดยลักษณะของข้อความจะมีลักษณะดังนี้

- เป็นข้อความที่เป็นความคิดเห็น โต้เถียงได้
- แต่ละข้อความเกี่ยวข้องกับเจตคติที่กำลังศึกษา
- มีความได้แง่เดียว
- มีความสมบูรณ์ ชัดเจน สั้นและไม่ซับซ้อน

2. ประเมินข้อความว่า ข้อความใดจะอยู่ในตำแหน่งใดใน 11 ช่วง โดยใช้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมิน (ประมาณ 50 คน) ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่จะวัดเจตคติในเรื่องนั้น ๆ

3. นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เพื่อหาค่ามัธยฐาน (Median) โดยการนำผลมาเรียงจากมากไปน้อยแล้วดูค่าที่อยู่ตรงกลาง

4. เมื่อได้ข้อความตามต้องการแล้ว ให้นำเรียงข้อความใหม่แบบสุ่ม หรือถ้ามีข้อความมากให้ทำเป็นแบบสอบถามคู่ขนาน

5.2 แบบวัดตามแบบของ ออสกูต (Osgood)

เป็นมาตราวัดเจตคติที่ใช้ความหมายทางภาษาในรูปคุณศัพท์ที่แสดงความหมายตรงข้ามกันอย่างมีเหตุผล แบ่งได้ 4 ประเภท

1. คำคุณศัพท์ที่ใช้แสดงออกด้านการประเมินค่าได้แก่ ดี-เลว, สุข-ทุกข์, ฉลาด-โง่, สำเร็จ-ล้มเหลว, มีค่า-ไร้ค่า เป็นต้น
2. คำคุณศัพท์ที่ใช้ประเมินด้านศักยภาพที่แสดงพลังและอำนาจ ได้แก่ แข็งแรง-อ่อนแอ, หนัก-เบา, แข็ง-นุ่ม, หนา-บาง เป็นต้น
3. คำคุณศัพท์ที่ใช้ด้านกิจกรรม แสดงกิริยาอาการ ได้แก่ เร็ว-ช้า, ร้อน-เย็น, ขยัน-ขี้เกียจ, คล่องแคล่ว-เฉื่อยชา เป็นต้น
4. คำคุณศัพท์ที่นอกเหนือจาก ข้อ 1-4 ที่กล่าวข้างต้น

วิธีสร้างแบบวัด ตามแบบของออสกูด (Osgood)

1. เลือกสิ่งที่จะศึกษาหรือสิ่งที่จะให้ผู้ตอบรับจัดอันดับคุณภาพให้ โดยปกติแล้วมักจะกำหนดเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง เกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ หรือเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้ตอบเกี่ยวข้อง โดยสิ่งที่จะศึกษานั้นเป็นที่รู้จักทั่วไป เข้าใจตรงกัน และสามารถกระตุ้นให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและมีความรู้สึกแตกต่างกัน
2. เลือกคำคุณศัพท์คู่ที่เหมาะสมจำนวนมาก ๆ มาอธิบายสิ่งที่ศึกษาและพยายามให้ครอบคลุมโดยใช้คำคุณศัพท์ตั้งแต่ 3 คู่ขึ้นไป

ตัวอย่าง แบบวัดเจตคติต่อวิชาภาษาไทย

สนุก						น่าเบื่อ
มีประโยชน์						มีโทษ
รัก						เกลียด

5.3 แบบวัดตามแบบของ ลิเกิต (Likert)

เป็นมาตราวัดเจตคติ 3,4 หรือ 5 ชั้น ซึ่งอาจจะกำหนดค่าระดับ เช่น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือในลักษณะอื่น ๆ ที่มี 3,4 หรือ 5 ระดับ เช่นเดียวกันนี้ก็ได้อ โดยแต่ละชั้นต้องเป็นการบอกน้ำหนักการประเมินข้อความต่าง ๆ ที่กำหนดให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นออกมา

วิธีสร้างเครื่องวัดตามแบบของ ลิเกิต (Likert)

1. รวบรวมข้อความที่ต้องการให้แสดงความคิดเห็น
2. กำหนดประเด็นและสร้างคำถามโดยใช้ภาษาที่เด่นชัด ไม่มีความหมายกำกวม มีความหมายเดียวในหนึ่งข้อความหรือหนึ่งประโยค

3. ตรวจสอบข้อความในคำถามให้สอดคล้องกับแนวการตอบ เช่น เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย หรือชอบ/ไม่ชอบ เป็นต้น
4. นำแบบวัดที่สร้างไปทดลองขั้นต้น เพื่อดูความชัดเจนของข้อความ
5. กำหนดน้ำหนักคะแนนตัวเลือกในแต่ละข้อ เช่น 5-1 หรือ 4-0 หรือ 4-1 ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้สร้างเป็นผู้กำหนดก็ระดับ

แบบแผนการวิจัย (Research Design)

เป็นการกำหนดรูปแบบการวิจัยในการจัดการกระทำและควบคุมตัวแปรในการทดลอง ซึ่งในที่นี้กล่าวถึงการออกแบบการทดลองในชั้นนวัตกรรม ดังนี้

แบบแผนการทดลอง เป็นการทดลองแบบกลุ่มเดียว (One Group Pretest-Posttest Design) เป็นการทดลองที่มีการวัดก่อนการทดลอง 1 ครั้ง หลังการทดลอง 1 ครั้ง มีลักษณะดังนี้

O_1	X	O_2
-------	---	-------

O_1 คือการสอบก่อนที่จะทำการทดลอง (Pretest)

X คือการใช้นวัตกรรม (Treatment)

O_2 คือการสอบหลังจากที่ทำการทดลอง (Posttest)

O_1 และ O_2 เป็นการวัดด้วยเครื่องมือชนิดเดียวกัน หรือกลุ่มงานกัน มีมาตราวัดเดียวกัน

การดำเนินการทดลอง

เลือกกลุ่มตัวอย่าง มา 1 กลุ่ม ทำการทดสอบก่อนการทดลอง แล้วนำนวัตกรรมที่ทำขึ้นไปใช้สอน (ทดลอง) กับนักเรียนกลุ่มนี้ เมื่อสอน (ทดลอง) จบตามแผนที่วางไว้ ทำการทดสอบอีกครั้งด้วยเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลชุดเดิม เพื่อดูผลหลังการสอน (ทดลอง)

เครื่องมือที่ใช้

ลักษณะของเครื่องมือจะแตกต่างกันไปตามผลของที่ต้องการให้เกิด อย่างไรก็ตามจะใช้เครื่องมือ ชนิดใด หรือประเภทใด ต้องเป็นฉบับเดียวกันหรือกลุ่มงานกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล นำผลการวัด O_1 และ O_2 มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และนำไปเปรียบเทียบกันโดยใช้สถิติ t-test แบบ (dependent) สรุปผลการทดลอง ถ้าผลการวัดของ O_2 สูงกว่า O_1 แสดงว่านวัตกรรมนั้นใช้ได้ผล หรือกล่าวได้ว่านวัตกรรมนั้นใช้ได้จริง

เอกสารอ้างอิง

- นพเก้า ฌ พัทลุง. (2548). การวิจัยในชั้นเรียน : หลักการและแนวคิดสู่ปฏิบัติ.
สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วิชาการ, กรม. (2543). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- Bogdan, R. and S. K. Biklen. (1982). **Qualitative Research for Education : An Introduction to theory and Methods.** Boston : Allyn and bacon.
- Cohen, L and L Manion, (1989). **Research Methods in Education.** London : Routledge.
- Cross, K. and T. Angelo. (2005). **Classroom Research and Assessment.** (Online). Available :
<http://www.cariboo.bc.ca/pd/workshopdese/classroom%20research%20assessment.html>.
- Cross, K. P. and H. M. Steadman. (1996). **Classroom Research : Implementing the Scholarship of Teaching.** San Francisco, CA : Josseg-Bass Publishers.
- Freeman, D. (1988). **Doing Teacher Research, From Inquiry to understanding.**
Pacific Grove: Heinle and Publishers.
- Kemmis, S. (1988). **Educational Research, Methodology, and Measurement: An International Handbook.** Oxford : Pergamon Press.
- Mckernan, J. M. (1994). **Curriculum Action Research.** London : Kogan Page Limited.
- Mettetal, G. (2005). **Improving Teaching through Classroom Action Research.** (Online).
Available : <http://academic.udayton.edu/FacDev/Newsletters/Essaysfor Teaching Excellence/PoDvoll114/tevoll4n7.html>.
- Painter, D. D. (2005). **What is Teacher-Research?** (Online). Available :
<http://www.accessercellence.org/LC/TL/AR/>.

แบบสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากกิจกรรม
“เสริมคุณค่า เติมเต็มความรู้”

คำชี้แจง

1. จากการศึกษาปฏิบัติตามกิจกรรม “เสริมคุณค่า เติมเต็มความรู้” ให้ผู้เข้ารับการอบรม สรุปประเด็นสำคัญที่ได้รับจากการทำกิจกรรมโดยร่วมกันจัดทำแผนผังความคิดตามหัวข้อต่อไปนี้
 - 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2) การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา
 - 3) รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา
 - 4) การวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 5) การพัฒนาผู้เรียน
 - 6) การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 7) การวิจัยในชั้นเรียน
2. นำเสนอแผนผังความคิดแล้วร่วมกันอภิปรายสรุป

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 มุ่งพัฒนาสู่การเป็นครูผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง

เวลา

6 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. มีความสามารถในการประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล
2. รู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกต
 - ความสนใจและความตั้งใจในการเข้าร่วมกิจกรรม
2. สัมภาษณ์
 - การตอบคำถาม
 - การอภิปราย/ซักถาม
 - การนำเสนอต่อที่อบรมกลุ่มใหญ่

เนื้อหา

1. คุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
2. การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

กิจกรรม

ขั้นตอนที่ 4 สร้างความรู้ ความเข้าใจเพื่อให้เกิดความคิดรวบยอด

1. นำผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาดูงานรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่โรงเรียนต้นแบบในระดับมัธยมศึกษา คือ โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม

2. วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันวิเคราะห์แนวคิดที่ได้จากการศึกษาดูงานเชื่อมโยงกับหลักการ แนวคิดและทฤษฎีความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและความคิดรวบยอดร่วมกัน จากนั้นร่วมกันคิดวิเคราะห์สรุปแนวทางและการประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนของตนเอง

3. แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมออกเป็น 8 กลุ่ม ๆ ละ 5 คน แล้วให้แต่ละกลุ่มสัมภาษณ์ครูต้นแบบ คุณครูวิไลวรรณ คำมั่น และคุณครูจินตนา สุมาทัย แล้วร่วมกันอภิปรายในประเด็นหลักการวิชาชีพครูของครูต้นแบบทั้ง 2 ท่าน

4. แต่ละกลุ่มนำเสนอประเด็นที่ได้จากการศึกษากรณีศึกษา แล้วร่วมกันอภิปราย สรุปหลักการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับตนเองสู่การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

5. แต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปราย สรุปประเด็นสำคัญหรือสาระการเรียนรู้ที่ได้จากการทำกิจกรรม วิเคราะห์กรณีศึกษานำไปประยุกต์ใช้กับตนเองในการเชื่อมโยงหลักการเพื่อพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

6. วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันอภิปรายสรุปประเด็นสำคัญในการดำเนินกิจกรรมการอบรมในหน่วยการเรียนรู้

สื่อที่ใช้ในการอบรม

1. แบบสรุปการศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบ
2. แบบบันทึกการเรียนรู้

แบบสรุปการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ

1. ชื่อโรงเรียน.....

ที่ตั้งของโรงเรียน.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. บริบททั่วไปของโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. สรุปสาระสำคัญของการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน

3.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ข้อคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) (.....)

ผู้เข้ารับการอบรม

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 แสดงแนวทางที่ชัดเจน

เวลา

8 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. มีความสามารถในการวิพากษ์ไตร่ตรอง ปรับความคิดเห็นและมีมุมมองที่แปลกใหม่ ลึกซึ้ง และน่าเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง
2. สามารถนำการอภิปรายสรุปประเด็นสำคัญของการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาได้

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกต
 - ความตั้งใจและความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม
 - การปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการฯ ในสถานการณ์จำลอง
2. สัมภาษณ์
 - การตอบคำถาม
 - การอภิปราย
 - การนำเสนอต่อที่อบรมใหญ่

เนื้อหา

1. การจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา
2. การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อยู่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาได้
3. ประเด็นสำคัญของการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

กิจกรรม

ขั้นที่ 5 จัดทำโครงการ

1. แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มๆ ละ 5-8 คน
2. แต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายประเด็นเนื้อหาสาระจากใบความรู้ที่ 6.1 และดำเนินการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา
3. แต่ละกลุ่มนำเสนอโครงการและร่วมกันวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการตามใบความรู้ที่ 6.2
4. ปรับปรุงแก้ไขโครงการตามประเด็นการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการ
5. วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกันสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการทำกิจกรรม โดยสรุปในประเด็น หลักการ และองค์ประกอบของโครงการเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยเน้นการจัดการเรียนรู้ตามคุณลักษณะการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

สื่อที่ใช้ในกิจกรรม

1. ใบความรู้ที่ 6.1 ตัวอย่างโครงการเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา
2. ใบความรู้ที่ 6.2 ตัวอย่างประเด็นการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการ
3. แบบบันทึกการเรียนรู้

ใบความรู้ที่ 6.1 ตัวอย่างโครงการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

1. **ชื่อโครงการ** โครงการพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้ยุทธศาสตร์เมตาคอกนิชัน

2. หลักการและเหตุผล

ในสังคมโลกปัจจุบัน ภาษาต่างประเทศเป็นสิ่งจำเป็นที่เลี่ยงไม่ได้ เพราะภาษาเป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลที่ต้องการและเพื่อการประกอบอาชีพเท่านั้น แต่ยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร การเจรจาต่อรองเพื่อการแข่งขันและความร่วมมือทั้งด้านเศรษฐกิจและการเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ (กรมวิชาการ, 2544 : 1) เนื่องจากอิทธิพลของกระแสความเป็นสากลทำให้ประเทศไทยต้องปฏิสัมพันธ์แทบทุกด้านกับต่างประเทศทั้งในด้านการศึกษ การค้า การเงิน การลงทุน การบริการระหว่างประเทศหรือแม้กระทั่งการบันเทิง นอกจากนี้การสื่อสารผ่านดาวเทียม การใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตเป็นการเกิดกว้างที่ทำให้ประเทศต้องปรับตัวสู่ความเป็นสากลมากขึ้นและสิ่งที่เป็นผลตามมาก็คือความรู้ที่เป็นสากล การติดต่อสื่อสารโดยใช้ภาษาสากล โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ สิ่งเหล่านี้ทำให้ความสำคัญของภาษาอังกฤษมีเพิ่มมากขึ้น การรู้ภาษาอังกฤษเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อความเจริญและความก้าวหน้าของประเทศได้ซึ่งทุกประเทศทั่วโลกจึงจำเป็นต้องบรรจุการเรียนการสอนภาษาอังกฤษอยู่ในระบบการศึกษา ประเทศที่ประชากรสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้จะได้เปรียบกว่า

การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารนั้น บุคคลต้องอาศัยความสามารถทั้ง 4 ทักษะ ได้แก่ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน แต่เนื่องจากผู้เรียนที่เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศจะใช้ทักษะการอ่านเป็นทักษะที่มีความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้เพราะมีโอกาสใช้ทักษะการฟังการพูดและการเขียนน้อยกว่าการอ่าน (สุภัทรา อักษรานุเคราะห์, 2532: 82) เพราะการอ่านเป็นทักษะที่สามารถศึกษาหาความรู้จากตำราภาษาอังกฤษได้ ซึ่งเป็นหนทางไปสู่ความรู้ที่กว้างขึ้น

การอ่านเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับนักเรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองหรือภาษาต่างประเทศ สำหรับคนส่วนใหญ่แล้วทักษะการอ่านจึงเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดที่จะต้องเรียนรู้ให้ลึกซึ้ง ผู้ที่มีทักษะในการอ่านที่ดีจะช่วยให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และมีการพัฒนาที่สูงกว่าในการเรียนวิชาต่าง ๆ ด้วย (Anderson, 1999: 125) สำหรับประเทศที่เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษเป็นภาษาพูดนั้นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเรียนภาษาอังกฤษคือความสามารถในการอ่าน (Eskey, 1979: 210-215)

เพราะนอกจากการอ่านจะช่วยพัฒนาบุคคลและสังคมให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ ช่วยเสริมสร้างประสบการณ์และก่อให้เกิดความเพลิดเพลินในยามว่างแล้วในด้านการใช้ประโยชน์จากภาษา ทักษะการอ่านจะเป็นทักษะที่ผู้เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศมีโอกาสได้ใช้มาหลังจากจบการศึกษาไปแล้ว ส่วนทักษะอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นทักษะการฟัง การพูดหรือการเขียนนั้นมีโอกาสได้ใช้น้อยและอาจลืมนิ่งไปมากที่สุด (Allen and Valette.1979:249) ในสังคมไทยทักษะการอ่านเป็นทักษะที่ใช้กันมากที่สุด

ปัจจุบันโรงเรียนโคกเจริญวิทยา ประสบปัญหาในการเรียนการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจภาษาอังกฤษ นักเรียนมีปัญหาในด้านการอ่าน กล่าวคือ นักเรียนไม่เข้าใจเรื่องที่อ่าน สรุปใจความสำคัญของเรื่องที่ไม่ได้ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านร้อยละ 43.64 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาความสามารถในการอ่านของผู้เรียนให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เมตาคอกนิชัน (Metacognition) เป็นการตระหนักรู้ (Awareness) เกี่ยวกับความรู้และความสามารถของตนเอง มีความเกี่ยวข้องอย่างยิ่งกับทักษะการกำกับตนเอง (Self Regulatory Skills) อันถือว่าเป็นทักษะที่สำคัญเป็นเป้าหมายและสามารถเป็นตัวแทนที่เด่นชัดถึงความสามารถในการแก้ปัญหาของบุคคลในอันที่จะเข้าใจควบคุมและจัดการเกี่ยวกับกระบวนการทางพุทธิปัญญาของตนเอง มีองค์ประกอบ 3 ขั้นตอน คือขั้นวางแผน ขั้นกำกับและขั้นประเมิน จึงเป็นเป้าหมายประการหนึ่งในทางการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนรู้ทักษะกระบวนการที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ เมตาคอกนิชันมีความสัมพันธ์กับการแก้ปัญหาได้มากกว่าความถนัดหรือเชาวน์ปัญญาทั่วไป และช่วยนักเรียนให้มีกลวิธีในการอ่านเป็นของตนเอง โรงเรียนสาธิตแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2542: 2) ได้เสนอว่า เด็กที่มีปัญหาการเรียนรู้ จะมีปัญหาเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้พื้นฐานในระดับและอัตราการเรียนรู้ที่แตกต่างจากเด็กปกติทั่วไป ทำให้เด็กไม่สามารถเรียนทันเพื่อนร่วมวัยตามระดับชั้นทำให้มีอาการท้อแท้ ไม่อยากเรียน ช่วยตนเองไม่ได้ เกิดปมด้อย ขาดการเห็นคุณค่าในตนเอง นำไปสู่ปัญหาทางอารมณ์และการปรับตัวต่อไป ดังนั้นการที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานที่ดีหรือมีทักษะความสามารถในการเรียนนั้นต้องพัฒนาการฝึกใช้เมตาคอกนิชันเพื่อกำกับและควบคุมตนเองในการเรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเรียน และเป็นกระบวนการที่บุคคลวางแผน ควบคุม และกำกับพฤติกรรมของตนเอง

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวจึงทำให้ผู้จัดทำโครงการมีความสนใจที่จะพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ยุทธศาสตร์เมตาคอกนิชัน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้ยุทธศาสตร์เมตาคอกนิชัน

4. กลุ่มเป้าหมาย

เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนโคกเจริญวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 30 คน

5. เป้าหมาย

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนโคกเจริญวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 30 คน มีผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจสูงขึ้นกว่าก่อนเรียน โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนและผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75

6. วิธีดำเนินการ

แนวคิด หลักการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ยุทธศาสตร์เมตาคอกนิชัน

1. เมตาคอกนิชัน หมายถึง ความสามารถในการควบคุมกระบวนการคิดของตนเอง ที่มีระบบขั้นตอน คือการวางแผน การกำกับ และการประเมินผล ที่ได้จากคะแนนการวัดโดยใช้แบบวัดเมตาคอกนิชันที่พัฒนาขึ้น โดยผู้วิจัย

2. ยุทธศาสตร์เมตาคอกนิชัน หมายถึง วิธีการที่ผู้เรียนใช้ควบคุมกระบวนการทางความคิดสติปัญญาและพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ยุทธศาสตร์ย่อยต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การกำกับ ตรวจสอบ และการประเมินตนเอง

3. กิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ยุทธศาสตร์เมตาคอกนิชัน หมายถึง แบบแผนซึ่งแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดกระทำ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจตามเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย หลักการผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล โดยที่กิจกรรมจะส่งเสริมการคิดการทำงานตามวิธีการของยุทธศาสตร์เมตาคอกนิชัน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการเรียนการสอน ดังนี้

3.1 ขั้นที่ 1 ขั้นการวางแผนการอ่าน เป็นขั้นเตรียมพร้อมสำหรับการอ่านประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

- 1) การสำรวจเพื่อคาดเดา (Preview to predict)
- 2) การทบทวนความรู้เดิม (Activate background knowledge)
- 3) การตั้งจุดประสงค์การอ่าน (Set reading purposes)

3.2 ขั้นที่ 2 ขั้นการอ่านเพื่อสร้างสรรค์ความหมาย เป็นขั้นหาความหมายจากสิ่งที่อ่าน ประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

- 1) การเดาความหมายจากบริบท (Guess meaning from context)
- 2) การตั้งคำถามถามตนเอง (Generate self-questions)

3.3 ขั้นที่ 3 ขั้นการระบุข้อมูลสำคัญ เป็นขั้นหาใจความของเนื้อหาที่อ่านประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

- 1) การระบุหัวข้อเรื่อง (Identify the topic)
- 2) การระบุใจความหลัก (Identifying the main idea)

3.4 ขั้นที่ 4 ขั้นกำกับตรวจสอบความเข้าใจ เป็นขั้นบอกสิ่งที่ได้จากการอ่าน ประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

- 1) การตรวจสอบความเข้าใจ (Check your understanding)
- 2) การซ่อมเสริมความเข้าใจ (fix up your understanding)

3.5 ขั้นที่ 5 ขั้นการประเมินการอ่าน เป็นขั้นสรุปใจความสำคัญที่ได้จากการอ่าน ประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

- 1) การสรุปย่อใจความ (Summarize your reading)
- 2) การตัดสินผลการอ่าน (Judge your reading)

4. ความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ 3 ระดับคือ

4.1 ความเข้าใจระดับตามตัวอักษร (Literal Comprehension) หมายถึง ความสามารถในการบอกรายละเอียดของเนื้อเรื่องที่ปรากฏตามผู้เขียนเขียนไว้ ได้แก่ การชี้สรรพนามที่ใช้แทนคำนาม การรู้ความหมายของคำ การบอกใจความสำคัญ การเรียงลำดับเหตุการณ์ การบอกรายละเอียดสำคัญ การตั้งหัวเรื่อง การบอกบุคลิกลักษณะและการกระทำของบุคคลในเรื่อง

4.2 ความเข้าใจระดับตีความ (Interpretative Comprehension) หมายถึง ความสามารถในการค้นหาความหมายแฝงที่ผู้เขียนมิได้กล่าวไว้ชัดเจนในข้อความที่อ่าน ได้แก่ การเข้าใจสำนวนภาษา การขยายความ การคาดคะเน และทำนายเหตุการณ์ล่วงหน้า การเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และเข้าใจนามธรรม การเข้าใจความสัมพันธ์ของเหตุและผลการสรุปความเห็นและการสรุปอ้างอิง

4.3 ความเข้าใจระดับวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical Comprehension) หมายถึง ความสามารถในการจำแนกแยกแยะสิ่งที่อ่านได้ว่า สิ่งใดเป็นข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็นรวมทั้ง ประเมินในสิ่งที่อ่านได้ทั้งด้านคุณภาพ คุณค่า และความถูกต้อง ได้แก่ การบอกจุดประสงค์ของผู้เขียน การแยกความเป็นจริงกับความคิดเห็น การพิจารณาความเหมาะสมและคุณค่า การยอมรับสิ่งที่อ่าน การลงความเห็น วินิจฉัย และตัดสินข้อมูลได้ถูกต้อง ความสามารถในการอ่าน ภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจวัดได้จากแบบทดสอบวัดความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจที่สร้างขึ้นโดยจัดทำโครงการ

เนื้อหาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

คัดเลือกบทอ่านภาษาอังกฤษ จากหนังสือบทเรียน จำนวน 7 เรื่อง ซึ่งจะได้รับการตรวจพิจารณาความยากง่ายและความน่าสนใจของเนื้อหาว่ามีความเหมาะสมกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1 จากผู้สอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนโคกเจริญ โดยบทอ่านมีความยาวไม่เกิน 300 คำ โดยมีเนื้อหา สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของการเรียน โดยมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวชี้วัดของการเรียน ภาษาอังกฤษพื้นฐาน (รหัส อ 33101) ซึ่งมีรายละเอียดของเนื้อหา ดังนี้

ตารางที่ 1 รายละเอียดของแผนการสอน

แผนการสอนที่	ชื่อเรื่อง	หนังสือ/แบบเรียน
1	The mavel of machine	Intensive English Courses for 1-2-3
2	Franklin's experiment with lightning	Macc M.3
3	Police dogs and their uses	Macc M.3
4	BTS trains are very good	Exploring 3 page 63
5	Witches and Halloween	Exploring 3 page 47
6	The good and the bad things abput aspirin	Intensive English Courses for 1-2-3
7	A volcano explided	Reading Comprehension M.3

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ยุทธศาสตร์เมตาคอกนิชัน

ขั้นที่ 1 ขั้นการวางแผนการอ่าน

- การสำรวจเพื่อคาดเดา (Preview to predict)
- การทบทวนความรู้เดิม (Activate background knowledge)
- การตั้งจุดประสงค์การอ่าน (Set reading purposes)

ขั้นที่ 2 ขั้นการอ่านเพื่อสร้างสรรค์ความหมาย

- การเดาความหมายจากบริบท (Guess meaning from context)
- การตั้งคำถามถามตนเอง (Generate self-questions)

ขั้นที่ 3 ขั้นการระบุข้อมูลสำคัญ

- การระบุหัวข้อเรื่อง (Identify the topic)
- การระบุใจความหลัก (Identifying the main idea)

ขั้นที่ 4 ขั้นกำกับตรวจสอบความเข้าใจ

- การตรวจสอบความเข้าใจ (Check your understanding)
- การซ่อมเสริมความเข้าใจ (fix up your understanding)

ขั้นที่ 5 ขั้นการประเมินการอ่าน

- การสรุปย่อใจความ (Summarize your reading)
- การตัดสินผลการอ่าน (Judge your reading)

การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

เปรียบเทียบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษโดยใช้ยุทธศาสตร์เมตาคอกนิชัน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) กับกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระต่อกัน (Dependent Samples) และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75

7. บุคคล/หน่วยงานที่รับผิดชอบ

1. ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน (รหัส อ 33101) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
2. หมวดภาษาอังกฤษ โรงเรียนโคกเจริญวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร

8. งบประมาณ

ค่าวัสดุ/อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการสอน จำนวน 500 บาท

9. สถานที่ดำเนินการ

ห้องเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนโคกเจริญวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มุกดาหาร

10. การติดตาม ควบคุม กำกับงานและการประเมินผล

1. นิเทศติดตาม 2 ระยะ ดังนี้
 - 1.1 ระยะที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2553
 - 1.2 ระยะที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2553

11. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. นักเรียนได้รับการพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจและมีผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนและผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75

2. ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษมีการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน โดยสร้างนวัตกรรม การสอน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้จริง

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้เสนอโครงการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้อนุมัติ

ใบความรู้ที่ 6.2 ตัวอย่างประเด็นการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการ

การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการ (Project feasibility analysis) เป็นการศึกษาข้อมูลต่างๆ ในบริบทของโครงการเพื่อเป็นการแสดงถึงเหตุผลที่จะสนับสนุนถึงความเหมาะสมของโครงการ อันจะทำให้ได้มาซึ่งโครงการที่ดี สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงและเมื่อโครงการแล้วเสร็จจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนคุ้มค่าต่อการลงทุน

ขอบเขตของการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ

การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ จะมีความแตกต่างกันออกไป ตามประเภทและลักษณะของโครงการ ดังนี้

- 1) โครงการเดิมหรือเป็นโครงการประเภทเดียวกับที่ได้เคยทำมาแล้ว และยังไม่ได้ผลดี ไม่มีความจำเป็นต้องศึกษาในรายละเอียดทุกด้าน
- 2) โครงการใหม่หรือโครงการบุกเบิกนำร่อง (pilot project) ควรศึกษารายละเอียดทุกด้าน
- 3) โครงการภาครัฐ จุดสนใจของการวิเคราะห์จะอยู่ที่ความอยู่ดีมีสุขของประชาชนและผลตอบแทนสุทธิของสังคมโดยส่วนร่วม โดยแต่ละประเภทอาจมีรายละเอียดของจุดเน้นหนักของการวิเคราะห์แตกต่างกันไป
- 4) โครงการภาคเอกชน จุดสนใจจะอยู่ที่ผลกำไรจากการลงทุนของผู้ลงทุน จึงอาจเน้นความสำคัญไปที่การวิเคราะห์ด้านการตลาด ด้านเทคนิค ด้านการเงินและด้านการจัดการในขณะที่ความจำเป็นในการศึกษาความเป็นไปได้ในทางเศรษฐกิจ สังคม และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอาจมีน้อยกว่า

เหตุผลที่จำเป็นต้องศึกษาความเป็นไปได้

การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการมีความสำคัญสามประการ คือ

- 1) เพื่อตรวจสอบว่าสิ่งต่างๆ ที่กำหนดไว้ในโครงการมีความเป็นไปได้ (feasible) ที่จะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่
- 2) เพื่อประเมิน (appraisal) ว่าโครงการที่วางไว้ควรลงทุนหรือไม่
- 3) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางรายละเอียดด้านต่างๆ ในขั้นการวางแผนดำเนินงาน

ประเด็นที่ควรศึกษาความเป็นไปได้

- 1) การศึกษาด้านเทคนิคหรือด้านวิชาการ (technical study)
- 2) การศึกษาด้านการจัดการ (management study)
- 3) การศึกษาด้านการตลาด (market studies)
- 4) การศึกษาด้านการเงิน (financial study)
- 5) การศึกษาด้านเศรษฐกิจ (economic study)
- 6) การศึกษาด้านสังคมและการเมือง (social and political study)
- 7) การศึกษาด้านสภาพแวดล้อมและสภาวะนิเวศน์ (environmental and ecological study)

การศึกษาด้านเทคนิค

เป็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ และความจำเป็นในเชิงเทคนิคหรือวิชาความรู้ รวมทั้งวิทยาการแขนงต่างๆ (technical know how) อันจำเป็นต่อการทำงานในแต่ละกิจกรรมให้สมบูรณ์

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

- 1) ขั้นตอนในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของโครงการว่าควรจะเป็นอย่างไร มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
- 2) ในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนจะต้องใช้ความรู้ เทคนิค รวมทั้งเทคโนโลยีที่จำเป็นอย่างไรบ้าง
- 3) ประเมินความพร้อม และความเหมาะสมของเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ
- 4) ประเมินความเพียงพอและการสนับสนุนต่างๆ ในกรณีที่ต้องการปรับเทคโนโลยีหรือต้องการสนับสนุนอุปกรณ์หรืออะไหล่
- 5) ประเมินเปรียบเทียบกับเทคนิคและเทคโนโลยีของกิจการอื่น
- 6) ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องใช้วัตถุดิบ จะประเมินถึงแหล่งที่มาและความเพียงพอของวัตถุดิบ
- 7) ในกรณีที่มีโรงงาน อาคารสำนักงาน ร้านค้า ศูนย์สาธิต ให้ประเมินความเหมาะสมของทำเลที่ตั้ง รวมทั้งความพร้อมของระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานต่างๆ
- 8) ประเมินความต้องการหรือแผนกำลังคน (manpower planning) แผนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน
- 9) แนวทางและความเป็นไปได้ในการวิจัยและพัฒนาเพื่อประสิทธิภาพ คุณภาพ และโอกาสในการแข่งขัน

การศึกษาด้านการจัดการ

เป็นการศึกษาความเหมาะสมและความพร้อมด้านองค์การและการจัดการ ในประเด็นต่างๆ ที่สำคัญคือ

1) ความสำคัญของโครงการเมื่อพิจารณาถึงความสอดคล้องหรือการสนองตอบของโครงการต่อนโยบายของรัฐบาล

2) การพิจารณากฎเกณฑ์ และเงื่อนไขด้านกฎหมาย ระเบียบแบบแผน ที่กำหนดโดยหน่วยงานภาครัฐและหรือภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง กับผลที่อาจจะเกิดขึ้นต่อโครงการทั้งในด้านบวกและด้านลบ

3) การวิเคราะห์ศักยภาพ และความสามารถในเชิงเปรียบเทียบกับคู่แข่งชั้น

4) การวางแผนทางในการจัดองค์การ โครงการที่เหมาะสม ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ระหว่างการจัดการโครงการโดยหน่วยงานประจำ (functional organization) หรือ โดยคณะทำงาน (project zed or task organization) หรือด้วยการจัดองค์การแบบผสมผสานระหว่างหน่วยงาน (matrix organization)

5) การจัดการระบบการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดตัวผู้จัดโครงการทีมงานโครงการ เงินเดือนและค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

6) แนวทางในการจัดวางระบบการควบคุมระบบสารสนเทศ ระบบการสื่อสารและระบบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

7) แนวทางและวิธีการจัดการโครงการในด้านต่างๆ โดยเน้นที่

- การจัดการในเชิงคุณภาพ (quality management)
- การบริหารเวลา (time management)
- การจัดการด้านการเงิน (financial management)

8) การพิจารณาเรื่องโอกาสในการได้รับการสนับสนุน หรือความช่วยเหลือด้านต่างๆ (เช่น การเงิน วิชาการ เทคโนโลยี)จากรัฐบาล องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรประชาชน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

การศึกษาด้านการตลาด

เป็นการศึกษาความเหมาะสม ในอันที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้า และผู้รับบริการ โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ด้านการตลาดมาประยุกต์ สำหรับคำถามที่เป็นประโยชน์ประกอบด้วย

- 1) การพิจารณาสภาพความต้องการสินค้าหรือบริการโดยรวมและพิจารณาถึงแนวโน้มของการเติบโตด้านความต้องการ
- 2) การศึกษาสภาพความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย (target groups) ในประเด็นต่อไปนี้
 - (1) สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม
 - (2) จุดมุ่งหมายและความตั้งใจในการใช้สินค้าและบริการ
 - (3) กำลังซื้อ
 - (4) ค่านิยมของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการ
 - (5) ค่านิยมด้านราคา
 - (6) ค่านิยมด้านการบริการ
- 3) รูปแบบทางการตลาดของคู่แข่งเดิมและคู่แข่งรายใหม่ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและที่น่าจะเป็นในอนาคต
 - 4) รูปแบบการจัดจำหน่ายและการจัดส่งสินค้าที่เป็นอยู่และที่ควรจะเป็น
 - 5) กลไกราคาและสภาพการแข่งขันในตลาด
 - 6) การพิจารณาเรื่องสินค้าและบริการที่สามารถทดแทนกันได้
 - 7) โอกาสและข้อจำกัดในการเจาะตลาดใหม่และรักษาตลาดเดิม
 - 8) ความสัมพันธ์ของกิจการของเรากับกิจการของผู้จัดหาหรือผู้สนับสนุน (Suppliers)
 - 9) สภาพการยอมรับและการใช้ประโยชน์ในตัวสินค้าของลูกค้า และผู้รับบริการ

อนึ่ง สำหรับโครงการภาครัฐจำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการของประชาชนอย่างกระชับชัดเจนว่า โครงการสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการมากน้อยเพียงใด

การศึกษาและวิเคราะห์ด้านการเงิน

การวิเคราะห์ทางการเงินถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะโครงการโดยที่แท้จริงคือการลงทุน ดังนั้น การวิเคราะห์เรื่องนี้จะจึงเป็นการตอบคำถามที่สำคัญดังต่อไปนี้

- 1) โครงการต้องใช้งบประมาณหรือต้นทุนในการดำเนินงานทุกด้านรวมกันทั้งหมดเท่าไร
- 2) แหล่งที่มาของงบประมาณมีอะไรบ้าง มีกี่ช่องทาง

3) การวิเคราะห์การใช้จ่ายทางการเงินล่วงหน้า (project cash flow) ตามกรอบเวลาของโครงการ เพื่อกำหนดแผนการใช้จ่าย การกู้ยืม การใช้คืน

4) การกำหนดแบบแผนที่เหมาะสมในการจัดวางระบบบัญชี และรายงานทางการเงินควรเป็นอย่างไร

5) การวิเคราะห์รายได้และผลประโยชน์ต่างๆ (income and benefits) ของโครงการเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่าย หรือต้นทุน (expenditure or cost)

การศึกษาและการวิเคราะห์ทางเศรษฐกิจ

เป็นการวิเคราะห์ที่กระทำพร้อมกับการวิเคราะห์ทางการเงิน คือ เป็นการวิเคราะห์ความเหมาะสมของการลงทุนและผลทางเศรษฐกิจที่จะมีต่อองค์กร ในการวิเคราะห์ที่ดีจะครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้

- 1) โครงการมีความเหมาะสมที่ควรลงทุนหรือไม่เมื่อวิเคราะห์จาก
 - (1) ระยะเวลาการคืนทุน (payback period) โดยอาศัยการคำนวณจุดคุ้มทุน
 - (2) มูลค่ารวมของโครงการเมื่อคิดค่าเป็นปัจจุบันสุทธิ (net present value)
 - (3) อัตราผลตอบแทนหรือผลกำไรเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน (benefit/cost ration)
- 2) การวิเคราะห์ผลทางเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้นต่อสังคม เช่น
 - (1) ผลของโครงการที่มีต่อการจ้างงาน
 - (2) ผลต่อเนื่องของโครงการที่จะมีต่อการออมและการลงทุนด้านต่างๆ
 - (3) การสร้างโอกาสใหม่ๆ ในแง่ของการกระจายบริการ หรืออื่นๆ
 - (4) ผลลัพธ์ของโครงการที่น่าจะมีต่อการกระจายรายได้
 - (5) ผลกระทบในด้านลบที่น่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนค่าสูญเสียโอกาสต่างๆ (opportunity cost) ที่จะพึงมีต่อสังคม รวมทั้งแนวทางในการป้องกันหรือชดเชยการสูญเสีย
- 3) การวิเคราะห์ผลลัพธ์และผลกระทบที่จะมีต่อเศรษฐกิจและการค้าระหว่างประเทศ

การศึกษาและการวิเคราะห์ทางสังคมและการเมือง

การวิเคราะห์เรื่องนี้เป็นความพยายามที่จะตอบคำถามด้านต่าง ๆ คือ

- 1) ผลลัพธ์และผลกระทบ (หรือผลประโยชน์และความเสียหายที่น่าจะเกิดขึ้น) ของโครงการที่น่าจะมีต่อปัจจัยทางสังคม เช่น การศึกษา การสาธารณสุข วัฒนธรรม วิถีชีวิตชุมชน สวัสดิการสังคม สวัสดิภาพต่างๆ

2) ผลลัพธ์และผลกระทบที่โครงการจะมีต่อภาวะทางการเมือง เช่น ลักษณะของการกระจายประโยชน์ การวิเคราะห์กลุ่มที่ได้ประโยชน์ และกลุ่มจะเสียประโยชน์

3) การคาดหมายล่วงหน้าว่าโอกาสที่สังคมจะยอมรับหรือสนับสนุนโครงการรวมทั้งภาพของการคัดค้านหรือต่อต้านโครงการ มีมากน้อยเพียงใด เกิดจากปัจจัยทางสังคมด้านใด

4) การวิเคราะห์กฎเกณฑ์ กฎหมาย ระเบียบ และนโยบาย ตลอดจนพลังทางการเมืองที่จะเป็นเงื่อนไขในการสนับสนุนให้โครงการดำเนินไปได้ ขณะเดียวกันก็ต้องวิเคราะห์ภาวะการคัดค้านโครงการที่อาจจะเกิดจากปัจจัยทางการเมือง

อนึ่ง สำหรับโครงการสาธารณชนขนาดใหญ่ควรชี้แจงทำความเข้าใจและจัดทำประชาพิจารณ์ (public hearings) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐบาลและประชาชนร่วมกันกำหนด เพื่อเปิดทางสำหรับการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาสังคม (civil society) อย่างกว้างขวาง

การศึกษาและวิเคราะห์ด้านสภาพแวดล้อมและภาวะนิเวศน์

เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบของโครงการ ที่อาจจะมีต่อเงื่อนไขในสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ โดยประเด็นที่จะวิเคราะห์อาจครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้

1) สภาพพื้นที่และสภาพทางธรรมชาติ เอื้ออำนวยต่อการจัดการให้ประสบผลสำเร็จหรือไม่

2) แนวทางในการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ มีความเหมาะสมหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

3) ในกรณีที่มีการใช้วัตถุดิบเพื่อการผลิตสินค้าหรือบริการต่างๆ ขั้นตอนในกระบวนการผลิตจะก่อให้เกิดปัญหา หรือมลภาวะในสภาพแวดล้อมหรือไม่ หากมี ได้วางแนวทางในการป้องกันไว้อย่างเหมาะสมเพียงใด

4) การวิเคราะห์วิธีการดำเนินงานด้านนี้ โดยคำนึงถึงว่าเงื่อนไขและมาตรการที่โครงการวางไว้ สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ที่หน่วยงานภาครัฐกำหนดหรือไม่

5) การประเมินผลกระทบของสภาพแวดล้อมในภาพรวม (environmental impact assessment = EIA) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของโครงการตามบรรทัดฐานที่กำหนด

การประเมินโครงการในภาพรวม (project appraisal)

ภายหลังจากได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการแต่ละด้านแล้ว ผลการศึกษาทั้งหมดจะถูกนำมาประเมินรวมกัน เพื่อพิจารณาว่า

- 1) โครงการที่เสนอมจะสามารถดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ รวมทั้งจะบรรลุจุดมุ่งหมายของแผนงาน ตลอดจนนโยบายของหน่วยงานระดับสูงมากน้อยเพียงใด
- 2) เมื่อเปรียบเทียบกับโครงการประเภทเดียวกันอื่นๆ โครงการนี้เหมาะสมกว่าหรือไม่

ใบกิจกรรมที่ 6.1

การฝึกปฏิบัติการดำเนินงานตามกิจกรรมที่ระบุไว้ในโครงการในสถานการณ์จำลอง

คำชี้แจง

1. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคัดเลือกตัวแทนกลุ่มจำนวน 1 กลุ่ม เพื่อปฏิบัติการสอนตามโครงการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกิจกรรมที่กำหนดในโครงการที่กลุ่มจัดทำขึ้น โดยกำหนดสถานการณ์จำลองโดยให้สมาชิกท่านอื่นๆ ที่เข้ารับการพัฒนาแสดงเป็นนักเรียนและจัดบรรยากาศห้องประชุมเป็นห้องเรียน
2. วิทยากรและผู้ช่วยวิจัยรวมทั้งผู้ร่วมพัฒนาสังเกตการณ์ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง

หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 มุ่งเน้นการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ

เวลา

2 เดือน

วัตถุประสงค์

1. มีความสามารถในการประยุกต์แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์โดยมุ่งถึงการบรรลุประสิทธิผล

การวัดและประเมินผล

1. ทดสอบ
2. สังเกต
 - การจัดกิจกรรม การเรียนการสอน
 - เชื่อมชั้นเรียน

เนื้อหา

1. การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

กิจกรรม

ขั้นตอนที่ 6 ดำเนินการตามโครงการ

1. วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม การอบรมและผู้ร่วมนิเทศ ร่วมกันวางแผนและจัดทำแผนการนิเทศตามใบกิจกรรมที่ 7.1
2. การนิเทศเพื่อเสริมสร้างทักษะโดยวิทยากรและผู้ร่วมนิเทศดำเนินการออกนิเทศ การปฏิบัติกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามวิธีดำเนินงานในโครงการที่จัดทำขึ้นในขั้นตอนที่ 5 โดยดำเนินการนิเทศ 2 ระยะ ดังนี้

กิจกรรมการนิเทศที่ 1 การประชุมสัมมนาก่อนการสังเกต

ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศ โดยวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนที่จะดำเนินการสังเกต โดยจัดทำสัญญาการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ ครูและผู้บริหารโรงเรียน โดยในสัญญาการนิเทศนั้น จะเป็นการกำหนดกิจกรรมต่างๆ เช่น วันที่ เวลา พฤติกรรมการสอน กิจกรรมการสังเกต แนะนำ สาธิตการสอน และการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ จากการนิเทศเพื่อสร้างความชัดเจนร่วมกัน

กิจกรรมการนิเทศที่ 2 การสังเกต แนะนำ และสาธิตการสอน ระยะที่ 1

ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศ โดยใช้เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การสังเกต แนะนำ และสาธิตการสอนให้แก่ผู้เข้ารับการนิเทศอย่างใกล้ชิด โดยผู้นิเทศจะต้องดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้ออกจากการนิเทศอย่างเป็นระบบ กิจกรรมในขั้นตอนนี้ เน้นการแนะนำ ช่วยเหลือและแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

กิจกรรมการนิเทศที่ 3 การสัมมนากลุ่มย่อยเพื่อกำหนดกลยุทธ์การสอน ระยะที่ 1

ผู้นิเทศนำเสนอประเด็นปัญหาหรือข้อมูลที่ได้รับการนิเทศตามกิจกรรมการนิเทศที่ 2 มานำเสนอเพื่อร่วมกันสัมมนาระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ ครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้บริหารโรงเรียน แล้วร่วมกันกำหนดแนวทางในการนิเทศเพิ่มเติม ผู้นิเทศจะต้องใช้วิธีการกระตุ้นผู้รับการนิเทศและให้การเสริมแรงเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองต่อไป

กิจกรรมการนิเทศที่ 4 การสังเกต แนะนำ และสาธิตการสอน ระยะที่ 2

ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศในระยะที่ 2 โดยใช้เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น สังเกต แนะนำ และสาธิตการสอนให้แก่ผู้เข้ารับการนิเทศอย่างใกล้ชิด โดยผู้นิเทศจะต้องดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้ออกจากการนิเทศอย่างเป็นระบบ เน้นการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และร่วมกับผู้รับการนิเทศในการแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

กิจกรรมการนิเทศที่ 5 การสัมมนากลุ่มย่อยเพื่อกำหนดกลยุทธ์การสอน ระยะที่ 2

ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ ร่วมประชุมสัมมนากลุ่มย่อยโดยให้ผู้รับการนิเทศสะท้อนผลการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน และผู้นิเทศนำเสนอประเด็นปัญหาหรือข้อมูลที่ได้รับการนิเทศในระยะที่ 2 นำเสนอประเด็นการอภิปรายเพื่อหาแนว

ทางแก้ไขปัญหาและกำหนดกลยุทธ์การสอนตามแนวทางคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกันให้เป็นแนวทางที่เหมาะสมและชัดเจนในการนำไปปฏิบัติจริงต่อไป

กิจกรรมการนิเทศที่ 6 การสัมมนากลุ่มใหญ่เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้นิเทศดำเนินการจัดสัมมนากลุ่มใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย ครูผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด ครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้ร่วมการพัฒนา และผู้บริหารโรงเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดำเนินการสัมมนาปัญหาการจัดการเรียนรู้ตามคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อหาแนวทางกำหนดพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะที่ชัดเจนของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตลอดจนเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการเรียนรู้ตามคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นให้ครูผู้นำดังกล่าว เต็มใจ ยอมรับ และมีทัศนคติ ความเชื่อในด้านบวกเกี่ยวกับการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนของคุณลักษณะและการเสริมสร้างเครือข่ายครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ต่อไป

กิจกรรมการนิเทศที่ 7 การประเมินผลการนิเทศ

ผู้นิเทศดำเนินการประเมินผลการนิเทศ โดยดำเนินการดังนี้ วิทยากรและผู้นิเทศร่วมกันดำเนินการประเมินผลการนิเทศแล้วนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนา

สื่อที่ใช้ในการสอน

1. ใบกิจกรรมที่ 7.1 “การวางแผนการนิเทศ”
2. แบบบันทึกการเรียนรู้

ใบกิจกรรมที่ 7.1 การวางแผนการนิเทศ

คำชี้แจง

1. ให้ผู้เข้ารับการอบรม ร่วมกันอภิปรายเพื่อวางแผนและจัดทำแผนการนิเทศ ร่วมกับ
วิทยากร และผู้ร่วมนิเทศในประเด็นดังต่อไปนี้

1.1 การจัดทำปฏิทินการนิเทศ

1.2 การวางแผนและกำหนดแนวปฏิบัติในการกำหนดกิจกรรมการนิเทศทั้ง 2 ระยะ
ได้แก่ กิจกรรมการนิเทศที่ 1 การประชุมสัมมนาก่อนการสังเกต กิจกรรมการนิเทศที่ 2 การสังเกต
แนะนำและสาธิตการสอน ระยะที่ 1 กิจกรรมการนิเทศที่ 3 การสัมมนากลุ่มย่อยเพื่อกำหนดกล
ยุทธ์การสอน กิจกรรมการนิเทศที่ 4 การสังเกตแนะนำและสาธิตการสอน ระยะที่ 2 กิจกรรมการ
นิเทศที่ 5 การสัมมนากลุ่มย่อยเพื่อกำหนดกลยุทธ์การสอน กิจกรรมการนิเทศที่ 6 การสัมมนากลุ่ม
ใหญ่เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้และกิจกรรม
การนิเทศที่ 7 การประเมินผลการนิเทศ

2. นำเสนอแผนการนิเทศ แล้วร่วมกันอภิปรายเพื่อกำหนดแผนการนิเทศที่ชัดเจนร่วมกัน

3. จัดทำแผนการนิเทศฉบับสมบูรณ์

หน่วยการเรียนรู้ที่ 8

กำหนดคุณลักษณะที่เด่นชัดของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

เวลา

12 ชั่วโมง หลังจากการนิเทศ

วัตถุประสงค์

1. สามารถกำหนดคุณลักษณะที่เด่นชัดของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้ทุกคุณลักษณะ
2. นำเสนอผลการดำเนินงานตาม โครงการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา
3. อภิปรายผลการดำเนินงานตาม โครงการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

การวัดและประเมินผล

1. การสัมภาษณ์
 - ประเด็นสำคัญของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
 - แนวทางในการเสริมสร้างคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
2. สังเกต
 - การร่วมกิจกรรม

เนื้อหา

1. การประเมินผล โครงการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา
2. คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ตอนที่ 3

กิจกรรม

ขั้นตอนที่ 7 เสนอผลการดำเนินงานตามโครงการ

1. ผู้เข้ารับการอบรมนำเสนอผลการดำเนินงานตามโครงการของตนเองต่อกลุ่มใหญ่คนละประมาณ 20 นาที โดยนำเสนอในรูปแบบของการอภิปรายกลุ่มและการจัดนิทรรศการ
2. วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปประเด็นสำคัญของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
3. วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางหรือวิธีการดำเนินการที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุด เพื่อกำหนดคุณลักษณะที่เด่นชัดของการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ แล้วร่วมกันสรุปวิเคราะห์เชื่อมโยงสู่การประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาสู่การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

สื่อที่ใช้ในกิจกรรม

1. ใบกิจกรรมที่ 8.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
2. แบบบันทึกการเรียนรู้

แบบบันทึกการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 8
กำหนดคุณลักษณะที่เด่นชัดของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ชื่อ-สกุล.....

โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด

คำชี้แจง บันทึกการเรียนรู้นี้เป็นแบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้หรือทบทวนบทเรียน ซึ่งเป็นการกำกับและประเมินผลการพัฒนาตนเองของครูผู้รับการพัฒนา หลังจากเสร็จสิ้น การอบรมในแต่ หน่วยการเรียนรู้ ให้ท่านแสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่กำหนดให้ต่อไปนี้

1. หลังจากที่ท่านผ่านการปฏิบัติกิจกรรมตามหน่วยการเรียนรู้นี้ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของท่านอย่างไร ในประเด็นต่อไปนี้

1.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 เจตคติหรือความรู้สึกที่มีต่อการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 คุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

2. คุณลักษณะการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ในประเด็นใดที่ท่านทำได้ดีที่สุด

.....

.....

.....

.....

.....

3. กิจกรรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม ฯ ในหน่วยการเรียนรู้นี้ กิจกรรมใดที่ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้มากที่สุดและมีความพึงพอใจมากที่สุด เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

.....

4. สิ่งที่ท่านต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คืออะไร เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

.....

5. ความคิดเห็นอื่นๆ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยจำนวน 5 ท่าน มีรายชื่อดังนี้

- 1.1 ผศ.ดร. สมยศ ชิดมงคล คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 1.2 รศ.ดร. เอกนัท จารุเมธีชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏเลย

- 1.3 รศ.ดร. จำนง วงศ์ชาชม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
- 1.4 ดร. วนิดา หงส์ฉัตรรัตน์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

2. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ จำนวน 20 ท่าน มีรายชื่อดังนี้

- 2.1 รศ.ดร. ชีระวุฒิ เอกะกุล คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- 2.2 ผศ.ดร. สมศรี ทองนุช คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 2.3 ผศ.ดร. นิรัชรินทร์ ชำนาญกิจ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
- 2.4 ผศ.ดร. นิราศ จันทระจิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 2.5 ผศ.ดร. พรรณอร อุชุกภาพ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- 2.6 ดร. บรรจบ บุญจันทร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- 2.7 ผศ.ดร. ศิราณี จุโฑปะมา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

บุรีรัมย์

- 2.8 ผศ.ดร. สุกิจ พลประถม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

อุดรธานี

- 2.9 ผศ.ดร. พวงพยอม ชิดทอง คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- 2.10 นายประภัทร สุภายร ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3
- 2.11 นางอรุณรุ่ง โยธะสิงค์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3

- 2.12 นายวีระยุทธ ก้อนกั้น ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1

- 2.14 นางนาฏลดา แสนวิเศษ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร

มุกดาหาร

- 2.15 นางสาวชยล แสนรัง ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1

- 2.16 นางจินตนา สุมาทัย ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1

- 2.17 นายไถยสิทธิ์ วงศ์จำปา ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1

2.18 นางนงเยาว์ ชุมหประไพ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3

2.19 นางยาใจ เดชพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม
เขต 1

2.20 นายวิวัฒน์ ไชไพวัลย์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 2

**3. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการ
เรียนรู้และประชุมปรับปรุงรูปแบบหลักสูตรฯ (Connoisseurship) จำนวน 10 ท่าน**

3.1 ผศ.ดร. อารี หลวงนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

3.2 ผศ.ดร. สมศรี ทองนุช คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 ผศ.ดร. สุกิจ พลประดม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรธานี

3.4 ผศ.ดร. ศิราณี จุโฑปะมา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บุรีรัมย์

3.5 ดร. บรรจบ บุญจันทร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

3.6 ผศ.ดร. บุญเทียม เลิศสุภวิทย์นภา คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

3.7 รศ.ดร. เอกฉัตร จารุเมธีชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

3.8 นายประภัสร์ สุภาธร ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3

3.9 นางอรุณรุ่ง โยธะสิงค์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 3

3.10 นายวีระยุทธ ก้อนกั้น ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 1

4. รายนามวิทยากร

4.1 ผศ.ดร. ประยูร บุญใช้

4.2 ผศ.ดร. สำราญ กำจัดภัย

4.3 ผศ.ดร. ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พัฒน์

4.4 ดร. พจมาน ชำนาญกิจ

4.5 ดร. อุษา ปราบหงส์

4.5 ดร. ไอลดา คล้ายสำริด

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์ สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาศิลปศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2532 และในปีการศึกษา 2537 ได้สำเร็จการศึกษาปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ต่อมาในปีการศึกษา 2547 สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร Doctor of Philosophy (Ph.D.) in Development Communication จาก Central Luzon State University, Philippines และในปีการศึกษา 2553 สำเร็จการศึกษาในระดับ Certificate in Leadership Development จาก Washington State University, U.S.A อีกทั้งในปีการศึกษา 2549 ได้เข้ารับการศึกษานในหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด) สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ และรองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร