

การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้
สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวความคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ

นางสาววิชญา ฝิวคำ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของผลงานการค้นคว้าวิทยานิพนธ์
บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่เผยแพร่ในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

A DEVELOPMENT OF THE PROCESS FOR ENHANCING TEACHER LEADERSHIP
OF PRESERVICE TEACHERS BASED ON TRANSFORMATIVE LEARNING THEORY
AND COLLABORATIVE INQUIRY CONCEPT

Miss Wichaya Pewkam

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Curriculum and Instruction

Department of Curriculum and Instruction

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2018

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู บนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบ สอบแบบร่วมมือ
โดย	น.ส.วิชญา ผิวคำ
สาขาวิชา	หลักสูตรและการสอน
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ จิตระดับ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ม้าคนอง

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชัย เสวกงาม)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ จิตระดับ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ม้าคนอง)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยศวีร์ สายฟ้า)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชารินทร์ ตริวิรัญญู)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จีระพันธุ์ พูลพัฒน์)

วิชา วิจัย คำ: การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ. (A DEVELOPMENT OF THE PROCESS FOR ENHANCING TEACHER LEADERSHIP OF PRESERVICE TEACHERS BASED ON TRANSFORMATIVE LEARNING THEORY AND COLLABORATIVE INQUIRY CONCEPT) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ศ.ดร.สมพงษ์ จิตระดับ, อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: รศ.ดร.อัมพร ม้าคอง, 208 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ 2) ศึกษาผลการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาโดยใช้กรณีศึกษา ได้แก่ นักศึกษาครูสาขาวิชาประถมศึกษา 14 คน ซึ่งการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้พัฒนากระบวนการสร้างเสริมภาวะครูผู้นำ ระยะที่ 2 การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ ระยะที่ 3 การทดลองใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้น และระยะที่ 4 การนำเสนอกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือแบบสมบูรณ์ โดยใช้เวลาในการนำกระบวนการไปใช้ 1 ปีการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า

1) กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนของกระบวนการ ระยะเวลาของกระบวนการ และการประเมินผล มีหลักการคือ 1) การเรียนรู้ของนักศึกษาครูเกิดขึ้นโดยการรวมกลุ่มเพื่อการแสวงหาคำตอบหรือความรู้ จากการจัดเป้าหมายให้สมาชิกนักศึกษาครูเกิดความสนใจในการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดที่เคยยึดมั่นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกรอบแนวคิดใหม่ 2) การให้นักศึกษาครูตระหนักถึงปัญหา ด้วยการใช้คำถามเพื่อการวิเคราะห์ การตีความ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นำไปสู่การทบทวนกรอบความคิดและความเชื่อ 3) การใช้คำถามและการสนทนาเชิงเหตุผลให้นักศึกษาครูใคร่ครวญร่วมกัน เพื่อตรวจสอบและทบทวนสถานการณ์ที่เป็นปัญหามาไปสู่การวางแผน การออกแบบ ค้นหาคำสรุปเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติใหม่ต่อไป 4) การให้นักศึกษาครูสะท้อนการเรียนรู้และประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติที่เกิดขึ้นเป็นวงจรซ้ำๆ ผ่านการใคร่ครวญและการสานเสวนานำไปสู่การปรับกรอบความคิด และมีขั้นตอนของกระบวนการ 9 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ก่อเกิดกลุ่ม ขั้นที่ 2 ตรวจสอบเพื่อรับรู้ ขั้นที่ 3 ทำความเข้าใจประสบการณ์ ขั้นที่ 4 ค้นหาแนวทางปฏิบัติ ขั้นที่ 5 หาความรู้เพื่อวางแผน ขั้นที่ 6 ทดลองลงมือปฏิบัติ ขั้นที่ 7 ตรวจสอบประเมินผล ขั้นที่ 8 ออกแบบตัวตน และขั้นที่ 9 ตัดสินใจเพื่อยืนยัน

2) การศึกษาผลการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษา พบว่า หลังใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้น นักศึกษาครูทั้ง 14 กรณีศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลทั้งการร่วมมือและการพัฒนาตนเอง และด้านทักษะทั้งการสื่อสารและการปฏิบัติการสอน และมีระดับภาวะครูผู้นำในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50 และเกิดการเปลี่ยนแปลงระดับภาวะผู้นำมาสู่ระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นจำนวน 7 คน หรือร้อยละ 50 รองลงมาคือ ระดับปานกลาง คิดเป็นจำนวน 6 คนหรือร้อยละ 42.86 และระดับมากที่สุด ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด มีการเปลี่ยนแปลงที่เท่ากันคือ ระดับละ 1 คนคิดเป็นร้อยละ 7.14 ในแต่ละระดับ

ภาควิชา.....หลักสูตรและการสอน.....ลายมือชื่อ.....
 สาขาวิชา.....หลักสูตรและการสอน.....ลายมือชื่อ.....ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
 ปีการศึกษา.....2561.....ลายมือชื่อ.....ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

##5684473027: MAJOR CURRICULUM AND INSTRUCTION

KEYWORDS: TEACHER LEADERSHIP, TRANSFORMATIVE LEARNING, COLLABORATIVE INQUIRY

WICHAYA PEWKAM: A DEVELOPMENT OF THE PROCESS FOR ENHANCING TEACHER LEADERSHIP OF PRESERVICE TEACHERS BASED ON TRANSFORMATIVE LEARNING THEORY AND COLLABORATIVE INQUIRY CONCEPT. ADVISOR: PROF. SOMPHONG CHITRADUB, Ph.D., CO-ADVISOR: ASSOC. PROF. AUMPOND MAKANONG, Ph.D., 208 pp.

This research was aimed to 1) develop the process for enhancing teacher leadership of preservice teachers based on transformative learning theory and collaborative inquiry concept; and 2) study the results of the process for enhancing teacher leadership of preservice teachers based on transformative learning theory and collaborative inquiry concept toward transformation in teacher leadership of preservice teachers. This research was research and development (R & D) through a case study, consisting of 14 primary school teachers. Research implementation was divided into 4 phases. Phase 1 was the study and synthesis of basic data for the development of the process for enhancing teacher leadership. Phase 2 was the development of the process for enhancing teacher leadership of preservice teachers based on transformative learning theory and collaborative inquiry concept. Phase 3 was the trial of the developed process for enhancing teacher leadership of preservice teachers. And Phase 4: The presentation of the complete process for enhancing teacher leadership of preservice teachers based on transformative learning theory and collaborative inquiry concept. The duration of process application was 1 year (academic year).

The findings were concluded as follows.

1) The process for enhancing teacher leadership of preservice teachers consisted of 5 components: principles, aims, enhancing teacher leadership steps, process duration and evaluation. There is a principle: 1) Preservice teachers learning are formed by grouping for seeking answers or knowledge. From setting goals for members, preservice teachers are interested in changing the conceptual framework that has been used to lead to a new conceptual framework. 2) The preservice teachers are aware of the problem by using questions for analysis, interpretation and exchange of experiences. Leading to a review of the conceptual framework and beliefs. 3) Using questions and reasoning conversations for preservice teachers to think about together to examine and review the problematic situation leading to the design plan, find a conclusion to use as a new practice. 4) Giving preservice teachers reflection on learning and experiences from the actions that occur in the cycle repeatedly through contemplation and dialogue leading to the adjustment of the conceptual framework. The process comprised of 9 steps, i.e., Step 1: Group formation, Step 2: Check for perception, Step 3: Understanding experiences, Step 4: Seek practice guidelines, Step 5: Seek knowledge for planning, Step 6: Take action, Step 7: Evaluation, Step 8: Self design, and Step 9: Decision making for confirmation.

2) The study of the effect of using the process of enhancing teachers' leadership of preservice teachers found that after using the process of enhancing teachers' leadership, preservice teachers developed. Preservice teachers in all 14 case studies have changed teachers' leadership in personal characteristics, both cooperation and self-development, and skills in both communication and teaching practice. Most of preservice teachers had a high level of teacher leadership accounted for 50 percent, and the highest level of teacher leadership changed to a maximum of 7 persons or 50 percent, followed by moderate, 6 persons or 42.86 percent, and the highest level, the low level, and the lowest level were changed equally to each level of 1 person, equivalent to 7.14 percent in each level.

Department... Curriculum and Instruction Student's signature.....
 Field of Study... Curriculum and Instruction Advisor's signature.....
 Academic Year.....2018..... Co-advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยคำแนะนำอันมีคุณค่าของ ศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ จิตระดับ และรองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ม้าคนอง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่เมตตากรุณาในการให้คำปรึกษา อุทิศเวลาอันมีค่าให้กับศิษย์ ชี้แนะแนวทางแก้ปัญหา ช่วยเหลือทุกขั้นตอนของการทำวิจัย ตั้งแต่แรกเริ่มจนกระทั่งสำเร็จได้ด้วยดี มอบความรู้วิถีวิทยาการวิจัยจนทำให้งานวิจัยนี้มีคุณค่า ผู้วิจัยขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูง

กราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน คณาจารย์สาขาวิชาประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และครูอาจารย์ทุกท่านในทุกระดับการศึกษา ที่อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ ประสบการณ์ และเอาใจใส่ดูแลจนผู้วิจัยสำเร็จการศึกษา

กราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ สินลารัตน์ เป็นอย่างสูง ผู้จุดประกายพัฒนาหัวข้อวิทยานิพนธ์ และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา และรองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติสุดา ศรีสุข ผู้ที่มอบโอกาสและประสบการณ์อันมีค่าให้ผู้วิจัยได้พัฒนาทักษะการทำวิจัยในหลายโครงการ

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชัย เสวกงาม ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยศวีร์ สายฟ้า และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชารินทร์ ตรีวัธญญู กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ทางวิชาการยิ่งขึ้น รวมถึงรองศาสตราจารย์ ดร.จิระพันธ์ พูลพัฒน์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ภายนอกมหาวิทยาลัย ที่คอยให้กำลังใจ สติ และคอยเสียสละเวลาให้มุมมองที่สร้างสรรค์เสมอมา

กราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ ขอบพระคุณคณาจารย์และบุคลากรฝ่ายฝึกปฏิบัติการวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล ขอบคุณนักศึกษาครูสาขาวิชาประถมศึกษาและครูพี่เลี้ยงที่กรุณาร่วมกระบวนการวิจัยครั้งนี้ ขอบคุณมิตรภาพจากเพื่อนหลักสูตรและการสอนทุกท่านที่คอยช่วยเหลือและสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้จนสำเร็จ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดาและมารดา ผู้มอบโอกาสทางการศึกษาให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาตามความมุ่งหวัง เป็นกำลังใจสำคัญในการทำวิทยานิพนธ์และการดำเนินชีวิต ขอบคุณ ดร.ณัฐพล แจ้งอักษร และดร.สุรศักดิ์ เมาเทือก ที่คอยให้การช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ขอบคุณ คุณเอกชัย จันทร์คำ ผู้ซึ่งพร้อมเรียนรู้ เป็นกำลังใจ และช่วยเหลืออำนวยความสะดวกอย่างเต็มความสามารถ ขอบคุณ คุณวิไลวรรณ ฝึกประไพ ที่คอยช่วยเหลือตลอดช่วงระยะเวลาการทำวิทยานิพนธ์ หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ คุณงามความดีทั้งปวง ผู้วิจัยขอมอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน และเพื่อนร่วมวิชาชีพครูทุกท่าน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	9
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	10
ขอบเขตการวิจัย.....	10
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	10
ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
ตอนที่ 1 ภาวะครูผู้นำ (Teacher Leadership).....	15
1.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ (Leader & Leadership).....	15
1.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะครูผู้นำ (Teacher Leadership).....	17
1.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคู.....	21
1.4 แนวทางการประเมินระดับภาวะผู้นำ.....	35
ตอนที่ 2 ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Theory).....	41
2.1 ความหมายของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง.....	41
2.2 แนวคิดของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง.....	42
2.3 องค์ประกอบของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง.....	45
2.4 ขั้นตอนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง.....	46
2.5 บทบาทของผู้เรียนและผู้สอน.....	49
ตอนที่ 3 แนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ (Collaborative Inquiry Concept).....	51
3.1 ความหมายของการสืบสอบแบบร่วมมือ.....	51
3.2 องค์ประกอบของการสืบสอบแบบร่วมมือ.....	54

	หน้า
3.3 กระบวนการของการสืบสอบแบบร่วมมือ.....	54
ตอนที่ 4 การนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู.....	59
4.1 แนวคิดการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู.....	59
4.2 แนวคิดการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม.....	60
4.3 กระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู.....	62
ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	70
5.1 งานวิจัยในประเทศ.....	70
5.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	73
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	75
ระยะที่ 1 การศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้พัฒนากระบวนการสร้าง เสริมภาวะครูผู้นำ.....	77
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูเป็น กรอบแนวคิดในการศึกษาความต้องการและความคาดหวังของผู้เชี่ยวชาญ	77
ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพและปัญหาภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู.....	84
ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบ แบบร่วมมือ.....	87
ระยะที่ 2 การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐาน ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ.....	89
ขั้นตอนที่ 1 การร่างกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู บนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบ ร่วมมือ.....	89
ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการ.....	109
ระยะที่ 3 การทดลองใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐาน ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ.....	110
ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการทดลองใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น.....	110
ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล.....	111
ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการทดลองใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น.....	114
ระยะที่ 4 การนำเสนอกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐาน ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือแบบสมบูรณ์.....	115

	หน้า
ขั้นตอนที่ 1 สรุปรูปข้อค้นพบจากการทดลองใช้และปรับปรุงกระบวนการ...	115
ขั้นตอนที่ 2 จัดทำกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู แบบสมบูรณ์.....	116
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	117
ตอนที่ 1 ผลการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู บนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ แบบสมบูรณ์.....	118
ตอนที่ 2 ผลการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐาน ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ	128
2.1 ผลการศึกษาการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู.....	128
2.2 ผลการศึกษาระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู.....	147
บทที่ 5 สรุปรูปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	161
สรุปรูปผลการวิจัย.....	161
1. ผลการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู.....	161
2. ผลการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐาน ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือที่มี ต่อการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู.....	162
อภิปรายผลการวิจัย.....	161
1.ด้านกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎี การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ.....	163
2.ด้านผลการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐาน ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือที่มี ต่อการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู.....	167
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	170
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	170
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	171
รายการอ้างอิง.....	172
ภาคผนวก.....	180
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	181

	หน้า
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	184
ภาคผนวก ค จดหมายขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือและขอเก็บข้อมูล.....	204
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	208

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
2.1	สังเคราะห์แนวคิดภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู.....	30
2.2	การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู.....	31
3.1	สังเคราะห์แนวคิดภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู (เพิ่มเติม).....	79
3.2	การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูจากผู้เชี่ยวชาญ	79
3.3	องค์ประกอบภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู.....	81
3.4	ขั้นตอนของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎี การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ.....	94
3.5	กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูสอดแทรกผ่านกระบวนการนิเทศ การปฏิบัติงานวิชาชีพครู.....	98
3.6	กิจกรรมเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู.....	99
3.7	บทบาทอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาครู.....	103
3.8	กรณีศึกษาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	111
3.9	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	112
3.10	ความหมายคะแนนของมาตรวัดประมาณค่า.....	113
3.11	การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	115
4.1	ผลการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูด้านการร่วมมือ.....	129
4.2	ผลการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูด้านการพัฒนาตนเอง.....	134
4.3	ผลการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูด้านการสื่อสาร.....	138
4.4	ผลการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูด้านการปฏิบัติการสอน.....	143
4.5	ผลการเปลี่ยนแปลงระดับภาวะผู้นำของนักศึกษาครู.....	148
4.6	ผลการเปลี่ยนแปลงระดับภาวะผู้นำของนักศึกษาครูจำแนกตามช่วงการเปลี่ยนแปลง	148
4.7	ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูในภาพรวม.....	149
4.8	ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (การร่วมมือ).....	150
4.9	ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (การพัฒนาตนเอง)	150
4.10	ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูด้านทักษะ (การสื่อสาร).....	151
4.11	ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูด้านทักษะ (การปฏิบัติการสอน).....	152
4.12	ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 1.....	153
4.13	ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 2.....	153
4.14	ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 3.....	154

ตาราง	หน้า
4.15 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 4.....	154
4.16 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 5.....	155
4.17 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 6.....	155
4.18 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 7.....	156
4.19 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 8.....	156
4.20 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 9.....	157
4.21 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 10.....	157
4.22 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 11.....	158
4.23 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 12.....	158
4.24 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 13.....	159
4.25 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 14.....	159

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า	
2.1	สังเคราะห์หลักการทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง.....	44
2.2	สังเคราะห์หลักการแนวความคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ.....	53
2.3	กระบวนการสืบสอบแบบร่วมมือ.....	55
2.4	วงจรการสืบสอบแบบร่วมมือ.....	57
2.5	แนวทางการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพรู.....	67
2.6	กระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพรู.....	69
3.1	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาระบบการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำ ของนักศึกษาครูบนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวความคิด สืบสอบแบบร่วมมือ.....	76
3.2	หลักการของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู.....	90
3.3	กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำสอดแทรกผ่านกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงาน วิชาชีพรู.....	91
3.4	แนวทางการจัดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู.....	92
3.5	ขั้นตอนของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู.....	95
3.6	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	107
3.7	ฉบับร่างของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนพื้นฐานทฤษฎี การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ.....	108
3.8	การสอดแทรกกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำในกระบวนการนิเทศการ ปฏิบัติงานวิชาชีพรู.....	109
4.1	กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่ การเปลี่ยนแปลงและแนวความคิดการสืบสอบแบบร่วมมือแบบสมบูรณ์.....	126

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการณ์ปัจจุบันในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมไทยเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้อย่างชัดเจนหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นกระแสของสังคมที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารมากมาย เป็นกระแสของการแข่งขันสู่ระบบเสรีนิยมทางเศรษฐกิจ เป็นกระแสของการตื่นตัวในระบบประชาธิปไตยและสิทธิของปัจเจกบุคคล รวมถึงเป็นกระแสการกระจายอำนาจชุมชนและความเป็นเมืองมากขึ้น ตลอดจนเป็นกระแสของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ล้วนแล้วเป็นกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เร่งรัด รวดเร็ว และหลากหลายควบคู่กันไป การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนอกจากจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตในวงกว้างแล้ว ยังมีผลต่อการศึกษาและงานของครูพร้อมกันไปด้วย ซึ่งในสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายนี้ชี้ให้เห็นชัดว่าถ้าวงการศึกษาและครูยังมิได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างละเอียดลึกซึ้งเพียงพอและยังมิได้เตรียมการเพื่อการเปลี่ยนแปลงแล้วก็ยากที่การศึกษาจะนำสังคมไปสู่สิ่งที่มีค่าและมีความหมายได้ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2558; วิจารณ์ พานิช, 2448; Katzenmeyer & Moller, 2009) จากคำกล่าวข้างต้นที่เชื่อว่าการศึกษาคือเป็นวิธีการพื้นฐานสู่ความก้าวหน้าและการปฏิรูปสังคมนั้น จึงถือได้ว่าการจัดการศึกษาเป็นบทบาทที่สำคัญของครูที่ควรคำนึงถึงในกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

“ครู” ถือเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นวิชาชีพที่ใช้วิธีการแห่งปัญญาและมีลักษณะเฉพาะด้านในการให้บริการแก่สังคมที่ต่างจากวิชาชีพอื่น ซึ่งต้องผ่านการศึกษอบรมในสถาบันการศึกษามาอย่างดี และครูนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เป็นด่านหน้าในการพัฒนาคุณภาพประชากรของชาติให้มีศักยภาพ โดยเฉพาะการก้าวให้ทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้นวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพหนึ่งที่ต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมของประชากรในชาติให้สามารถตั้งรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของโลก และสามารถอยู่ร่วมกับสังคมโลกได้อย่างมีความสุข (พิณสุตา สิริธรงค์ศรี, 2555; ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2560)

การเสวนาของ OEC Forum (2558) ได้มีการกล่าวถึง การผลิตครูในประเทศไทยว่าการเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการไปมากจากอดีตที่ผ่านมา แต่ยังไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของวิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมไทยและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกซึ่งมีสาเหตุมาจากปรากฏการณ์การก้าวรุกของสื่อเทคโนโลยี วัฒนธรรมต่างถิ่น ความคิดความเชื่อทางการเมือง และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ซึ่งสิ่งที่ท้าทายคือ สถาบันผลิตครูจะต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร ภายใต้ความมุ่งหวังที่จะให้การศึกษาเป็นกลไกการพัฒนาคุณภาพคนเพื่อเป็น

กำลังสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ เสริมสร้างศักยภาพในการพึ่งพาตนเองและการแข่งขัน รวมทั้งความก้าวหน้าและมั่นคงทางเศรษฐกิจในประชาคมโลกบนฐานแห่งความเป็นไทย ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะทำให้การศึกษาเป็นกลไกนำไปสู่คุณภาพคนของประเทศได้ และเพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพครูได้สมตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ ความต้องการจำเป็นจึงต้องสมควรที่จะสร้างสรรค์ครูรุ่นใหม่ที่ยอมรับและสามารถแสดงพันธกิจและทิศทางของตนเองได้อย่างเต็มที่และสมบทบาทด้วยคุณลักษณะครูที่มีมาตรฐาน นั่นคือ การสร้างสรรค์คุณลักษณะครูรุ่นใหม่ที่เป็นมืออาชีพและสร้างสรรค์หลักสูตรการผลิตครูที่มีกระบวนการที่เข้มข้นมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนานักศึกษาครูให้มีความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ครูมืออาชีพ ดังนั้นกล่าวได้ว่ากระบวนการในการผลิตครูเป็นกลไกสำคัญยิ่งในการสร้างครูผู้นำสู่สังคม

รายงานการวิจัยของทีศนา แชนมณี และคณะ (2547) สะท้อนถึงกระบวนการผลิตครูในโปรแกรมฝึกหัดครูที่ส่งผลผลิตแก่โรงเรียน ครูประจำการในโรงเรียนประสบปัญหาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา คือ ขาดการมีภาวะผู้นำตนเอง (Self-Leadership) กล่าวคือ ครูขาดความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการใหม่ๆ ไม่กล้าตัดสินใจใช้วิธีการสอนแบบใหม่และไม่กล้าเผยแพร่ นำเสนอผลงานของตนเองให้คนอื่น ๆ ได้รับรู้ อีกทั้งมีงานที่นำเสนอข้อค้นพบในการแก้ปัญหาและพัฒนาครูดังกล่าว คือ การเรียนรู้ให้เกิดครูผู้นำต้องเกิดในบริบทการทำงานที่เหมาะสมและเกี่ยวข้องกับงานด้านการสอน เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน และสิ่งที่เรียนรู้จะเกิดจากการทำงานหรือร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน (Kwakman, 2003) สอดคล้องกับการพัฒนาครูตามลักษณะเด่น (UNESCO, 1980; อรพรรณ พรสีมา และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2546) คือ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อยกระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือของกลุ่มครูในโรงเรียนโดยเน้นการทำงานเป็นทีม มีการนิเทศติดตามประเมินผล ให้ความช่วยเหลือแนะนำอย่างต่อเนื่องและเปิดโอกาสให้ครูปรับปรุงการทำงานของตนเองตลอดเวลา จึงทำให้ครูไม่เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวขณะปฏิบัติงานและเพิ่มทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

วงการวิชาชีพครูได้ตั้งความคาดหวังกับการจัดการศึกษาของครูผู้เริ่มต้นในวิชาชีพวันแรก จำเป็นต้องทำหน้าที่การจัดการเรียนการสอนจัดกิจกรรมได้ทุกอย่าง และจะต้องพร้อมที่จะเป็นครูผู้นำ ภาวะครูผู้นำจึงเป็นพื้นฐานของความรับผิดชอบซึ่งครูทุกคนจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาในการจัดการเรียนการสอนและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมทั้งกับตัวครูผู้สอนและผู้เรียน ดังนั้นประสบการณ์ในช่วงระหว่างโปรแกรมฝึกหัดครู การฝึกการมีภาวะครูผู้นำสำหรับนักศึกษาครูจึงเป็นเรื่องสำคัญ (Forster, 1997; Lortie, 2002 อ้างใน Nathan, 2011) ซึ่งสอดคล้องดังเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู (Teacher Leadership) พบว่า York-Barr & Duke (2004), Sherrill (1999), Leeper, Tonneson และ Williams (2010) ได้กล่าวถึง การ

เตรียมนักศึกษาครูสู่ “ภาวะครูผู้นำ” (Teacher Leadership) เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวนักศึกษาครูและเป็นการพัฒนาวิชาชีพด้วยการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับครูสู่การเป็นผู้นำ (Teacher as a Leader)

เหตุผลและความจำเป็นในการเตรียมภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู จะเห็นได้ว่าครูทุกคนจะถูกคาดหวังในวิชาชีพที่จะต้องจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูง แต่ในทางตรงกันข้ามจากการศึกษางานวิจัย พบว่า การเป็นครูในปีแรกหรือการเริ่มต้นในวิชาชีพครูนั้น มีครูจำนวนหนึ่งยังคงไม่พร้อมกับการเป็นผู้นำ ทั้งไม่พร้อมในเรื่องของจิตใจ ขาดความตระหนักรู้ของการมีภาวะครูผู้นำ หรือไม่เห็นคุณค่าของการเป็นครูผู้นำ จึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งของการสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูให้เกิดขึ้น เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมที่จะเป็นครูผู้นำในฐานะครูประจำการในอนาคตต่อไป (York-Barr & Duke, 2004; Sherrill, 1999; Leeper, Tonnison & Williams, 2010)

ในทางกลับกัน พบว่า นักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครูรับรู้ถึงความหมายของภาวะครูผู้นำว่าเป็นการแสดงออกถึงการเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มและเป็นบุคคลที่ผลักดันให้เกิดการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษา รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้แก่ผู้เรียน ด้วยการแสวงหาความรู้จากการร่วมกันของเพื่อนร่วมงานและการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน (Aitken, 2008; Nathan, 2011) อีกทั้งมีความเข้าใจว่าแม้ว่าครูทุกคนจะเป็นครูที่ยังอ่อนประสบการณ์ก็สามารถเป็นผู้นำได้ ซึ่งนักศึกษาครูจะต้องมีความพร้อมต่อโอกาสนี้ และเข้าใจว่าเป้าหมายของการเรียนการสอน คือ การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกในชีวิตของผู้อื่น ครูที่ยังไม่มีประสบการณ์จะต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งนักศึกษาครูจะต้องเป็นผู้นำและเปลี่ยนแปลงผู้อื่นโดยผ่านการกระทำของตนเอง (Frost & Harris, 2003; Muijs & Harris, 2003) แต่พบว่า การปฏิบัติงานวิชาชีพครูในระหว่างโปรแกรมฝึกหัดครูนั้น นักศึกษาครูที่เข้าไปปฏิบัติงานในโรงเรียนถูกละทิ้งให้อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง และโรงเรียนบางแห่งกำลังเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงานการจัดการศึกษาของตนเอง นักศึกษาครูจึงถูกละเลยการส่งเสริมให้แสดงออกถึงการมีภาวะครูผู้นำ ยังคงให้ทำเลียนแบบแผนเดิมหรือแนวทางการปฏิบัติที่เป็นบรรทัดฐานของโรงเรียน (Aitken, 2008; Nathan, 2011)

การส่งเสริมความเป็น “ครูผู้นำ” (Teacher Leader) จึงเป็นแนวคิดหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะครู ที่มีความเชื่อว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถและไม่ควรเป็นผู้นำเพียงคนเดียวในสถานศึกษา แต่ควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึงหรือพัฒนาบุคลากรในทุกระดับให้เป็นผู้นำ ดังที่ Goleman (2002 อ้างใน Harris, 2005) กล่าวว่าผู้นำในองค์กรนั้นมีได้หลายคน ภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องกระจายออกไปไม่ควรอยู่ในตัวบุคคลที่อยู่ตำแหน่งสูงสุดเท่านั้น ซึ่งทุกคนที่อยู่ในองค์กรนั้นสามารถแสดงถึงการเป็นผู้นำได้ จึงมีความเชื่ออย่างแพร่หลายว่าถึงเวลาแล้วที่จำเป็นต้องมีการกระจายภาวะผู้นำจากผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำสูงสุดไปยังผู้รับผิดชอบระดับรองๆ ตลอดถึงบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา รวมไปถึงส่งเสริมความ

ร่วมมือระหว่างบุคลากรโดยการทำงานเป็นทีม ขยายขอบเขตของภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้แก่ครู (Harris, 2005) เพื่อให้ครูมีโอกาสได้ใช้ความเป็นผู้นำและศักยภาพของตนร่วมกัน ขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและดียิ่งขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นการเสริมเพิ่มพลังพิเศษ (synergy) ให้แก่สถานศึกษาโดยรวม กล่าวได้ว่าครูผู้นำในที่นี้คือ ครูที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนตามทัศนะของตนเองโดยมิได้ถูกกำหนดจากฝ่ายบริหาร เป็นครูที่มีบทบาทและทำหน้าที่ในโรงเรียนและแสดงบทบาทของครูผู้สอนที่เป็นผู้ซึ่งไม่มีอำนาจโดยตรงในการเปลี่ยนแปลงการศึกษาทั้งระบบในโรงเรียนและไม่มีวัตถุประสงค์หรือสิ่งของใดๆ เป็นผลรางวัลตอบแทน แต่เป็นเพียงอุดมการณ์ที่คอยประสานความคิดของผู้บริหารและครูผู้สอนให้ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายในทิศทางเดียวกัน โดยจะมุ่งเน้นไปที่การร่วมกันทำงานของครูอย่างร่วมมือด้วยการเรียนรู้ร่วมกัน มีความเกี่ยวข้องและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ร่วมสร้างความรู้ และร่วมกันจัดการเรียนการสอนที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและก้าวพ้นจากกรอบการศึกษาเดิมในอดีต ดังนั้นการที่ครูจะกลายเป็นครูผู้นำ (Teacher as Leader) ได้นั้น ครูจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงความคิดและคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่มีอยู่ภายในตนเองให้แสดงออกถึงความคิดหรือลักษณะของบทบาทครูผู้นำให้เกิดขึ้น เรียกว่า “ภาวะครูผู้นำ” (Teacher Leadership)

ในปัจจุบันทั้งประเทศอเมริกา อังกฤษ และออสเตรเลีย กล่าวถึง บทบาทครูในฐานะที่เป็น Teacher Leader (ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน, 2558) เป็นครูในฐานะที่มีภาวะครูผู้นำซึ่งมีบทบาทที่สามารถสอนและนำ (Teach and Lead) ไปพร้อมกัน โดยครูต้องเชื่อมั่นในตนเองว่าเราทำได้ ครูต้องมีจิตสำนึกสาธารณะและมองเห็นแนวคิดแล้วนำไปสู่การปฏิบัติได้ ตลอดจนการมีความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม และพร้อมที่จะร่วมมือกับผู้ที่มิทิศทางเดียวกันเพื่อผลักดันงานที่ผสมผสานความคิดของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นบทบาทที่ตรงกันข้ามกับบทบาทครูในอดีตที่คอยแค่เพียงสอนตามที่คุณอื่นบอกให้สอนมาตลอด และบทบาทครูยุคใหม่จำเป็นต้องมีบทบาทเป็นผู้จัดการ (Teacherpreneurs) ซึ่งเป็นการมองบทบาทของครูในลักษณะเดียวกับครูผู้นำคือ เน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนในการพัฒนาการสอน ผลักดันการเปลี่ยนแปลงงานวิชาการในสถานศึกษา ส่งเสริม กระตุ้น และสนับสนุนให้ครูร่วมกันยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้ก้าวหน้า ในขณะที่เดียวกันก็มีบทบาทเรื่องความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนประสาน ส่งเสริมให้ชุมชนรู้จัก เข้าใจ และสนับสนุนโรงเรียน ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นคุณลักษณะของภาวะครูผู้นำอีกประการหนึ่งที่เน้นการสอนพร้อมกับการนำสังคม การนำผู้เรียน และการนำกิจกรรมให้เดินไปข้างหน้า ซึ่งการนำในที่นี้คือ การนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนั่นเอง

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะครูผู้นำที่เกิดขึ้นในตัวครูประจำการจะเป็นการ แสดงออกถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรม ความสามารถ อิทธิพลเหนือผู้อื่น รูปแบบของ ปฏิสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ในบทบาทด้านวิชาชีพ ซึ่งจะมีความแตกต่างกับ “ภาวะครูผู้นำของ นักศึกษาครู” ที่จำเป็นต้องเสริมสร้างให้แสดงออกได้บางส่วนตามบทบาทของนักศึกษาฝึกหัดครู คือการ แสดงออกถึงคุณลักษณะบุคคลตามบทบาท และทักษะที่สำคัญต่อการมีภาวะครูผู้นำ (Leblanc & Shelton, 1997; Lieberman, Saxl, and Miles, 2000; Donaldson, 2007; Aitken, 2008; Danielson, 2007; Phelps, 2008; Teresa, Jeremy, Katherine & Richard, 2010; Nathan, 2011)

แต่ทั้งนี้ หลักสูตรการผลิตครูที่ผ่านมาได้เตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาครู เพื่อให้ นักศึกษาเป็นครูที่แสดงบทบาทเป็นผู้ตาม ซึ่งไม่ได้เตรียมให้นักศึกษาครูเป็นผู้นำ (Katzenmeyer & Moller, 2009) เนื่องจากมีการมุ่งเน้นไปที่การตรวจสอบและการควบคุมมากกว่าจะมุ่งเน้นไปที่การ สนับสนุนให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมอบหมายอำนาจให้กับนักศึกษาครู สอดคล้องกับการ รายงานการวิจัยติดตามกระบวนการจัดการปฏิบัติการสอนของสถาบันการ คุรุศึกษาทั้งระดับปริญญา บัณฑิตและระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตของคณะกรรมการประเมินมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐาน การผลิตเพื่อการรับรองปริญญาบัตรทางการศึกษา ทั้งที่เป็นสถาบันคุรุศึกษาเอกชนและของรัฐจำนวน 120 แห่ง ระหว่าง พ.ศ. 2552 - 2554 พบว่า กระบวนการจัดการปฏิบัติการสอนของสถาบันผลิตครู หลายแห่งไม่ได้มีลักษณะตรงตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของคณะกรรมการคุรุสภาตั้งข้างต้น กล่าวได้ว่ากระบวนการจัดการปฏิบัติการสอนหรือการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครูที่พบ ยังคงมีลักษณะแบบ เดียวกับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ฝึกสอน และฝึกทำงานครูตามแบบที่สังเกตเห็นได้จากภายใต้การกำกับ ของครูพี่เลี้ยง ภายใต้เงื่อนไขการปรึกษาและการสื่อสารกับอาจารย์นิเทศก์ ไม่ได้มีลักษณะมุ่งเน้นให้ นักศึกษาครูศึกษาและค้นพบกระบวนการทำงานครูที่มีคุณภาพจากการปฏิบัติการสอนด้วยตนเอง (สำลี ทองธิว, 2544 อ้างในชูลิพร ผมพันธ์ 2555)

ผลจากข้อค้นพบของผู้วิจัยที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และ สนทนาร่วมกัน (Focus group) เกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับการมีภาวะครูผู้นำของตนเองและ การสร้างเสริมภาวะครูผู้นำจากการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างในการร่วม สนทนาครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 5 จากมหาวิทยาลัย 2 แห่ง คือ นักศึกษาสาขาวิชาประถมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา รวมจำนวน 22 คน พบว่า ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มดังกล่าว พบว่า นักศึกษาครูทราบว่าการแสดงภาวะครู ผู้นำได้โดยการทำเพื่อน ๆ รู้จักเปิดใจและพูดคุยกันในขณะที่ทำงานในโรงเรียน ร่วมกันทำความเข้าใจ

บริบทของโรงเรียนก่อนปฏิบัติการสอน และเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติการสอนนักศึกษาครุครมา
แบ่งปันประสบการณ์วิธีการแก้ปัญหาของตนเองให้เพื่อนๆ นำไปทดลองปฏิบัติ

อย่างไรก็ตาม ภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูเป็นเพียงการรับรู้ แต่นักศึกษาครูไม่มีโอกาส
แสดงภาวะครูผู้นำในระหว่างปฏิบัติงานในโรงเรียน นักศึกษาดำเนินการปฏิบัติการสอนจากการ
วางแผนด้วยตนเอง เมื่อมีปัญหา นักศึกษาแต่ละคนมักจะแก้ปัญหาด้วยตนเองหรือปรึกษาครูพี่เลี้ยง
และอาจารย์นิเทศก์ เพื่อนทุกคนก็ต่างทำหน้าที่ของตนเองโดยไม่ปรึกษากันเรื่องการเรียนการสอน
ต่างๆ ที่พบปัญหาการเรียนการสอนเช่นกัน ไม่กล้าที่จะแนะนำเพื่อนหรือพูดคุยเพื่อขอคำปรึกษาหาวิธี
แก้ปัญหาาร่วมกัน ทั้งนี้ นักศึกษามีความคิดเห็นว่า ซึ่งหากการปฏิบัติงานวิชาชีพครูนั้นมีการเสริมสร้าง
ให้นักศึกษาเกิดภาวะครูผู้นำ นักศึกษาคิดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์มากต่อการพัฒนาตนเองเพื่อจะ
นำไปใช้ในการเป็นครูในอนาคต แต่ทั้งนี้โรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ต้องให้อาสาและ
สนับสนุนนักศึกษาครูที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง ตลอดจนเชื่อมั่นในตัวนักศึกษาครู ส่วนนักศึกษาครูเอง
จะต้องกล้าที่จะออกนอกกรอบวิธีการปฏิบัติการสอนแบบเดิมและร่วมกันสร้างวิธีการสอนใหม่ๆ

ผลจากการศึกษากระบวนการนิเทศการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครู พบว่า มีวิธีการรูปแบบ
และกระบวนการที่แตกต่างกันไปตามบริบทของสถาบันผลิตครู แต่ไม่ปรากฏในขั้นตอนกระบวนการหรือ
กิจกรรมใดที่เสริมสร้างภาวะครูผู้นำให้แก่ นักศึกษาครู (คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต
ปัตตานี, 2554 อ้างถึงใน ชุติพร วัฒนพันธ์, 2555; คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553; หน่วยฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532 อ้างใน วัชรภรณ์
เชื่อนวัง, 2549; คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2555; คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช
ภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2557) ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นความสำคัญของสภาพและปัญหาที่เกิดขึ้น จึง
ดำเนินการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูขึ้น โดยผ่านกระบวนการนิเทศ
การฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครู ด้วยการผสมผสานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative
Learning Theory) และแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ (Collaborative Inquiry)

ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Theory) เป็นแนวคิด
การเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใน เป็นการเรียนรู้ของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมี
ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ทำให้บุคคลเกิดการปรับเปลี่ยนความคิด ทศนคติ หรือ
เหตุผล จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของบุคคลนั้น ๆ การปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นภายในบุคคลเป็นสิ่งซึ่ง
กำหนดการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้น เป็นการเรียนรู้ที่ธรรมชาติภายนอกและธรรมชาติ
ภายในหรือจิตใจเชื่อมต่อกันอย่างที่ไม่เอื้อเรียนรู้จะอะไรก็พัฒนาธรรมชาติภายในให้สูงขึ้นตลอดเวลา เป็น
รูปแบบการเรียนรู้ที่การเรียนรู้ธรรมชาติในตัวทุกชนิดมาพัฒนาธรรมชาติในตัว (จิต) ตลอดเวลา
(ประเวศ วะสี, 2547: 11) ในทางปฏิบัติการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในอาศัย
กระบวนการ 2 ประการ ได้แก่ ประการแรกคือ การแสดงข้อความรู้ออกมาให้ชัดเจน ความรู้ดังกล่าว

อาจเป็นแนวคิด วิธีการ กลยุทธ์ เทคนิค หรือนวัตกรรม ซึ่งการอบรมหรือแบบฝึกหัดจะช่วยให้สามารถเชื่อมโยงตัวตนว่าอยู่ที่ใดในขอบเขตของความรู้ นั้น และประการที่สองคือ กระบวนการที่ปรับเปลี่ยนให้ข้อความรู้ที่แสดงออกมานั้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่กระบวนการภายในซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Nonaka & Konna, 2006)

นอกจากนี้ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากภายในของบุคคล ที่ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อและทัศนคติซึ่งนำการกระทำสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้เหมาะสม โดยการเรียนรู้จากการตระหนักถึงปัญหาและความต้องการของบุคคลที่เกิดจากความไม่แน่ใจในการตัดสินใจแสดงพฤติกรรม และเกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ประสบการณ์ การตีความประสบการณ์เพื่อทบทวนกรอบความคิดและความเชื่อที่ยึดถือ อีกทั้งการใคร่ครวญเพื่อตรวจสอบและทบทวนสถานการณ์ที่เป็นปัญหา และการสนทนาเชิงเหตุผลเพื่อเกิดความเข้าใจและค้นหาข้อสรุปเพื่อการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงนั้น แสดงให้เห็นว่าเป็นแนวคิดในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ภายในปัจเจกบุคคลหรือการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลที่สามารถนำมาเสริมสร้างภาวะครูผู้นำในด้านการเปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติซึ่งนำการกระทำสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้เหมาะสม โดยที่ผู้วิจัยเชื่อว่าจะทำให้นักศึกษาครูเกิดการแสดงออกของการร่วมกันเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน โดยการแบ่งปันประสบการณ์ด้วยการพูดคุยสนทนา การสื่อสาร และการรับฟังด้วยความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ประกอบกับการเปลี่ยนมุมมองและมองอย่างเปิดกว้างเพื่อการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ อีกทั้งทำให้นักศึกษาครูเกิดความเชื่อมั่นในตนเองในการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน มีเจตคติทางบวก มองโลกในแง่ดีในการพัฒนาศักยภาพตนเอง รวมถึงกล้าเสี่ยงเพื่อที่จะเรียนรู้และสร้างประสบการณ์และเผชิญปัญหาตลอดจนอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมองค์กร

งานวิจัยของ King (2004) เป็นงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว King (2004) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานโดยการสำรวจประสบการณ์การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในหลักสูตรบัณฑิตศึกษา โดยหลักสูตรมุ่งให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการประสบการณ์การเรียนรู้และการทำงานในวิชาชีพของตนเข้าด้วยกัน รวมถึงการมีโอกาสได้ใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณต่อการทำงานของตนเอง นอกจากนี้ยังได้ทำการสำรวจมุมมองและประสบการณ์ในการสอนของอาจารย์ในหลักสูตรต่อประเด็นของกิจกรรมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ อุปสรรคของการเปลี่ยนแปลง ประสบการณ์ของผู้เรียน รวมถึงความรับผิดชอบของผู้เรียนและสถาบันการศึกษาซึ่งประเด็นที่ศึกษาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของมิติส่วนบุคคล ชั้นเรียน และองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยนำทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงพหุสาขากับแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ (Collaborative Inquiry Concept) ซึ่งเป็นแนวคิดของการรวมกลุ่มของสมาชิกในการแสวงหาความรู้และออกแบบในการสืบสอบอย่างมีส่วนร่วม โดยที่สมาชิกแต่ละคนคือผู้ช่วยในการสืบสอบหาความรู้ ด้วยวิธีการกำหนดข้อตกลงร่วมกันเป็นการสร้างเงื่อนไขในการเรียนรู้ของกลุ่มและยอมรับในการรวมกลุ่มเพื่อการสืบสอบแบบร่วมมือ และสร้างความรู้ใหม่จากการสะท้อนการเรียนรู้และประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติเป็นวงจรซ้ำๆ ด้วยการใช้คำถามในการสืบสอบเพื่อให้สมาชิกมีความสนใจร่วมกัน เพื่อการวางแผน การออกแบบไปสู่การปฏิบัติ การตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ที่ได้มาและการสร้างความรู้ของกลุ่ม แนวคิดของการ สืบสอบแบบร่วมมือแสดงให้เห็นว่าเป็นแนวคิดในการพัฒนากระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยการเน้นพื้นที่ทางสังคมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาความรู้ เพื่อสร้างความหมายใหม่และการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งสามารถนำมาเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูได้ด้วยการแสดงออกถึงการร่วมกันส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน สามารถประสานงานกับผู้ร่วมงาน และปฏิบัติงานเป็นทีม ด้วยบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน การแบ่งปันประสบการณ์ และมีความรับผิดชอบร่วมกัน เกิดการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง รวมถึงสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ทีมแสวงหาความรู้เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ตลอดจนนักศึกษาเกิดความมุ่งมั่น สามารถริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และนำความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง โดยสามารถทำงานร่วมกับผู้เรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน อีกทั้งสามารถเชื่อมโยงโรงเรียนเข้ากับชุมชนเพื่อพัฒนาพันธกิจทางสังคมและชุมชน เชื่อมโยงความรู้ในศาสตร์และทักษะการสอนกับปรัชญาการศึกษาด้วยการคิดอย่างเป็นระบบ การสืบสอบและการสะท้อนคิดเพื่อค้นหาแนวทางการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

งานวิจัยที่ได้กล่าวสนับสนุนถึงแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือว่าแนวคิดนี้ยังเป็นวิธีการสนทนากลุ่มที่ “ไร้ผู้นำ” โดยมีวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Group learning) ในฐานะของการมีแนวคิดร่วมกันหรือเป็นวิธีการที่ใช้แนวปฏิบัติความเป็นผู้นำร่วม (Shared collective leadership) ด้วยการมองว่าภาวะผู้นำเป็นสถานะที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง การสืบสอบแบบร่วมมือนั้นดำเนินไปได้ภายใต้สถานะของความเป็นผู้นำร่วมซึ่งจะมีการกระจายหน้าที่ของผู้นำระหว่างสมาชิกในกลุ่ม (Bray, Lee, Smith & Yorks, 2000) อีกทั้งงานวิจัยของ Robinson (2010) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการทำงานร่วมกันของอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ บุคลากรสนับสนุนทางการเรียนการสอนและครูผู้สอนในเมืองนิวยอร์ก โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 213 คน และสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 37 ครั้ง แล้วพบว่าการศึกษาที่บุคลากรภายในโรงเรียนมีการสืบสอบแบบร่วมมือจะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนของนักเรียนได้เป็น

อย่างดีและสามารถพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของตนเองรวมไปถึงการก้าวไปสู่การเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสู่การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูในลักษณะการบูรณาการร่วมกัน เนื่องจากทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Theory) และแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ (Collaborative Inquiry Concept) มีจุดร่วมที่สอดคล้องกันคือ การมีพื้นที่ทางสังคมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้บูรณาการการเรียนรู้ผ่านทั้งความคิดอย่างมีเหตุผลและด้านอารมณ์หรือจิตใจ การใคร่ครวญสะท้อนคิดตั้งกรอบความคิดเดิมหรือความเชื่อส่วนตัวออกมาเพื่อแลกเปลี่ยน รวมถึงการเคารพกรอบความคิดใหม่หรือความเชื่อที่แตกต่างโดยไม่ด่วนสรุปว่าสิ่งใดถูกผิด แต่ผู้วิจัยนำกระบวนการสืบสอบแบบร่วมมือเข้ามาบูรณาการร่วมกันเนื่องจากเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันโดยการใช้คำถามเป็นแนวทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาคำตอบอย่างเป็นระบบ อีกทั้งคำถามที่เกิดขึ้นเป็นเครื่องมือสร้างสถานการณ์ความขัดแย้งหรือการมองต่างมุม ส่งผลให้แนวคิดดังกล่าวไปเสริมให้กระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเกิดกรอบแนวคิดหรือความเชื่อใหม่อย่างมีความหมาย

ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้เป็นกระบวนการสำหรับอาจารย์นิเทศก์ที่นำไปใช้สอดแทรกในการนิเทศการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครูในกระบวนการปกติ ด้วยความเชื่อว่าการนิเทศเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักศึกษาครูเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพในอนาคต ตลอดจนเพื่อพัฒนากระบวนการดังกล่าวให้เป็นแนวทางการพัฒนานักศึกษาครูเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นครูผู้นำในวิชาชีพ และเป็นการเตรียมพร้อมการเป็นครูใหม่สู่ยุคของการเปลี่ยนแปลงต่อไป

คำถามการวิจัย

1. กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือผ่านการนิเทศการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครูควรมีลักษณะและขั้นตอนอย่างไร
2. เมื่อดำเนินการตามกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือที่พัฒนาขึ้นแล้ว นักศึกษาครูมีภาวะครูผู้นำเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวทางการสืบสอบแบบร่วมมือ
2. เพื่อศึกษาผลการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวทางการสืบสอบแบบร่วมมือที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู
 - 2.1 ศึกษาการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู
 - 2.2 ศึกษาระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู

ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาครูสาขาวิชาประถมศึกษา ที่อยู่ในช่วงการปฏิบัติงานวิชาชีพครู
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยใช้กรณีศึกษา (Case study) มุ่งศึกษาการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู และวิธีการนำกระบวนการไปใช้สอดแทรกในกระบวนการนิเทศปฏิบัติงานวิชาชีพครูของนักศึกษาครูสาขาวิชาประถมศึกษา จำนวน 14 คน ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาดำเนินการที่พัฒนาขึ้น 1 ปีการศึกษา
3. ภาวะครูผู้นำของนักศึกษา ที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ การร่วมมือและการพัฒนาตนเอง และ 2) ด้านทักษะ ได้แก่ การสื่อสารและการปฏิบัติการสอน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ภาวะครูผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะในการเป็นผู้ที่ผลักดันและสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอนเพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

การร่วมมือ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และอภิปรายผลการประเมินกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเอง สามารถร่วมมือ สนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สามารถสร้างความสัมพันธ์และแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองและเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือและความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาเมื่อเผชิญหน้ากับอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณความเป็นครู การเสียสละประโยชน์และทุ่มเทกำลังของตนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การศึกษาหาความรู้ให้เข้าใจกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ทั้งในปัจจุบันแนวโน้มในอนาคตเพื่อใช้เป็นเหตุผลประกอบการตัดสินใจพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในชั้นเรียนและสามารถเป็นแบบอย่างทางการจัดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เพื่อนร่วมงานได้

2) ด้านทักษะ ได้แก่

การสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการแนะนำ มีปฏิสัมพันธ์ และปฏิบัติต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานด้วยความใส่ใจในความหลากหลายบริบทหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ชื่นชมและยอมรับผลการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนร่วมงาน สามารถเลือกช่องทางการสื่อสาร เข้าถึง และใช้ประโยชน์จากสื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้ สามารถในการเชิญชวนผู้ปกครองและชุมชนร่วมมือเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ผู้เรียน และสามารถตรวจสอบ ย้อนคิด และรับฟังข้อมูลย้อนกลับและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาใช้ทบทวนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

การปฏิบัติการสอน หมายถึง ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ อย่างมีระบบ ตั้งเป้าหมาย และวางแผนเพื่อพัฒนาตนเอง สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีความหมายต่อผู้เรียนสอดคล้องความเป็นจริงเกี่ยวกับชุมชนและนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริง สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ โดยใช้บริบทเป็นฐานที่แตกต่างจากเดิมด้วยตนเอง สร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียน

ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Theory) หมายถึง ทฤษฎีที่ว่าด้วยการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากภายในของนักศึกษาครู โดยเกิดจากการตระหนักถึงปัญหา การวิเคราะห์ การตีความประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนของตนเอง และจากการสนทนาเชิงเหตุผลกับเพื่อนร่วมงาน จนเกิดความเข้าใจและค้นหาข้อสรุปเพื่อการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด เปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติซึ่งนำการกระทำสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน

แนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ (Collaborative Inquiry Concept) หมายถึง แนวคิดที่ว่าด้วยการรวมกลุ่มของนักศึกษาคูครูในการออกแบบค้นหาความรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียน การสอนร่วมกัน โดยที่นักศึกษาคูครูแต่ละคนคือสมาชิกในกลุ่มที่ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการสืบสอบอย่าง มีส่วนร่วมและสร้างความรู้ใหม่จากการสะท้อนการเรียนรู้และประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติ ด้วย การใช้คำถามในการสืบสอบเพื่อให้เพื่อนร่วมงานวางแผนการออกแบบการจัดการเรียนการสอนไปสู่ การปฏิบัติจริง

กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การ เปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ หมายถึง ขั้นตอนและกิจกรรมในการนิเทศของ อาจารย์นิเทศก์เพื่อเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูครู โดยสอดแทรกภายในกระบวนการนิเทศ การปฏิบัติงานวิชาชีพครูในกระบวนการปกติ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยการบูรณาการทฤษฎีการเรียนรู้สู่ การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ มีหลักการของกระบวนการได้แก่ 1) การเรียนรู้ ของนักศึกษาคูครูเกิดขึ้น โดยการรวมกลุ่มเพื่อการแสวงหาคำตอบหรือความรู้ จากการตั้งเป้าหมายให้ สมาชิกนักศึกษาคูครูเกิดความสนใจในการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดที่เคยยึดมั่น นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงกรอบแนวคิดใหม่ 2) การให้นักศึกษาคูครูตระหนักถึงปัญหา ด้วยการใช้คำถามเพื่อการ วิเคราะห์ การตีความ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นำไปสู่การทบทวนกรอบความคิดและความ เชื่อ 3) การใช้คำถามและการสนทนาเชิงเหตุผลให้นักศึกษาคูครูใคร่ครวญร่วมกัน เพื่อตรวจสอบและ ทบทวนสถานการณ์ที่เป็นปัญหามาไปสู่การวางแผน การออกแบบ ค้นหาข้อสรุปเพื่อใช้เป็นแนว ปฏิบัติใหม่ต่อไป 4) การให้นักศึกษาคูครูสะท้อนการเรียนรู้และประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติที่ เกิดขึ้น เป็นวงจรซ้ำๆ ผ่านการใคร่ครวญและการสานเสวนา นำไปสู่การปรับกรอบความคิด มี ขั้นตอนของกระบวนการ 9 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ก่อเกิดกลุ่ม ขั้นที่ 2 ตรวจสอบเพื่อรับรู้ ขั้นที่ 3 ทำความ เข้าใจประสบการณ์ ขั้นที่ 4 ค้นหาแนวทางปฏิบัติ ขั้นที่ 5 หาความรู้เพื่อวางแผน ขั้นที่ 6 ทดลองลง มือปฏิบัติ ขั้นที่ 7 ตรวจสอบประเมินผล ขั้นที่ 8 ออกแบบตัวตน และขั้นที่ 9 ตัดสินใจเพื่อยืนยัน

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูครูบนฐานทฤษฎี การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ดังนี้

1. ใช้เป็นแนวทางสำหรับอาจารย์นิเทศก์ในการนิเทศการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครู เพื่อ เสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูครูให้เป็นครูวิชาชีพในยุคของการเปลี่ยนแปลง

2. ใช้เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครูหรือกระบวนการนิเทศ เพื่อการผลิตครูผู้มีภาวะผู้นำสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน

3. สารสนเทศที่ได้สามารถนำไปขยายผลการศึกษาในการวางแผนกระบวนการนิเทศการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครูหรือเป็นแบบอย่างในหลักสูตรการศึกษาสาขาอื่นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญของเนื้อหาในบทนี้เป็นการนำเสนอการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะครูผู้นำ (Teacher Leadership)

- 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ (Leader & Leadership)
- 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะครูผู้นำ (Teacher Leadership)
- 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู
- 1.4 แนวทางการประเมินระดับภาวะผู้นำ

ตอนที่ 2 ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Theory)

- 2.1 ความหมายของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
- 2.2 แนวคิดของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
- 2.3 องค์ประกอบของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
- 2.4 ขั้นตอนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
- 2.5 บทบาทของผู้เรียนและผู้สอน

ตอนที่ 3 แนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ (Collaborative Inquiry Concept)

- 3.1 ความหมายของการสืบสอบแบบร่วมมือ
- 3.2 องค์ประกอบของการสืบสอบแบบร่วมมือ
- 3.3 กระบวนการของการสืบสอบแบบร่วมมือ

ตอนที่ 4 การนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

- 4.1 แนวคิดการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู
- 4.2 แนวคิดการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
- 4.3 กระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ตอนที่ 1 ภาวะครูผู้นำ (Teacher Leadership)

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ (Leader & Leadership)

ในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ ถือได้ว่าเป็นคำที่เก่าแก่ที่สุดคำหนึ่งในอารยธรรมโลก นับตั้งแต่ในยุคในอดีตจนกระทั่งถึงยุคของความรู้หรือเทคโนโลยี พบว่า ภาวะผู้นำ คือความสำเร็จของกลุ่มของสังคมหรือของประเทศหรือของอารยธรรมต่างๆ ล้วนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำทั้งสิ้น (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559) ดังนั้น จะมีคำสองคำที่จะถูกกล่าวถึงพร้อมๆ กันคือ คำว่า ผู้นำ (Leader) และคำว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) ทั้งสองคำนี้มีการกล่าวถึงมากมายโดยนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังเช่น พระพรหมคุณาภรณ์หรือพระไตรปิฎก (2541) อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาช่วยประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยทั้งที่เป็นการอยู่รวมกันหรือทำการร่วมกันเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตั้งใจ ประกอบกับความหมายของผู้นำในเชิงขอบเขตที่กว้างขึ้นของ ประเวศ วะสี (2541) ได้กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ที่สามารถก่อให้เกิดสังคมมีจุดหมายร่วมกันและรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามจุดหมาย

สำหรับความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ นั้นมีแนวคิดเกี่ยวกับความหมายที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำคือ ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่นำคนอื่น แต่ผู้นำที่ดีนั้นคือ ผู้ที่ผู้อื่นอยากเดินตามและผู้นำต้องเป็นผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตามเพราะมีศรัทธาต่อคนๆ นั้น (อานันท์ ปันยารชุน, 2541) อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559) อีกทั้งจากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำจากนักวิชาการต่างประเทศ พบว่า ภาวะผู้นำได้มีการอธิบายด้วยคำต่างๆ หลายคำที่สำคัญ เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล (individual traits) พฤติกรรม (behavior) อิทธิพลเหนือผู้อื่น (influence over other people) รูปแบบของปฏิสัมพันธ์ (interaction patterns) ความสัมพันธ์ในบทบาท (role relationships)

จะเห็นได้ว่าการสรุปความหมายของภาวะผู้นำมีความสอดคล้องและมีความคล้ายคลึงกันไว้เป็นกลุ่มๆ คือ ความหมายของภาวะผู้นำในฐานะบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นแนวคิดเรื่องบุคลิกภาพของผู้นำที่ช่วยอธิบายได้ว่าเหตุใดบุคคลบางคนจึงมีภาวะผู้นำหรือมีคุณลักษณะภาวะผู้นำมากกว่าอีกคนหนึ่ง ความหมายของภาวะผู้นำในฐานะของคุณลักษณะ ที่ช่วยอธิบายว่าทำไมกลุ่มองค์กร ชุมชน หรือชาติจึงประสบความสำเร็จ ความหมายของภาวะผู้นำในฐานะศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม ที่ผู้นำจะถูกมองในฐานะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง กิจกรรม และกระบวนการกลุ่ม ผู้นำเป็นจุดศูนย์กลางเป็นแกนกลาง และเป็นผู้ที่อยู่ในจุดที่สำคัญของกลุ่ม เป็นผู้กำหนดโครงสร้างของกลุ่ม รวมถึงเป็นผู้กำหนดบรรยากาศของกลุ่ม เป้าหมายของกลุ่ม อุดมการณ์ของกลุ่ม และกิจกรรมของกลุ่ม นอกจากนี้ยังมีมุมมองภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นสัญลักษณ์ ที่เป็นพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับการนำ การชักจูงในฐานะการใช้อิทธิพลเป็นเครื่องมือสำหรับการบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ยังมีการแสดงความหมายของภาวะผู้นำที่ช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ดังนี้ ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมของบุคคลในการนำกิจกรรมของกลุ่มเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน จาก Hempil และ Coons

ค.ศ. 1975 ภาวะผู้นำเป็นการทำให้วิสัยทัศน์ชัดเจนขึ้น ทำให้คุณค่ามีความชัดเจนและสร้างสภาพแวดล้อมที่ซึ่งทำให้สิ่งต่างๆ สามารถบรรลุถึงความสำเร็จได้ จาก Richards และ Engle ค.ศ. 1986 ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ให้อุดมคติและทิศทางที่มีความหมาย ทำให้เกิดความพยายามร่วมกัน และปรารถนาที่จะบรรลุจุดมุ่งหมาย จาก Jacobs และ Jaques ค.ศ. 1990 ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถที่จะก้าวออกจากวัฒนธรรม เพื่อที่จะเริ่มต้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีวิวัฒนาการที่จะสามารถปรับตัวได้มากขึ้น จาก Schein ค.ศ. 1992 และภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ให้ความหมายกับสิ่งที่ผู้คนกำลังทำร่วมกัน เพื่อที่คนจะได้เข้าใจและอุทิศตัว จาก Drath และ Palus ค.ศ. 1994 (Stogdill, 1974 cited in Northouse, 2010, Bass & Bass, 2008, York, 2010 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559)

ลักษณะของภาวะผู้นำนั้น มีหลายแนวคิดแตกต่างตามองค์กรหรือมุมมองของนักวิชาการ แต่ละบุคคล ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะมีลักษณะที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จะแตกต่างกันบ้างในประเด็นรายละเอียด ดังเช่น Yukl (2001) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำในยุคใหม่ว่า ลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำยุคใหม่เมื่อจำแนกตามลักษณะได้แก่ บุคลิกภาพ (personality) แรงจูงใจ (motivation) และทักษะ (skills) ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) บุคลิกภาพ (personality) ผู้มีภาวะผู้นำจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง มักจะมีเป้าหมายให้ตนเองและผู้ตามไว้ และพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาและความพ่ายแพ้ มีความอดทนต่อความกดดัน ผู้มีภาวะผู้นำจะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และที่สำคัญผู้มีภาวะผู้นำจะมีความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม มีความรับผิดชอบ และมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเคารพและความจงรักภักดีที่จะได้รับจากผู้ตาม 2) แรงจูงใจ (motivation) แรงจูงใจเป็นพลังอำนาจที่เกิดขึ้นจากทั้งภายในและภายนอกซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยทั่วไปแล้วผู้นำที่มีแรงจูงใจสูงมักจะมีประสิทธิผลมากกว่าบุคคลที่มีความคาดหวังต่ำที่มีเป้าหมายปานกลางและมีประสิทธิภาพจำกัด และ 3) ทักษะ (skills) ทักษะเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่จะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ ทักษะวิธีการ ขั้นตอนและวิธีที่จะทำให้ภาระงานเกิดผลสำเร็จ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดความร่วมมือในการทำงานให้เกิดประสิทธิผล ทักษะความคิดรวบยอดในการมองเห็นภาพรวมเพื่อการพัฒนา ช่วยให้ผู้นำปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Hooper & Potter (1997) ได้กำหนดสมรรถนะ 7 ประการสำหรับผู้มีภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) สามารถกำหนดทิศทางให้บรรลุวิสัยทัศน์ให้กับองค์กรได้ 2) สามารถแสดงพฤติกรรมในการเป็นแบบอย่างให้ผู้ตามได้ 3) สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเผยแพร่วิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ 4) สามารถพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้ผู้อื่นพัฒนาตนเอง 5) สามารถจูงใจ อำนวยความสะดวก เป็นผู้ฝึกสอนบุคคลอื่นในการคิดและปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม 6) สามารถยอมรับกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นตลอดเวลา และไม่รอโชคชะตาแต่จะ

กำหนดโชคชะตาด้วยการลงมือปฏิบัติและวางแผนอย่างเหมาะสม และ 7) สามารถตัดสินใจได้เมื่อมีสถานการณ์ใดเกิดขึ้น

สรุปได้ว่า คำว่า “ภาวะผู้นำ” ของแต่ละแนวคิดให้ความหมายที่แตกต่างกัน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรม อิทธิพลเหนือผู้อื่น รูปแบบของปฏิสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ในบทบาท สัญลักษณ์ แรงจูงใจ กระบวนการ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะ ซึ่งไม่ว่าจะให้ความสำคัญเรื่องลักษณะของภาวะผู้นำในประเด็นใด อย่างไรก็ตามไม่ว่าลักษณะของภาวะผู้นำจะเป็นอย่างไร ล้วนมีจุดประสงค์มุ่งความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับตนเองและองค์กร

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะครูผู้นำ (Teacher Leadership)

ในประเทศไทยแนวคิดเกี่ยวกับครูผู้นำโดยคณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย สำนักงานราชบัณฑิตยสภา พ.ศ.2551 ได้ให้ความหมายคำว่า “ครูผู้นำ” หมายถึง ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนที่ได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากเพื่อนครูใช้บทบาทของผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ท่ามกลางครูและครูผู้นำ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน

สำหรับนักวิชาการในต่างประเทศ อาทิเช่น Childs-Bowen et al. (2000) ได้กล่าวถึง “ครูผู้นำ” คือ ครูที่ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งหน้าที่นี้จะส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ช่วยปรับปรุงโรงเรียน และช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเป็นเลิศในแนวทางปฏิบัติ อีกทั้ง Murphy (2005) ได้กล่าวถึง “ครูผู้นำ” ว่าเป็นผู้มีอิทธิพลนอกเหนือจากในห้องเรียนและมีอำนาจในการตัดสินใจในงานของตนเอง โดยไม่เกี่ยวข้องในหน้าที่ของการบริหารหรือการตรวจสอบ รวมถึง Katzenmeyer & Moller (2009) ให้ความหมาย “ครูผู้นำ” ว่าหมายถึง การที่ครูแสดงบทบาทผู้นำทั้งในและนอกห้องเรียน การเป็นผู้ร่วมสร้างชุมชนแห่งผู้เรียนและผู้นำผ่านการปฏิบัติร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน และการเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการปรับปรุงแนวปฏิบัติทางการศึกษา ตลอดจนการเป็นผู้รับผิดชอบตามแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับครูผู้นำดังกล่าวสรุปได้ว่า ครูผู้นำคือ ครูที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนตามทัศนะของตนเองโดยมิได้ถูกกำหนดจากฝ่ายบริหาร เป็นครูที่มีบทบาทและทำหน้าที่ในโรงเรียนและแสดงบทบาทของครูผู้สอนที่เป็นผู้ซึ่งไม่มีอำนาจโดยตรงในการเปลี่ยนแปลงการศึกษาทั้งระบบในโรงเรียนและไม่มีวัตถุหรือสิ่งของใดๆ เป็นผลรางวัลตอบแทน แต่เป็นเพียงอุดมการณ์ที่คอยประสานความคิดของผู้บริหารและครูผู้สอนให้ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายในทิศทางเดียวกัน โดยจะมุ่งเน้นไปที่การร่วมกันทำงานของครูอย่างร่วมมือด้วยการเรียนรู้ร่วมกัน มีความเกี่ยวข้องและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ร่วมสร้างความรู้ และร่วมกันจัดการเรียนการสอนที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและก้าวพ้นจากกรอบการศึกษาเดิมในอดีต ดังนั้นการที่ครูจะกลายเป็นครูผู้นำ

(Teacher as Leader) ได้นั้น ครูจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงความคิดและคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่มีอยู่ภายในตนเองให้แสดงออกถึงความคิดหรือลักษณะของบทบาทครูผู้ทำให้เกิดขึ้น เรียกว่า “ภาวะครูผู้นำ” (Teacher Leadership)

คำว่า “ภาวะครูผู้นำ” (Teacher Leadership) มีนักวิชาการให้ความหมายและคำจำกัดความไว้หลายแง่มุม และมีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา ดังนี้

Fullan (1994) กล่าวว่า ภาวะครูผู้นำ เป็นคุณลักษณะของความมุ่งมั่นของครู ครูที่มีภาวะผู้นำจึงต้องมีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายทั้งทางจริยธรรมและการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงจะต้องมีความเข้าใจในสภาพแวดล้อมของการศึกษาและกระบวนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการมีภาวะครูผู้นำของ Fullan มีลักษณะที่สำคัญของภาวะครูผู้นำประกอบด้วย การที่ครูมีความมุ่งมั่นและการพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ

Pellicer & Anderson (1995) กล่าวว่า ภาวะครูผู้นำ เป็นคุณลักษณะสำคัญของครูใน 2 ประการ คือ ประการแรก การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการนำความคิดไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียนเพื่อก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน และประการที่สอง การเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนที่เกิดจากการนำตัวเองภายใต้การสนับสนุนที่มีได้ถูกกำหนดจากฝ่ายบริหาร

Acker-Hocevar & Touchton (1999) กล่าวว่า ภาวะครูผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงมิติด้านการสร้างสัมพันธภาพและมิติด้านความช่วยเหลือ สนับสนุน และความร่วมมือ การเป็นผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียนของตนและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนได้

Childs-Bowen & Scrivner (2000) กล่าวว่า ภาวะครูผู้นำ หมายถึง ครูที่มีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ 1) มีการพัฒนาตนไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกัน 2) มีส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 3) มีการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

Neuman & Simmons (2000) กล่าวว่า ภาวะครูผู้นำ เป็นคุณลักษณะของครูในโรงเรียนที่ปราศจากหน้าที่และความรับผิดชอบ แต่เป็นการใช้อำนาจแสดงพฤติกรรมผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับทุกภารกิจในโรงเรียน โดยมีองค์ประกอบคือ 1) การสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่ 2) การสร้างวิธีการใหม่ และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์

Crowther et al. (2002) กล่าวว่า ภาวะครูผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จของทั้งโรงเรียน โดยแสดงการเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน โดยเชื่อมโยงโรงเรียนเข้ากับชุมชน รวมถึงการพัฒนาพันธกิจทางสังคม ชุมชน และคุณภาพของชีวิตร่วม

ด้วย และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะครูผู้นำในสถานภาพบทบาทที่ปราศจากตำแหน่งใดๆ ในการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ประการ ดังนี้ 1) การมีความเชื่อมั่นหรือมีเจตคติทางบวกเกี่ยวกับการมีหนทางที่ดีกว่าเสมอ 2) การมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้ และการประเมิน 3) การส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน 4) การเผชิญปัญหาและอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์การ 5) การแปลงแนวคิดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ทำได้จริง และ 6) การธำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสู่ความสำเร็จ

Institute for Educational Leadership (2001) ให้ความหมาย ภาวะครูผู้นำ ว่าหมายถึง เป็นการเคลื่อนที่คุณลักษณะของครูที่มีอยู่เพื่อเพิ่มและพัฒนาศักยภาพตนเองและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีหน้าที่ประสานงาน และแบ่งปันประสบการณ์ในกิจกรรมประจำวันที่ทำในโรงเรียนให้แก่ผู้ร่วมงาน

Harris & Lambert (2003) กล่าวว่า ภาวะครูผู้นำเป็นการเรียนรู้ร่วมกันจากการทำงานอย่างร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นที่การเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย การมีส่วนร่วม และมีบทบาทความรับผิดชอบร่วมกันในการตัดสินใจ และการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน (Hargreaves, 1991) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานพฤติกรรมทั่วไปที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนกลายเป็นการกระทำที่เป็นนิสัย โดยใช้เวลาและโอกาสต่างๆ ในการพูดคุย สนทนา การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการปฏิบัติงานอย่างไต่ตรอง นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงมุมมอง การรับรู้ส่วนตน (self-perception) และบทบาทความรับผิดชอบที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับ ทำให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆ ในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีความหมาย และมีเป้าหมายมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา ร่วมกัน ครูแต่ละคนให้ความเคารพนับถือในการปฏิบัติวิชาชีพของคนอื่น โดยเอื้ออำนาจให้ครูทุกคนได้ใช้ภาวะครูผู้นำร่วมกันในการทำงานเป็นทีม ถือว่าทุกคนมีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา อันจะเป็นแรงขับภายในที่เข้มแข็งในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา (Hopkin, 2001)

York-Barr & Duke (2004) กล่าวว่า ภาวะครูผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งแสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลง โดยครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนจะใช้บทบาทของผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ท่ามกลางครูและครูผู้นำ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนใน ชั้นเรียนโดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน

Ackerman & Mackenzie (2006) กล่าวว่า ภาวะครูผู้นำเป็นคุณลักษณะของครูที่แสดงการเป็นผู้นำในรูปแบบไม่เป็นทางการและคุณลักษณะนั้นได้รับมาจากประสบการณ์ในระหว่างการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1) การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดในห้องเรียนและแลกเปลี่ยนทักษะของตนเองกับผู้อื่น 2) การเป็นผู้ที่หมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอและเป็นผู้คอยให้คำปรึกษากับผู้อื่น

3) การเป็นแบบอย่างในการผสมความร่วมมือ 4) การดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตน และ 5) การเข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน

Wiggins & McTighe (2006) ได้นำเสนอแนวคิดคุณลักษณะของครูผู้นำคือ เป็นผู้สามารถอภิปรายความรู้ แนวคิด และทฤษฎีอย่างเข้าใจ (Explanation) สามารถตีความ (Interpretation) สามารถประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติจริง (Application) สามารถมองต่างมุมเพื่อให้รู้แจ้งเห็นจริงอย่างถ่องแท้ (Perspective) สามารถเข้าใจผู้อื่นลึกซึ้งในแง่มุมต่างๆ (Empathy) รู้และเข้าใจตนเองและกำหนดรูปแบบการดำเนินชีวิต (Self-Knowledge)

Center for Strengthening the Teaching Profession (2009) ได้นำเสนอไว้ว่า ภาวะครูผู้นำเป็นบุคคลที่จำเป็นต้องมีความรู้และทักษะของการแสดงบทบาทผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การทำงานร่วมกับผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ใหญ่ (Working with adult learners) 2) การสื่อสาร (Communication) 3) การร่วมมือ (Collaboration) 4) ความรู้ของเนื้อหาและศาสตร์ (Knowledge of content and Pedagogy) และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

การแสดงบทบาทของภาวะครูผู้นำในมุมมองของประเทศไทย ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึง ภาวะครูผู้นำในคู่มือการประเมินสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การมีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (adult development) 2) มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (dialogue) 3) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (change agency) 4) มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (reflective practice) 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (concern for improving pupil achievement)

กรมวิชาการ (2554) ได้กำหนดคุณลักษณะครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ไว้คือ เป็นผู้จัดการเรียนรู้จากการคิดและปฏิบัติจริง จัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นมีส่วนร่วมของผู้เรียนคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน จัดการเรียนรู้โดยครูเป็นผู้ความสะดวก จัดการเรียนรู้โดยเน้นการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และเชื่อมโยงสู่ในการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กำหนดคุณลักษณะและตัวชี้วัดของความเป็นครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไว้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการเนื้อหาสาระที่สอน ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดการเรียนรู้ และความสามารถในการวัดและประเมินผล 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ความสามารถในการ

พัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความสามารถในการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย
 ความสามารถในการปลูกฝังความเป็นไทย และความสามารถในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 3)
 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย ความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้
 ความสามารถในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา และ
 ความสามารถในการกำกับดูแลชั้นเรียน 4) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย ประกอบด้วย
 ความสามารถในการวิเคราะห์ ความสามารถในการสังเคราะห์ ความสามารถในการเขียนเอกสารทาง
 วิชาการ และความสามารถในการวิจัย 5) ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ประกอบด้วย
 ความสามารถในการนำชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสถานศึกษา และความสามารถในการเข้าร่วม
 กิจกรรมของชุมชน

การศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะครูผู้นำซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่แสดงออกใน
 ตัวครูประจำการ จะเป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรม ความสามารถ อิทธิพล
 เหนือผู้อื่น รูปแบบของปฏิสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ในบทบาทด้านวิชาชีพ

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าการปฏิรูปการศึกษาอย่างองค์รวม โดยเฉพาะการปฏิรูปครูใน
 เรื่องการจัดการเรียนการสอนให้การก้าวข้ามผ่านแบบแผนเดิม และเพื่อยกระดับการจัดการศึกษา นั้น
 คือ การพัฒนาครูให้มีภาวะครูผู้นำ (Teacher Leadership) แต่ทั้งนี้รากฐานสำคัญของการมีภาวะครู
 ผู้นำมิใช่เพียงเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูประจำการ แต่ควรจะเริ่มต้นจากการผลิตครูเพื่อ
 ป้อนเข้าสู่ระบบการจัดการศึกษา ซึ่งในกระบวนการผลิตครูหรือการปฏิบัติงานวิชาชีพครูนั้นควร
 จะต้องมีวิธีการที่ช่วยเสริมสร้างภาวะครูผู้นำให้นักศึกษาครูพร้อมที่จะเป็นครูผู้นำในวิชาชีพต่อไป
 ผู้วิจัยจึงดำเนินการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูเพื่อนำมาสังเคราะห์
 ความหมายภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู พบว่า ภาวะครูผู้นำที่เป็นการ
 เตรียมพร้อมให้กับนักศึกษาครูมีความสอดคล้องกับภาวะครูผู้นำในบริบทของครูประจำการที่ศึกษามา
 ข้างต้น ซึ่ง Nathan (2011) ได้กล่าวถึงเหตุผลและความจำเป็นในการเตรียมภาวะครูผู้นำของ
 นักศึกษาครูว่า ประการแรกการเตรียมนักศึกษาครูหรือการฝึกหัดครูนั้นเป็นช่วงเวลาเริ่มต้นที่ดีที่สุดใ
 การสร้างความเชื่อหรือปรัชญาทางการศึกษาและทัศนคติของการเริ่มต้นในวิชาชีพครูด้วยการให้
 ข้อมูลและประสบการณ์ในระหว่างโปรแกรมฝึกหัดครู (Forster, 1997)

ประการที่สอง ในวิชาชีพการศึกษามีความคาดหวังกับผู้เริ่มต้นวิชาชีพครูว่า ในวันแรกของการประกอบวิชาชีพครูจำเป็นต้องทำหน้าที่การจัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมได้ทุกอย่าง ดังนั้นครูผู้เริ่มต้นในวิชาชีพจะต้องพร้อมที่จะเป็นครูผู้นำ จึงเป็นเหตุผลสำคัญของการฝึกการมีภาวะครูผู้นำสำหรับนักศึกษาครูในช่วงระหว่างโปรแกรมฝึกหัดครู (Lortie, 2002)

ประการสุดท้ายคือ ภาวะครูผู้นำเป็นพื้นฐานของความรับผิดชอบอันเป็นการเต็มเต็มบทบาทในวิชาชีพครูซึ่งครูทุกคนจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาในการจัดการเรียนการสอนและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมทั้งกับตัวครูผู้สอนและผู้เรียน (Forster, 1997)

เหตุผลและความจำเป็นในการเตรียมภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู จะเห็นได้ว่าครูทุกคนจะถูกคาดหวังในวิชาชีพที่จะต้องจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูง แต่ในทางตรงกันข้ามการเป็นครูในปีแรกหรือการเริ่มต้นในวิชาชีพครูนั้น พบว่ามีครูจำนวนหนึ่งยังคงไม่พร้อมกับการเป็นผู้นำ ทั้งไม่พร้อมในเรื่องของจิตใจ ขาดความตระหนักของการมีภาวะครูผู้นำ หรือไม่เห็นคุณค่าของการเป็นครูผู้นำ (Nathan, 2011) ดังนั้นภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูจึงเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อที่จะเป็นครูผู้นำในฐานะครูประจำการในอนาคตต่อไป

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการเตรียมพร้อมภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู พบว่า มีนักวิชาการที่กล่าวถึงความหมายของภาวะครูผู้นำในบริบทของนักศึกษาครู โดยแสดงถึงจุดเน้นด้านภาวะที่นำไปสู่ครูผู้นำ ดังนี้

Danielson (2007) และ Phelps (2008) กล่าวว่า ภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู หมายถึง การที่นักศึกษาครูแสดงออกถึงแนวโน้มบางอย่างกล่าวคือ การมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความมั่นใจในตนเองและในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีความเคารพต่อผู้อื่นและความเต็มใจที่จะให้บริการหรือสอน มีความเอาใจใส่ในสภาพความเป็นอยู่ของนักเรียนและกระตือรือร้นในการเรียนการสอนอยู่เสมอ

Leblanc & Shelton (1997 อ้างใน Nathan, 2011) กล่าวว่า ภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู หมายถึง การที่นักศึกษาครูแสดงออกถึงการมองอย่างเปิดกว้างและการมีความมุ่งมั่นเด็ดเดี่ยว โดยนักศึกษาครูจะมีการยอมรับความท้าทายอย่างเต็มใจและกล้าเสี่ยง รวมทั้ง Barth (2001 อ้างใน Nathan, 2011) กล่าวว่า ภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู หมายถึง การแสดงออกของนักศึกษาครูถึงการมองโลกในแง่ดีและการมีความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญกับปัญหา มีความอดทนที่จะบรรลุข้อสรุป รวมทั้งการมีความสามารถรับรู้ มีแรงจูงใจและยืนหยัดอย่างมั่นใจ ที่จะนำไปสู่การเป็นครูผู้นำ

Donaldson (2007 อ้างถึงใน Aitken, 2008) ได้กล่าวถึง ภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับบุคคล (People) การมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย (Purpose) และการมีแนวทางในการปฏิบัติ (Practice) ดังนี้

มิติที่หนึ่ง ความสัมพันธ์กับบุคคล (People) ภาวะครูผู้นำเป็นทักษะที่สำคัญต่อนักศึกษา ครูที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางบวกกับบุคคล (People) หรือบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนนักเรียน โดยการให้ความร่วมมือ ความเข้าใจผู้อื่น ความกระตือรือร้น การรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ การช่วยเหลือ และการเปิดกว้าง เพื่อการสร้างทีมและการสร้างอิทธิพลเพื่อการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งสามารถช่วยผ่อนผันสถานการณ์ปัญหา สามารถให้คำติชมและให้คำวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ ในขณะที่เดียวกันภาวะครูผู้นำเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในเชิงบวกภายในทีมนักศึกษาครู เป็นการผลักดันให้เกิดสิ่งที่ดีที่สุดร่วมกัน และเป็นความสามารถตระหนักถึงจุดแข็งของเพื่อนร่วมงาน ด้วยการผลักดันจุดแข็งเหล่านั้นออกมาทำงานร่วมกัน

มิติที่สอง การมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย (Purpose) การมุ่งมั่นต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เป็นสิ่งสำคัญต่อภาวะครูผู้นำสำหรับนักศึกษาครู ซึ่งเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงานโดยมุ่งไปสู่การปรับปรุง การพัฒนา และเพื่อแสวงหาโอกาสในการทำการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก รวมไปถึงการให้คำแนะนำเกี่ยวกับระบบการศึกษาเพื่อการปรับปรุงในอนาคต Donaldson (2007 อ้างถึงใน Aitken, 2008) อธิบายว่า ภาวะของครูผู้นำจะยอมรับสิ่งที่แม้ว่าจะไม่เห็นด้วย จากการพิจารณาถึงมูลเหตุและเป้าหมายซึ่งอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุง

มิติที่สาม การมีแนวทางในการปฏิบัติ (Practice) แนวทางปฏิบัติคือ การกระทำเพื่อตรวจสอบและการปรับปรุงการเรียนการสอนแนวคิดเรื่องแนวทางปฏิบัติเชื่อมโยงกับข้อเสนอแนะของนักศึกษาครูที่ว่า ภาวะครูผู้นำเป็นผู้ซึ่งกล้าเสี่ยงเพื่อที่จะเรียนรู้ ปฏิบัติ สร้างประสบการณ์ เพื่อมีเทคนิค ทักษะ และกิจกรรมใหม่ๆ นำไปสู่การพัฒนาทักษะการสอน

Aitken (2008) จากงานวิจัยเรื่อง The novice with expertise: Is there a leadership role for pre-service teachers in times of education change? แสดงการรับรู้ถึงความหมายของภาวะครูผู้นำสำหรับนักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครู ว่าหมายถึง การแสดงออกถึงการเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มและเป็นบุคคลที่ผลักดันให้เกิดการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษา รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้แก่ผู้เรียน ด้วยการแสวงหาความรู้จากการร่วมกันของเพื่อนร่วมงานและการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน ประกอบกับ York-Barr & Duke, 2004; Sherrill, 1999; Leeper, Tonneson & Williams, 2010) ได้กล่าวสอดคล้องกันถึงแนวทางการเตรียมพร้อมนักศึกษาครูสู่ “ภาวะครูผู้นำ” เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวนักศึกษาครูและเป็นการพัฒนาวิชาชีพด้วยการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับครูสู่การเป็นผู้นำ (Teacher as a leader) และ Nathan (2011) ได้นำแนวทางการเสริมสร้างของภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู ซึ่งเป็นแนวทางเพื่อให้ภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูนั้นแสดงออกมาในรูปแบบของการให้ความร่วมมือพัฒนาทางวิชาชีพโดยโรงเรียนและสถาบันการศึกษาให้ความช่วยเหลือทั้งนักศึกษาครูและครูประจำการ โดยได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เชื่อมโยงและเกี่ยวข้องที่สำคัญกับภาวะครูผู้นำ ประกอบด้วย 3 ทฤษฎี ได้แก่

1) ทฤษฎีการกระจายภาวะผู้นำ (Theory of Distributed Leadership)

ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดที่อธิบายถึงการกระจายอำนาจความรับผิดชอบและการตัดสินใจให้แก่กลุ่มผู้นำทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การทำงานร่วมกันในลักษณะแบบกระจายอำนาจนั้นจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกว่าการทำงานเพียงลำพัง และมีแนวคิดสำคัญที่มองว่าภาวะผู้นำไม่ใช่งานของบุคคลระดับสูงเพียงคนเดียว แต่เป็นหน้าที่ของทุกคนที่อยู่ภายในองค์กร ดังนั้นสมาชิกในองค์กรอาจเป็นผู้นำได้ตามเวลาและสถานการณ์ที่เหมาะสม ทฤษฎีการกระจายภาวะผู้นำนั้น Troen และ Boles (1994 อ้างใน Nathan Bond, 2011) กล่าวว่า “การสอนไม่ใช่วิชาชีพที่เห็นค่าหรือสนับสนุนภาวะผู้นำจากตำแหน่งงาน ลักษณะของโรงเรียนที่มีการแบ่งลำดับชั้นมีรูปแบบมาจากแบบจำลองอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 ทั้งนี้โดยจะมองว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูเป็นความสัมพันธ์แบบปรปักษ์ กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นเสมือนผู้จัดการ ส่วนครูเป็นเสมือนแรงงานครูมีสถานะเท่าเทียมกันทุกคน เช่นเดียวกับแรงงานในโรงงานยุค 1800 นอกจากนี้โอกาสในการเป็นผู้นำก็มีข้อจำกัดอย่างมาก”

สรุปว่า หากนักศึกษาคูมีความเข้าใจในทฤษฎีภาวะผู้นำแบบกระจายก็จะช่วยให้สามารถเข้าใจว่าโรงเรียนบางแห่งกำลังเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งครูกำลังได้รับการส่งเสริมให้ละทิ้งพฤติกรรมการอยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง สนับสนุนให้มีพฤติกรรมการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร และมีความรับผิดชอบในฐานะผู้นำเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียน Frost & Harris (2003); Muijs & Harris (2003) กล่าวว่า แม้ว่าครูทุกคนจะเป็นครูที่ยังอ่อนประสบการณ์ก็สามารถเป็นผู้นำได้ ซึ่งนักศึกษาคูจะต้องมีความพร้อมต่อโอกาสนี้

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Theory of Transformational Leadership)

ทฤษฎีนี้กล่าวว่า ผู้นำมีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยน เพิ่มแรงจูงใจ และเป้าหมายของบุคคลที่อยู่ใกล้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ครูผู้นำริเริ่มการเปลี่ยนแปลงโดยนำไปสู่การมีส่วนร่วมเชิงประชาธิปไตยของบุคคลอื่นๆ ในองค์กร ครูผู้นำจะต้องช่วยอำนวยความสะดวกและริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ครูผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงหรือ change agents ซึ่งจะต้องกลายเป็นผู้เรียนรู้ตลอดทั้งชีวิต โดยเรียนรู้ในด้านการสอนและเทคโนโลยีที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นและจะต้องมีความสามารถสร้างและปฏิรูปการประสานงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง หน่วยงานในชุมชน ธุรกิจและอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงองค์ประกอบด้านศีลธรรมด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบแรกคือ ผู้นำจะต้องปลูกฝังความภาคภูมิใจ ความศรัทธา และความเคารพ จะต้องมองเห็นสิ่งที่สำคัญ มีความสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ องค์ประกอบที่สองคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้อง

มอบหมายหน้าที่โครงการต่างๆ ให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมและสร้างประสบการณ์เรียนรู้เชิงบวก ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้ตามโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ดูเหมือนจะถูกมองข้ามและปฏิบัติกับผู้อื่นด้วยความเคารพ และองค์ประกอบที่สามคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีส่วนร่วมกับผู้อื่นโดยเสนอแนวคิดที่ท้าทายสถานะเดิมในปัจจุบันหรือท้าทายแนวคิดเดิมๆ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องชี้แนะแนวทางในการตรวจสอบปัญหาจากหลากหลายแง่มุมและให้ทางแก้ปัญหาในเชิงสร้างสรรค์แก่ผู้ตาม

การเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ นักศึกษาครูจำเป็นต้องเข้าใจว่าเป้าหมายของการเรียนการสอนคือ การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกในชีวิตของผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่ในขอบเขตอิทธิพลของผู้นำ ครูที่ยังอ่อนประสบการณ์จะทำงานร่วมกับนักเรียนและเป็นผู้นำนักเรียน รวมถึงทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งนักศึกษาครูจะต้องเป็นผู้นำและเปลี่ยนแปลงผู้อื่นโดยผ่านการกระทำของตนเอง

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Theory of Servant Leadership)

ทฤษฎีผู้นำหลายทฤษฎีจะใช้แนวคิดที่มุ่งเน้นตัวผู้นำเป็นอันดับแรก กล่าวคือ มุ่งเน้นไปที่บุคคลที่แสวงหาอำนาจส่วนตัว แต่ในทางกลับกันภาวะผู้นำใฝ่บริการนั้นจะมีความตรงกันข้ามกับรูปแบบเดิม โดยสนับสนุนและมุ่งเน้นบุคคลที่จะให้บริการก่อนเป็นอันดับแรก ส่วนบุคคลที่จะเป็นผู้นำให้ความสำคัญเป็นอันดับรอง ซึ่งผู้นำใฝ่บริการจะมีส่วนร่วมในสังคมอย่างเต็มที่และจะใช้อำนาจของตนเองเป็นเครื่องมือในการสร้างสภาพการณ์ที่ดีขึ้นและมุ่งเน้นที่การช่วยเหลือผู้อื่น ผู้นำใฝ่บริการจะมีทักษะและความสามารถในการรับฟัง มีความเห็นอกเห็นใจ มีความสามารถในการโน้มน้าว การมองการณ์ไกล การให้บริการและการสร้างชุมชน ผู้นำใฝ่บริการจะปรับความต้องการของตนเองให้เข้ากับความต้องการของผู้อื่นและจะแสดงความมุ่งมั่นต่อการเติบโต ทฤษฎีนี้มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษาครู เนื่องจากบ่งชี้ถึงการเล็งเห็นความต้องการของคนอื่นอยู่เหนือความต้องการของตนเอง ครูมักจะเข้าสู่วิชาชีพด้วยวิธีที่จะช่วยสนับสนุนสังคมและปรับปรุงชีวิตของนักเรียน ภาวะผู้นำใฝ่บริการซึ่งเป็นทฤษฎีที่ช่วยอธิบายว่าเหตุใดนักศึกษาครูจึงมีการกระทำเช่นนั้น

นอกจากทฤษฎีที่มีความเชื่อมโยงสำหรับการเตรียมนักศึกษาสู่ภาวะครูผู้นำแล้ว Nathan (2011) ยังได้อธิบายถึงความรู้ที่จำเป็นสำหรับการเตรียมนักศึกษาครูสู่การเป็นครูผู้นำไว้เป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) ความรู้เกี่ยวกับตนเอง (Knowledge of Self)

การเริ่มต้นของครูผู้นำ จำเป็นต้องช่วยให้นักศึกษาครุมองว่าตนเองเป็นทั้งบทบาทผู้นำและครูผู้สอน ซึ่งจากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ครูมักจะไม่นิยมรับบทบาททั้งสองนี้ ภาวะครูผู้นำจะถูกมองข้ามผ่านของครูผู้นำเองเพราะครูผู้นำไม่สามารถตระหนักว่าตนเองเป็นผู้นำ และครูผู้นำไม่เชื่อมโยงการสอนและการเป็นผู้นำเข้าด้วยกัน สภาวะดังกล่าวนี้เกิดจากสองประเด็นที่เป็นต้นเหตุ

ประเด็นแรกคือ ครูอาจกลัวปฏิกิริยาของเพื่อนร่วมงานและไม่ต้องการแปลกแยกออกจากกลุ่มในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เห็นคุณค่าของการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ประเด็นที่สองคือ โรงเรียนมีโครงสร้างลำดับชั้นรูปแบบเดิม ซึ่งทำให้ครูแยกตัวออกจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานและไม่สามารถก้าวขึ้นไปยังลำดับชั้นที่สูงขึ้นได้

2) ความรู้เกี่ยวกับผู้อื่น (Knowledge of Others)

นอกเหนือจากความรู้เกี่ยวกับตนเองแล้ว นักศึกษาครูจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับผู้อื่น เช่น ความรู้เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้บริหาร และผู้นำชุมชน กล่าวคือ การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับชุมชนที่นอกเหนือจากสภาพแวดล้อมของโรงเรียน จะส่งเสริมครูผู้นำให้มีมุมมองว่าตนเองเป็นผู้มีบทบาทในชุมชนโดยมีหน้าที่รับผิดชอบช่วยเหลือต่อการดำรงชีวิตของผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน นอกจากนี้ยังเห็นคุณค่าความสำคัญในการสร้างและการรักษาความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง โดยมีกิจกรรมในเชิงร่วมมือและให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในชุมชนและงานของโรงเรียน ซึ่งมีความสอดคล้องในงานวิจัยพบว่า ครูเป็นผู้นำในชุมชนโดยเป็นแบบอย่างของการเป็นสมาชิกที่ดีภายใต้ระบอบประชาธิปไตย ด้วยการออกแบบหลักสูตรที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในโครงการเรียนรู้ ซึ่งครูจะต้องเชื่อมโยงห้องเรียนเข้ากับชุมชน (O’Hair and Reitzug, 1997 อ้างใน Nathan, 2011)

3) ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียน (Knowledge of Schools)

นักศึกษาคูจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยรวมไปถึงกระบวนการตัดสินใจ การพัฒนาปรับปรุง และการปกครอง ซึ่งครูในฐานะผู้นำจะต้องเข้าใจภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งและต้องเข้าใจว่าโรงเรียนคือองค์กร ครูจะต้องพัฒนาทักษะความมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อช่วยให้เกิดการกระทำร่วมกัน ครูจะต้องจัดการการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ มีการเรียนการสอน และมีการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการสะท้อนแนวคิดในลักษณะเดียวกัน ดังนั้นครูผู้นำจะต้องเข้าใจโครงสร้างของโรงเรียนและระบบโรงเรียน ตลอดจนความพึงพอใจของครูและการแปลกแยกของครู รวมถึงปฏิกิริยาตอบสนองต่อคำสั่งของรัฐ

4) ความรู้เกี่ยวกับการสอน (Knowledge of Teaching)

นักศึกษาคูจะต้องปรับตัวเข้ากับการสอน เนื่องจากการสอนที่มีคุณภาพสูงนั้นคือหน้าที่สำคัญของครูผู้สอน ในการพัฒนาความเชี่ยวชาญนั้นนักศึกษาคูจะต้องแสวงหาการพัฒนาทางวิชาชีพในด้านการสอน ซึ่งการฝึกฝนของครูผู้นำนั้นจะต้องอาศัยการฝึกในวิธีการและเทคนิคที่มีความเป็นปัจจุบันมากที่สุด รวมทั้งครูผู้นำจะต้องเป็นผู้เรียนแบบที่เรียนรู้ไปตลอดชีวิต ดังคำกล่าวที่ว่า “ครู

จะต้องเป็นผู้เรียนที่เรียนรู้ไปตลอดชีวิต โดยจะต้องเรียนรู้วิธีการสอนและเทคโนโลยีการสอนที่มีความซับซ้อนมากขึ้น โดยจะต้องสามารถสร้างและปฏิบัติการประสานงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง หน่วยงานในชุมชน ภาคธุรกิจและอื่นๆ ให้เกิดผลได้” (Fullan, 1993 อ้างใน Nathan, 2011) ดังนั้นเมื่อนักศึกษาคูได้พัฒนาความเชี่ยวชาญ ก็จะพร้อมที่จะแบ่งปันการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งบ่อยครั้งที่ภาวะครูผู้นำพัฒนามาจากงานในการสอนของนักศึกษาคู ก็จะพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในห้องเรียนของตนเอง จากนั้นพบว่าเพื่อนร่วมงานต่างให้ความสนใจในวิธีการดังกล่าวก็จะพบว่าการเรียนรู้ใหม่ๆ ได้เริ่มต้นจากจุดนี้เช่นกัน (Danielson, 2005)

สรุปได้ว่าความรู้ (Knowledge) ที่นักศึกษาคูจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อสู่การเป็นครูผู้นำนั้นประกอบด้วย 4 ด้านคือ ความรู้เกี่ยวกับตนเอง ความรู้เกี่ยวกับผู้อื่น ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียน และความรู้เกี่ยวกับการสอนแล้ว ทั้งนี้ นักศึกษาคูเพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่ครูผู้นำยังจำเป็นต้องพัฒนาทักษะ (Skills) ทั้ง 3 ทักษะตามมุมมองของครูผู้นำ (Nathan, 2011) ดังนี้

1) ทักษะในการทำความเข้าใจกลไกการเรียนรู้ของตนเองและของผู้อื่นด้วยการสืบสอบและการสะท้อนคิด (Metacognitive Skills of Inquiry and Reflection) ทักษะในการทำความเข้าใจกลไกการเรียนรู้ของตนเองและของผู้อื่นด้วยการสืบสอบและการสะท้อนคิดเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการเป็นครูผู้นำ ซึ่งการสืบเสาะเป็นการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การสะท้อนคิด และการวิเคราะห์แนวปฏิบัติการสอนของบุคคลและแนวปฏิบัติโดยรวมของโรงเรียน ภาวะครูผู้นำเป็นเรื่องของการส่งเสริมให้เกิดการสืบสอบเพื่อค้นหาแนวทางที่หลากหลายในการกระตุ้นโรงเรียนและบุคลากร รวมไปถึงการส่งเสริมให้เกิดการตั้งคำถาม ตัวอย่างเช่น “เราจะปรับปรุงแนวปฏิบัติของเราอย่างไร” ครูผู้สอนและการเรียนการสอนเกี่ยวข้องกับแนวคิดเรื่องการ สืบสอบและการสะท้อนคิดที่มุ่งเน้นไปที่แนวปฏิบัติเป็นหลัก กล่าวคือเป็นการใช้การสอบถามเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับการสอนและเป็นการทุ่มเทเวลาไปกับการวางแผนอย่างถี่ถ้วน การกระทำอย่างมีจิตสำนึก การสังเกตได้อย่างเป็นระบบและการสะท้อนคิดอย่างระมัดระวังเกี่ยวกับแนวปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ หากปราศจากการสืบสอบครูผู้นำจะไม่สามารถผลักดันขีดจำกัดด้านความสามารถของตนเองได้ การสืบสอบและการสะท้อนคิดเสมือนเป็นกลไกที่ก่อให้เกิดความมีชีวิตชีวาและการกลับคืนสู่สภาพเดิม เนื่องจากครูคือผู้เรียนที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและถือเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นครูอาจจะไม่สามารถมีส่วนร่วมกับผู้เรียนในการกลายเป็นผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง หากครูไม่ได้ใช้ทักษะในการสืบสอบของตนเอง Fullan (1995) และ Odell (1997) พบว่า “การมุ่งเน้นไปที่การสืบสอบนั้นไม่เพียงแต่ครูผู้นำจะสามารถพึ่งพางานวิจัยเพื่อเพิ่มพูนแนวปฏิบัติของตนเอง แต่ครูผู้นำยังจะต้องสะท้อนคิดและจะต้องสืบสอบเพื่อที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงในบริบททางสังคมและหลักสูตรในโรงเรียนด้วย และครูผู้นำที่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดได้โดยการผ่านการศึกษา การปฏิบัติ และการสะท้อนคิด ตลอดจนผ่านการประสานงานร่วมกับครู

คนอื่นและผ่านการพิจารณานักเรียนอย่างใกล้ชิด รวมถึงผลงานของนักเรียนด้วยการแบ่งปันสิ่งที่ครูมองเห็น

2) ทักษะความมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อการประสานงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Interpersonal Skills for Collaboration and Mentoring) นักศึกษาครูจะต้องเรียนรู้ที่จะประสานงานร่วมกับบุคลากรอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความร่วมมือกับครูและเพื่อนร่วมชั้น องค์ประกอบหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการประสานงานคือ การเป็นพี่เลี้ยงหรือ Mentoring การเป็นครูพี่เลี้ยงคือ รูปแบบการทำงานร่วมกันระหว่างผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่ยังต้องประสบการณ์ ซึ่งการเป็นพี่เลี้ยงมีความจำเป็นต่อการริเริ่มใช้แนวปฏิบัติของการสร้างภาวะครูผู้นำ เนื่องจากการเป็นพี่เลี้ยงจะทำให้ครูที่มีประสบการณ์สามารถแบ่งปันในสิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้มาโดยแบ่งปันกับนักศึกษาครู และนักศึกษาครูก็สามารถแบ่งปันความตื่นตัวและความรู้ของตนเองร่วมกับครูที่มีประสบการณ์แล้วเช่นกัน

งานวิจัยที่ผ่านมาได้อธิบายถึงหลากหลายเหตุผลที่ควรมีการประสานงาน เมื่อนักศึกษาครูทำงานร่วมกันก็จะสามารถปรับปรุงทักษะภาวะผู้นำ และทักษะในการสอนของตนเองได้ การทำงานร่วมกับคนอื่นเป็นการกระตุ้นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ต่างฝ่ายต่างเติบโตและมีวิวัฒนาการในฐานะผู้นำและผู้เรียนในเวลาเดียวกัน กระบวนการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นเมื่อทุกคนเรียนรู้และตระหนักว่า การประสานงานกำลังถูกมองว่าเป็นหน้าที่สำคัญของภาวะผู้นำ อีกทั้งยังเป็นองค์ประกอบหลักในการพัฒนาโรงเรียนในฐานะชุมชนที่มีผู้เรียนรู้แบบตลอดชีวิต การพัฒนาทางวิชาชีพที่เป็นรากฐานของการทำงานเป็นทีมและการประสานงานเป็นสิ่งจำเป็นในโรงเรียนที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ต้องการและประสงค์ที่จะมี หรือเป็นโรงเรียนที่ทุกคนมีบทบาทในฐานะผู้เรียน รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นถือเป็นผลพลอยได้มาจากการประสานงานนั่นเอง การที่ครูทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดจึงก่อให้เกิดคุณภาพการสอนที่สูงขึ้นในหลากหลายวิชาและบรรลุเป้าหมายการศึกษา รวมไปถึงการเข้าใจนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่เพิ่มขึ้นนั้นเกิดขึ้นเมื่อการสอนมีลักษณะแบบมีการประสานงาน การสอนจึงเริ่มมีลักษณะสู่สาธารณะมากขึ้นและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากขึ้น

การปลูกฝังให้มีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้มีการประสานงานนั้นจะต้องทำอย่างรอบคอบ ครูผู้นำจะต้องมีเพื่อนร่วมงานที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ของตนเอง จะต้องสร้างมติเอกฉันท์ในกลุ่มผู้สอนที่มีความหลากหลาย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้อื่นให้เห็นความสำคัญของสิ่งที่ตนนำเสนอ และแสดงความน่าจะเป็นของแผนการปรับปรุง เมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานจะเป็นการดีกว่าหากครูผู้นำมีบทบาทแบบ nudger (ผู้สะกด) มิใช่แบบ bulldozer (ผู้คุกคาม) ซึ่งหมายความว่า ครูผู้นำจะต้องเต็มใจที่จะเจรจาต่อรองและบรรลุซึ่งฉันทามติแม้ว่าจะมีแนวคิดที่แตกต่างกันมากมาย

(Ackerman & Mackenzie, 2006 อ้างใน Nathan, 2011) และนักศึกษาคูจะต้องตระหนักว่าการเป็นผู้นำและผู้ตามต่างเป็นการกระทำของภาวะผู้นำทั้งสิ้น

3) ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) นักศึกษาคูที่กำลังจะเป็นผู้สวมบทบาทการเป็นครูผู้นำนั้น จำเป็นต้องพัฒนาทักษะที่เหมาะสม เนื่องจากครูผู้นำต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่เสมอ ดังนั้นการสื่อสารจึงจะต้องมีประสิทธิภาพ การรู้วิธีเริ่มต้นการสนทนา การแบ่งปันแนวคิด การถามคำถาม การอภิปรายข้อมูลต่างๆ การสังเคราะห์มุมมองที่แตกต่าง และการรับฟังอย่างกระตือรือร้น สิ่งเหล่านี้เป็นทักษะที่สำคัญอย่างยิ่ง นอกเหนือจากการมีทักษะการสื่อสารขั้นพื้นฐานที่ดีแล้ว ครูผู้นำจะต้องมีทักษะในการทำงานเป็นกลุ่ม ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่ครูผู้นำต้องทำอยู่เสมอ ครูผู้นำจะต้องสามารถชักนำกลุ่มเพราะสมาชิกในกลุ่มจะต้องทำงานร่วมกัน การระบุดจุดแข็งของสมาชิกในกลุ่มและขอบเขตของการเติบโต การสร้างทีมและการพัฒนาทีม การสร้างฉันทามติ การจัดการการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มและการแก้ไขความขัดแย้งเป็นสิ่งสำคัญทั้งสิ้น ครูผู้นำจะต้องสามารถสร้างและตอบสนองเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงจัดระเบียบวาระการประชุม ดำเนินการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดโครงสร้างของการพัฒนาผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลกำลังและความกระตือรือร้นเมื่อเผชิญอุปสรรค อีกทั้งจะต้องมีทิศทางที่ชัดเจน และจะต้องสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้กับกลุ่มและตนเองได้ ตลอดจนสามารถถ่ายทอดข้อความและโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในชุมชนเพื่อให้มีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ และที่สำคัญครูผู้นำคือผู้ที่ปรึกษาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยการเป็นผู้แสวงหาทางแก้ปัญหาเมื่อพบอุปสรรคและปัญหา จะระบุปัญหา พัฒนา แผนการกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ ตรวจสอบความก้าวหน้าและพิจารณาแผนการ ตลอดจนดำเนินแผนการให้แล้วเสร็จ ทั้งนี้ Lieberman, Saxl, and Miles (2000) ได้กล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำสู่การเป็นครูผู้นำประกอบด้วย 6 ประการ คือ 1) การสร้างความไว้วางใจและความปรองดองกัน 2) การวินิจฉัยองค์การ 3) การรับมือกับกระบวนการ 4) การใช้ทรัพยากร 5) การจัดการงาน และ 6) การสร้างทักษะและความมั่นใจให้กับผู้อื่น

Teresa, Jeremy, Katherine และ Richard (2010) กล่าวถึง ทักษะของภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคู แบ่งออกเป็น 8 ทักษะ คือ

1) หลักจริยธรรมในการทำงาน (Work ethic) คือ การมีความพยายาม เต็มไปด้วยความคิดริเริ่มและสามารถแก้ปัญหาได้ดี ตลอดจนความรับผิดชอบและมีความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

2) ทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ การมีทักษะในการทำงานเป็นทีมที่ดี มีความเต็มใจหรือพร้อมที่จะสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้บริหาร

และชุมชนเพื่อให้เกิดการร่วมมือกันในการทำงาน รวมทั้งมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการมีความแน่วแน่เด็ดเดี่ยวในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

3) ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ การมีความสามารถหรืออิทธิพลในการโน้มน้าว ชักจูง สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นผู้อื่นเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น ด้วยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

4) การเปิดเผย (Openness) คือ ความสามารถในการปรับตัว การเปิดใจเพื่อที่จะยอมรับ และการสะท้อนคิด อีกทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานะใหม่ผ่านความสามารถในสถานการณ์ด้วยการสร้างสรรค์และการยืดหยุ่น

5) มีวิสัยทัศน์ (Vision) คือ การมีความสามารถที่จะบอกโอกาสสำหรับการปรับปรุง หรือเพื่อที่จะแก้ปัญหาภายในโรงเรียนด้วยการประเมินความต้องการของผู้เรียน ครูและโรงเรียน รวมถึงสามารถมองเห็นภาพใหญ่ (big picture) และวิธีที่จะทำให้ถึงเป้าหมายของการเรียนรู้ของผู้เรียน

6) ความรู้สึกเชิงบวก (Positive affect) คือ การมีอารมณ์เชิงบวก การมองโลกในแง่ดี มีความไว้วางใจและมีความมั่นใจในการนำผู้อื่นเพื่อที่จะคิดสร้างสรรค์และทำงานร่วมกันเพื่อที่จะแก้ปัญหา

7) กล้าเสี่ยง (Risk taking) คือ การมีความกล้าที่จะทำเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย กล้าที่จะเปลี่ยน กล้าที่จะพยายามริเริ่มนวัตกรรมใหม่ๆ โดยไม่คำนึงถึงความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้น

8) เชื่อมโยงการสอน (Teaching related) คือ การมีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครู มีความรู้ในศาสตร์ด้วยความสามารถเชื่อมโยงกับปรัชญาการศึกษา และมีความเข้าใจในทฤษฎีและการปฏิบัติ รวมทั้งมีทักษะการสอนที่ดีและประสบความสำเร็จในห้องเรียน

การศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์แนวคิดภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคู ได้ดังตาราง

ตาราง 2.1 สังเคราะห์แนวคิดภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคู

แนวคิดภาวะครูผู้นำของนักศึกษา	คุณลักษณะส่วนบุคคล	ทักษะ	ความรู้
Danielson (2007) & Phelps (2008)	/		
Leblanc & Shelton (1997)	/		
Barth (2001)	/		
Donaldson (2007)	/	/	
Aitken (2008)	/		
Lieberman, Saxl, and Miles (2000)		/	
Teresa, Jeremy, Katherine & Richard (2010)		/	
Nathan (2011)	/	/	/

จะเห็นได้ว่าจากแนวคิดภาวะครูผู้นำ ภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครุมุ่งเน้นเสริมสร้างให้เกิดการแสดงออกถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะในการเป็นผู้ที่ผลักดันและสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอนเพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งมีความต่างจากครูประจำการที่มีองค์ประกอบของการแสดงออกภาวะครูผู้นำที่มากกว่า และนักศึกษาครูจะต้องเรียนรู้จากการเป็นพี่เลี้ยงและการทำงานร่วมกันระหว่างผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งการเป็นพี่เลี้ยงมีความจำเป็นต่อการสร้างภาวะครูผู้นำ การแสดงออกถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะของนักศึกษาครูสู่การมีภาวะครูผู้นำมีองค์ประกอบตามการสังเคราะห์ของผู้วิจัย ดังตาราง

ตาราง 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู

องค์ประกอบ ภาวะครูผู้นำ ของนักศึกษาครู	Fullan (1994)	Pelticer and Anderson (1995)	Acker-Hocevar and Touchton (1999)	Childs-Bowen and Scrivner (2000)	Neuman and Simmons (2000)	Crowther et al. (2002)	Institute for Educational Leadership (2001)	Harris & Lambert (2003)	York-Barr & Duke (2004)	Ackerman & Mackenzie (2006)	Center for Strengthening the Teaching Profession (2009)	Danielson & Phelps (2008)	Teresa, Jeremy, Katherine & Richard (2010)	Nathan (2011)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554)	ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน (2557)
สร้างความเชื่อมั่น ในทีมว่าปัญหาที่ เกิดขึ้นเป็นสิ่งทำ หายและเป็นโอกาส ที่ดีที่จะแก้ปัญหา ร่วมกัน					/			/					/	/	/		/
สร้างให้ทีมเกิด ความต้องการหา แนวทางใหม่มา แก้ปัญหาเพื่อหา ข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่า เดิม					/			/					/	/	/		/

องค์ประกอบ ภาวะครูผู้นำ ของนักศึกษาครู	Fullan (1994)	Pellicer and Anderson (1995)	Acker-Hocevar and Touchton (1999)	Childs-Bowen and Scrivner (2000)	Neuman and Simmons (2000)	Crowther et al. (2002)	Institute for Educational Leadership (2001)	Harris & Lambert (2003)	York-Barr & Duke (2004)	Ackerman & Mackenzie (2006)	Center for Strengthening the Teaching Profession (2009)	Danielson & Phelps (2008)	Teresa, Jeremy, Katherine & Richard (2010)	Nathan (2011)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554)	ไพฑูริย์ สีนดารัตน์ (2557)
สร้างวิธีการสื่อสาร และการสนทนาใน ทีมอย่างสร้างสรรค์							/				/	/		/	/		
มีวิธีการคิดและการ แก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบเพื่อริเริ่มการ สอน	/				/	/						/	/			/	
มีวิธีการกระตุ้นให้ กลุ่มร่วมแสดง ความคิดเห็นและ เหตุผล			/		/		/				/	/	/	/	/		
ใช้กลยุทธ์ส่งเสริม และเสริมแรงให้ทีม เกิดการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง	/		/		/	/						/	/	/			/
มั่นใจในการ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และ มุมมองใหม่ๆ ทาง การศึกษา เพื่อ นำไปปฏิบัติในชั้น เรียน							/			/		/	/	/	/	/	/

องค์ประกอบ ภาวะครูผู้นำ ของนักศึกษาครู	Fullan (1994)	Pellicer and Anderson (1995)	Acker-Hocevar and Touchton (1999)	Childs-Bowen and Scrivner (2000)	Neuman and Simmons (2000)	Crowther et al. (2002)	Institute for Educational Leadership (2001)	Harris & Lambert (2003)	York-Barr & Duke (2004)	Ackerman & Mackenzie (2006)	Center for Strengthening the Teaching Profession (2009)	Danielson & Phelps (2008)	Teresa, Jeremy, Katherine & Richard (2010)	Nathan (2011)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554)	ไพฑูริย์ สินดารัตน์ (2557)
เชื่อมั่น ประสบการณ์ของ ตนเองและทีมว่า สามารถพัฒนาได้								/			/	/		/	/	/	/
มีความกล้า เพื่อที่จะเรียนรู้ ริเริ่มและเป็น แบบอย่างทางการ สอน		/			/	/		/	/	/		/	/	/			/
ทำงานเป็นทีมเพื่อ ส่งเสริมและ พัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียน			/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/
สร้างเครือข่ายกับ บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง และ ชุมชน เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียน						/				/						/	/
ปรับตัวให้ทันการ เปลี่ยนแปลงของ สังคมและคาดการณ์ อนาคต	/							/					/	/		/	/
มีวิธีการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาตนเองและ ปรับปรุงการสอน อย่างต่อเนื่อง	/			/		/	/			/		/	/			/	/

องค์ประกอบ ภาวะครูผู้นำ ของนักศึกษาครู	Fullan (1994)	Pellicer and Anderson (1995)	Acker-Hocevar and Touchton (1999)	Childs-Bowen and Scrivner (2000)	Neuman and Simmons (2000)	Crowther et al. (2002)	Institute for Educational Leadership (2001)	Harris & Lambert (2003)	York-Barr & Duke (2004)	Ackerman & Mackenzie (2006)	Center for Strengthening the Teaching Profession (2009)	Danielson & Phelps (2008)	Teresa, Jeremy, Katherine & Richard (2010)	Nathan (2011)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554)	ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2557)
ใช้ภาวะผู้นำผลักดัน การเปลี่ยนแปลงการ สอนและการพัฒนา วิชาชีพ								/					/			/	/

จากตาราง 2.2 ภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูประกอบด้วย 14 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) สร้างความเชื่อมั่นในทีมว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะ
แก้ปัญหาร่วมกัน
 - 2) สร้างให้ทีมเกิดความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม
 - 3) สร้างวิธีการสื่อสารและการสนทนาในทีมอย่างสร้างสรรค์
 - 4) มีวิธีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบเพื่อริเริ่มการสอน
 - 5) มีวิธีการกระตุ้นให้กลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็นและเหตุผล
 - 6) ใช้กลยุทธ์ส่งเสริมและเสริมแรงให้ทีมเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
 - 7) มั่นใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และมุมมองใหม่ๆ ทางการศึกษา เพื่อ
นำไปปฏิบัติในชั้นเรียน
 - 8) เชื่อมมั่นประสบการณ์ของตนเองและทีมว่าสามารถพัฒนาได้
 - 9) มีความกล้าเพื่อที่จะเรียนรู้ ริเริ่มและเป็นแบบอย่างทางการสอน
 - 10) ทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 11) สร้างเครือข่ายกับบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
ของผู้เรียน
 - 12) ปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและคาดการณ์อนาคต

- 13) มีวิธีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง
- 14) ใช้ภาวะผู้นำผลักดันการเปลี่ยนแปลงการสอนและการพัฒนาวิชาชีพ

1.4 แนวทางการประเมินระดับภาวะผู้นำ

การประเมินระดับภาวะผู้นำนั้นสามารถทำได้ทุกช่วงเวลาของการพัฒนาและควรประเมินวัดระดับภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องด้วยเหตุผลหลักคือ การทราบข้อมูลอยู่ตลอดเวลาว่าระดับภาวะผู้นำอยู่ในจุดใดและต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาอีกหรือไม่เพื่อให้การพัฒนาประสบความสำเร็จดังที่มุ่งหวัง อีกทั้งความเป็นผู้นำที่ได้รับการพัฒนาไปแล้วอาจไม่อยู่คงทนหรือช่วยให้ผู้นำรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ตลอดเวลา ส่งผลให้การรักษาระดับภาวะผู้นำที่เหมาะสมเพื่อคงไว้ซึ่งความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องพิจารณาข้อมูลการประเมินระดับภาวะผู้นำประกอบอย่างต่อเนื่องเพราะข้อมูลเหล่านี้ที่สามารถบ่งชี้ได้ว่าถึงเวลาหรือได้เวลาต้องพัฒนาผู้นำแล้วหรือยัง (พัชรา วาณิชวสิน, 2560)

ส่วนใหญ่การประเมินระดับภาวะผู้นำสามารถประเมินได้สามช่วงเวลาตลอดกระบวนการพัฒนาผู้นำดังที่ The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1994 อ้างใน พัชรา วาณิชวสิน, 2560) ได้กล่าวไว้ว่า การออกแบบการประเมินภาวะผู้นำควรตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำในช่วงเวลาหลากหลายเหมาะสมและทันเวลา

การประเมินระดับภาวะผู้นำในแต่ละช่วงระยะเวลานั้นสามารถสรุปรายละเอียดการประเมินได้ดังต่อไปนี้

1) การประเมินระดับภาวะผู้นำก่อนการพัฒนา ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อประเมินระดับภาวะผู้นำก่อนเริ่มการพัฒนาว่าภาวะผู้นำเป็นแบบไหน ตอบโจทย์แล้วหรือไม่ และอยู่ในระดับใด โดยการวิเคราะห์จากผลงาน บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ศักยภาพที่มีตามกรอบสมรรถนะภาวะผู้นำที่องค์กรกำหนดขึ้นมา เพื่อช่วยพัฒนาผู้นำให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรให้มากที่สุด ตัวอย่างการประเมินก่อนการพัฒนาเช่น การสังเกต ช่วยให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรมและทัศนคติของผู้นำ การสัมภาษณ์ช่วยให้ทราบถึงความต้องการการเรียนรู้ที่จำเป็นหรือความคาดหวังที่มีต่อการพัฒนา การสนทนากลุ่มช่วยตัดสินใจรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสม เป็นต้น

2) การประเมินระดับภาวะผู้นำระหว่างการพัฒนา ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนาภาวะผู้นำจากระดับภาวะผู้นำในสภาพจริงเทียบกับความคาดหวังว่ามีพัฒนาการหรือไม่ อย่างไร และควรปรับวิธีการพัฒนาอีกหรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาผู้นำบรรลุตามผลลัพธ์ที่ต้องการและ/หรืออย่างน้อยสอดคล้องกับสภาพการที่เกิดขึ้น รวมทั้งตรวจสอบว่ามีการพัฒนาภาวะผู้นำไปในทิศทางที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรกหรือไม่ ถ้าไม่ก็จะได้ปรับเปลี่ยนการพัฒนาให้เหมาะสม

และพัฒนาไปในทิศทางที่กำหนดไว้ได้ ตัวอย่างการประเมินระหว่างการพัฒนาเช่น การสังเกต ช่วยให้ เห็นระดับการพัฒนาทักษะ การสัมภาษณ์ช่วยให้ทราบแนวทางการประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียน การสนทนา กลุ่มช่วยให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างการพัฒนา เป็นต้น

3) การประเมินระดับภาวะผู้นำหลังการพัฒนา ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อประเมินระดับภาวะ ผู้นำหลังการพัฒนาแล้วว่า ภาวะผู้นำเป็นแบบไหน ตอบโจทย์แล้วหรือไม่ และอยู่ในระดับใดเมื่อเทียบกับผลการประเมินระดับภาวะผู้นำก่อนการพัฒนา เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างก่อนและหลังการพัฒนาภาวะผู้นำ รวมทั้งตรวจวัดความสำเร็จที่ได้รับจากการพัฒนาภาวะผู้นำที่จะทำลงไป ตัวอย่าง การประเมินหลังการพัฒนาเช่น การสังเกตหลังการพัฒนาช่วยให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และทัศนคติของผู้นำ การสัมภาษณ์ช่วยให้ทราบถึงประสบการณ์การเรียนรู้และความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนา การสนทนากลุ่มช่วยให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการ ประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้ เป็นต้น

The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1994 อ้างใน พิศรา วาณิชวดีน, 2560) ได้นำเสนอแนวทางการประเมินระดับภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1) ตรวจสอบผลการพัฒนาภาวะผู้นำจากมุมมองหลากหลาย ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้นำจะมีมุมมองเกี่ยวกับผู้นำที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งจะมีการวัดระดับภาวะผู้นำก่อนเริ่มพัฒนาและวัดระดับซ้ำอีกครั้งหลังพัฒนาว่าผู้นำเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร หลังกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเสร็จสิ้นโดย ตรวจสอบผ่านมุมมองของผู้จัดการพัฒนาและผู้เข้ารับการพัฒนา เพราะการได้ทราบภาพรวมของ ภาวะผู้นำนับเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การออกแบบการประเมินมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2) ประเมินการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งการพัฒนาความสามารถของผู้นำนั้นต้องใช้การเปลี่ยนแปลงหลักหลายประเภท การทำความเข้าใจว่า การพัฒนาแบบไหนที่ส่ง ผลดีและตรงจุดไหนที่ส่งผลที่คาดไม่ถึงจึงเป็นสิ่งสำคัญในการออกแบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ เพราะผู้นำแต่ละคนพร้อมที่จะเรียนรู้ หรือเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาที่ต่างกัน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ต้อง ออกแบบการประเมินให้สามารถตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงเมื่อเกิดขึ้นได้โดยการเปลี่ยนแปลงที่ สังเกตเห็นได้รวมถึงความรู้ ความตระหนักรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ผลงานผู้นำหรือผลงานทีมที่ ดีขึ้นและการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

3) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เพราะไม่มีวิธีใดที่สมบูรณ์แบบที่สุดแต่ละ วิธีล้วนมีข้อดีและข้อเสียในตัวเอง การออกแบบการประเมินที่ใช้วิธีการหลากหลายจะสามารถ เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลต่างๆ และสามารถนำเสนอความรู้สึกที่เข้าใจได้ถึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4) มองดูการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะๆเพราะบ่อยครั้งที่การพัฒนาภาวะผู้นำมีผลลัพธ์ ทั้งในระยะสั้นระยะกลางและระยะยาว การจำกัดการประเมินอยู่เพียงแค่ปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการ

พัฒนาหลังการพัฒนาหรือระยะเวลา 30 วันหลังการพัฒนาอาจไม่ค่อยมีประสิทธิภาพมากพอที่จะบอกถึงผลการพัฒนาได้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงใช้เวลานานกว่านั้นบางครั้งอาจมีบางช่วงเวลาด้วยซ้ำที่ผลงานลดลงในขณะที่ผู้นำกำลังเรียนรู้และฝึกฝนการใช้ทักษะใหม่ๆ ซึ่งบ่งบอกไม่ได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ เพราะถ้าบอกเพียงผลลัพธ์ระยะสั้น การพัฒนานั้นอาจไม่ช่วยให้เห็นถึงผลลัพธ์ระยะยาวที่มีนัยสำคัญหรืออาจเสียโอกาสเรียนรู้วิธีการเพิ่มผลลัพธ์ในระยะยาวที่มีนัยสำคัญมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการออกแบบการประเมินควรตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาที่หลากหลายเหมาะสมและทันเวลา

5) ประเมินการเปลี่ยนแปลงในระดับที่แตกต่าง ถึงแม้ว่าการพัฒนาจะเน้นไปที่ตัวผู้นำ แต่องค์กรก็คาดหวังว่า การพัฒนานั้นจะส่งผลดีต่อทีม องค์กรและชุมชนหรือนอกเหนือจากนั้นด้วย การจำกัดการประเมินอยู่เพียงแค่การเปลี่ยนแปลงของผู้นำเท่านั้นไม่สามารถสร้างความชัดเจนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะวัดประเภทการเปลี่ยนแปลงและวิเคราะห์ความเชื่อมโยงเพื่อจะได้เข้าใจว่า ทำไมการพัฒนานั้นได้ผลหรือไม่ได้ผลตามที่คาดหวังเอาไว้

6) ใช้กลุ่มควบคุมเพื่อเปรียบเทียบ การใช้กลุ่มควบคุมเพื่อเปรียบเทียบช่วยให้ความมั่นใจว่า การเปลี่ยนแปลงที่พบเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาภาวะผู้นำที่จัดทำขึ้นไม่ได้เกิดจากตัวแปรอื่นๆ การหากกลุ่มควบคุมที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำมาเปรียบเทียบผลจึงมีประโยชน์มาก เพราะถ้าการพัฒนาที่มีความแตกต่างระหว่างสองกลุ่มและกลุ่มที่เข้ารับการพัฒนามีการเปลี่ยนแปลงมากกว่า กลุ่มควบคุมก็สามารถสรุปผลการพัฒนาได้ว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นผลมาจากการพัฒนาภาวะผู้นำที่จะทำขึ้นมานั่นเอง

7) ใช้การออกแบบตามช่วงระยะเวลาเพื่อเปรียบเทียบ บางครั้งการใช้กลุ่มควบคุมก็เป็นเรื่องที่ทำได้ยาก อาจใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้ารับการพัฒนามาก่อนเข้ารับการพัฒนาซึ่งจะทำให้เห็นถึงแนวโน้มของการพัฒนาตามช่วงระยะเวลาและนำมาเปรียบเทียบกับแนวโน้มที่เกิดขึ้นระหว่างและหลังการพัฒนาเสร็จสิ้น トラบเท่าที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ระหว่างช่วงระยะเวลาการพัฒนานั้น ก็อาจบ่งบอกได้ว่า ความแตกต่างตามช่วงระยะเวลาเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาภาวะผู้นำที่จะทำลงไป

พัชรา วาณิชวสิน (2560) ได้กล่าวถึง วิธีการประเมินระดับภาวะผู้นำ ซึ่งมีอยู่หลากหลายวิธี และวิธีเหล่านี้สามารถใช้ได้ในทุกช่วงระยะเวลาขึ้นอยู่กับการประยุกต์ใช้ที่เหมาะสม ซึ่งการประเมินอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ผู้นำสามารถรักษาไว้ซึ่งความเป็นผู้นำที่ดีและมีคุณภาพได้ โดยวิธีที่ได้รับความนิยมและใช้กันอย่างแพร่หลายมีดังนี้คือ

1) การประเมินแบบ 360 องศา (360 Degree Feedback) เป็นเครื่องมือช่วยให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำจากหลากหลายมุมมองของผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้า ลูกน้อง เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร โดยอาจใช้ประเมินระดับภาวะผู้นำก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา หรือหลังการพัฒนาก็ได้ ซึ่งวิธีการประเมินแบบนี้ช่วยนำเสนอข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความสามารถด้านภาวะผู้นำของผู้เข้ารับการพัฒนา จุดเน้นของการประเมินแบบนี้คือ ได้ข้อมูลจากหลากหลายมุมมองที่มีต่อตัวผู้นำ ซึ่งมีข้อดีตรงที่การได้รับทราบระดับภาวะผู้นำที่เป็นจริงจากมุมมองที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทราบอิทธิพลการเป็นผู้นำที่มีผลต่อผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามการประเมินแบบนี้มีข้อเสียตรงที่การได้รับทราบข้อมูลที่มากเกินไปไม่สามารถนำมาแก้ไขปรับปรุงการเป็นผู้นำได้ทั้งหมด อีกทั้งข้อมูลที่ได้มีแต่ผลการใช้ภาวะผู้นำแต่ไม่มีวิธีแก้ไข

2) การประเมินแบบสะท้อนประสบการณ์ (Reaction) เป็นเครื่องมือช่วยให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำจากมุมมองผู้นำที่สะท้อนประสบการณ์จากการพัฒนาภาวะผู้นำ ผ่านการคิดเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ การพูดคุยแลกเปลี่ยนหลังเข้ารับประสบการณ์ การสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้หรือการทบทวนหลังลงมือปฏิบัติ ซึ่งการสะท้อนประสบการณ์มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและการได้มีส่วนร่วมในกระบวนการสะท้อนประสบการณ์ จะช่วยมองย้อนกลับไปดูการกระทำและเห็นกระบวนการคิดได้ จุดเน้นของการประเมินแบบนี้คือ การกระทำของผู้นำที่ทาลงไปแล้วเพื่อวิเคราะห์สิ่งที่ทำได้ผลและไม่ได้ผลซึ่งมีข้อดีตรงที่การได้เห็นความเชื่อมโยงภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่ได้ผลมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการระมัดระวังที่จะไม่ทำผิดพลาดซ้ำอีก อย่างไรก็ตาม การประเมินแบบนี้มีข้อเสียตรงที่ผู้นำต้องมีทักษะในการสะท้อนประสบการณ์ ไม่เช่นนั้นจะมองไม่เห็นภาพการเป็นผู้นำแต่ไปเห็นด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องแทน อีกทั้งผู้นำอาจคิดเข้าข้างตัวเองว่าสภาพแวดล้อมต่างหากที่เป็นปัญหาไม่ใช่ตัวผู้นำ ถ้าเป็นแบบนี้ก็ไม่สามารถสะท้อนให้เห็นภาพผู้นำที่เป็นจริงได้

3) การประเมินผ่านการสังเกต (Observation) เป็นเครื่องมือช่วยให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำผ่านการสังเกตการนำในสถานการณ์ต่างๆ การสังเกตดังกล่าวช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพในรูปแบบบันทึกภาคสนามหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ทำให้ทราบถึงความรู้ พฤติกรรมและทัศนคติ วิธีประเมินแบบนี้จะใช้การสังเกตการกระทำของผู้นำว่า ความเป็นผู้นำมีประสิทธิภาพอย่างไร ความเป็นผู้นำช่วยให้ผู้นำได้รับผลลัพธ์ตามที่ต้องการหรือไม่ และความเป็นผู้นำส่งผลอย่างไรต่อผู้ที่ผู้นำปฏิสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องด้วย ด้วยวิธีนี้ ผู้นำจะได้รับทราบข้อมูลถึงการเป็นผู้นำของตัวเองผ่านสายตาของผู้สังเกตการณ์ เพื่อให้ได้เห็นอีกมุมมองหนึ่งเปรียบเสมือนเป็นกระจกเงาสท้อนความเป็นผู้นำในการทำงาน การสังเกตพฤติกรรมของผู้นำในระหว่างทำงานเช่นนี้ ช่วยให้เห็นพฤติกรรมสำคัญของการเป็นผู้นำได้ จุดเน้นของการประเมินแบบนี้คือ การติดตามและเฝ้าดูพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางสายตาผู้อื่นเพื่อเป็นกระจกเงาสท้อนถึงความเป็นผู้นำเมื่อไปทำงานจริง ซึ่งมีข้อดีตรงที่การได้เห็นภาพรวม

ของการเป็นผู้นำจริง ได้ตัวอย่างพฤติกรรมและเกิดความเข้าใจถึงที่มาที่ไปของการแสดงพฤติกรรม ผู้นำในสถานการณ์นั้นๆนั้นอย่างไรก็ตามการประเมินแบบนี้มีข้อเสียตรงที่ว่าไม่ได้ข้อมูลที่ต้องการ เนื่องจากไม่เกิดเหตุการณ์ในเวลาที่ต้องการหรือในเวลาที่เกิด รวมทั้งผู้นำไม่กล้าแสดงพฤติกรรม ผู้นำแท้จริงเพราะรู้ว่าถูกจับตามองอยู่

4) การประเมินผ่านการสัมภาษณ์ (Interviews) เป็นเครื่องมือช่วยให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำผ่านการพูดคุยแบบมีโครงสร้าง หรือไม่มีโครงสร้างก็ได้ วิธีการแบบนี้เป็นการพูดคุยกับผู้นำเพื่อขอข้อมูลเกี่ยวกับสถานะการเป็นผู้นำว่าเป็นอย่างไร มีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้นำได้ให้ข้อมูลจำเป็นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวัดระดับภาวะผู้นำ และนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมต่อไป จุดเน้นของการประเมินแบบนี้คือ ข้อมูลจากการพูดคุยสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้นำ ซึ่งมีข้อดีตรงที่การได้รับข้อมูลเชิงลึกและเชิงปฏิบัติจริงจากคนทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ อย่างไรก็ตาม การประเมินแบบนี้มีข้อเสียตรงที่ถ้าวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์ไม่ชัดเจนอาจทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ชัดเจน รวมทั้งคำตอบที่ได้รับอาจไม่ใช่คำตอบที่แท้จริงก็ได้

5) การประเมินผ่านการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นเครื่องมือช่วยให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพและหรือรับฟังความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำจากทีมผู้นำทีมทำงานหรือกลุ่มสนทนา โดยปกติการสนทนากลุ่มนี้จะมีจำนวนคนประมาณ 6 ถึง 10 คนที่มีประสบการณ์คล้ายคลึงกันและ/หรือมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับผู้นำ การประเมินแบบนี้จะใช้การสนทนากับกลุ่มที่เข้ามาให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้นำโดยมีผู้นำการสนทนาคอยควบคุมประเด็นการสนทนาเพื่อสร้างความเข้าใจมุมมองของผู้นำหรือผู้เกี่ยวข้องกับผู้นำเพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำ อย่างไรก็ตามผู้นำการสนทนาจะต้องสร้างบรรยากาศการสนทนาให้รู้สึกปลอดภัยที่จะเปิดเผยข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับผู้นำและการนำเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำได้จริง จุดเน้นของการประเมินแบบนี้คือ ข้อมูลจากการพูดคุยที่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้นำในภาพรวมจากกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีข้อดีตรงที่ ได้รับข้อมูลเชิงลึกหลากหลายด้านและข้อมูลเชิงปฏิบัติจากมุมมองของผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ อย่างไรก็ตามการประเมินแบบนี้มีข้อเสียตรงที่ภาพบรรยากาศการพูดคุยสนทนาไม่ปลอดภัยก็อาจไม่กล้าให้ข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้นำ

6) การประเมินผ่านเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำต่างๆ (Leadership Instruments) เป็นเครื่องมือตรวจสอบความเป็นผู้นำในรูปแบบเอกสารที่ช่วยให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำผ่านแบบประเมินภาวะผู้นำรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถ ความพร้อม บุคลิกภาพ ประเภทและรูปแบบของการนำ เป็นต้น อีกทั้งเป็นวิธีที่จะช่วยเพิ่มความตระหนักรู้คือ การทำแบบสอบถามและตรวจสอบผลการประเมินตัวเอง อย่างไรก็ตามหากจะใช้แบบประเมินตัวเองเพื่อตรวจสอบระดับภาวะผู้นำ ควรขอข้อมูลป้อนกลับจากผู้อื่นที่เกี่ยวข้องด้วย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของระดับภาวะผู้นำ

จากมุมมองที่แตกต่าง เพื่อช่วยให้เห็นภาพรวมของผู้นำชัดเจนและถูกต้องมากยิ่งขึ้น จุดเน้นของการประเมินแบบนี้คือ ข้อมูลจากเอกสารที่ผู้นำหรือผู้อื่นคิดว่าผู้นำเป็นเช่นนั้นซึ่งมีข้อดีตรงที่ผู้นำรู้สึกเป็นส่วนตัวควบคุมได้และได้รับทราบข้อมูลภายหลังได้โดยไม่ต้องเผชิญหน้ากับผู้ให้ข้อมูล อย่างไรก็ตามการประเมินแบบนี้มีข้อเสียตรงที่อาจมีการให้ข้อมูลที่ไม่เป็นความจริง เนื่องจากต้องการป้องกันตัวเองหรือมีอคติส่วนตัวเพื่อให้ผลออกมาเชิงบวกหรือเชิงลบมากกว่าการให้ข้อมูลที่แท้จริง

สรุปได้ว่า การประเมินระดับภาวะผู้นำในแต่ละช่วงระยะเวลานั้นสามารถประเมินก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนาเพื่อช่วยให้เห็นภาพรวมของการพัฒนาการของผู้นำอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การต่อยอดหรือปรับปรุงแก้ไขการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและช่วยเพิ่มประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมถึงช่วยสร้างความตระหนักรู้ในความเป็นผู้นำให้กับผู้นำและนำไปสู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อไป ประกอบกับการรับทราบข้อมูลที่ถูกต้องและแม่นยำของผู้นำและนำข้อมูลที่มีประโยชน์เหล่านั้นกลับไปใช้ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีคุณภาพยิ่งขึ้น ด้วยการใช้แนวทางการประเมินที่หลากหลายอย่างเป็นระบบ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวทางการประเมินแบบสะท้อนประสบการณ์ (Reaction) การประเมินผ่านการสังเกต (Observation) การประเมินผ่านการสัมภาษณ์ (Interviews) การประเมินผ่านการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการประเมินผ่านเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำ (Leadership Instruments) ในกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้น ประกอบกับแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Theory) และแนวคิดการสืบเสาะแบบร่วมมือ (Collaborative Inquiry) รวมทั้งแนวคิดการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังจะกล่าวถึงในลำดับต่อไป

การเสริมสร้างให้นักศึกษาครูเกิดภาวะครูผู้นำนั้น จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการที่ช่วยให้นักศึกษาครูมีความเข้มแข็งในวิชาชีพ เกิดความภาคภูมิใจ และเกิดพลังที่สามารถแสดงคุณลักษณะและพฤติกรรมซึ่งเป็นผลต่อการเปลี่ยนแปลงตนเองสู่การเป็นครูผู้นำทางการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูขึ้น เพื่อเป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนมุมมองภายในตนเองของนักศึกษาครูให้แสดงออกของการมีภาวะครูผู้นำซึ่งในกระบวนการปรับเปลี่ยนนั้นจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการทำงานเพื่อแสวงหาความรู้ร่วมกัน

ในการนี้ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Theory) เป็นแนวคิดในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ภายในปัจเจกบุคคลหรือการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล อีกทั้งแนวคิดการสืบเสาะแบบร่วมมือ (Collaborative Inquiry Concept) เป็นแนวคิดในการพัฒนากระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยการเน้นพื้นที่

ทางสังคมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาความรู้เพื่อสร้างความหมายใหม่และการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานของบุคคล ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาทั้งสองแนวคิดดังกล่าว เพื่อนำมาพัฒนาสู่แนวคิดใหม่ ในการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างการมีภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง กับทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าว ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Theory)

2.1 ความหมายของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Theory) เป็นทฤษฎี ที่เสนอหลักการสำคัญของการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเอง โดยให้ได้รับการ ทำทายต่อโลกทัศน์ของตนเอง และในที่สุดก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงระบบคุณค่าและโลกทัศน์โดย ประสบการณ์ตรงของตนเอง ซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงนั้นมีแนวคิดที่เน้นทั้งความเป็น ปัจจุบันนั้นนำเสนอโดย Maslow ที่มีหลักการสำคัญอยู่ที่การเน้นการเปลี่ยนแปลงระดับตัวบุคคล ในขณะที่ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเน้นสังคมนั้นนำเสนอโดย Paulo Freire โดยจะเน้นไปที่ การเปลี่ยนแปลงระดับสังคม ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการเปลี่ยนแปลงทั้งสองระดับนี้มีความเชื่อมโยง สัมพันธ์กัน ดังที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการอีกหลายท่าน ดังนี้

Taylor (2000) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของบุคคลจากภายในมีสาเหตุมาจากการเรียนรู้ โดยหลักการสำคัญของการเปลี่ยนแปลงจากภายในอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ของบุคคล ซึ่งมี 3 ประการคือ การเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อ (Belief) การเปลี่ยนแปลงมโนทัศน์ (Concept) และ การเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ อารมณ์ และความรู้สึก (Emotion)

O'Sullivan (2003) กล่าวว่า การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเป็นการเรียนรู้ของบุคคลที่ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางความคิด อารมณ์ และความรู้สึก โดยการเปลี่ยนแปลงของบุคคล มาจากการที่บุคคลมีความรู้ความเข้าใจในตนเอง จากการวิเคราะห์ประสบการณ์ร่วมกับ สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ รวมถึงความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับบุคคล และบริบทของชุมชน และสังคม ทางเลือกหรือทางออกของบุคคลจากสภาพที่เป็นปัญหา และการตัดสินใจเพื่อนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงที่มีความเหมาะสมของบุคคล

King (2005) กล่าวว่า การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเป็นการเรียนรู้บนพื้นฐาน กระบวนการเรียนรู้ของบุคคลจากปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยงกันระหว่างบุคคลและสังคม การตีความและ การแปลความหมายจากความขัดแย้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก การเปลี่ยนแปลงจากปัญหา หรือความไม่พึงพอใจในสภาพการณ์ที่เป็นอยู่

จากรุพรรณ กุลดิลก (2552) ได้กล่าวถึง กระแสการศึกษาทั่วโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่ ความเข้าใจใหม่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความพร้อมที่จะเข้าใจคุณค่าด้านในของมนุษย์ โดยเฉพาะในตนเอง

อันเป็นที่มาของ การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ที่เน้นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเข้าใจใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นได้จากความพร้อมด้วยเหตุปัจจัยของแต่ละคนอย่างเป็นธรรมชาติ

จุมพล พุทธาทิชาวิน (2552) กล่าวถึง การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงว่า เป็นเป้าหมายของการเรียนรู้ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานอย่างลึกซึ้ง ทั้งการเปลี่ยนแปลงภายในตน การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และการเปลี่ยนแปลงภายในสังคม

วิจารณ์ พานิช (2558) กล่าวว่า การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงหมายถึง การเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงกรอบความคิดที่มีปัญหาหรือยังไม่ลงตัวโดยทำให้ครอบคลุมมากขึ้น แยกแยะมากขึ้น ผ่านการใคร่ครวญไตร่ตรองมากขึ้น เปิดกว้างมากขึ้น และมีพื้นฐานทางอารมณ์ที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตเรื่อยไป ซึ่งกลไกการเรียนรู้นั้นประกอบด้วย การทบทวนความรู้เดิม เรียนรู้ความหมายใหม่ เปลี่ยนแปลงความหมายเดิมและเปลี่ยนแปลงกรอบของการให้ความหมาย

แนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นทฤษฎีที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทั้งการเปลี่ยนแปลงในระดับตัวบุคคลและระดับสังคม โดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากกระบวนการทางความคิด ความเชื่อตลอดจนกระบวนการทางความรู้สึกและอารมณ์ ซึ่งในการศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงจากประสบการณ์ของปัจเจกบุคคล จึงได้ศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานแนวคิดของแจ๊ค มาซิโรว์ (Jack Mezirow) ดังนี้

2.2 แนวคิดของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้เริ่มใช้ในปี ค.ศ.1978 โดย แจ๊ค เมซิโรว์ (Jack Mezirow) แห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ซึ่งเมซิโรว์ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ว่าหมายถึง การเรียนรู้ที่เปลี่ยนกรอบการอ้างอิง (frame of reference) เดิมที่ไม่ชัดเจน ไปสู่กรอบการอ้างอิงที่ใหญ่ขึ้น กว้างขึ้น ลึกซึ้ง สามารถแยกแยะความแตกต่างได้ สามารถสะท้อนและนำเสนอภาพความรู้สึกนึกคิดได้มากขึ้น รวมถึงรู้สึกว่าการรอบนี้สามารถรับกับการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้นและถูกต้องมากขึ้น (Mezirow, 2003) ตลอดจนมีความพร้อมทางอารมณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงได้ และสามารถใคร่ครวญได้ดีขึ้น ทำให้เรามีความเชื่อและทัศนคติที่เป็นจริง และชี้้นำการกระทำที่เหมาะสมขึ้น (Mazirow, 2000) กรอบอ้างอิงจึงเป็นโครงสร้างของความเชื่อเบื้องต้นของบุคคล (Structure of Assumptions) เป็นตัวกำหนดกรอบการคิดของบุคคลและเมื่อกรอบความคิดเป็นเช่นใด แนวทางการกระทำก็จะเป็นอย่างนั้น ทฤษฎีนี้จึงเกี่ยวข้องและครอบคลุมกับการมีมโนภาพแห่งตนเชิงบวกและเห็นคุณค่าของตนเอง หัวใจของทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงนี้อยู่ที่การเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แต่ต้องเป็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากภายในและเป็น การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่าซึ่งทำให้บุคคลเลือกที่ตัดสินใจในตนเอง ทฤษฎีอ้างอิงหลายทฤษฎีได้

กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อบุคคลหนึ่งว่าเกิดขึ้นเมื่อได้รับการเรียนรู้และการตีความ โดยใช้เหตุผล สะท้อนกลับเชิงวิพากษ์และการอภิปรายเชิงเหตุผล (Taylor, 1998)

การเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงของ Maslow (2000) กล่าวว่า การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงจากภายในที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการกระทำของบุคคล มีขั้นตอนและกระบวนการสำคัญ 3 ประการ คือ

1) การตระหนักถึงปัญหาและความต้องการของบุคคลที่เกิดจากความไม่แน่ใจ ลังเลใจ ในการตัดสินใจแสดงพฤติกรรมหรือความแปลกแยกของบุคคล (Disorienting dilemma) และนำไปสู่การตีความ (Interpret) ประสบการณ์เพื่อทบทวนกรอบความคิดและความเชื่อ (frame of reference) ที่บุคคลยึดถือในบริบทหรือสภาพการณ์ที่เป็นอยู่

2) การคิดวิเคราะห์และประเมินค่า (Critical reflective) ที่จะนำบุคคลไปสู่กรอบความคิดและความเชื่อใหม่ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

3) การเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความเข้าใจจากภายในของบุคคล (Making sense) และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างถาวร

แนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) มีฐานคิดจากทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Theory) และเป็นทฤษฎีที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ (adult learning) สามารถเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะภายในตน ที่อยู่บนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงมุมมองและความหมายต่อโลกและชีวิต ซึ่งมีพัฒนาการมาจากแนวคิดสำคัญ 2 แนวคิด ประกอบด้วย แนวคิดแรกคือ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Theory of social knowledge) (Habermas, 1971 อ้างใน พงศ์รัชต์ธวัช วิวังสุ, 2555) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ผู้ใหญ่มีอิทธิพลมาจากบริบททางสังคม (Social context) ของแต่ละบุคคล โดยการเรียนรู้บนพื้นฐานของแนวความคิดเกี่ยวกับความมีเหตุผล (The concept of rational) ที่จำเป็นจะต้องอาศัยกระบวนการสื่อสารประสบการณ์หรือการถกเถียงเชิงเหตุผล (Argumentation) เพื่อนำบุคคลไปสู่การเปลี่ยนแปลงจากภายในซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะ (Technical: to learn a skill) การเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจ (Communicative: understand knowledge) และการเรียนรู้เพื่อการหลุดพ้นหรือการเปลี่ยนแปลงจากภายใน (Emancipatory: to bring about change) สำหรับแนวคิดที่สองคือ ทฤษฎีการพัฒนาโนธรรมสำนึก (Freire's concept of conscientization) (Freire, 1985 อ้างใน พงศ์รัชต์ธวัช วิวังสุ, 2555) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาโนธรรมสำนึกของผู้ใหญ่ โดยเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นในกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างความตระหนักรู้ถึงความจริง (Conscientization) ในสภาพสังคมที่เป็นอยู่ของบุคคลผ่านการวิเคราะห์จากปัญหาที่เกิดขึ้นของบุคคล (Action reflection) และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Intersubjectivity) รวมถึงการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการค้นหาความจริง (Co-intentionally)

ภาพ 2.1 สังเคราะห์หลักการทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง



การสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงตามภาพ 2.1 สรุปหลักการได้ว่าเป็นการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากภายในของบุคคล โดยการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีการปรับกรอบความคิดที่เคยยึดมั่น เชื้อมั่นที่มีต่อสิ่งต่างๆ รอบตัวในแง่มุมมองที่ต่างไปจากเดิมกับการปฏิบัติของตนเอง โดยการเรียนรู้จากการตระหนักถึงปัญหา การแลกเปลี่ยนด้วยการวิพากษ์เชิงวิเคราะห์ประสบการณ์ การตีความประสบการณ์เพื่อทบทวนกรอบความคิดและความเชื่อที่ยึดถือ อีกทั้งการใคร่ครวญเพื่อตรวจสอบและทบทวนสถานการณ์ที่เป็นปัญหา และการสนทนาเชิงเหตุผลเพื่อเกิดความเข้าใจและค้นหาข้อสรุปเพื่อการเปลี่ยนแปลงและใช้เป็นแนวปฏิบัติใหม่ต่อไป

2.3 องค์ประกอบของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงนี้ประกอบด้วย องค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนกรอบอ้างอิงตามทัศนะของเมสิโรว์ (Taylor, 1998) ได้แก่

1) ประสบการณ์ (Experience) เมสิโรว์มองว่า ประสบการณ์เป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดความเชื่อของบุคคล การเรียนรู้เป็นผลมาจากการที่บุคคลเข้าใจในประสบการณ์เดิมที่บุคคลย้อนกลับไปสังเกตหรือทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น และนำสิ่งที่เกิดขึ้นหรือประสบการณ์เดิมดังกล่าวกลับมาคิดพิจารณาไตร่ตรองร่วมกัน ทำให้เกิดความคิดรวบยอดหรือสมมติฐานต่างๆ ในสิ่งที่ผ่านมาและนำความคิดหรือสมมติฐานดังกล่าวไปทดลองหรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ ดังนั้นการเรียนรู้โดยการใช้ประสบการณ์ผ่านการทบทวนประสบการณ์ (Reflection) และนำไปสู่การกระทำ (Action) ที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล ซึ่งการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์ผ่านการสื่อสารหรือการถกเถียงเชิงเหตุผล (Dialogue) ที่เกิดจากกิจกรรมกลุ่มจะทำให้บุคคลสามารถสะท้อนความคิด (Reflective) และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตนเองได้อย่างรวดเร็ว

2) การใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ (Critical reflection) เมสิโรว์ถือว่าการใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณเป็นหัวใจในกระบวนการของการปรับเปลี่ยนกรอบอ้างอิงหรือกระบวนการทัศน์ และมีความสำคัญทั้งในกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติ หรือการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา และการเรียนรู้เพื่อการสื่อสาร การตีความ และแปลความหมายที่เกิดขึ้นในการสื่อสาร Marriem (2004) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ ดังนี้

2.1) เป็นการตรวจสอบสถานการณ์หรือการทบทวนสภาพการณ์ที่สร้างความไม่พึงพอใจและสถานการณ์ที่เป็นปัญหา (Content reflection)

2.2) เป็นการตรวจสอบปัญหาและการหาแนวทางหรือทางเลือกในการแก้ไขปัญหาจากสภาพการณ์ที่เป็นจริงของบุคคล (Process reflection)

2.3) เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้วยการสื่อสารระหว่างบุคคล การเสวนา หรือการอภิปรายหรือการถกเถียงเชิงเหตุผล (Dialogue) เพื่อทำความเข้าใจและค้นหาข้อสรุปของ ปัญหาที่จะนำไปสู่การหลุดพ้นจากสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาที่เป็นอยู่ของบุคคล (Critical reflection or Premise reflection)

3) การสนทนาเชิงเหตุผล (Rational discourse) เป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดที่จะทำให้ เกิดการปรับเปลี่ยนกรอบอ้างอิง เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อสร้างหรือพัฒนากรอบ ความคิดความเชื่อจากการตีความของบุคคลในการพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นบวกและสนับสนุนการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลดังกล่าวจะเป็นผลจาก การสนทนาที่ทำให้บุคคลเข้าใจในข้อเท็จจริง มีเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง มีทักษะที่จำเป็นต่อการ เปลี่ยนแปลงและสามารถที่นำมาประยุกต์ใช้กับตนเองได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการสนทนาเชิงเหตุผลเป็น รูปแบบการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตนเองจากภายใน สำหรับการ สนทนาเชิงเหตุผลดังกล่าวนี้ เป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคลด้วยวิธีการ สนทนา (dialogue) ซึ่งเป็นการสนทนาที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้การฟังอย่างลึกซึ้ง ฟังผู้อื่น เพื่อให้เข้าใจตนเอง และให้ความเคารพในผู้อื่นด้วยการไม่ตัดสิน วิเศษฐ์ วัชวิญญู (มปป.) กล่าวว่า ผลที่ ได้จากการพูดคุยคือ การเกิดการตัดสินใจหรือการตีความอย่างใหม่ รวมถึงเห็นมุมมอง ความเชื่อ และ การให้เหตุผลที่มีความถูกต้องและครอบคลุมมากกว่าเดิม นำไปสู่การเป็นตัวของตัวเองที่เข้มแข็ง ปัจจัยที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของการสนทนาเชิงวิพากษ์คือ การมี “วุฒิภาวะทางอารมณ์” นั่นก็คือทักษะ การสื่อสารและทักษะทางสังคมนั่นเอง

ดังนั้น เมื่อบุคคลสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ แล้วกลับมาใคร่ครวญเกี่ยวกับตนเอง อย่างมีวิจารณญาณ และสามารถสนทนาเชิงเหตุผลอย่างมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ก็จะสามารถทำให้ บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ แบบแผนการให้ความหมาย จนนำไปสู่การเปลี่ยนกรอบอ้างอิงจาก เดิมไปสู่กรอบอ้างอิงใหม่

2.4 ขั้นตอนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

Mazirow (2000) กล่าวถึง การเรียนรู้โดยการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ ซึ่งเป็นกระบวนการ ที่บุคคลปรับเปลี่ยนกรอบแนวความคิดเดิมที่เคยยึดถือมาไปเป็นมโนทัศน์ใหม่ที่มีความครอบคลุม กว่าเดิมซึ่งกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงกรอบอ้างอิงเดิมนั้นอยู่ภายใต้กระบวนการเรียนรู้ 10 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1) การเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่เป็นไปตามมุมมองเดิมของตน (Disorienting dilemma) เป็นขั้นตอนแรกของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยมองว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เริ่มต้นได้

เป็นอย่างดี เมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยากในชีวิตหรือการเกิดความสับสน ซึ่งในขณะที่เริ่มนั้น กระบวนการเรียนรู้จะตามมาได้ง่ายส่งผลให้สามารถเผชิญปัญหาอุปสรรคต่างๆ ได้

2) การตรวจสอบตนเอง (Self-examination) เป็นการตรวจสอบรอบความคิดความเชื่อของตนเอง การยึดถือปฏิบัติของตนเอง เพื่อสร้างความเข้าใจในตนเอง มองเห็นความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคมรอบข้างและมุมมองของตนเองที่มีต่อโลก ซึ่งกระบวนการตรวจสอบตนเองนี้ทำให้เห็นภาพระบบความคิดของตนเองซึ่งเป็นระบบภายในที่แสดงออกสู่ภายนอก

3) การประเมินตนเองอย่างมีวิจารณ์ญาณ (Critical assessment) เป็นการประเมินความเชื่อเบื้องต้นของตนเอง (assumption) และเป็นการประเมินตนเองภายหลังจากการตรวจสอบตนเองด้วยการวิพากษ์วิจารณ์ความเชื่อเบื้องต้น ซึ่งกรอบความเชื่อเบื้องต้นนั้นเป็นตัวกำหนดมุมมองและทัศนคติส่วนบุคคล

4) การยอมรับร่วมกันในประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน (Recognition that others have shared similar transformations) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้มีการติดสื่อสารกับบุคคลอื่น และพบความสัมพันธ์ระหว่างความไม่พอใจกับกระบวนการสู่การเปลี่ยนแปลง เช่น การสนทนา การร่วมวิพากษ์สถานการณ์ต่างๆ กับผู้ที่มีประสบการณ์คล้ายคลึงกัน โดยการใช้ประสบการณ์ปกติที่มีอยู่ในบุคคล นำมาซึ่งความเข้าใจและประสบการณ์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นของการสนทนาหรือการวิพากษ์ ซึ่งเชื่อมโยงต่อเนื่องถึงการวางเป้าหมายในการปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน

5) การค้นหาทางเลือกในบทบาทใหม่ (Explaining option of new behavior) เป็นขั้นตอนที่ค้นหาบทบาท ความสัมพันธ์ และการปฏิบัติใหม่ โดยเกิดขึ้นจากการเข้าใจถึงการยึดถือปฏิบัติของตนเอง กลุ่ม และสถานการณ์ที่เป็นปัญหา แล้วจึงเกิดการค้นหาทางเลือกใหม่ ความสัมพันธ์ใหม่ และการกระทำใหม่เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวทางดำเนินชีวิตที่เคยยึดถือเพื่อความเหมาะสม

6) การวางแผนเพื่อการปฏิบัติ (Planning a course of action) เป็นขั้นตอนการวางแผนเพื่อการกระทำหลังจากการประเมินสถานการณ์และจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

7) การหาความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติตามแผน (Knowledge to implement plans) เป็นขั้นตอนการเตรียมพร้อมในด้านองค์ความรู้เพื่อการปฏิบัติ ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มผู้ร่วมปฏิบัติจะเฝ้าหาความรู้และทักษะในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

8) การทดลองปฏิบัติตามแผน (Tryout of the plan) เป็นขั้นตอนของการทดลองปฏิบัติตามแผนหรือทดลองบทบาทใหม่และประเมินผลย้อนกลับ ซึ่งในขณะที่ปฏิบัติการและหลังจากปฏิบัติการนั้นจะมีการติดตามประเมินผลควบคู่ไปด้วย เพื่อปรับเปลี่ยนให้ทันสถานการณ์เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อแสวงหาองค์ความรู้เพิ่มเติมให้เหมาะสมสำหรับการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้

9) การสร้างความสามารถและความมั่นใจในบทบาทใหม่ (Building confidence in new ways) เป็นขั้นตอนของการสร้างสมรรถนะและความมั่นใจต่อบทบาทใหม่ เมื่อบุคคลหรือกลุ่มได้ปฏิบัติจนเห็นผลสำเร็จแล้ว ความเชื่อมั่นตนเองต่อกรอบความเชื่อใหม่ ทักษะคิดใหม่ กรอบความคิดใหม่และการกระทำใหม่ อีกทั้งความสัมพันธ์กับสังคมรอบข้างหรือผู้เกี่ยวข้องในแนวทางใหม่ที่เกิดขึ้น

10) การบูรณาการจนเป็นวิถีชีวิตใหม่ของตน (Reintegration into life) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการนำโลกทัศน์ใหม่มาเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนเอง หรือการบูรณาการเข้าสู่ชีวิตบนพื้นฐานของมุมมองใหม่ เมื่อความเชื่อมั่นได้เกิดขึ้นบุคคลหรือกลุ่มจะผสมผสานสิ่งใหม่เข้าสู่วิถีชีวิตบนพื้นฐานของแนวคิดใหม่ จนเกิดความยั่งยืนในกระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้น การกระทำใดๆ ในวิถีชีวิตไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาตนเองหรือสังคม จะมีการทบทวนอย่างรอบคอบเป็นขั้นตอนนำไปสู่การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความคิด และการปฏิบัติใหม่ได้ในที่สุด

ต่อมา มีการนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจากภายในของบุคคล ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ คือ (Talor, 2008; Tisdell, 2003; Carter, 2002; Eisen, 2001)

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการรับรู้สถานการณ์ภายในและภายนอกของบุคคลที่นำไปสู่ความต้องการการเปลี่ยนแปลง โดยการเรียนรู้จากการที่บุคคลรับรู้สถานการณ์หรือบริบทเฉพาะที่บุคคลต้องการเปลี่ยนแปลงหรือสภาพการณ์ของความไม่พึงพอใจจากข้อมูลข่าวสาร และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการสื่อสารระหว่างบุคคล

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการทำความเข้าใจความหมายหรือการตีความ การแปลความหมายและการหาข้อสรุปจากการประมวลข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ของบุคคลมาทำความเข้าใจโดยการตีความ การแปลความหมายและหาข้อสรุปจากการวิเคราะห์และประเมินคุณค่าเพื่อพัฒนาเป็นทางเลือกในการเปลี่ยนแปลงของบุคคล

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการตัดสินใจและการทดลองปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจและทดลองปฏิบัติจากทางเลือกที่ผ่านกระบวนการกลั่นกรองมาแล้วจากขั้นตอนที่ 1 และ 2

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินผลการทดลองปฏิบัติ เป็นกระบวนการภายหลังจากที่บุคคลได้ทดลองปฏิบัติและพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์หรือบริบทที่เป็นจริงของตนเอง

ขั้นตอนที่ 5 ขั้นตอนการยืนยันและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการกระทำ เป็นขั้นตอนจากที่บุคคลได้รับผลสะท้อนที่ดีจากการทดลองปฏิบัติ การตรวจสอบและประเมินผล โดยบุคคลจะยึดพฤติกรรมและการกระทำใหม่เป็นพฤติกรรมและการกระทำของตนเอง

2.5 บทบาทของผู้เรียนและผู้สอน

ในการจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ทั้งผู้สอนและผู้เรียนมีบทบาทร่วมกันในการสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ ในบรรยากาศของการศึกษาแบบผู้ใหญ่ ทั้งสองฝ่ายมีหน้าที่ของการสร้างความไว้วางใจ และเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน สร้างความสัมพันธ์ที่อบอุ่น อำนวยความสะดวกซึ่งกันและกัน (Taylor, 2001)

บทบาทของผู้เรียน

เมื่อครูกลายมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน โดยเป้าหมายของการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น บรรทัดฐานของสังคม ผู้เรียนจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้และการสร้างสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ (Cranton, 2006 อ้างในวรรณดี สุทธิสาร, 2560) ผู้เรียนจึงต้องสร้างบรรทัดฐานที่ดีให้เกิดขึ้นในห้องเรียน เช่น ความสุภาพ การยอมรับนับถือในตัวผู้อื่น ความรับผิดชอบที่จะช่วยให้ผู้อื่นให้เกิดการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องพร้อมและยินดีที่จะเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นใหม่อย่างมีพลวัต มีความยืดหยุ่นและมีเป้าหมายก็ช่วยเหลือเพื่อนๆ ผู้เรียนให้สามารถวิพากษ์ฐานคติของตนเองเพื่อเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ โดยช่วยตั้งคำถามและเรียนรู้จากการสื่อสาร ผู้เรียนต้องทำงานความคิดเพื่อให้เกิดการสะท้อนผลเป็นเหตุเป็นผลในฐานคติ ความเชื่อ ค่านิยม ความคิด ความรู้สึก ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการสร้างบทบาทของการสนทนาร่วมกัน ตลอดการวิพากษ์ในหมู่ผู้เรียนสามารถตรวจสอบได้จากการสื่อสาร การตั้งคำถามจะช่วยให้เกิดโอกาสในการสำรวจเหตุการณ์อย่างมีเหตุผลผ่านข้อโต้แย้งและทางเลือกจากมุมมอง ซึ่งเป็นการกำกับการเรียนรู้ภายใต้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน

บทบาทของผู้สอน

Cranton (1996) & Daloz (1999) (อ้างในวรรณดี สุทธิสาร, 2560) เน้นว่าบทบาทของผู้สอน คือ ความตั้งใจที่จะนำผู้เรียนไปสู่การเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง ผู้สอนมีอิทธิพลต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงตามเส้นทางเดินของผู้เรียนในลักษณะของพี่เลี้ยง (Mentor) หรือผู้ที่เปิดประตูสู่การเรียนรู้รวมทั้งเป็นผู้แนะแนวการเดินทางให้กับผู้เรียน สำหรับ Mezirow (1991) ได้อธิบายความแตกต่างระหว่างการสืบทอดถ่ายทอด (Transmission) การดำเนินการ (Transaction) และการสร้างการเปลี่ยนแปลง (Transformation) ไว้ดังนี้ Transmission เป็นการถ่ายทอดความรู้จากครูสู่ผู้เรียน ส่วน Transaction เป็นการดำเนินการติดต่อที่หมายถึงการตระหนักรู้ในคุณค่าแห่งประสบการณ์ของผู้เรียน และเรียนรู้ที่จะค้นหาประสบการณ์ที่ดีที่สุด รวมทั้งการค้นหา สอบถาม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการปฏิสังสรรค์กับผู้เรียนคนอื่นๆ แต่ Transformation เป็นการแสวงหาความรู้ที่มุ่งสู่การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง มักมีขอบเขตอยู่ที่การติดต่อสัมพันธ์กับผู้เรียนขึ้นอยู่กับว่าการจัดการเรียนรู้เห็นอะไรที่อยู่ภายใต้ขอบเขตของการดำเนินการเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้เพียงไร

สอดคล้องกับความคิดของ Stephen D. Brookfield (2000) เรียนรู้ที่จะพิจารณาเพื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงภายใต้การตั้งคำถามหรือออกคำสั่งใหม่ว่าคุณจะคิดอย่างไร ทำอะไร และจะเดินเข้าสู่อาณาจักรของความหมายใหม่ได้อย่างไร อีกด้านหนึ่งของการสะท้อนโดยลำพังไม่เป็นการให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจนกว่ากระบวนการจะเดินทางไปสู่การสะท้อนที่ใช้วิจารณญาณ การตระหนักรู้และการวิเคราะห์เป็นฐานคติที่รองรับการเดินทางไปสู่ความสำเร็จ

ครูต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างเท่าเทียมกัน กลยุทธ์หนึ่งคือ ส่งเสริมกระบวนการที่ทำให้สมาชิกกลุ่มได้ทำบทบาทเชื่อมโยงไปตามทิศทางของการตั้งคำถาม และทำให้มีความมั่นใจในการมีส่วนร่วม ครูต้องส่งเสริมให้มีการตั้งคำถามจากภาพของทัศน์ที่มีต่อโลกที่แตกต่างกัน ครูจำเป็นต้องเป็นผู้ก่อรูปทางความคิดในระหว่างการอภิปราย (Cranton, 2006) บทบาทที่สำคัญของครู คือ การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการคิดที่เป็นอิสระ โดยกำกับให้เกิดการสะท้อนคิดอย่างมีวิจารณญาณของผู้เรียน และสร้างประสบการณ์ในการสนทนา รวมทั้งสร้างความเป็นไปได้ให้เกิดการคิดที่เป็นอิสระ ครูช่วยให้ผู้เรียนได้มีการประเมินเรื่องราวโดยใช้เหตุผลมากกว่าการยอมรับในกระบวนทัศน์และโลกทัศน์ตามพื้นฐานความเชื่อของตน บทบาทของครูคือส่งเสริมให้เกิดการค้นหาความรู้ความจริงตลอดเส้นทางของการเรียนรู้ วิธีที่ดีคือ การปะทะสังสรรค์ระหว่างผู้เรียน การทำโครงการกลุ่ม การศึกษารายกรณี การเลียนแบบในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อการเรียนรู้ วิธีการเหล่านี้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้ผู้เรียนสำรวจความคิดรวบยอดในบริบทที่ตนดำรงชีวิตอยู่และวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจความรู้ใหม่ บทบาทของผู้เรียนคือ สร้างสภาพแวดล้อมสร้างความไว้วางใจ ดูแลและอำนวยความสะดวกในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนอันเป็นพื้นฐานในหลักการเพื่อกำกับการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ครูมีหน้าที่สนับสนุนบทบาทที่เป็นโมเดลสาธิตความตั้งใจในการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนความสำคัญของการจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงคือ ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามสภาพจริงผลของการเรียนรู้ที่ได้สะท้อนถึงความเป็นมืออาชีพของครู

แนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Theory) นั้น แสดงให้เห็นว่า เป็นแนวคิดในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ภายในปัจเจกบุคคลหรือการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล ที่สามารถนำมาเสริมสร้างภาวะครูผู้นำในด้านการเปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติซึ่งนำการกระทำสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้เหมาะสม โดยผู้วิจัยเชื่อว่าจะทำให้นักศึกษาครูเกิดการแสดงออกของการร่วมกันเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน ด้วยการแบ่งปันประสบการณ์ด้วยการพูดคุยสนทนา การสื่อสาร และการรับฟังด้วยความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ประกอบกับการเปลี่ยนมุมมองและมองอย่างเปิดกว้างเพื่อการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่

ตอนที่ 3 แนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ (Collaborative Inquiry Concept)

3.1 ความหมายของการสืบสอบแบบร่วมมือ

การสืบสอบแบบร่วมมือ (Collaborative Inquiry) เป็นแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทางวิชาชีพหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และเป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคคลสืบสอบค้นหาคำตอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ในขณะเดียวกันยังได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มโดยการแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานร่วมกันซึ่งเป็นเวลาช่วงสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ ดังนั้นการสืบสอบแบบร่วมมือจึงเป็นการส่งเสริมให้กลุ่มทำงานร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ เหมาะสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ พัฒนาบุคลากรให้ดำเนินการเป็นไปตามมาตรฐาน ประเด็นที่ใช้ในการสืบสอบแบบร่วมมือจะเป็นความคิดใหม่และเป็นการใช้เทคนิคที่สามารถนำไปทดลองใช้ได้ ตลอดจนสมาชิกจะได้เรียนรู้จากการปฏิบัติร่วมกัน (IPSP, 2005 อ้างใน แสงโสม กชกรกมฺพ, 2554; Donohoo, 2013)

การสืบสอบแบบร่วมมือ (collaborative inquiry) ยังเป็นวิธีการสนทนากลุ่มที่ “ไร้ผู้นำ” โดยมีวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นกลุ่ม (group learning) ในฐานะของการมีแนวคิดร่วมกัน หรือเป็นวิธีการที่ใช้แนวปฏิบัติความเป็นผู้นำร่วม (shared collective leadership) ด้วยการมองว่าภาวะผู้นำเป็นสถานะที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง การสืบสอบแบบร่วมมือนั้นดำเนินไปได้ภายใต้สถานะของความเป็นผู้นำร่วมซึ่งจะมีการกระจายหน้าที่ของผู้นำระหว่างสมาชิกในกลุ่ม (Bray, Lee, Smith & Yorks, 2000)

นักวิชาการได้ความหมายของการสืบสอบแบบร่วมมือตามทัศนะ ดังนี้

Jarvis (1998) กล่าวว่า การสืบสอบแบบร่วมมือหมายถึง การที่บุคคลได้ทดลองหาประสบการณ์ด้วยตนเองจากสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ และได้มาซึ่งความรู้ใหม่ ด้วยการเรียนรู้แบบสะท้อนอย่างจริงจัง และได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านวิธีการสืบสอบแบบร่วมมือ

Bray, Lee, Smith & Yorks (2000) กล่าวว่า วิธีการสืบสอบแบบร่วมมือนี้เป็นพื้นฐานไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นกลุ่ม โดยเป็นสถานะที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มจะสามารถตั้งคำถามได้อย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้วิธีการนี้ยังเป็นพื้นฐานที่ช่วยรับประกันว่าปัญหาเรื่องอำนาจจะไม่เข้ามาคุกคามและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา อีกทั้งการเรียนรู้ที่เกิดจากการรวมกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพในการสืบสอบแสวงหาความรู้ของมนุษย์ โดยผลสรุปของการรวมกลุ่มแต่ละครั้งจะถูกรวบรวมนำมาวิเคราะห์หอนุমানทำให้เกิดความหมายใหม่ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละคน ความหมายที่ได้นั้นผ่านวงจรการสะท้อนการเรียนรู้ และการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังในการตอบคำถามสำคัญของกลุ่ม จนกระทั่งได้ค้นพบความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล

IPSP (2005 อ้างใน แสงโสม กชกรกมฺพ, 2554) กล่าวถึง การสืบสอบแบบร่วมมือว่ามีลักษณะสำคัญอยู่ 5 ประการ ได้แก่ 1) การบ่มเพาะความสงสัย 2) การยอมรับการเชื่อเชิญในการตั้ง

คำถาม 3) การเน้นจุดสนใจไปที่บุคคลและการร่วมมือด้วยวิธีการเน้นจุดสนใจไปที่คำถาม การออกแบบการสืบสอบและการพิจารณาข้อมูล ตามลำดับ 4) การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการเก็บข้อมูลจากนั้นจัดการข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสืบสอบ และ 5) การอภิปรายกับเพื่อนร่วมงาน

วิจารณ์ พานิช (2558) กล่าวว่า กระบวนการสืบสอบแบบร่วมมือเป็นพื้นที่ที่บุคคลกลุ่มเล็กๆ มารวมตัวกันทำกิจกรรมภาคปฏิบัติสลับกับการไตร่ตรองสะท้อนคิดเพื่อร่วมกันตอบคำถามสำคัญ หรือแสวงหาความหมายใหม่ของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อีกทั้งกระบวนการสืบสอบแบบร่วมมือนี้เป็นวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งความรู้เชิงเหตุผลและความรู้เชิงความเชื่อหรืออารมณ์ และเน้นผลที่การเรียนรู้ส่วนบุคคล (Personal Learning) เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองหรือการเปลี่ยนแปลงความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง รวมถึงการเกิดมุมมองใหม่ต่อสิ่งที่ซับซ้อน

แสงโสม กษกรกมฺพ (2554) กล่าวว่า การสืบสอบแบบร่วมมือหมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลในการมีส่วนร่วมสืบสอบแสวงหาความรู้ โดยผลสรุปของการรวมกลุ่มแต่ละครั้งจะถูกรวบรวมนำมาวิเคราะห์ย้อนดูทำให้เกิดความหมายใหม่ ซึ่งมาจากประสบการณ์ของสมาชิก ความหมายที่ได้ นั้นผ่านวงจรซ้ำๆ ของการปฏิบัติและผลการเรียนรู้ จนกระทั่งได้ค้นพบความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล และมีความสำคัญต่อการทำงานของกลุ่ม

สรุปได้ว่า แนวคิดของการสืบสอบแบบร่วมมือมีหลักการของแนวคิดจากการสังเคราะห์ตามภาพ 2.2 ได้หลักการ 3 ประการ ดังนี้

- 1) การรวมกลุ่มของสมาชิกเพื่อการแสวงหาคำตอบหรือความรู้ โดยมีเป้าหมายให้สมาชิกเกิดความสนใจร่วมกันใช้คำถามในการสืบสอบและเป็นผู้ช่วยในการสืบสอบ
- 2) การใช้คำถามในการสืบสอบเพื่อให้สมาชิกมีความสนใจร่วมกัน เพื่อการวางแผน การออกแบบไปสู่การปฏิบัติ การตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ที่ได้มาและเพื่อสร้างความรู้ของกลุ่ม
- 3) การสร้างความรู้ความเข้าใจใหม่ เกิดจากการสะท้อนการเรียนรู้และประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติเป็นวงจรซ้ำๆ ผ่านกระบวนการสานเสวนา (Dialogue) และกระบวนการใคร่ครวญอย่างลึกซึ้งต่อประสบการณ์และการปฏิบัติที่เกิดขึ้น

ภาพ 2.2 สังเคราะห์หลักการแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ



3.2 องค์ประกอบของการสืบสอบแบบร่วมมือ

องค์ประกอบของการสืบสอบแบบร่วมมือตามแนวคิดของ Bray, Lee, Smith & Yorks (2000) ประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1) สมาชิกกลุ่ม (Peers as Co-researchers) การสืบสอบแบบร่วมมือนั้นเป็นการทำงานสืบสอบหรือแสวงหาความรู้ไปพร้อมกันมากกว่าการจัดกระทำไปที่ตัวบุคคล สมาชิกแต่ละคนคือผู้ช่วยในการสืบสอบหาความรู้ด้วยการสร้างคำถามและร่วมกันออกแบบกระบวนการสืบสอบหาความรู้ มีส่วนร่วมในประสบการณ์การสำรวจคำถาม ลงมือปฏิบัติและสื่อความหมายออกมา ซึ่งในขณะเดียวกันสมาชิกแต่ละคนร่วมกันถ่ายทอดประสบการณ์ส่วนตัวเพื่อช่วยกันสืบสอบหาความรู้ และร่วมทำความเข้าใจ ตลอดจนร่วมสร้างความหมายของกลุ่ม

2) วงจรสะท้อนการเรียนรู้และการลงมือปฏิบัติ (Cycles of Reflection and Action on Lived Experience) หรือวงจรการเรียนรู้ที่เป็นระบบคือ การเรียนรู้จากตัวบุคคลและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการสืบสอบแบบร่วมมือ ดังนั้นวงจรสะท้อนการเรียนรู้และการลงมือปฏิบัติจึงเป็นหัวใจสำคัญของการสืบสอบแบบร่วมมือ ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้เข้าถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ และในขณะเดียวกันก็เป็นการชี้้นำการสืบสอบไปยังธรรมชาติของประสบการณ์มนุษย์

3) คำถามในการสืบสอบ (A Question of Importance to All of the Inquirers) คำถามที่ใช้ในการสืบสอบนั้นควรเป็นคำถามที่สมาชิกในกลุ่มมีความสนใจร่วมกัน พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่นนำไปกระบวนการสืบสอบที่หลากหลาย คำถามที่ใช้นั้นสามารถปรับเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งในประสบการณ์ และมีความชัดเจนในสิ่งที่สนใจในการเรียนรู้อย่างแท้จริง หลักการพื้นฐานของการใช้คำถามในการสืบสอบประกอบด้วย ประการแรกคือ สมาชิกต้องสามารถใช้คำถามสำรวจสืบสอบเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเอง และประการที่สองคือ สมาชิกทุกคนที่เข้าร่วมกระบวนการสืบสอบต้องมีความสามารถเท่าเทียมกัน

สรุปได้ว่า การสืบสอบแบบร่วมมือมีองค์ประกอบที่สำคัญประกอบด้วย สมาชิกกลุ่มที่มีเป้าหมายร่วมกัน วงจรสะท้อนการเรียนรู้และการลงมือปฏิบัติซึ่งเป็นวิธีการให้เข้าถึงประสบการณ์ และชี้้นำการสืบสอบ รวมถึงคำถามในการสืบสอบเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจที่ลึกซึ้งของประสบการณ์

3.3 กระบวนการของการสืบสอบแบบร่วมมือ

กระบวนการสืบสอบแบบร่วมมือเป็นกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับการแสวงหาคำตอบที่มีความหมายต่อการพัฒนาวิชาชีพหรือต่อการพัฒนาบุคคล ซึ่งกระบวนการสืบสอบแบบร่วมมือนี้เป็นกระบวนการทางสังคม โดยมีเป้าหมายตรวจสอบสมมติฐานอย่างเป็นระบบ และเป็นหลักฐานที่

สมาชิกร่วมกระบวนการยึดถือเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจใหม่ผ่านกระบวนการสนทนา (Dialogue) และกระบวนการใคร่ครวญอย่างลึกซึ้งต่อประสบการณ์และปฏิบัติการที่เกิดขึ้น

Bray, Lee, Smith & Yorks (2000) อธิบายถึงกระบวนการสืบสอบแบบร่วมมือว่า ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังภาพ

ขั้นที่ 1 การรวมกลุ่ม

- 1.1) เริ่มสร้างกลุ่มโดยความยินยอมขององค์กร และสมาชิกกลุ่ม
- 1.2) จัดบริบททางกายภาพ
- 1.3) ปฐมนิเทศสมาชิกกลุ่ม
- 1.4) ออกแบบและพัฒนาการทำงาน สืบสอบแบบร่วมมือ
- 1.5) ตั้งกรอบคำถามสืบสอบ
- 1.6) สะท้อนการเรียนรู้ในกระบวนการกลุ่ม

ขั้นที่ 2 การลงมือปฏิบัติ

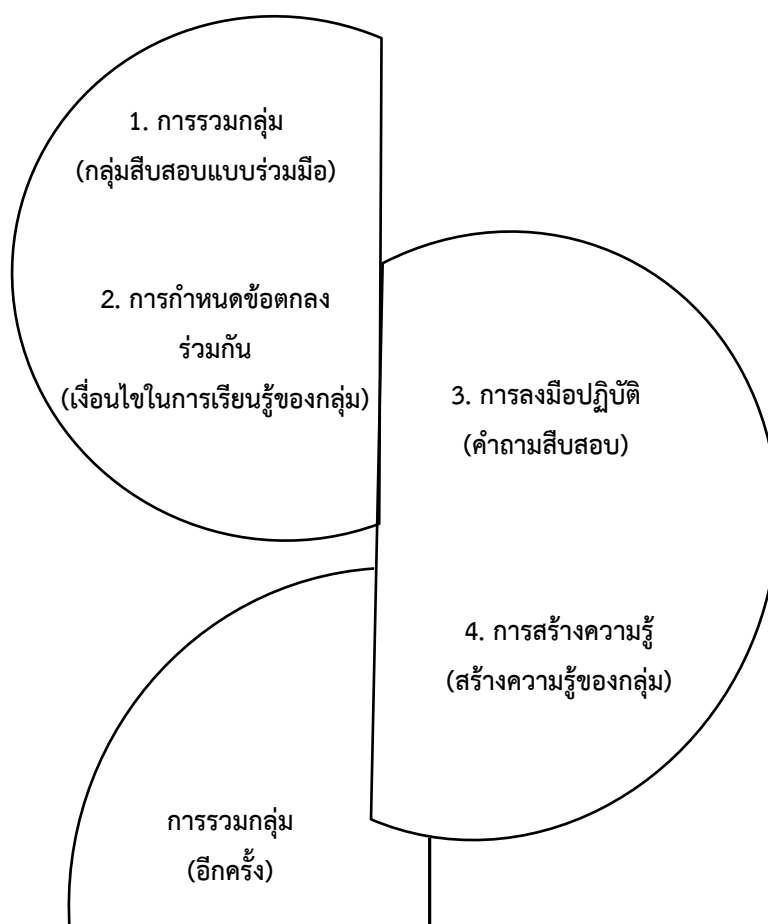
- 3.1) วางแผนและออกแบบไปสู่การปฏิบัติ
- 3.2) เก็บบันทึกผลสะท้อนการเรียนรู้
- 3.3) ใช้คำถามอย่างซื่อสัตย์
- 3.4) ทำสุนทรียสนทนาและสะท้อนการเรียนรู้

ขั้นที่ 3 การสร้างความรู้

- 4.1) ยึดเอาและทำความเข้าใจความรู้จาก ประสบการณ์ของกลุ่ม
- 4.2) เลือกวิธีการตีความหมายประสบการณ์
- 4.3) สร้างความรู้
- 4.4) ทดลองการสร้างข้อตำหนิติเตียน
- 4.5) ระวังความขัดแย้งทางความคิดของกลุ่ม
- 4.6) ตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ที่ได้มา
- 4.7) สนับสนุนการสืบสอบแบบร่วมมืออย่างมีความหมาย
- 4.8) ถ่ายทอดความรู้แก่สาธารณชน

ขั้นที่ 2 การกำหนดข้อตกลงร่วมกัน

- 2.1) ยอมรับการรวมกลุ่มเพื่อการสืบสอบแบบร่วมมือ
- 2.2) ทำางจรซ้ำทวนในการปฏิบัติและสะท้อน การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น



ภาพ 2.3 กระบวนการสืบสอบแบบร่วมมือ (Bray, Lee, Smith and Yorks, 2000)

ขั้นตอนที่ 1 การรวมกลุ่ม (Forming) เป็นขั้นตอนที่เริ่มสร้างกลุ่มสืบสอบแบบร่วมมือ โดยการยินยอมขององค์กรและสมาชิกกลุ่ม และจัดบริบททางกายภาพให้เหมาะสม จากนั้นปฐมนิเทศสมาชิกกลุ่ม พร้อมทั้งเริ่มการออกแบบและพัฒนาการทำงานสืบสอบแบบร่วมมือ ตั้งกรอบคำถามสืบสอบ และสะท้อนการเรียนรู้ในกระบวนการกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดข้อตกลงร่วมกัน (Creating) เป็นขั้นตอนของการสร้างเงื่อนไขในการเรียนรู้ของกลุ่ม เป็นการยอมรับในการรวมกลุ่มเพื่อการสืบสอบแบบร่วมมือ และปฏิบัติตามวงจรด้วยการเข้าทวนและเกิดการสะท้อนการเรียนรู้ขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การลงมือปฏิบัติ (action) เป็นขั้นตอนของการตอบคำถามในการสืบสอบ ซึ่งเป็นกระบวนการวางแผนออกแบบไปสู่การปฏิบัติ เก็บบันทึกผลสะท้อนการเรียนรู้ ด้วยการใช้คำถามอย่างซื่อสัตย์ การสุนทรียสนทนาและการสะท้อนการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างความรู้ (making meaning) เป็นขั้นตอนของการสร้างความรู้ของกลุ่ม ด้วยการยึดถือและทำความเข้าใจความรู้จากประสบการณ์ของกลุ่ม เลือกรีวิวการตีความหมายประสบการณ์ การสร้างความรู้ โดยหลีกเลี่ยงการสร้างข้อจำกัดตายตัว ระวังความขัดแย้งทางความคิดของกลุ่ม มีการตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ที่ได้มา รวมถึงการสนับสนุนการสืบสอบแบบร่วมมืออย่างมีความหมายและการถ่ายทอดความรู้แก่สาธารณชน

ซึ่งขั้นตอนของกระบวนการสืบสอบแบบร่วมมือตามแนวคิดของ Bray, Lee, Smith and Yorks (2000) นั้นเป็นขั้นตอนที่ไม่จำเป็นต้องแยกจากกันเป็นอิสระ และกระบวนการที่ทำให้เกิดความหมายสามารถปรากฏอยู่ได้ตลอดกระบวนการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระหว่างวงจรการลงมือปฏิบัติและการสะท้อนการเรียนรู้ของสมาชิกกลุ่มคือ ส่วนที่สำคัญในกระบวนการค้นหาความหมายที่ชัดเจน

IPSP (2005 อังโน แสงโสม กชกรกมฺท, 2554) ได้นำเสนอวงจรการสืบสอบแบบร่วมมือเพื่ออธิบายกระบวนการสืบสอบแบบร่วมมือ ซึ่งจะแบ่งออกเป็นสองส่วน ส่วนแรกคือ ส่วนด้านบนของวงจร เป็นส่วนของ “ความสงสัย” (wondering and wondering) นั่นคือกระบวนการสืบสอบแบบร่วมมือจะมีขั้นตอนต่างๆ ที่เกี่ยวกับความสงสัย ไม่นั่นใจในบางครั้งว่าจะดำเนินการต่อไปอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่ในส่วนที่สองคือ ส่วนด้านล่างเป็นส่วนของ “การนำเสนอความรู้ใหม่” (exhibiting new knowledge) ซึ่งจะมีขั้นตอนต่างๆ ที่สมาชิกผู้ร่วมสืบสอบจะสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างลึกซึ้งกับผู้อื่น โดยเป็นการแลกเปลี่ยนอย่างเปิดเผย จริงใจต่อตนเองและผู้อื่น สำหรับในสิ่งที่รู้แล้วจะอย่างไรถึงจะรู้มากขึ้น กระบวนการสืบเสาะแบบร่วมมือจะมีการกลับทิศทางไปมาในแต่ละขั้นตอน ในกรณีที่มีข้อมูลใหม่ที่รับมานั้นทำให้เกิดความสงสัยจึงจำเป็นต้องกลับมาคิดใหม่ดังภาพ

สมมติฐานที่ว่า การเจียบคือความเห็นพ้องนั้นไม่ควรนำมาใช้เป็นบรรทัดฐานในกลุ่ม แต่ความเห็นพ้องจะต้องมีการตรวจสอบอย่างเปิดเผยเสมอ และในทางปฏิบัติการสืบสอบแบบร่วมมือจะสับเปลี่ยน/หมุนเวียนบทบาทของผู้นำอยู่เสมอ โดยให้สมาชิกแต่ละคนสับเปลี่ยนหมุนเวียนทำหน้าที่ผู้นำในการประชุม กลุ่มจะต้องตรวจสอบและรับผิดชอบต่อกระบวนการผู้สืบสอบแต่ละคนจะมีระดับการชี้แนะและ/หรือการสั่งการในกลุ่มที่แตกต่างกันไป โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเต็มขั้นและให้สมาชิกทุกคนในกลุ่ม รวมถึงผู้ริเริ่มไม่เข้าไปแทรกแซงความก้าวหน้าของกลุ่ม อีกทั้งแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือควรพูดถึงวิธีที่กลุ่มรู้สึกเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมอย่างเปิดเผยและพูดอย่างสม่ำเสมอ การมุ่งไปสู่ความสำเร็จโดยมีความสมดุลอย่างเหมาะสมในการมีส่วนร่วมคือหนึ่งในความท้าทายที่ผู้ริเริ่มต้องเผชิญ ในกระบวนการระยะแรก กลุ่มจะต้องพึ่งพาผู้ริเริ่มเพื่อทำความเข้าใจถึงการสืบเสาะหาความรู้แบบพึ่งพาก่อน ซึ่งกระบวนการนี้ต้องทำโดยแยกจากในส่วนของคำถาม เมื่อเราย้ำเตือนให้กลุ่มทราบว่าเรามีส่วนร่วมในกลุ่มแล้ว เราก็จะมีประสบการณ์ในด้านการสืบสอบแบบร่วมมือแน่นอนว่าเป้าหมายมีเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มรู้สึกสบายใจและไม่อึดอัดกับกระบวนการสืบสอบ และเพื่อสร้างการเรียนรู้จากความแตกต่างของกลุ่ม (Bray, Lee, Smith and Yorks, 2000)

สรุปได้ว่า การสืบสอบแบบร่วมมือ เป็นการรวมกลุ่มของสมาชิกในการแสวงหาความรู้และออกแบบในการสืบสอบอย่างมีส่วนร่วม โดยที่สมาชิกแต่ละคนคือผู้ช่วยในการสืบสอบหาความรู้ด้วยวิธีการกำหนดข้อตกลงร่วมกันเป็นการสร้างเงื่อนไขในการเรียนรู้ของกลุ่มและยอมรับในการรวมกลุ่มเพื่อการสืบสอบแบบร่วมมือ และสร้างความรู้ใหม่จากการสะท้อนการเรียนรู้และประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติเป็นวงจรซ้ำๆ ด้วยการใช้คำถามในการสืบสอบเพื่อให้สมาชิกมีความสนใจร่วมกัน เพื่อการวางแผน การออกแบบไปสู่การปฏิบัติ การตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ที่ได้มาและการสร้างความรู้ของกลุ่ม

แนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ (Collaborative Inquiry Concept) แสดงให้เห็นว่าเป็นแนวคิดในการพัฒนากระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยการเน้นพื้นที่ทางสังคมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาความรู้ เพื่อสร้างความหมายใหม่และการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งสามารถนำมาเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูได้ด้วยการแสดงออกถึงการร่วมกันส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน สามารถประสานงานกับผู้ร่วมงาน และปฏิบัติงานเป็นทีม ด้วยบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน การแบ่งปันประสบการณ์ และมีความรับผิดชอบร่วมกันเกิดการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง รวมถึงสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ทีมแสวงหาความรู้เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ตลอดจนนักศึกษาเกิดความมุ่งมั่น สามารถริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และนำความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง โดยสามารถทำงานร่วมกับ

ผู้เรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน อีกทั้งสามารถเชื่อมโยงโรงเรียนเข้ากับชุมชนเพื่อพัฒนาพันธกิจทางสังคมและชุมชน เชื่อมโยงความรู้ในศาสตร์และทักษะการสอนกับปรัชญาการศึกษาด้วยการคิดอย่างเป็นระบบ การสืบสอบและการสะท้อนคิดเพื่อค้นหาแนวทางการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

การศึกษาทั้งทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือกันนั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์พบว่า ทั้งสองแนวคิดมีหลักการที่มีร่วมกันคือ การมีพื้นที่ทางสังคมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการเรียนรู้บูรณาการทั้งความคิดหรือเหตุผลและด้านอารมณ์หรือจิตใจ มีการใคร่ครวญสะท้อนคิดโดยการตั้งสมมติฐานหรือความเชื่อส่วนตัวออกมาแลกเปลี่ยน และการมีความเคารพสมมติฐานหรือความเชื่อที่แตกต่าง เหตุเช่นนี้ ผู้วิจัยจึงนำทั้งสองแนวคิดมาผสานกันเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้จะนำไปใช้ในการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครูเพื่อให้นักศึกษาเกิดภาวะครูผู้นำก่อนเริ่มเข้าสู่วิชาชีพครูต่อไป ผู้วิจัยจึงดำเนินการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ดังนี้

ตอนที่ 4 การนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

4.1 แนวคิดการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

การนิเทศเป็นกระบวนการซึ่งมีความหมายครอบคลุมถึงการทำงานที่เป็นขั้นตอน (steps) มีความต่อเนื่อง (continuity) ไม่หยุดนิ่ง (dynamic) และมีความเกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์กัน (interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะพึงประสงค์ของการนิเทศที่ดีทั้งสิ้น (Sergiovanni & Starratt, 1971 อ้างถึงใน ศิริพันธ์ สามัญ, 2547) การนิเทศมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียนแต่ดำเนินการโดยผ่านตัวกลางคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาจึงต้องมุ่งเน้นให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น โดยเชื่อว่าหากครูได้แสดงพฤติกรรมการสอนที่ดีและเหมาะสมแล้วคุณภาพของผู้เรียนจะดีขึ้นด้วย และหลักการสุดท้ายคือ การนิเทศส่วนใหญ่ในประเทศไทยเน้นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย

การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือกันนั้น จะเป็นกระบวนการที่ใช้เทคนิคการปฏิบัติงานวิชาชีพครูสำหรับอาจารย์นิเทศก์ ที่ใช้เสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูให้เกิดขึ้นเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่วิชาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษาแนวคิดและความหมายของการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครูตามแนวคิดการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม รวมทั้งกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครูในสภาพปัจจุบัน ตามลำดับ

การนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครูหรือการนิเทศการสอนเป็นการเสาะแสวงหาความจริง ความรู้ และคุณค่าในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน มีการประสานงาน ประสานความคิด การร่วมมือกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลอันเป็นจุดหมายปลายทางร่วมกันตามที่ตกลงกันไว้ การนิเทศการสอนจึงเป็นการค้นพบความสามารถพิเศษที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวครูให้แสดงออกมา เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังช่วยให้ครูเข้าใจทฤษฎีอย่างชัดเจน โดยการให้ครูทดลองปฏิบัติจริง เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูซึ่งถือว่าการให้การศึกษาต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการสอนและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น (สันต์ ธรรมบำรุง, 2528; สมพงษ์ สิงหะพล, 2530; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2540; อ่างถึงใน วัชรภรณ์ เชื้อนวัง, 2549)

การนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครูนั้นจะช่วยให้นักศึกษามองเห็นช่องทางที่จะนำเอาเนื้อหาวิชาและทฤษฎีทางการศึกษาไปทดลองปฏิบัติใช้ในสภาพการเรียนที่แท้จริง การนิเทศจะทำให้ นักศึกษาเกิดความอบอุ่นใจ มีความมั่นใจในการสอน ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และ นักศึกษาในระหว่างภาคปฏิบัติ ทั้งนี้อาจารย์นิเทศก์จะได้มีโอกาสร่วมแก้ปัญหาการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ซึ่งจะยุ่งยากซับซ้อนกว่าที่นักศึกษาเคยประสบในสถานการณ์สมมุติ ดังนั้นการนิเทศจึงเป็นการพัฒนาวิชาชีพครู พัฒนาคุณภาพนักเรียน สร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน (วัชรภรณ์ เชื้อนวัง, 2549) ดังนั้นอาจารย์นิเทศก์จึงมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาการปฏิบัติงานของนักศึกษาครูให้มีศักยภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นครูมืออาชีพในอนาคต อาจารย์นิเทศก์จึงจำเป็นต้องศึกษาและเรียนรู้ในกระบวนการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างชัดเจน

4.2 แนวคิดการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

การนิเทศนั้นมีภารกิจหลักประการหนึ่งคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศหรือผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งกล่าวได้ว่าเป็นภารกิจหนึ่งในการจัดกระทำกับการปลดปล่อยศักยภาพของครู ดังนั้นผู้นิเทศก์จำเป็นต้องดำเนินปลดปล่อยศักยภาพของครูเพื่อที่จะส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาความเจริญงอกงามในวิชาชีพของครู เฉกเช่นเดียวกับการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู อาจารย์นิเทศก์จึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้นให้เกิดขึ้นแก่นักศึกษาครูเพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบวิชาชีพ และจะต้องมีความสามารถในการสรรค์สร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เกิดขึ้นภายใต้องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) มนุษย์ทุกคนมีความรู้สึกที่ต้องการได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
- 2) ใช้เทคนิควิธีการต่างๆ กระตุ้นให้มีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง

3) ส่งเสริม สนับสนุนให้ได้สำรวจ แสวงหา บุกเบิก ทดลองเพื่อประสบการณ์และความรู้ใหม่

- 4) เข้าใจค่านิยมเป็นรายบุคคลและยอมรับในค่านิยมแต่ละบุคคลด้วยความจริงใจ
- 5) ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารอย่างทั่วถึง
- 6) จัดสรรให้คำปรึกษา (Counseling)

Fulmer & Franklin (1982) ได้กล่าวถึงวิธีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนจากพฤติกรรมเก่าที่เคยปฏิบัติมาไปสู่พฤติกรรมใหม่นั้นจะค่อยๆ พัฒนาไปที่ละขั้นตอนโดยใช้เวลา 3 ช่วง คือ

ช่วงที่ 1 เป็นช่วงเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานยังยึดติดอยู่กับพฤติกรรมเก่า ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่พฤติกรรมใหม่ เป็นช่วงที่กำลังสังเกตศึกษาสถานการณ์ต่างๆ เพื่อการตัดสินใจ

ช่วงที่ 2 เป็นช่วงเวลาของการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงลงมือปฏิบัติกระทำไปสู่พฤติกรรมใหม่

ช่วงที่ 3 เป็นระยะสุดท้าย ผู้ปฏิบัติงานยอมรับพฤติกรรมใหม่

Donaldson (1982) ได้เสนอแนะวิธีการดำเนินงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงเอาไว้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ประเมินผลความต่อเนื่องของแรงเสริมกำลังใจที่เกิดขึ้นในอดีต การได้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะและวิธีการเสริมแรงที่ไม่พึงปรารถนาในอดีตที่ต่อเนื่องกันมาจนถึงปัจจุบัน จะช่วยให้ผู้นิเทศได้ทราบข้อมูลที่เป็นจุดอ่อนของวิธีการเสริมแรง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการเปลี่ยนแปลงวิธีการเสริมแรงที่มีประสิทธิภาพและถูกต้องต่อไปในอนาคต

ขั้นที่ 2 พัฒนาจิตใจให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง โดยธรรมชาติของคนมักจะไม่ยอมให้คนอื่นมาบังคับให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งถ้าเขาไม่มีความต้องการ ถ้าหากเขาต้องการจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เขามีแรงจูงใจเกิดขึ้นในตัวของเขาเองก่อนแล้วเขาจะเปลี่ยนแปลงได้ด้วยตัวของเขาเอง ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่น สิ่งที่ผู้นิเทศพึงกระทำได้ก็คือการช่วยกระตุ้นให้เกิดกำลังใจในการเปลี่ยนแปลง เช่น ให้เห็นถึงประโยชน์ที่พึงจะได้รับจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พยายามชี้แจงให้เห็นถึงสถานการณ์ต่างๆ เกี่ยวกับความมั่นคง การยอมรับนับถือ เป็นต้น ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังที่ Donaldson (1980) ได้กล่าวว่า การที่จะให้ผู้รับการนิเทศพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ก็จะต้องนำผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมาเสนอ พร้อมกับพฤติกรรมใหม่ที่เราต้องการให้เปลี่ยนแปลง

ขั้นที่ 3 เสริมกำลังใจเมื่อพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ต้องการ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นเรื่องที่มีความยากมาก หากจะรอให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นไปอย่างสมบูรณ์อาจใช้เวลานาน ซึ่งอาจจะทำให้ผู้นิเทศเกิดความท้อใจหมดกำลังใจ ดังนั้นในทางปฏิบัติเมื่อเห็นว่าผู้รับการนิเทศเริ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และมีทิศทางไปสู่พฤติกรรมที่ปรารถนาแล้ว ก็ควรจะให้กำลังใจหรือเสริมแรงเป็นระยะๆ ไปก่อน การทำเช่นนี้จะมีผลทำให้ผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจ และพยายามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองให้เกิดความสมบูรณ์ต่อไปในอนาคต

ขั้นที่ 4 กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ ในขณะที่ผู้รับการนิเทศกำลังดำเนินการด้วยความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง ถ้าหากเกิดข้อบกพร่องหรือผิดพลาดอย่างใดเกิดขึ้น ผู้นิเทศจะต้องทำการแก้ไขและกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เชื่อมั่นในตนเอง สิ่งที่สำคัญที่ผู้นิเทศจะต้องทำความเข้าใจก็คือพยายามให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงจะดีกว่าการตำหนิในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 5 ให้รางวัลเมื่อพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้น เมื่อพฤติกรรมที่ต้องการได้เกิดขึ้นแล้ว จำเป็นต้องให้รางวัลแก่ผู้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยทันที รางวัลอาจเป็นคำพูดหรือการกระทำ เช่น ให้ความสนใจเป็นพิเศษ การสรรเสริญ หรือการยกย่องด้วยคำพูด ถือว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากและจะมีคุณค่าสูงกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ การได้รับรางวัลจะทำให้ผู้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเห็นคุณค่าของพฤติกรรมใหม่ และจะรักษาสภาพของพฤติกรรมใหม่ให้คงอยู่ต่อไป

สรุปได้ว่า การนิเทศการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นเป็นภารกิจหนึ่งที่อาจารย์นิเทศก์การปฏิบัติงานวิชาชีพครูจำเป็นต้องกระทำให้นักศึกษาครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใหม่เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพในอนาคต ดังนั้นการใช้เทคนิควิธีการต่างๆ กระตุ้นให้นักศึกษามีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม รวมถึงการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้นักศึกษาครูเกิดประสบการณ์และความรู้ใหม่จึงเป็นเรื่องสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

4.3 กระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

การนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการผลิตครู ไม่มีประสบการณ์ใดหรือวิชาใดจะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติเป็นครูที่ดีได้ เพราะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาครูได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้นำความรู้ทางทฤษฎีไปปฏิบัติจริง และได้พัฒนาทักษะการสอนของตน ตลอดจนได้ฝึกความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ในสถาบันฝึกหัดครูทุกแห่งจึงได้จัดให้นักศึกษาครูได้ฝึกประสบการณ์ในโรงเรียนที่เรียกว่า การปฏิบัติงาน

วิชาชีพครู และดังที่กล่าวข้างต้นว่า การนิเทศการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครูนั้นเป็นภารกิจหนึ่งของอาจารย์นิเทศก์

Enz et al. (อ้างถึงใน McIntyre and Byrd, 1996) ได้สร้างแบบจำลองบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์เพื่อศึกษาการรับรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐอริโซนา (Arizona State University) ในปี ค.ศ. 1992 โดยกำหนดขอบเขตบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์ไว้ 3 ด้าน 14 หน้าที่ ดังนี้

ด้านที่หนึ่ง บทบาทอาจารย์นิเทศก์ด้านพี่เลี้ยง (Mentor Role Domain) มีหน้าที่ตรวจแผนการจัดการเรียนรู้และสังเกตการสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรวมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับ รวมทั้งส่งเสริมและให้กำลังใจนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพในการปฏิบัติการสอนตลอดจนประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จัดให้มีการสัมมนาอย่างเป็นที่ระหว่างอาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และบันทึกวิดีโอเทปการสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อนำมาศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

ด้านที่สอง บทบาทอาจารย์นิเทศก์ด้านผู้ตีความหรือให้การอธิบาย (Interpreter Role Domain) มีหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการพบปะพูดคุยกันเกี่ยวกับข้อมูลป้อนกลับระหว่างนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ มีหน้าที่ไกล่เกลี่ยและประนีประนอมความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านแผนการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รวมถึงเป็นผู้ประสานงานระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัย และมีหน้าที่ไกล่เกลี่ยและประนีประนอมข้อขัดแย้งในด้านบุคลิกภาพระหว่างครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และสังเกตครูพี่เลี้ยงเพื่อพิจารณาหรือศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน

ด้านที่สาม บทบาทอาจารย์นิเทศก์ด้านการเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Resource Role Domain) มีหน้าที่ทบทวนสิ่งที่รับผิดชอบ ตารางปฏิบัติการและข้อบังคับต่างๆ ที่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพต้องจัดทำตามระเบียบของมหาวิทยาลัย ปรีกษาหรือเป็นส่วนตัวกับครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับความก้าวหน้าของการฝึกปฏิบัติการสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ช่วยให้คำแนะนำครูพี่เลี้ยงในการเตรียมข้อบรรยายสรุปการประเมินผลนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามระเบียบของมหาวิทยาลัย และให้การส่งเสริมและสนับสนุนครูพี่เลี้ยงเสมือนเพื่อนร่วมงาน

สถาบันฝึกหัดครูได้กำหนดบทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในกระบวนการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามบริบทของสถาบันฝึกหัดครู ดังเช่น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี (2554 อ้างถึงใน ชูลีพร ผมพันธ์, 2555) ได้กล่าวถึงบทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในกระบวนการนิเทศ ดังนี้

- 1) นิเทศการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิบัติการสอนของคณะครุศาสตร์ และของสถาบันการปฏิบัติการสอนนั้นๆ
- 2) ตรวจสอบแก้ไขบันทึกการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และบันทึกผลการนิเทศการปฏิบัติการสอนแต่ละครั้งเพื่อติดตามผลพัฒนาการปฏิบัติการสอนของนักศึกษา
- 3) สังเกตการณ์ปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน และบันทึกผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละครั้ง เพื่อติดตามผลการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษา
- 4) พบนักศึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม เพื่อรับทราบปัญหาในการปฏิบัติการสอนปัญหาอื่นๆ และเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ
- 5) แนะนำแหล่งความรู้ที่จะค้นคว้า แนะนำ หรือสาธิตวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา
- 6) ปรึกษาหารือกับครูพี่เลี้ยง เพื่อให้การนิเทศการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์ตรงกัน
- 7) พบกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อรับทราบนโยบายของโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีตามโอกาสอันสมควร
- 8) สนับสนุนให้นักศึกษาช่วยทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่จะจัดขึ้นในโรงเรียนหรือชุมชน
- 9) ประเมินผลการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาเป็นระยะๆ ตามที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติการสอนของคณะศึกษาศาสตร์
- 10) เข้าร่วมปฐมนิเทศ การสัมมนา ระหว่างการปฏิบัติการสอน และการสัมมนาหลังปฏิบัติการสอน โดยเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของกลุ่มสัมมนาวิชาเอก ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะศึกษาศาสตร์ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการสอน
- 11) เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่นักศึกษาในการทำวิจัยในชั้นเรียน
- 12) ประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียนของนักศึกษา
- 13) ให้คำแนะนำแก่นักศึกษาในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน
- 14) ประเมินผลการจัดทำแฟ้มสะสมงานของนักศึกษา
- 15) ตัดสินผลการปฏิบัติการสอนร่วมกับครูพี่เลี้ยง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และหัวหน้าโปรแกรมวิชาเอก ผู้ประสานงานโปรแกรมวิชาเอก
- 16) สรุปปัญหาหรือข้อเสนอนแนะให้แก่คณะกรรมการดำเนินงานปฏิบัติการสอนของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ต่อพัฒนาการปฏิบัติการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์โดยทั่วไป (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553; หน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, 2532 อ่างใน วัชรภรณ์ เชื้อนวัง, 2549) แสดงถึงกระบวนการนิเทศของอาจารย์
นิเทศก์การปฏิบัติงานวิชาชีพครู ดังนี้

1. นิเทศการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการฝึกประสบการณ์
วิชาชีพของคณะครุศาสตร์ และของสถาบันฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
2. ตรวจสอบบันทึกการสอนของนักศึกษา พร้อมอธิบายให้นักศึกษาเข้าใจวิธีการเรียน
การสอนในส่วนนั้นๆ
3. สังเกตการสอนในชั้นเรียนและบันทึกผลการนิเทศการสอนแต่ละครั้ง เพื่อติดตามผล
พัฒนาการทางการสอนของนิสิต
4. พบนักศึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเพื่อรับทราบปัญหาในการฝึกปฏิบัติงานและ
ปัญหาอื่นๆ และแนะแนวทางในการแก้ปัญหาเหล่านั้นๆ
5. พบปะปรึกษาหารือเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาร่วมกับอาจารย์นิเทศก์
ฝ่ายโรงเรียน เพื่อให้การนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์ตรงกัน
6. สังเกตพฤติกรรมทั่วไปนอกชั้นเรียนของนิสิตแล้วบันทึกผลการพัฒนาการด้านต่างๆ
อย่างสม่ำเสมอ
7. พบกับผู้บริหารของโรงเรียนเพื่อรับทราบนโยบายเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์
วิชาชีพและเพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีตามโอกาสอันควร
8. ประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาเป็นระยะตามที่กำหนดไว้ใน
แผนการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
9. เข้าร่วมการประชุมนิเทศและการสัมมนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
10. เข้าร่วมประชุมในการนิเทศ คณะครุศาสตร์ เพื่ออภิปรายแนวทางการนิเทศให้เป็น
แนวเดียวกัน
11. สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะให้แก่คณะกรรมการดำเนินการจัดสอนวิชา
ประสบการณ์วิชาชีพ 4 เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้มี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครูของ วิลาสินี วิเชียรรัตน์, 2542 (สุมน อมร
วิวัฒน์, 2542 อ่างใน วัชรภรณ์ เชื้อนวัง, 2549) มีขั้นตอนดังนี้

- 1) สังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงในห้องเรียนทั้งพฤติกรรมของ
นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นักเรียน และบรรยากาศในห้องเรียน

2) ร่วมเรียนรู้ ศึกษา/พัฒนา และร่วมพิจารณาปรับปรุงแผนการสอน การคุมชั้นเรียน ตลอดถึงการใช้สื่อ การวัดผลและประเมินผลงาน ชิ้นงานและร่องรอยการเรียนรู้ของผู้เรียนตาม สถานการณ์ที่เป็นจริง

3) นักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครูประเมินตนเองตามแบบประเมินที่ร่วมกันออกแบบ เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อทราบความก้าวหน้าและการปรับปรุงพัฒนา

4) นักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครูประเมินซึ่งกันและกัน ประเมินอาจารย์นิเทศก์ และ อาจารย์นิเทศก์ประเมินนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามแบบประเมินที่จัดขึ้นร่วมกันเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคและการปรับปรุงพัฒนา

5) การประเมินผลโดยผู้เรียนเพื่อทราบผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษา ปฏิบัติงานวิชาชีพครูและแนวทางแก้ไขพัฒนา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (2557) กำหนดแนวทางการ ปฏิบัติสำหรับอาจารย์นิเทศก์ในกระบวนการนิเทศ ดังนี้

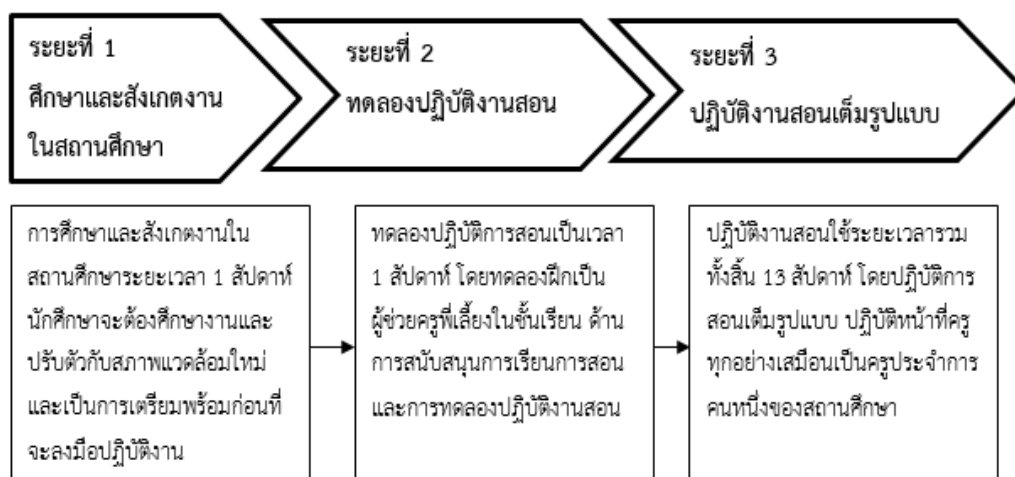
- 1) ปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนไปปฏิบัติการสอนที่สถานศึกษา
- 2) เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำต่างๆ ที่เกี่ยวกับด้านการสอนและความประพฤติและ นิเทศทั่วไปกับนักศึกษา
- 3) ให้คำแนะนำด้านการเรียนการสอน วิธีสอนต่างๆ แนะนำแหล่งอุปกรณ์การสอนและ คู่มือการสอน
- 4) ประเมินผลการปฏิบัติงานสอนในวิชาเฉพาะ เช่น ตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ แบบ บันทึกรับผิดชอบฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามแบบฟอร์มที่คณะฯ กำหนดปรึกษาหารือร่วมกับโรงเรียนใน การพัฒนานักศึกษาทุกด้าน
- 5) ร่วมสัมมนานักศึกษาครูตามระยะเวลาที่กำหนดในปฏิทิน
- 6) สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียน มหาวิทยาลัย ครูพี่เลี้ยง ตลอดจนนักศึกษา
- 7) สรุปผลการประเมินของนักศึกษาแต่ละคน ตามแบบประเมินสมรรถภาพการสอน ในภาคเรียนที่ 1 และในภาคเรียนที่ 2 เพื่อตัดสินผลการเรียน
- 8) เป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยในการติดต่อประสานงานกับสถานศึกษา
- 9) เสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูต่อ มหาวิทยาลัย

การศึกษาการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครูสำหรับอาจารย์นิเทศก์พบว่า การนิเทศการ ปฏิบัติงานวิชาชีพครูสำหรับอาจารย์นิเทศก์มีรูปแบบ วิธีการ และกระบวนการที่แตกต่างกันไปตาม บริบทของสถาบันผลิตครู โดยมีขั้นตอนของการนิเทศลักษณะคล้ายคลึงกันคือ การตรวจแผนการจัด

กิจกรรมการเรียนรู้และบันทึกการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สังเกตการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนพร้อมทั้งบันทึกผล พบนักศึกษาเพื่อทราบปัญหาในการฝึกปฏิบัติงานและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา แนะนำแหล่งความรู้ที่จะค้นคว้าวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สังเกตพฤติกรรมทั่วไปนอกชั้นเรียนเพื่อบันทึกผลพัฒนาการด้านต่างๆ และการประเมินผลการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครู ตามลำดับ

สำหรับ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2555) การปฏิบัติงานวิชาชีพครู จัดเป็นกลุ่มกระบวนวิชาในหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) ที่กำหนดให้นักศึกษาชั้นปีที่ 5 หลังจากเรียนกระบวนวิชาอื่นๆ ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ครบถ้วน แล้วจึงจะสามารถลงทะเบียนเรียนเพื่อปฏิบัติงานวิชาชีพครูในสถานศึกษาได้ โดยกลุ่มกระบวนวิชาเรียนดังกล่าวประกอบด้วย 2 กระบวนวิชาคือ กระบวนวิชาการปฏิบัติงานวิชาชีพครู 1 และกระบวนวิชาการปฏิบัติงานวิชาชีพครู 2

การปฏิบัติงานวิชาชีพครู 1 นักศึกษาต้องปฏิบัติงานสอนเช่นเดียวกับ บุคลากรประจำการของสถานฝึกปฏิบัติงานคือ ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาที่เข้ารับการฝึกฯ เช่น การลงเวลาการปฏิบัติงาน ปฏิบัติระเบียบการลา การออกนอกบริเวณต้องแจ้งผู้บริหารทุกครั้ง สำหรับแนวในการปฏิบัติงานวิชาชีพครูของนักศึกษาจะแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ



ภาพ 2.5 แนวทางการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครู (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2555)

ระยะที่ 1 ศึกษาและสังเกตงานในสถานศึกษา ในระยะแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู 1 เป็นการศึกษาศึกษาและสังเกตงานในสถานศึกษาระยะเวลา 1 สัปดาห์ นักศึกษาจะต้องศึกษางานและปรับตัวกับสภาพแวดล้อมใหม่ และเป็นการเตรียมพร้อมก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน โดยศึกษาและสังเกตในกิจกรรม ต่อไปนี้ 1) ศึกษางานด้านวิชาการ ได้แก่ หลักสูตร แผนการสอน ศูนย์บริการสื่อคู่มือการสอน หนังสือเรียน การเตรียมการสอน การวางแผนการสอน และการวัดและประเมินผล

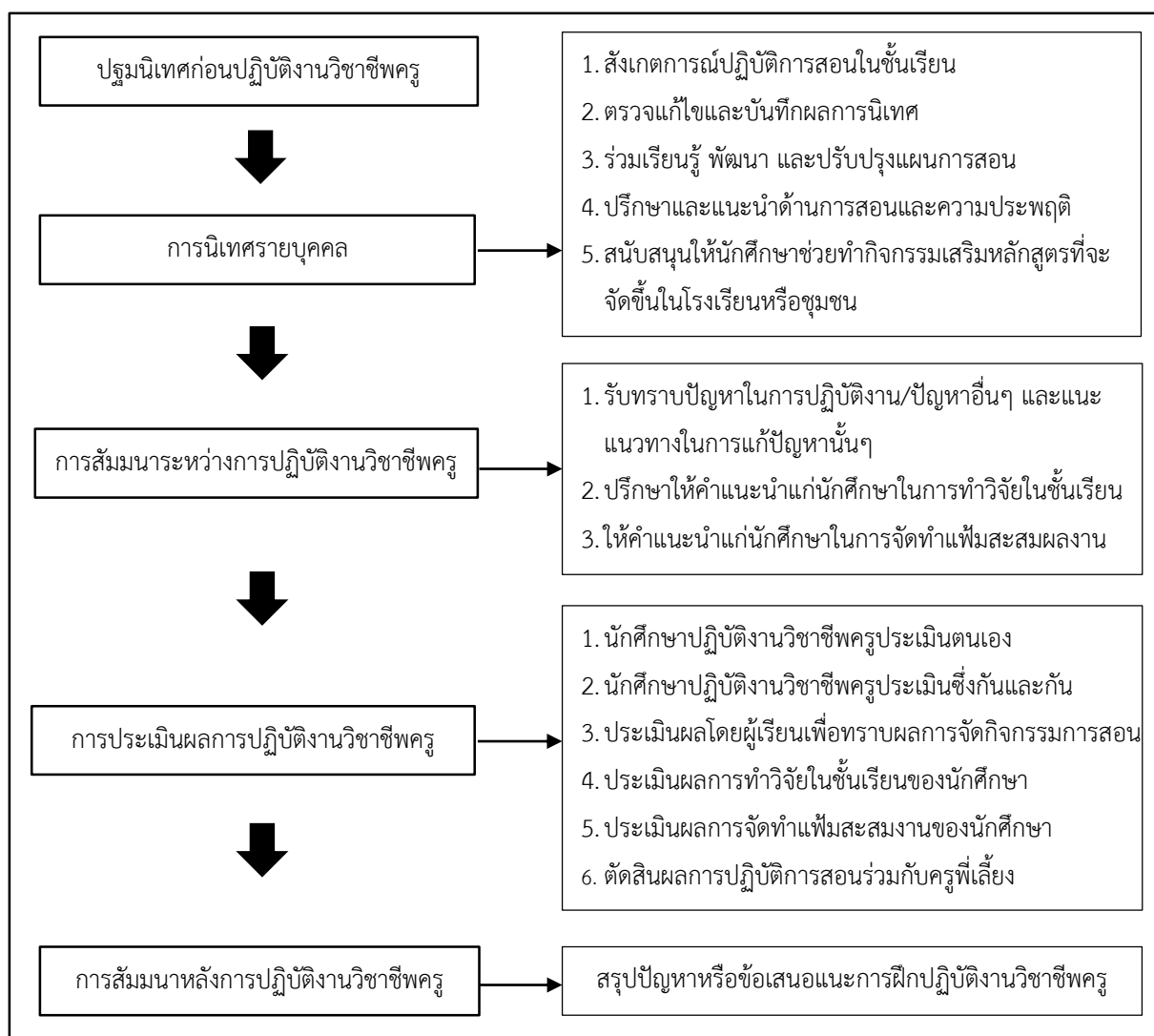
เพื่อที่จะให้การปฏิบัติงานด้านการสอนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย และ 2) ศึกษาพฤติกรรมการสอนในห้องเรียนหรือชั้นเรียนที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเรียนรู้ถึงสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับ ลักษณะ และพฤติกรรมของนักเรียน เทคนิคและวิธีการที่ครูที่เลี้ยงได้ใช้สำหรับการเรียนการสอน

ระยะที่ 2 ทดลองปฏิบัติงานสอน เป็นระยะที่นักศึกษาทดลองปฏิบัติการสอนเป็นเวลา 1 สัปดาห์ ดำเนินการดังนี้ 1) ทดลองฝึกเป็นผู้ช่วยครูที่เลี้ยงในชั้นเรียน และในด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน ในช่วงการทดลองฝึกเป็นผู้ช่วยครูที่เลี้ยงนี้ นักศึกษาจะได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาจากครูที่เลี้ยงอย่างใกล้ชิดจะก่อให้เกิดประสบการณ์ในด้านการเรียนรู้เกี่ยวกับหน้าที่ครู เข้าใจสภาพที่เป็นจริงของงานในสถานศึกษาและเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการที่จะพัฒนานักศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากปฏิบัติงานบางส่วนร่วมกับครูที่เลี้ยงได้ และเป็นการเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู และ 2) การทดลองปฏิบัติงานสอน เป็นขั้นตอนการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพรูปร่างแรกที่นักศึกษาจะได้ทดลองปฏิบัติการสอนภายใต้การช่วยเหลือของครูที่เลี้ยงในสถานการณ์จริงอย่างใกล้ชิด นักศึกษาจะได้ฝึกการเตรียมการสอนที่เหมาะสม มีโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองถึงการนำหลักการและทฤษฎีที่ศึกษามาใช้ในสถานการณ์จริง ฝึกการวินิจฉัยเกี่ยวกับข้อดีและข้อด้อยของตนเอง และเรียนรู้เทคนิควิธีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าตลอดจนเกิดความพร้อม ความคุ้นเคยในการสอน ซึ่งจะก่อให้เกิดทางเลือกในการตัดสินใจและเกิดความเชื่อมั่นในการประกอบอาชีพได้ต่อไป

ระยะที่ 3 ปฏิบัติงานสอนเต็มรูปแบบ การปฏิบัติงานสอนในระยะนี้ ใช้ระยะเวลารวมทั้งสิ้น 13 สัปดาห์ ซึ่งในระยะเวลาดังกล่าวนักศึกษาจะปฏิบัติการสอนเต็มรูปแบบ เป็นระยะที่ให้นักศึกษาปฏิบัติหน้าที่ครูทุกอย่างเสมือนเป็นครูประจำการคนหนึ่งของสถานศึกษา นักศึกษาจะมีโอกาสนำประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งหมดไปสู่การสอนจริง โดยใช้ความรู้จากภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่ได้ศึกษามา และประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ได้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษา นักศึกษาจะได้รับโอกาสสร้างเสริมสมรรถภาพในด้านความรู้ งานในหน้าที่ครู คุณลักษณะความเป็นครูภายใต้การนิเทศ การแนะนำ การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือจากผู้บริหาร อาจารย์นิเทศก์ ครูที่เลี้ยง และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการปฏิบัติงานวิชาชีพรูปร่าง เพื่อให้ นักศึกษาประสบผลสำเร็จในการพัฒนาดตนเอง ตามวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานวิชาชีพรูปร่าง 1

ในส่วนของการปฏิบัติงานวิชาชีพรูปร่าง 2 นักศึกษาต้องปฏิบัติงานในระยะนี้ ใช้ระยะเวลา รวมทั้งสิ้นไม่น้อยกว่า 15 - 18 สัปดาห์ ซึ่งในระยะเวลาดังกล่าวนักศึกษาจะต้องภารกิจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ การสอนเต็มรูปแบบ สัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมง ไม่เกิน 12 ชั่วโมง ปฏิบัติงานสอนโดยทำหน้าที่ครูทุกอย่างเสมือนเป็นครูประจำการคนหนึ่งของสถานศึกษานั้นๆ ปฏิบัติภาระงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานวิชาชีพรูปร่าง สัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 5 ชั่วโมง ไม่เกิน 8 ชั่วโมง โดย นักศึกษาจะได้รับมอบหมายจากทางส่วนงานกลางของสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดให้ หรือครูที่เลี้ยงมอบหมายตามภาระงานอื่นๆ ที่ครูที่เลี้ยงได้รับผิดชอบจากสถานศึกษา

การศึกษากระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครูจากสถาบันผลิตครูหลายแห่งพบว่า มีกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครูที่มีลักษณะเช่นเดียวกัน ผู้วิจัยจึงดำเนินการสังเคราะห์ภาพรวมของกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ดังภาพ



ภาพ 2.6 กระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

จากการศึกษาการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครูเป็นแนวทางสำหรับอาจารย์นิเทศก็ยังคงไม่มีกระบวนการนิเทศที่เป็นลำดับขั้นตอนที่ชัดเจนที่แสดงถึงการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู เฉกเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความตระหนักถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูในระหว่างการปฏิบัติงานวิชาชีพครูเพื่อเป็นการเตรียมพร้อมนักศึกษาครูเข้าสู่วิชาชีพ จึงสนใจพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือผ่านการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

ในการนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยในต่างประเทศเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ ดังนี้

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

กุลนรี ฅนอมสุข (2551) ได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงของครูที่มีต่อคุณภาพนักเรียน จากการศึกษาได้แสดงถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีการกระตุ้นและแรงจูงใจให้ผู้อื่นทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ครูประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้อื่น ประพฤติตนในทางที่ถูกต้อง มีความมั่นใจในสิ่งที่ตนคิดและกระทำว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถจัดการอารมณ์ภายใต้สภาวะกดดันได้ดี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ครูสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้อื่น มีความกระตือรือร้น มีทัศนคติทางบวกในการดำเนินชีวิต ทำให้ผู้อื่นเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและกระตุ้นให้มีการตั้งเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน 3) การกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ครูกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานและนักเรียนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา มีกระบวนการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การที่ครูมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล เปิดโอกาสในการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศในการเรียนที่ดี

อีกทั้งภาวะครูผู้นำนั้นมีความสามารถในการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน โดยการมีความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็นความสามารถในการวิเคราะห์งานคือ การที่ครูมีความเข้าใจลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อใช้ในการวางแผนการทำงาน คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเลือกใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม และความสามารถด้านการสอนคือ การที่ครูมีความรู้ความสามารถในด้านการเรียนการสอน มีการแลกเปลี่ยนวิธีการสอนใหม่ๆ กับเพื่อนร่วมงาน ใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียน เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา มีการเชื่อมโยงความรู้ในแต่ละรายวิชา และมีความสามารถในการวัดและประเมินผล และในขณะเดียวกันการมีภาวะครูผู้นำยังจำเป็นต้องเป็นการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็น โดยการที่ครูมีความรู้สึกที่ตนเองเป็น

ส่วนหนึ่งของโรงเรียน ตระหนักถึงความสำคัญของอาชีพครู และมีการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างโรงเรียนกับบ้านและชุมชนโดยรอบ กล่าวคือ ความผูกพันต่อพันธกิจของโรงเรียนคือ การที่ครูมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน มีความภาคภูมิใจและเต็มใจที่ได้ปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และความผูกพันต่อวิชาชีพครู หมายถึง การที่ครูตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพของตน มีการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง ปฏิบัติตามบรรทัดฐานและจรรยาบรรณครู และการที่ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ รวมถึงการมีความผูกพันต่อชุมชนบริเวณโรงเรียนคือ การที่ครูมีความสัมพันธ์อันดีกับพ่อแม่ ผู้ปกครองของนักเรียน รวมถึงการประสานงานระหว่างชุมชนกับโรงเรียนเพื่อร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553) ได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในเขตการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยพบว่าแนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้คือ การแสดงพฤติกรรมที่สามารถอธิบายแนวคิดและทฤษฎีของครูผู้นำ สามารถตีความ เชื่อมโยง และเรียบเรียงเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับสภาพปัญหาในเรื่องการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างกระจ่างชัด สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดหรือหลักการในเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีทักษะคล่องแคล่วและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์โดยมุ่งเน้นถึงการบรรลุประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถวิพากษ์ ไตร่ตรอง ปรับความคิดเห็นและมุมมองแปลกใหม่ อย่างลึกซึ้งและน่าเชื่อถือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง อีกทั้งมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ และประการสุดท้ายคือ การรู้และเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อะไร และการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง

รภัศรา พิมพา (2557) ได้ดำเนินการศึกษาภาวะผู้นำของนิสิตหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสอบถามและการสัมภาษณ์ พบว่า นิสิตครูมีลักษณะภาวะผู้นำแต่ละประเภทอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งส่วนใหญ่ นิสิตจะมีภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ แต่ทั้งนี้ครูที่เลี้ยงนิสิตปฏิบัติการสอน และอาจารย์นิเทศก์มีความคาดหวังให้นิสิตครูของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีภาวะผู้นำแบบผสมผสาน

ศรีอุษา กมลธรรมารักษ์ (2557) ได้ดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำครู: กรณีโรงเรียนบ้านดงชมพู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำครูในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านดงชมพู มี 5 องค์กรประกอบคือ 1) การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูคนอื่น

2) การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) การมีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน 4) การได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครู และ 5) การพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้

สจิวรรณ ทรรพวสุ (2559) ได้ดำเนินการศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของการนิเทศในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมภาวะผู้นำครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจำนวน 127 คน สัมภาษณ์ผู้บริหารและครูโรงเรียนมาตรฐานสากลกรณีศึกษาจำนวน 6 คน และจากการสนทนากลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูจำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา พบว่า แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของการนิเทศในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาได้จัดทำคู่มือนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ระเบียบแนวปฏิบัติที่ชัดเจน พร้อมกับวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผลการนิเทศที่ผ่านมา ภาวะผู้นำครู และทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่วนรูปแบบการนิเทศจะขึ้นอยู่กับปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศโดยเน้นให้นักศึกษามีจิตวิญญาณความเป็นครู ภาวะผู้นำครูและความต้องการในการนิเทศในศตวรรษที่ 21 พบว่า นักศึกษามีภาวะผู้นำครูและความต้องการในการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและหลายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของการนิเทศในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมภาวะผู้นำครูประกอบด้วย กำหนดนโยบายการนิเทศและฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้อำนาจต่อการพัฒนานักศึกษามีภาวะผู้นำครูและจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นำการจัดการความรู้มาเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดและสร้างสรรค์การนิเทศ พัฒนาเครือข่ายการนิเทศใช้ระบบสารสนเทศและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นประโยชน์ต่อการนิเทศ และพัฒนาภาวะผู้นำครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

สรรรถดี ดีปุ (2559) ได้ดำเนินการศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตนครชัยบุรีรินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนักศึกษาครู ดำเนินการศึกษาโดยใช้เทคนิคการประยุกต์เดลฟาย (Delphi Technique) ในการสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน โดยใช้เครื่องมือคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ พบว่า ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนักศึกษาครูประกอบด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำ 4 ด้านคือ ด้านความรู้และความสามารถ ด้านเจตคติ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและด้านบุคลิกภาพ ส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ประกอบด้วยพฤติกรรมภาวะผู้นำ 3 ด้านคือ ด้านปฏิบัติงานตามการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านปฏิบัติตนตามการพัฒนาวิชาชีพครู และด้านทักษะและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

รัตติยา พร้อมสิน (2560) ได้ดำเนินการศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา

3 ระยะ 7 ขั้นตอน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาภาวะผู้นำครูเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 370 คน โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ และผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ครูผู้สอนโรงเรียนละ 1 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายได้โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 370 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนาคือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 2 จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา คู่มือการใช้รูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนา สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 23 องค์ประกอบย่อยและ 104 ตัวบ่งชี้คือ 1) ความเป็นครู 2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ความเชี่ยวชาญด้านการสอน 4) การพัฒนาตนเอง 5) การทำงานเป็นทีม 6) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษามี 5 องค์ประกอบคือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล รวมทั้งผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.68$) ครูที่ได้รับการพัฒนามีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 72.97

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

King (2004) ได้ศึกษาวิจัยแบบผสมผสานโดยการสำรวจประสบการณ์การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาคณะครูใหญ่ในหลักสูตรบัณฑิตศึกษา โดยหลักสูตรมุ่งให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการประสบการณ์การเรียนรู้และการทำงานในวิชาชีพของตนเข้าด้วยกัน รวมถึงการมีโอกาสได้ใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณต่อการทำงานของตนเอง นอกจากนี้ยังได้ทำการสำรวจมุมมองและประสบการณ์ในการสอนของอาจารย์ในหลักสูตรต่อประเด็นของกิจกรรมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ อุปสรรคของการเปลี่ยนแปลง ประสบการณ์ของผู้เรียน รวมถึงความรับผิดชอบของผู้เรียนและสถาบันการศึกษาซึ่งประเด็นที่ศึกษาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของมิติส่วนบุคคลชั้นเรียน และองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ

Ross & Gray (2006) ได้ดำเนินการศึกษาอิทธิพลของภาวะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยศึกษาผ่านตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกันของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 205 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และครูมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันสูง จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ

นักเรียน ดังนั้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นให้กับบุคลากรในโรงเรียน จึงมีความสำคัญในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Gray (2008) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของครู โดยเก็บข้อมูลจากครูในรัฐ Connecticut จำนวน 88 คน พบว่า ภาวะครูผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเป็นแรงผลักดันให้ครูเกิดการกระตือรือร้นในการพัฒนาคุณภาพและเทคนิคในการสอนเพื่อให้ระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้น

Robinson (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการทำงานร่วมกันของอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ บุคลากรสนับสนุนทางการเรียนการสอนและครูผู้สอนในเมืองนิวยอร์ก โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 213 คน และสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 37 ครั้ง พบว่าการที่บุคลากรภายในโรงเรียนมีการสืบสอบแบบร่วมมือจะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนของนักเรียนได้เป็นอย่างดีและสามารถพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของตนเองรวมถึงการก้าวไปสู่การเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

ผลจากการศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ทั้งแนวคิดเกี่ยวกับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคู (Teacher Leadership) ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Theory) และแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ (Collaborative Inquiry) รวมทั้งการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ ผ่านการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้กรณีศึกษา (case study) แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 (Research 1: R₁) การศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้พัฒนากระบวนการสร้างเสริมภาวะครูผู้นำ มีขั้นตอนการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความต้องการและความคาดหวังของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพและปัญหาภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ

ระยะที่ 2 (Development 1: D₁) การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ มีขั้นตอนการดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การร่างกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการ

ระยะที่ 3 (Research 2: R₂) การทดลองใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ มีขั้นตอนการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการทดลองใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

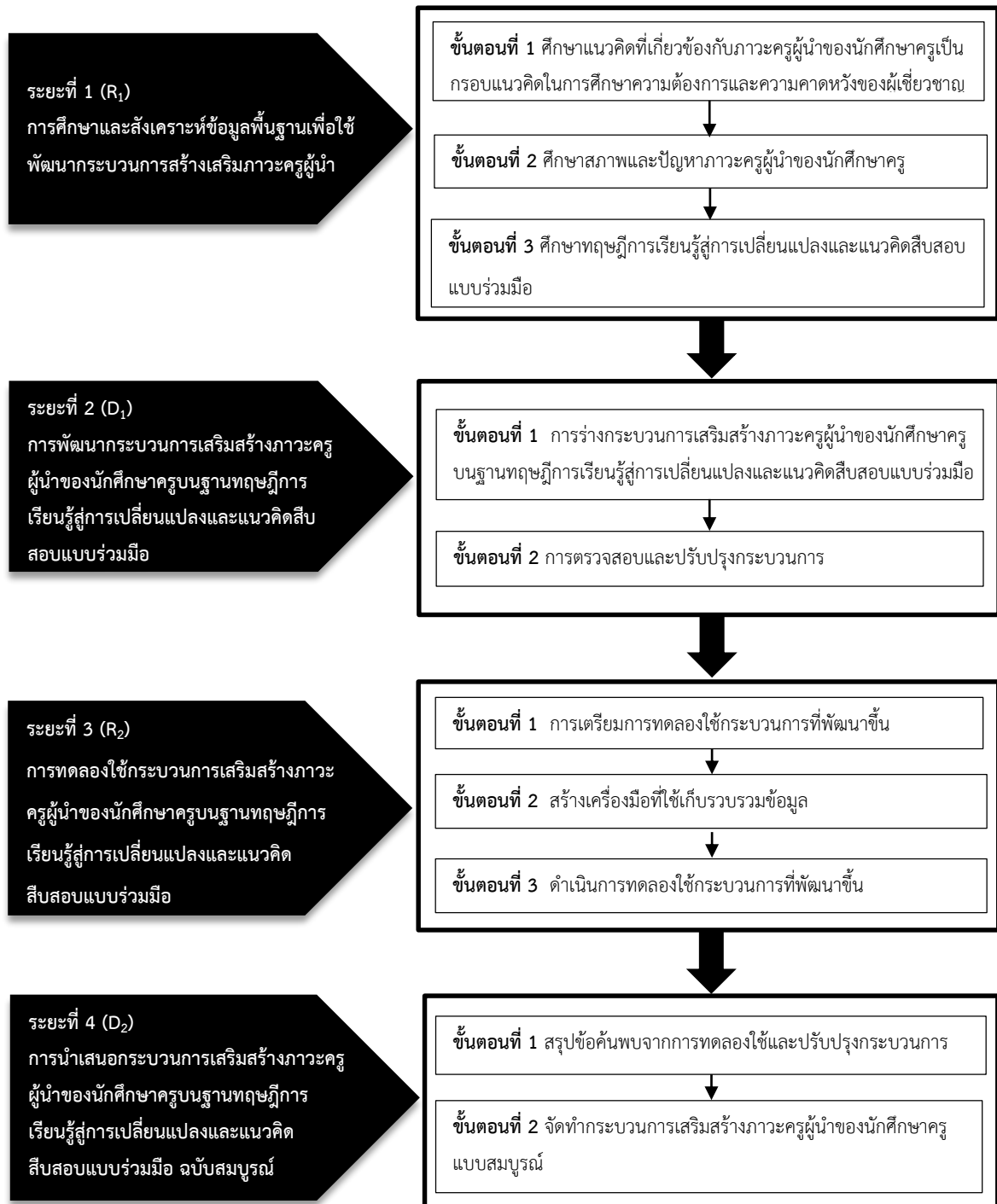
ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการทดลองใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น

ระยะที่ 4 (Development 2: D₂) การนำเสนอกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือแบบสมบูรณ์ ซึ่งแบ่งออกการดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สรุปข้อค้นพบจากการทดลองใช้และปรับปรุงกระบวนการ

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูแบบสมบูรณ์

การดำเนินการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูรุษพื้นฐานทฤษฎี การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ ในแต่ละขั้นตอนได้แสดงไว้ ดังนี้



ภาพ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูรุษพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ

ระยะที่ 1 (Research 1: R₁) การศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้พัฒนากระบวนการสร้างเสริมภาวะครูผู้นำ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความต้องการและความคาดหวังของผู้เชี่ยวชาญ

ผลจากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะครูผู้นำและภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคู พบว่า คำว่า “ภาวะผู้นำ” ของแต่ละแนวคิดให้ความหมายที่แตกต่างกัน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรม อิทธิพลเหนือผู้อื่น รูปแบบของปฏิสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ในบทบาท สัญลักษณ์ แรงจูงใจ กระบวนการ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะ ซึ่งไม่ว่าจะให้ความสำคัญเรื่องลักษณะของภาวะผู้นำในประเด็นใด อย่างไรก็ตามไม่ว่าลักษณะของภาวะผู้นำจะเป็นอย่างไร ล้วนมีจุดประสงค์มุ่งความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับตนเองและองค์กร สำหรับคำว่า “ภาวะครูผู้นำ” ได้กล่าวถึง ภาวะครูผู้นำซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่แสดงออกในตัวครูประจำการ เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรม ความสามารถ อิทธิพลเหนือผู้อื่น รูปแบบของปฏิสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ในบทบาทด้านวิชาชีพ

ส่วนคำว่า “ภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคู” เป็นแนวคิดการเตรียมพร้อมเพื่อที่จะเป็นครูผู้นำในฐานะครูประจำการในอนาคตต่อไป ประกอบกับเป็นแนวทางเพื่อให้ภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูนั้นแสดงออกมาในรูปแบบของการให้ความร่วมมือพัฒนาทางวิชาชีพโดยโรงเรียนและสถาบันการศึกษาให้ความช่วยเหลือทั้งนักศึกษาคูและครูประจำการ (Barth, 2001; Danielson, 2007; Phelps, 2008; Nathan, 2011)

ผลจากการสังเคราะห์แนวคิดภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูของผู้วิจัย พบว่า การเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคู มุ่งเน้นการเสริมสร้างที่ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะในการเป็นผู้ที่ผลักดันและสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอนเพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน (Leblanc & Shelton, 1997; Lieberman, Saxl, and Miles, 2000; Donaldson, 2007; Aitken, 2008; Danielson, 2007; Phelps, 2008; Teresa, Jeremy, Katherine & Richard, 2010; Nathan, 2011) ประกอบด้วย 14 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) สร้างความเชื่อมั่นในทีมว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน
- 2) สร้างให้ทีมเกิดความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม
- 3) สร้างวิธีการสื่อสารและการสนทนาในทีมอย่างสร้างสรรค์
- 4) มีวิธีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบเพื่อริเริ่มการสอน
- 5) มีวิธีการกระตุ้นให้กลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็นและเหตุผล
- 6) ใช้กลยุทธ์ส่งเสริมและเสริมแรงให้ทีมเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

- 7) มั่นใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และมุมมองใหม่ๆ ทางการศึกษา เพื่อนำไปปฏิบัติในชั้นเรียน
- 8) เชื่อมมั่นประสบการณ์ของตนเองและทีมว่าสามารถพัฒนาได้
- 9) มีความกล้าเพื่อที่จะเรียนรู้ ริเริ่มและเป็นแบบอย่างทางการสอน
- 10) ทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 11) สร้างเครือข่ายกับบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 12) ปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและคาดการณ์อนาคต
- 13) มีวิธีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง
- 14) ใช้ภาวะผู้นำผลักดันการเปลี่ยนแปลงการสอนและการพัฒนาวิชาชีพ

แนวคิดภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูข้างต้น ผู้วิจัยใช้เป็นกรอบแนวทางการศึกษาแนวคิดภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูตามบริบทการจัดการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครูของประเทศไทย ในการสอบถามความต้องการและความคาดหวังของผู้เชี่ยวชาญด้วยวิธีการสัมภาษณ์ และการตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาวิชาประถมศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาวิชาชีพครู รวมจำนวน 9 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (รายชื่อดังภาคผนวก)

กลุ่มที่ 1 กลุ่มอาจารย์นิเทศก์ผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาวิชาประถมศึกษา อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 ท่าน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มครูพี่เลี้ยงผู้ที่มีประสบการณ์การนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาการศึกษาและประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา อย่างน้อย 5 ปี หรือจบการศึกษาสาขาวิชาประถมศึกษา จำนวน 3 ท่าน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาวิชาชีพครู จำนวน 3 ท่าน

ผลจากการศึกษาความต้องการและความคาดหวังของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะให้จัดกลุ่มองค์ประกอบของภาวะครูผู้นำให้ชัดเจน และปรับเปลี่ยนคำที่แสดงการแสดงผลหรือพฤติกรรมของนักศึกษาครูให้สามารถสังเกตได้

ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับปรุงตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะ คือ สังเคราะห์แนวคิดภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูเพิ่มเติม โดยใช้ข้อมูลจากการสังเคราะห์เดิมเป็นแนวทางการปรับปรุง ดังตาราง 3.1

องค์ประกอบภาวะครูผู้นำ ของนักศึกษาครู (ตัวบ่งชี้)	กลุ่มที่ 1 คนที่ 1	กลุ่มที่ 1 คนที่ 2	กลุ่มที่ 1 คนที่ 3	กลุ่มที่ 2 คนที่ 1	กลุ่มที่ 2 คนที่ 2	กลุ่มที่ 2 คนที่ 3	กลุ่มที่ 3 คนที่ 1	กลุ่มที่ 3 คนที่ 2	กลุ่มที่ 3 คนที่ 3
สร้างเครือข่ายความร่วมมือและความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชนในการสร้างบรรยากาศการ เรียนรู้	/	/		/	/		/	/	/
เชิญชวนผู้ปกครองและชุมชนร่วมมือเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ผู้เรียน	/	/	/	/	/		/	/	/
แนะนำ มีปฏิสัมพันธ์ และปฏิบัติต่อผู้เรียนและ เพื่อนร่วมงานด้วยความใส่ใจในความหลากหลาย บริบทหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	/	/	/	/	/	/	/	/	/
ชื่นชมและยอมรับผลการจัดการเรียนรู้ของเพื่อน ร่วมงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	/
เลือกช่องทางการสื่อสาร เข้าถึง และใช้ประโยชน์ จากสื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้	/	/	/	/	/	/	/	/	/
ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการบูรณาการ ศาสตร์ต่างๆ โดยใช้บริบทเป็นฐานที่แตกต่างจาก เดิมด้วยตนเอง	/	/	/	/	/	/	/	/	/
สร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียน	/	/	/	/	/	/	/	/	/
ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีระบบ ตั้งเป้าหมาย และวางแผนเพื่อพัฒนาตนเอง	/	/		/	/	/	/		
ตรวจสอบ ย้อนคิด และรับฟังข้อมูลย้อนกลับ และความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาใช้ ทบทวนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	/	/	/	/	/		/	/	/
ออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีความหมาย ต่อผู้เรียนสอดคล้องความเป็นจริงเกี่ยวกับชุมชน และนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริง	/	/	/	/	/	/	/	/	/
ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในชั้นเรียน	/		/	/	/	/	/		/
เป็นแบบอย่างทางการจัดการเรียนรู้และการสร้าง นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียน ให้เพื่อนร่วมงานได้	/	/		/	/		/	/	/
คิดแก้ปัญหาเมื่อเผชิญหน้ากับอุปสรรคในการ จัดการเรียนรู้อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณความเป็นครู	/	/	/		/	/	/		/
เสียสละประโยชน์และทุ่มเทกำลังของตนเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	/		/	/	/	/		/	/

ตัวบ่งชี้เดิม	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ที่ปรับปรุงแก้ไข
		4) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในชั้นเรียน 5) เป็นแบบอย่างทางการจัดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียนให้เพื่อนร่วมงานได้
3) สร้างวิธีการสื่อสารและการสนทนาในที่มอย่างสร้างสรรค์ 4) มีวิธีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบเพื่อริเริ่มการสอน 5) มีวิธีการกระตุ้นให้กลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็นและเหตุผล 6) ใช้กลยุทธ์ส่งเสริมและเสริมแรงให้ทีมเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 7) มั่นใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และมุมมองใหม่ๆ ทางการศึกษา เพื่อนำไปปฏิบัติในชั้นเรียน	2. ด้านทักษะ 2.1 การสื่อสาร	1) แนะนำ มีปฏิสัมพันธ์ และปฏิบัติต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานด้วยความใส่ใจในความหลากหลายบริบทหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน 2) ชื่นชมและยอมรับผลการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนร่วมงาน 3) เลือกช่องทางสื่อสาร เข้าถึง และใช้ประโยชน์จากสื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้ 4) เชิญชวนผู้ปกครองและชุมชนร่วมมือเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ผู้เรียน 5) ตรวจสอบ ย้อนคิด และรับฟังข้อมูลย้อนกลับและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาใช้ทบทวนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
	2.2 การปฏิบัติการสอน	1) ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีระบบตั้งเป้าหมาย และวางแผนเพื่อพัฒนาตนเอง 2) ออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีความหมายต่อผู้เรียนสอดคล้องความเป็นจริงเกี่ยวกับชุมชนและนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริง 3) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ โดยใช้บริบทเป็นฐานที่แตกต่างจากเดิมด้วยตนเอง 4) สร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียน

ตารางข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบย่อย และ 18 ตัวบ่งชี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.1 การร่วมมือ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 1) วิเคราะห์และอภิปรายผลการประเมินกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเอง
- 2) ร่วมมือ สนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 3) สร้างความสัมพันธ์และแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองและเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
- 4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือและความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

1.2 การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 1) คิดแก้ปัญหาเมื่อเผชิญหน้ากับอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณความเป็นครู
- 2) เสียสละประโยชน์และทุ่มเทกำลังของตนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 3) ศึกษาหาความรู้ให้เข้าใจกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ทั้งในปัจจุบันแนวโน้มในอนาคตเพื่อใช้เป็นเหตุผลประกอบการตัดสินใจพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในชั้นเรียน
- 5) เป็นแบบอย่างทางการจัดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียนให้เพื่อนร่วมงานได้

2. ด้านทักษะ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 การสื่อสาร ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 1) แนะนำ มีปฏิสัมพันธ์ และปฏิบัติต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานด้วยความใส่ใจในความหลากหลายบริบทหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน
- 2) ชื่นชมและยอมรับผลการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนร่วมงาน
- 3) เลือกช่องทางการสื่อสาร เข้าถึง และใช้ประโยชน์จากสื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้
- 4) เชิญชวนผู้ปกครองและชุมชนร่วมมือเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ผู้เรียน
- 5) ตรวจสอบ ย้อนคิด และรับฟังข้อมูลย้อนกลับและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาใช้ทบทวนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.2 การปฏิบัติการสอน ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 1) ออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างมีระบบ ตั้งเป้าหมาย และวางแผนเพื่อพัฒนาตนเอง
- 2) ออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีความหมายต่อผู้เรียนสอดคล้องความเป็นจริงเกี่ยวกับชุมชนและนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริง
- 3) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ โดยใช้บริบทเป็นฐานที่แตกต่างจากเดิมด้วยตนเอง
- 4) สร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพและปัญหาภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู

การศึกษาสภาพภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู พบว่า วงการวิชาชีพครูได้ตั้งความคาดหวังกับการจัดการศึกษาของครูผู้เริ่มต้นในวิชาชีพวันแรกจำเป็นต้องทำหน้าที่การจัดการเรียนการสอนจัดกิจกรรมได้ทุกอย่าง และจะต้องพร้อมที่จะเป็นครูผู้นำ ภาวะครูผู้นำจึงเป็นพื้นฐานของความรับผิดชอบซึ่งครูทุกคนจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาในการจัดการเรียนการสอนและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมทั้งกับตัวครูผู้สอนและผู้เรียน ดังนั้นประสบการณ์ในช่วงระหว่างโปรแกรมฝึกหัดครู การฝึกการมีภาวะครูผู้นำสำหรับนักศึกษาครูจึงเป็นเรื่องสำคัญ (Forster, 1997; Lortie, 2002 อ้างใน Nathan, 2011)

การศึกษางานวิจัย พบว่า นักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครูรับรู้ถึงความหมายของภาวะครูผู้นำว่าเป็นการแสดงออกถึงการเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มและเป็นบุคคลที่ผลักดันให้เกิดการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษา รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้แก่ผู้เรียน ด้วยการแสวงหาความรู้จากการร่วมกันของเพื่อนร่วมงานและการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน (Aitken, 2008; Nathan, 2011) อีกทั้งมีความเข้าใจว่าแม้ว่าครูทุกคนจะเป็นครูที่ยังอ่อนประสบการณ์ก็สามารถเป็นผู้นำได้ ซึ่งนักศึกษาครูจะต้องมีความพร้อมต่อโอกาสนี้ และเข้าใจว่าเป้าหมายของการเรียนการสอน คือ การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกในชีวิตของผู้อื่น ครูที่ยังไม่มีประสบการณ์จะต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งนักศึกษาครูจะต้องเป็นผู้นำและเปลี่ยนแปลงผู้อื่นโดยผ่านการกระทำของตนเอง (Frost & Harris, 2003; Muijs & Harris, 2003)

แต่ทั้งนี้ พบว่า การปฏิบัติงานวิชาชีพครูในระหว่างโปรแกรมฝึกหัดครูนั้น นักศึกษาครูที่เข้าไปปฏิบัติงานในโรงเรียนถูกละทิ้งให้อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง และโรงเรียนบางแห่งกำลังเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงานการจัดการศึกษาของตนเอง นักศึกษาครูจึงถูกละเลยการส่งเสริมให้แสดงออกถึงการมีภาวะครูผู้นำ ยังคงให้ทำเลียนแบบแผนเดิมหรือแนวทางการปฏิบัติที่เป็นบรรทัดฐานของโรงเรียน (Aitken, 2008; Nathan, 2011) อีกทั้ง ไม่ปรากฏการแสดงออกทางด้านคุณลักษณะของนักศึกษาครูใน

มิติทั้งด้านการสร้างสัมพันธภาพและมิติด้านความช่วยเหลือ สนับสนุน และความร่วมมือ การเป็นผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียนของตนและการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน ไม่มีโอกาสพัฒนาตนเองในการร่วมกันทำงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน การร่วมสร้างความรู้ และร่วมกันจัดการเรียนการสอนที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและก้าวพ้นจากกรอบการศึกษาเดิมในอดีตได้ รวมถึงทักษะของครูผู้นำ นักศึกษาครูจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นภายใต้การสนับสนุนที่ถูกระงับจากฝ่ายบริหาร ส่งผลให้การสอนของนักศึกษาครูไม่ได้เกิดจากคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการนำความคิดไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียนเพื่อก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบกับยังคงจัดการสอนโดยยึดครูเป็นศูนย์กลาง จัดการสอนเพื่อป้องกันความรู้ให้ผู้เรียนมิใช่เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และเชื่อมโยงสู่ในการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง (Acker-Hocevar & Touchton, 1999; York-Barr & Duke, 2004; Aitken, 2008; Katzenmeyer & Moller, 2009; Leeper, Tonneson & Williams, 2010; กรมวิชาการ, 2554)

ข้อมูลเบื้องต้นสอดคล้องกับข้อมูลจากผู้วิจัยที่ได้ดำเนินการศึกษาภาคสนามเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูชั้นปีที่ 5 สาขาวิชาประถมศึกษา ปีการศึกษา 2559 ที่อยู่ในระหว่างการปฏิบัติงานวิชาชีพรู ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group) จำนวน 2 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนจัดกลุ่มสนทนากลุ่ม กลุ่มละ 5 คน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสนทนาและคอยจุดประเด็นในการสนทนาครั้งนี้ โดยคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่มมีดังนี้

- 1) พวกเราเข้าใจคำว่า ภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู ว่าอย่างไร
- 2) พวกเราได้แสดงภาวะครูผู้นำในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพรูหรือไม่ อย่างไร
- 3) พวกเราคิดว่า มีโอกาสใดบ้างในการปฏิบัติงานวิชาชีพรูที่พวกเราสามารถแสดงภาวะครูผู้นำได้
- 4) หากกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพรูมีการเสริมสร้างให้นักศึกษาได้แสดงภาวะครูผู้นำ พวกเราคิดว่าควรจะมีกระบวนการเสริมสร้างอย่างไร และจะก่อให้เกิดประโยชน์หรือไม่ อย่างไร

ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มดังกล่าว พบว่า นักศึกษาครูทราบว่า การแสดงภาวะครูผู้นำได้โดยการทำเพื่อน ๆ รู้จักเปิดใจและพูดคุยกันในขณะที่ทำงานในโรงเรียน ร่วมกันทำความเข้าใจบริบทของโรงเรียนก่อนปฏิบัติการสอน และเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติการสอนนักศึกษาครูควรมาแบ่งปันประสบการณ์วิธีการแก้ปัญหาของตนเองให้เพื่อน ๆ นำไปทดลองปฏิบัติ

แต่อย่างไรก็ตาม ภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูเป็นเพียงการรับรู้ แต่นักศึกษาครูไม่มีโอกาสแสดงภาวะครูผู้นำในระหว่างปฏิบัติงานในโรงเรียน นักศึกษาดำเนินการปฏิบัติการสอนจากการวางแผนด้วยตนเอง เมื่อมีปัญหานักศึกษาแต่ละคนมักจะแก้ปัญหาด้วยตนเองหรือปรึกษาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ เพื่อนทุกคนก็ต่างทำหน้าที่ของตนเองโดยไม่ปรึกษากันเรื่องการเรียนการ

สอน ทั้งๆ ที่พบปัญหาการเรียนการสอนเช่นกัน ไม่กล้าที่จะแนะนำเพื่อนหรือพูดคุยเพื่อขอคำปรึกษาหาวิธีแก้ปัญหาร่วมกัน ทั้งนี้ นักศึกษามีความคิดเห็นว่า ซึ่งหากการปฏิบัติงานวิชาชีพครูนั้นมีการเสริมสร้างให้นักศึกษาเกิดภาวะครูผู้นำ นักศึกษาคิดว่า จะก่อให้เกิดประโยชน์มากต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อจะนำไปใช้ในการเป็นครูในอนาคต แต่ทั้งนี้ โรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ต้องให้โอกาสและสนับสนุนนักศึกษาครูที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง ตลอดจนเชื่อมั่นในตัวนักศึกษาครู ส่วนนักศึกษาครูเองจะต้องกล้าที่จะออกนอกกรอบวิธีการปฏิบัติการสอนแบบเดิมและร่วมกันสร้างวิธีการสอนใหม่ๆ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาระบบนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครูจากสถาบันผลิตครูหลายแห่ง พบว่า มีกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครูที่มีแนวปฏิบัติลักษณะเช่นเดียวกัน ดังนี้ เมื่อนักศึกษาครูเข้าสู่กระบวนการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครู เริ่มต้นด้วยการปฐมนิเทศ เพื่อทราบแนวทางการปฏิบัติตนในระหว่างปฏิบัติงานวิชาชีพครู จากนั้นเข้าสู่กระบวนการนิเทศรายบุคคลของอาจารย์นิเทศก์ โดยการสังเกตการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน ตรวจแก้ไขและบันทึกผลการนิเทศ ร่วมเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงแผนการสอน ปรีกษาและแนะนำด้านการสอนและความประพฤติ รวมทั้งสนับสนุนให้นักศึกษาช่วยทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่จะจัดขึ้นในโรงเรียนหรือชุมชน

เมื่อเวลาผ่านไปประมาณ 1 เดือน นักศึกษาเข้าร่วมสัมมนา ระหว่างการปฏิบัติงานวิชาชีพครู โดยอาจารย์นิเทศก์รับทราบปัญหาในการปฏิบัติงาน/ปัญหาอื่นๆ และแนะแนวทางในการแก้ปัญหานั้นๆ รวมถึงปรึกษาให้คำแนะนำแก่นักศึกษาในการทำวิจัยในชั้นเรียน และให้คำแนะนำแก่นักศึกษาในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน กระบวนการนิเทศรายบุคคลและการสัมมนากลุ่มจะปฏิบัติเป็นวงจรซ้ำๆ ประมาณ 3 - 4 ครั้ง จากนั้นเข้าสู่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานวิชาชีพครู โดยมีแนวทางที่หลากหลาย ได้แก่ นักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครูประเมินตนเอง นักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครูประเมินซึ่งกันและกัน ประเมินผลโดยผู้เรียนเพื่อทราบผลการจัดกิจกรรมการสอน ประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียนของนักศึกษา ประเมินผลการจัดทำแฟ้มสะสมงานของนักศึกษา และตัดสินผลการปฏิบัติการสอนร่วมกับครูพี่เลี้ยง และสิ้นสุดกระบวนการด้วยการสัมมนาหลังการปฏิบัติงานวิชาชีพครู เพื่อสรุปปัญหาหรือข้อเสนอแนะการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครู ตามลำดับ (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2554 อ่างใน ชูสิทธิ์, 2555; คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553; หน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532 อ่างใน วัชรภรณ์ เชื้อนวัง, 2549; คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2555; คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2557)

ผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า กระบวนการผลิตครูและกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ไม่ปรากฏกิจกรรมใดที่เสริมสร้างภาวะครูผู้นำแก่นักศึกษาครูทั้งทางด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะ ดังนั้นผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของสภาพและปัญหาที่เกิดขึ้น จึงดำเนินการ

พัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูชั้น โดยดำเนินการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ

ศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือเพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำ ดังนี้

ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Theory) มีแนวคิดสาระสำคัญคือ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากภายในของบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อและทัศนคติซึ่งนำการกระทำสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้เหมาะสม โดยการเรียนรู้จากการตระหนักถึงปัญหาและความต้องการของบุคคลที่เกิดจากความไม่แน่ใจในการตัดสินใจแสดงพฤติกรรม และเกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ประสบการณ์ การตีความประสบการณ์เพื่อทบทวนกรอบความคิดและความเชื่อที่ยึดถือ อีกทั้งการใคร่ครวญเพื่อตรวจสอบและทบทวนสถานการณ์ที่เป็นปัญหา และการสนทนาเชิงเหตุผลเพื่อเกิดความเข้าใจและค้นหาข้อสรุปเพื่อการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด

แสดงให้เห็นว่าเป็นแนวคิดในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ภายในปัจเจกบุคคลหรือการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลที่สามารถนำมาเสริมสร้างภาวะครูผู้นำในด้านการเปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติซึ่งนำการกระทำสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้เหมาะสม โดยที่ผู้วิจัยเชื่อว่าจะทำให้เกิดนักศึกษาครูเกิดการแสดงออกของการร่วมกันเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน โดยการแบ่งปันประสบการณ์ด้วยการพูดคุยสนทนา การสื่อสาร และการรับฟังด้วยความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ประกอบกับการเปลี่ยนมุมมองและมองอย่างเปิดกว้างเพื่อการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ อีกทั้งทำให้นักศึกษาครูเกิดความเชื่อมั่นในตนเองในการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน มีเจตคติทางบวก มองโลกในแง่ดีในการพัฒนาศักยภาพตนเอง รวมถึงกล้าเสี่ยงเพื่อที่จะเรียนรู้และสร้างประสบการณ์และเผชิญปัญหาและอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมองค์กร

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์หลักการของทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง คือ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากภายในของบุคคล โดยการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีการปรับกรอบความคิดที่เคยยึดมั่น เชื่อมั่นที่มีต่อสิ่งต่างๆ รอบตัวในแง่มุมมองที่ต่างไปจากเดิมกับการปฏิบัติของตนเอง โดยการเรียนรู้จากการตระหนักถึงปัญหา การแลกเปลี่ยนด้วยการวิพากษ์เชิงวิเคราะห์ ประสบการณ์ การตีความประสบการณ์เพื่อทบทวนกรอบความคิดและความเชื่อที่ยึดถือ อีกทั้งการใคร่ครวญเพื่อตรวจสอบและทบทวนสถานการณ์ที่เป็นปัญหา และการสนทนาเชิงเหตุผลเพื่อเกิดความเข้าใจและค้นหาข้อสรุปเพื่อการเปลี่ยนแปลงและใช้เป็นแนวปฏิบัติใหม่ต่อไป (Talor, 2000; O'Sullivan, 2003; King, 2005; Mezirow, 2003; วิจารณ์ พานิช, 2558)

สำหรับแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ (Collaborative Inquiry Concept) เป็นแนวคิดที่จัดเป็นกระบวนการของภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) ในการสืบสอบหาความรู้ เป็นการรวมกลุ่มของสมาชิกในการแสวงหาความรู้และออกแบบในการสืบสอบอย่างมีส่วนร่วม โดยที่สมาชิกแต่ละคนคือผู้ช่วยในการสืบสอบหาความรู้ด้วยวิธีการกำหนดข้อตกลงร่วมกันเป็นการสร้างเงื่อนไขในการเรียนรู้ของกลุ่มและยอมรับในการรวมกลุ่มเพื่อการสืบสอบแบบร่วมมือ และสร้างความรู้ใหม่จากการสะท้อนการเรียนรู้และประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติเป็นวงจรซ้ำๆ ด้วยการใช้คำถามในการสืบสอบเพื่อให้สมาชิกมีความสนใจร่วมกัน เพื่อการวางแผน การออกแบบไปสู่การปฏิบัติ การตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ที่ได้มาและการสร้างความรู้ของกลุ่ม ทั้งนี้จากแนวคิดของการสืบสอบแบบร่วมมือ แสดงให้เห็นว่าเป็นแนวคิดในการพัฒนากระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยการเน้นพื้นที่ทางสังคมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาความรู้ เพื่อสร้างความหมายใหม่และการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งสามารถนำมาเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูได้ด้วยการแสดงออกถึงการร่วมกันส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน สามารถประสานงานกับผู้ร่วมงาน และปฏิบัติงานเป็นทีม ด้วยบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน การแบ่งปันประสบการณ์ และมีความรับผิดชอบร่วมกันเกิดการปฏิบัติงานอย่างไต่ตรอง รวมถึงสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ทีมแสวงหาความรู้เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ตลอดจนนักศึกษาเกิดความมุ่งมั่น สามารถริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และนำความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง โดยสามารถทำงานร่วมกับผู้เรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน อีกทั้งสามารถเชื่อมโยงโรงเรียนเข้ากับชุมชนเพื่อพัฒนาพันธกิจทางสังคมและชุมชน เชื่อมโยงความรู้ในศาสตร์และทักษะการสอนกับปรัชญาการศึกษาด้วยการคิดอย่างเป็นระบบ การสืบสอบและการสะท้อนคิดเพื่อค้นหาแนวทางการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

ดังนั้นจากแนวคิดสาระสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์หลักการกระบวนการสืบสอบแบบร่วมมือ (Jarvis, 1998; Bray, Lee, Smith & Yorks, 2000; IPSP, 2005 อ้างใน แสงโสม กชกรกมุต, 2554; วิจารณ์ พานิช, 2558; แสงโสม กชกรกมุต, 2554) ดังนี้

1) การรวมกลุ่มของสมาชิกเพื่อการแสวงหาคำตอบหรือความรู้ โดยมีเป้าหมายให้สมาชิกเกิดความสนใจร่วมกันใช้คำถามในการสืบสอบและเป็นผู้ช่วยในการสืบสอบ

2) การใช้คำถามในการสืบสอบเพื่อให้สมาชิกมีความสนใจร่วมกัน เพื่อการวางแผน การออกแบบไปสู่การปฏิบัติ การตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ที่ได้มาและเพื่อสร้างความรู้ของกลุ่ม

3) การสร้างความรู้ความเข้าใจใหม่ เกิดจากการสะท้อนการเรียนรู้และประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติเป็นวงจรซ้ำๆ ผ่านกระบวนการสานเสวนา (Dialogue) และกระบวนการใคร่ครวญอย่างลึกซึ้งต่อประสบการณ์และการปฏิบัติที่เกิดขึ้น

ระยะที่ 2 (Development 1: D₁) การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษา ครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ

การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ ผู้วิจัยดำเนินการร่างกระบวนการและนำกระบวนการที่พัฒนาขึ้นไปตรวจสอบและปรับปรุงตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การร่างกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎี การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ

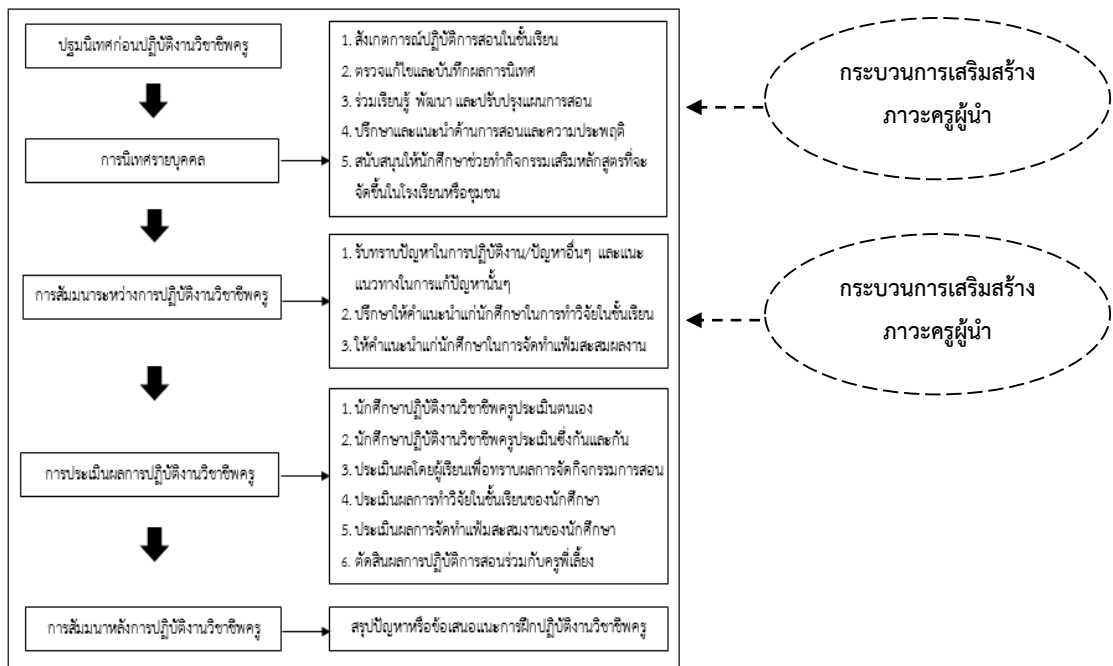
การร่างกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูนั้น เริ่มจากการพัฒนาหลักการของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู ซึ่งพัฒนามาจากหลักการสำคัญของทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและหลักการของแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ โดยนำมาบูรณาการกันเป็นหลักการของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู ดังภาพ 3.2 เป็นการบูรณาการระหว่างหลักการสำคัญของทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและหลักการของแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ เกิดเป็นหลักการของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู ประกอบด้วย 4 หลักการ คือ

- 1) การเรียนรู้ของนักศึกษาครูเกิดขึ้น โดยการรวมกลุ่มเพื่อการแสวงหาคำตอบหรือความรู้จากการตั้งเป้าหมายให้สมาชิกนักศึกษาครูเกิดความสนใจในการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดที่เคยยึดมั่น นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกรอบแนวคิดใหม่
- 2) การให้นักศึกษาครูตระหนักถึงปัญหา ด้วยการใช้คำถามเพื่อการวิเคราะห์ การตีความ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นำไปสู่การทบทวนกรอบความคิดและความเชื่อ
- 3) การใช้คำถามและการสนทนาเชิงเหตุผลให้นักศึกษาครูใคร่ครวญร่วมกัน เพื่อตรวจสอบและทบทวนสถานการณ์ที่เป็นปัญหำนำไปสู่การวางแผน การออกแบบ ค้นหาข้อสรุปเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติใหม่ต่อไป
- 4) การให้นักศึกษาครูสะท้อนการเรียนรู้และประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติที่เกิดขึ้นเป็นวงจรซ้ำๆ ผ่านการใคร่ครวญและการสานเสวนา นำไปสู่การปรับกรอบความคิด



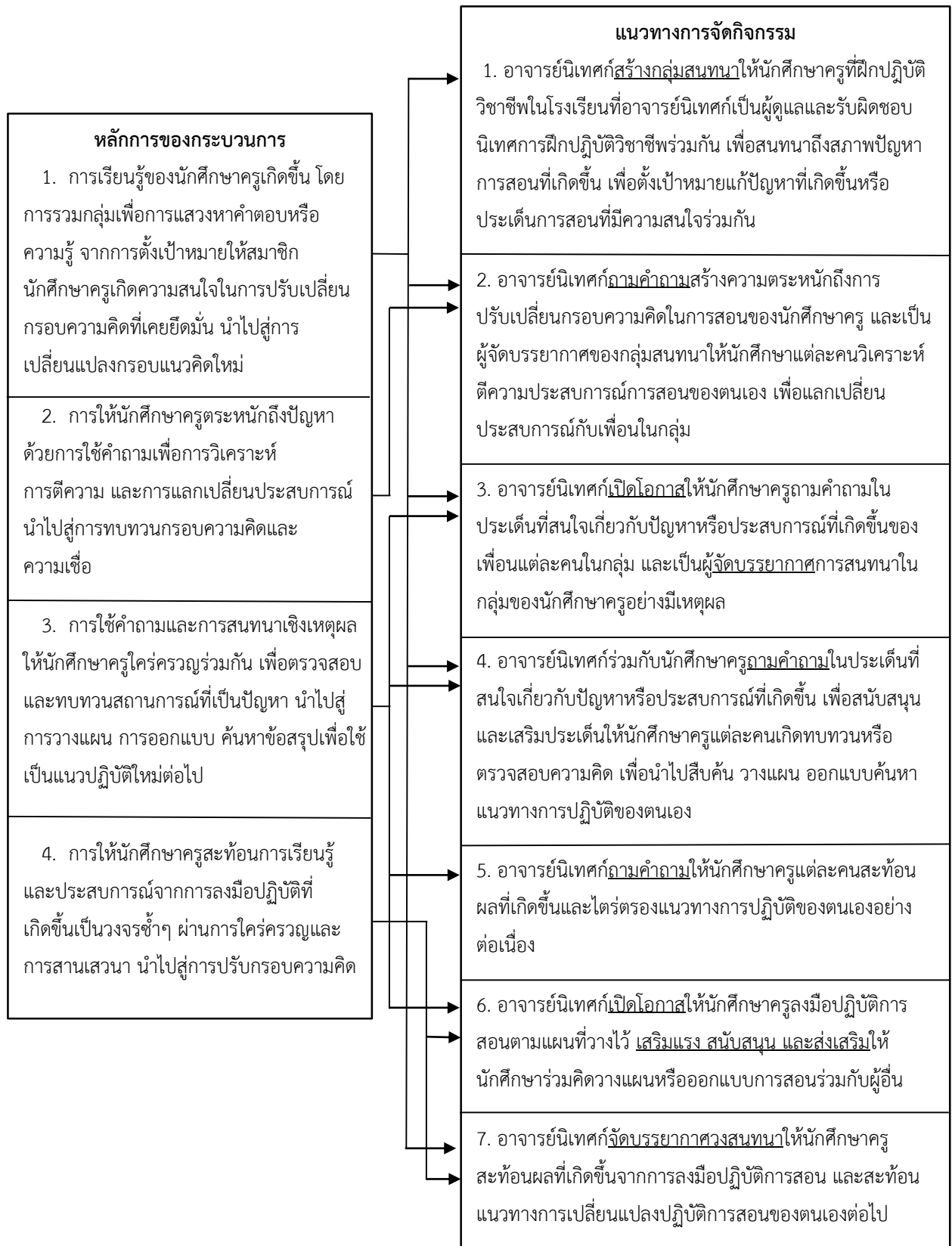
ภาพ 3.2 หลักการของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู

หลักการของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูข้างต้น ผู้วิจัยนำหลัก มาวิเคราะห์แนวทางการจัดกิจกรรมของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำ ให้สอดคล้องและใช้ยึด เป็นแนวทางการออกแบบขั้นตอนของกระบวนการต่อไป ซึ่งแนวทางการจัดกิจกรรมของกระบวนการ เสริมสร้างภาวะครูผู้นำจะสอดแทรกผ่านกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ดังภาพ 3.3



ภาพ 3.3 กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำสอดแทรกผ่านกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

ผู้วิจัยวิเคราะห์หลักการของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำสู่แนวทางการจัด กิจกรรมเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู ตามภาพ 3.4 ดังนี้



ภาพ 3.4 แนวทางการจัดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู

จากภาพ 3.4 แสดงการวิเคราะห์หลักการของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำสู่แนวทางการจัดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู ประกอบด้วย 7 แนวทาง ดังนี้

- 1) อาจารย์นิเทศก์สร้างกลุ่มสนทนาให้นักศึกษาครูที่ฝึกปฏิบัติวิชาชีพในโรงเรียนที่อาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ดูแลและรับผิดชอบนิเทศการฝึกปฏิบัติวิชาชีพพร้อมกัน เพื่อสนทนาถึงสภาพปัญหาการสอนที่เกิดขึ้น เพื่อตั้งเป้าหมายแก้ปัญหที่เกิดขึ้นหรือประเด็นการสอนที่มีความสนใจร่วมกัน
- 2) อาจารย์นิเทศก์ถามคำถามสร้างความตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดในการสอนของนักศึกษาครู และเป็นผู้จัดบรรยากาศของกลุ่มสนทนาให้นักศึกษาแต่ละคนวิเคราะห์ตีความประสบการณ์การสอนของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนในกลุ่ม
- 3) อาจารย์นิเทศก์เปิดโอกาสให้นักศึกษาครูถามคำถามในประเด็นที่สนใจเกี่ยวกับปัญหาหรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นของเพื่อนแต่ละคนในกลุ่ม และเป็นผู้จัดบรรยากาศการสนทนาในกลุ่มของนักศึกษาครูอย่างมีเหตุผล
- 4) อาจารย์นิเทศก์ร่วมกับนักศึกษาครูถามคำถามในประเด็นที่สนใจเกี่ยวกับปัญหาหรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อสนับสนุนและเสริมประเด็นให้นักศึกษาครูแต่ละคนเกิดทบทวนหรือตรวจสอบความคิด เพื่อนำไปสืบค้น วางแผน ออกแบบค้นหาแนวทางการปฏิบัติของตนเอง
- 5) อาจารย์นิเทศก์ถามคำถามให้นักศึกษาครูแต่ละคนสะท้อนผลที่เกิดขึ้นและไตร่ตรองแนวทางการปฏิบัติของตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 6) อาจารย์นิเทศก์เปิดโอกาสให้นักศึกษาครูลงมือปฏิบัติการสอนตามแผนที่วางไว้เสริมแรง สนับสนุน และส่งเสริมให้นักศึกษาร่วมคิดวางแผนหรือออกแบบการสอนร่วมกับผู้อื่น
- 7) อาจารย์นิเทศก์จัดบรรยากาศวงสนทนาให้นักศึกษาครูสะท้อนผลที่เกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติการสอน และสะท้อนแนวทางการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติการสอนของตนเองต่อไป

ผู้วิจัยนำแนวทางการจัดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้น ประกอบกับขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงของ Mazirow (2000) บูรณาการขั้นตอนของการสืบสอบแบบร่วมมือของ Bray, Lee, Smith & Yorks (2000) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่เกิดจากแนวคิดฐานรากของนักคิดต้นกำเนิดที่ยังไม่มีการพัฒนาหรือปรับปรุงใดๆ มาพัฒนาขั้นตอนของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู ดังนี้

ตาราง 3.4 ขั้นตอนของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้
สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ

ขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง Mazirow (2000)	ขั้นตอนของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู	ขั้นตอนของการสืบสอบแบบร่วมมือ Bray, Lee, Smith & Yorks (2000)
	ก่อเกิดกลุ่ม	
1. การเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่เป็นไปตามมุมมองเดิมของตน (Disorienting dilemma)	ตรวจสอบเพื่อรับรู้	การรวมกลุ่ม (Forming)
2. การตรวจสอบตนเอง (Self-examination)		
3. การประเมินตนเองอย่างมีวิจารณญาณ (Critical assessment)		
4. การยอมรับร่วมกันในประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน (Recognition that others have shared similar transformations)	ทำความเข้าใจประสบการณ์	การกำหนดข้อตกลงร่วมกัน (Creating)
5. การค้นหาทางเลือกในบทบาทใหม่ (Explaining option of new behavior)	ค้นหาแนวทางปฏิบัติ	การลงมือปฏิบัติ (action)
6. การวางแผนเพื่อการปฏิบัติ (Planning a course of action)		
7. การหาความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติตามแผน (Knowledge to implement plans)	หาความรู้เพื่อวางแผน	
8. การทดลองปฏิบัติตามแผน (Tryout of the plan)	ทดลองลงมือปฏิบัติ	
9. การสร้างความสามารถและความมั่นใจในบทบาทใหม่ (Building confidence in new ways)	ตรวจสอบประเมินผล	การสร้างความรู้ (making meaning)
	ออกแบบตัวตน	
10. การบูรณาการจนเป็นวิถีชีวิตใหม่ของตน (Reintegration into life)	ตัดสินใจเพื่อยืนยัน	



ภาพ 3.5 ขั้นตอนของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคู

จากตารางและภาพข้างต้นแสดงขั้นตอนของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของ
นักศึกษาคู ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 ก่อเกิดกลุ่ม

ก่อเกิดกลุ่ม เป็นขั้นตอนที่สร้างกลุ่มแบบร่วมมือโดยการยินยอมจากสมาชิกกลุ่ม และจัด
บริบททางกายภาพให้เหมาะสม จากนั้นปฐมนิเทศสมาชิกกลุ่ม พร้อมทั้งเริ่มการออกแบบและ
พัฒนาการทำงานสืบสอบแบบร่วมมือ ตั้งกรอบคำถามสืบสอบและสะท้อนการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบเพื่อรับรู้

ตรวจสอบเพื่อรับรู้ เป็นขั้นตอนตรวจสอบกรอบความคิดและความเชื่อจากการยึดถือ
ปฏิบัติการสอนของตนเองเพื่อรับรู้สถานการณ์ของตนเอง และประเมินตนเองหลังจากการ
ตรวจสอบความเชื่อตนเอง ด้วยการตีความ การแปลความหมาย และการหาข้อสรุปจากการประมวล
ประสบการณ์ของตนเองมาทำความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่ความต้องการการเปลี่ยนแปลง โดยเรียนรู้จาก
การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการสื่อสารระหว่างเพื่อนในกลุ่ม

ขั้นที่ 3 ทำความเข้าใจประสบการณ์

ทำความเข้าใจประสบการณ์ เป็นขั้นตอนสนทนา วิพากษ์ ประเมินสถานการณ์และ
จุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นำมาซึ่งความเข้าใจและประสบการณ์ใหม่ เพื่อ
วางเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติสู่การเปลี่ยนแปลง

ขั้นที่ 4 ค้นหาแนวทางปฏิบัติ

ค้นหาแนวทางปฏิบัติ เป็นขั้นตอนค้นหาแนวทางการปฏิบัติใหม่ และการกระทำใหม่
เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติการสอนหรือการปฏิบัติงานวิชาชีพครูของตนเองที่เคย
ยึดถือเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งสร้างเงื่อนไขในการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม เป็นการ
ยอมรับในการร่วมมือกันเพื่อการสืบสอบ วางแผนออกแบบไปสู่การปฏิบัติ ด้วยการใช้คำถาม การ
สุนทรียสนทนาและการสะท้อนการเรียนรู้

ขั้นที่ 5 หาความรู้เพื่อวางแผน

หาความรู้เพื่อวางแผน เป็นขั้นตอนเตรียมพร้อมในด้านองค์ความรู้เพื่อการปฏิบัติ ด้วย
การค้นหาความรู้และทักษะในการนำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ขั้นที่ 6 ทดลองลงมือปฏิบัติ

ทดลองลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนวางแผนเพื่อทดลองปฏิบัติตามแผน ปรับเปลี่ยนการ
ดำเนินการให้ทันสถานการณ์เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อแสวงหาองค์ความรู้เพิ่มเติมให้เหมาะสม
สำหรับการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 7 ตรวจสอบประเมินผล

ตรวจสอบประเมินตน เป็นขั้นตอนตรวจสอบและประเมินผลการทดลองปฏิบัติ พิจารณาความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทที่เป็นจริงของตนเอง เพื่อสร้างความมั่นใจต่อการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติการสอนที่เกิดขึ้นใหม่ การตัดสินใจและความเชื่อมั่นตนเองในการทดลองปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ขั้นที่ 8 ออกแบบตัวตน

ออกแบบตัวตน เป็นขั้นตอนทบทวนผลสะท้อนที่ดีจากการทดลองปฏิบัติ การตรวจสอบและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการกระทำของตนเอง การทำความเข้าใจความรู้จากประสบการณ์ของตนเองและกลุ่ม ด้วยวิธีการตีความหมายจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น โดยหลีกเลี่ยงการสร้างข้อตำหนิตีเดียวกัน แลกเปลี่ยนแนวทางการยึดกรอบความคิด ความเชื่อ พฤติกรรมหรือการปฏิบัติใหม่ของตนเอง

ขั้นที่ 9 ตัดสินใจเพื่อยืนยัน

ตัดสินใจเพื่อยืนยัน เป็นขั้นตอนสร้างความเชื่อมั่นในการผสมผสานกรอบความคิดใหม่ เข้าสู่วิถีปฏิบัติการสอนที่เกิดขึ้น โดยการให้ผลสะท้อนที่ดีจากการปฏิบัติ สนับสนุนให้เกิดความร่วมมืออย่างมีความหมายและยึดกรอบความคิดใหม่เป็นของตนเอง

เมื่อได้ขั้นตอนของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูแล้ว จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการออกแบบขั้นตอนของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูสอดแทรกผ่านกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู โดยปกติแล้วกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู จะดำเนินการตามระยะเวลาการจัดการเรียนการสอนของสถาบันผลิตครูคือ 15 สัปดาห์ แต่ทั้งนี้ กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำจะออกแบบกิจกรรมเป็นไปตามระยะเวลาการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่ฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครู คือ 20 สัปดาห์ และออกแบบสอดคล้องตามแนวทางการปฏิบัติงานวิชาชีพครู 3 ระยะของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2555) ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและสังเกตงานในสถานศึกษา เป็นการศึกษาและสังเกตงานในสถานศึกษา ระยะเวลา 1 สัปดาห์ นักศึกษาจะต้องศึกษางานและปรับตัวกับสภาพแวดล้อมใหม่ และเป็นการเตรียมพร้อมก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน ระยะที่ 2 ทดลองปฏิบัติงานสอน เป็นการทดลองปฏิบัติการสอนเป็นเวลา 1 สัปดาห์ โดยทดลองฝึกเป็นผู้ช่วยครูพี่เลี้ยงในชั้นเรียน ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน และการทดลองปฏิบัติงานสอน และระยะที่ 3 ปฏิบัติงานสอนเต็มรูปแบบ เป็นปฏิบัติงานสอนใช้ระยะเวลารวมทั้งสิ้น 13 สัปดาห์ โดยปฏิบัติการสอนเต็มรูปแบบ ปฏิบัติหน้าที่ครูทุกอย่างเสมือนเป็นครูประจำการคนหนึ่งของสถานศึกษา ดังนั้นขั้นตอนของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูสอดแทรกผ่านกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 3.5 กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูสอดแทรกผ่านกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

ลำดับที่	กระบวนการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครู	กิจกรรมนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู	ขั้นตอนกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำ
1	- ปฐมนิเทศก่อนปฏิบัติงานวิชาชีพครู - ศึกษาและสังเกตงานในสถานศึกษา (เฉพาะภาคเรียนที่ 1)	ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานวิชาชีพครู	-
2	ทดลองปฏิบัติงานสอน (เฉพาะภาคเรียนที่ 1)	-	-
3	ปฏิบัติงานสอนเต็มรูปแบบ	-	-
4	การสัมมนาระหว่างการปฏิบัติงานวิชาชีพครู	รับทราบปัญหาในการปฏิบัติงาน/ปัญหาอื่นๆ และ แนะแนวทางในการแก้ปัญหาอื่นๆ	ขั้นที่ 1 ก่อเกิดกลุ่ม ขั้นที่ 2 ตรวจสอบเพื่อรับรู้
5-7	การนิเทศรายบุคคล	1. สังเกตการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน 2. ตรวจสอบแก้ไขและบันทึกผลการนิเทศ 3. ร่วมเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงแผนการสอน 4. ปรึกษาและแนะนำด้านการสอนและความประพฤติ 5. สนับสนุนให้นักศึกษาช่วยทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่จะ จัดขึ้นในโรงเรียนหรือชุมชน	ขั้นที่ 3 ทำความเข้าใจ ประสบการณ์
8	การสัมมนาระหว่างการปฏิบัติงานวิชาชีพครู	รับทราบปัญหาในการปฏิบัติงาน/ปัญหาอื่นๆ และ แนะแนวทางในการแก้ปัญหาอื่นๆ	ขั้นที่ 4 ค้นหาแนวทางปฏิบัติ
9-11	การนิเทศรายบุคคล	1. สังเกตการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน 2. ตรวจสอบแก้ไขและบันทึกผลการนิเทศ 3. ร่วมเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงแผนการสอน 4. ปรึกษาและแนะนำด้านการสอนและความประพฤติ 5. สนับสนุนให้นักศึกษาช่วยทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่จะ จัดขึ้นในโรงเรียนหรือชุมชน	ขั้นที่ 5 หาความรู้เพื่อ วางแผน
12	การสัมมนาระหว่างการปฏิบัติงานวิชาชีพครู	1. รับทราบปัญหาในการปฏิบัติงาน/ปัญหาอื่นๆ และแนะแนวทางในการแก้ปัญหาอื่นๆ 2. ให้คำแนะนำแก่นักศึกษาในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน	ขั้นที่ 6 ทดลองลงมือปฏิบัติ
13-15	การนิเทศรายบุคคล	1. สังเกตการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน 2. ตรวจสอบแก้ไขและบันทึกผลการนิเทศ 3. ร่วมเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงแผนการสอน 4. ปรึกษาและแนะนำด้านการสอนและความประพฤติ 5. สนับสนุนให้นักศึกษาช่วยทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่จะ จัดขึ้นในโรงเรียนหรือชุมชน	ขั้นที่ 7 ตรวจสอบประเมินผล
16	การสัมมนาระหว่างการปฏิบัติงานวิชาชีพครู	1. รับทราบปัญหาในการปฏิบัติงาน/ปัญหาอื่นๆ และ แนะแนวทางในการแก้ปัญหาอื่นๆ 2. ปรึกษาให้คำแนะนำแก่นักศึกษาในการทำวิจัยในชั้นเรียน	ขั้นที่ 8 ออกแบบตัวตน

สัปดาห์ที่	กระบวนการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครู	กิจกรรมนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู	ขั้นตอนกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำ
17-19	การนิเทศรายบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> สังเกตการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน ตรวจแก้ไขและบันทึกผลการนิเทศ ร่วมเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงแผนการสอน ปรึกษาและแนะนำด้านการสอนและความประพฤติ สนับสนุนให้นักศึกษาช่วยทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่จะจัดขึ้นในโรงเรียนหรือชุมชน 	ขั้นที่ 9 ตัดสินใจเพื่อยืนยัน
20	<ul style="list-style-type: none"> การประเมินผลการปฏิบัติงานวิชาชีพครู การสัมมนาหลังการปฏิบัติงานวิชาชีพครู 	<ol style="list-style-type: none"> นักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครูประเมินตนเอง นักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครูประเมินซึ่งกันและกัน ประเมินผลโดยผู้เรียนเพื่อทราบผลการจัดกิจกรรมการสอน ประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียนของนักศึกษา ประเมินผลการจัดทำแฟ้มสะสมงานของนักศึกษา ตัดสินผลการปฏิบัติการสอนร่วมกับครูพี่เลี้ยง สรุปปัญหาหรือข้อเสนอแนะการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครู 	-

กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำที่พัฒนาขึ้นทั้ง 9 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีกิจกรรมเสริมสร้างภาวะครูผู้นำที่ดำเนินการขึ้นเพิ่มเติมกิจกรรมนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ดังนี้

ตาราง 3.6 กิจกรรมเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู

ขั้นตอน	กิจกรรม
ขั้นที่ 1 ก่อเกิดกลุ่ม	<ol style="list-style-type: none"> 1) อาจารย์นิเทศก์ให้นักศึกษาครูที่ปฏิบัติงานวิชาชีพครูแต่ละโรงเรียนที่อาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ดูแลรวมกลุ่มกัน แล้วชี้แจงเป้าหมายของการรวมกลุ่ม 2) อาจารย์นิเทศก์ถามคำถามเปิดประเด็นสนทนาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาที่พบจากการปฏิบัติการสอน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - จากการปฏิบัติงานหนึ่งสัปดาห์ที่ผ่านมา นักศึกษาพบสภาพและปัญหาจากการปฏิบัติการสอนอะไรบ้าง อย่างไร 3) อาจารย์นิเทศก์ให้นักศึกษาร่วมกันเขียนและร่วมกันอภิปรายประเด็นสภาพและปัญหาที่พบจากการปฏิบัติการสอนลงในกระดาษรูป
ขั้นที่ 2 ตรวจสอบเพื่อรับรู้	<ol style="list-style-type: none"> 4) อาจารย์นิเทศก์ร่วมฟังอภิปรายจากนักศึกษา และถามคำถามเพื่อให้ นักศึกษาตรวจสอบประเด็นการสนทนา ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - พวกเรามีประเด็นสภาพและปัญหาการสอนร่วมกันคืออะไร - ตอนนี้พวกเราได้ดำเนินอย่างไรบ้างเพื่อจัดการกับสภาพและปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านั้น

ขั้นตอน	กิจกรรม
	<p>5) อาจารย์นิเทศก์โน้มน้าวให้นักศึกษาร่วมกันตั้งเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนของตนเอง และสร้างข้อตกลงของกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกันในการปฏิบัติการสอนในโรงเรียนด้วยคำถามดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - พวกเราคิดว่าจะมีโอกาส วิธีการ และทิศทางการอย่างไรสำหรับการแก้ปัญหาเหล่านั้น
<p>ขั้นที่ 3 ทำความเข้าใจประสบการณ์</p>	<p>6) อาจารย์นิเทศก์นิเทศการสอนของนักศึกษารายบุคคล ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิธีการสอนตามกระบวนการปกติ จากนั้นถามคำถามกระตุ้นให้นักศึกษาคิดไตร่ตรองแนวทางปฏิบัติการสอนเดิมและหาวิธีการพัฒนาแนวทางปฏิบัติการสอนที่แตกต่างจากเดิม ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักศึกษาอะไรคือข้อดี/จุดเด่น ในการปฏิบัติการสอนของตนเอง - นักศึกษาอะไรคือข้อด้อย/ข้อจำกัดในการปฏิบัติการสอนของตนเอง - นักศึกษาคิดว่าจะมีโอกาส วิธีการ และทิศทางการอย่างไรในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอนของตนเอง
<p>ขั้นที่ 4 ค้นหาแนวทางปฏิบัติ</p>	<p>7) อาจารย์นิเทศก์ให้นักศึกษารวมกลุ่มกัน แล้วถามคำถามให้แต่ละคนได้ไตร่ตรองวิธีการปฏิบัติการสอนของตนเอง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จากสภาพและปัญหาที่คู่กันไปจากการสัมมนาครั้งที่ผ่านมา นักศึกษาได้มีโอกาสจัดการ ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง แล้วผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร <p>8) หลังจากเพื่อนแต่ละคนแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากคำถามข้างต้นของอาจารย์นิเทศก์ จากนั้นอาจารย์นิเทศก์ให้นักศึกษาร่วมกันถามคำถามเพื่อนแต่ละคน ในประเด็นที่สนใจเกี่ยวกับปัญหาหรือประสบการณ์นั้นๆ</p> <p>9) อาจารย์นิเทศก์ร่วมกับนักศึกษาคูถามคำถามในประเด็นที่สนใจเกี่ยวกับปัญหาหรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อสนับสนุนและเสริมประเด็นให้แต่ละคน ทบทวนหรือตรวจสอบความคิด เพื่อนำไปสืบค้น วางแผน ออกแบบค้นหาแนวทางการปฏิบัติของตนเอง ตัวอย่างคำถามที่เกิดขึ้นในวงสนทนา ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักศึกษาจะมีวิธีการสอนอย่างไร ที่จะทำให้นักเรียนได้เรียนรู้สิ่งใกล้ตัว จนเกิดเกิดความรู้ ความเข้าใจเชื่อมโยงเข้าสู่บทเรียนและนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงของนักเรียนได้ - นักศึกษามีวิธีการพัฒนาสื่อหรือนวัตกรรมอย่างไรให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า และประหยัดทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย

ขั้นตอน	กิจกรรม
	10) อาจารย์นิเทศก์ให้นักศึกษาแต่ละคนทบทวนประเด็นคำถามจากวงสนทนา แล้วนำเสนอวิธีการที่เป็นไปได้ในการวางแผนค้นหาแนวทางการปฏิบัติของตนเอง
ขั้นที่ 5 ทาความรู้เพื่อวางแผน	<p>11) อาจารย์นิเทศก์นิเทศการสอนของนักศึกษารายบุคคล ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิธีการสอนตามกระบวนการปกติ จากนั้นถามคำถามเพื่อตรวจสอบและทบทวนให้นักศึกษาค้นหาแนวทางการปฏิบัติของตนเอง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จากประเด็นสนทนาที่ผ่านมา นักศึกษาสนใจปรับปรุงเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอนของตนเอง อย่างไร - ในกลุ่มสนทนา เกิดคำถามอะไรบ้างที่นักศึกษาสามารถหาแนวทางปฏิบัติได้ แล้วผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร - และคำถามใดบ้างที่นักศึกษายังไม่สามารถหาแนวทางปฏิบัติได้ แล้วนักศึกษาวางแผนจัดการอย่างไร แล้วคิดว่าโอกาสของผลที่จะเกิดขึ้นเป็นอย่างไร
ขั้นที่ 6 ทดลองลงมือปฏิบัติ	<p>12) อาจารย์นิเทศก์ให้นักศึกษารวมกลุ่มกัน และให้แต่ละคนเขียนข้อค้นพบแนวทางการปฏิบัติของตนเองจากประเด็นเกี่ยวกับปัญหาและคำถามที่เกิดขึ้นจากวงสนทนาครั้งที่ผ่านมาลงในกระดาษโพสอิท แล้วนำไปติดบนกระดาษบุรูปจากการสัมมนาครั้งแรก พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนแนวทางกันภายในกลุ่ม</p> <p>13) อาจารย์ให้นักศึกษาแต่ละคนถามคำถามประเด็นที่สงสัยจากแนวทางการปฏิบัติของเพื่อน พร้อมทั้งสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองที่ได้จากการสืบค้นแนวทางการปฏิบัติการสอนเพิ่มเติม สนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนในกลุ่ม</p> <p>14) อาจารย์นิเทศก์ถามคำถามเพื่อให้นักศึกษาแต่ละคนนำแนวทางการปฏิบัติของตนเองไปใช้จริงในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง และให้นักศึกษาที่ปฏิบัติวิชาชีพครูในโรงเรียนเดียวกัน/ต่างกัน ร่วมช่วยเหลือกัน ด้วยคำถามต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักศึกษานำวิธีการที่เสนอไปปฏิบัติอย่างไรให้เกิดผลต่อนักเรียนของตนเองมากที่สุด - นักศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันมีข้อเสนอแนะวิธีการช่วยเหลือหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการสอนของเพื่อน หรือไม่ อย่างไร - นักศึกษาข้อเสนอแนะวิธีการช่วยเหลือหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการสอนของเพื่อนโรงเรียนอื่น หรือไม่ อย่างไร

ขั้นตอน	กิจกรรม
<p>ขั้นที่ 7 ตรวจสอบประเมินผล</p>	<p>15) อาจารย์นิเทศก์นิเทศการสอนของนักศึกษารายบุคคล ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิธีการสอนตามกระบวนการปกติ จากนั้นถามคำถามเพื่อให้นักศึกษาใคร่ครวญผลการปฏิบัติการสอนที่เกิดขึ้นของตนเอง อีกทั้งถามคำถามเพื่อสร้างความมั่นใจการปฏิบัติการสอนของตนเอง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักศึกษาได้ปฏิบัติการสอนตามที่วางแผนไว้อย่างไร และเกิดผลกับนักเรียนอย่างไร - อะไรเป็นข้อดีของนักศึกษาที่ทำให้ปฏิบัติการสอนเป็นไปตามแนวทางที่วางไว้
<p>ขั้นที่ 8 ออกแบบตัวตน</p>	<p>16) อาจารย์นิเทศก์รวมกลุ่มนักศึกษา แล้วถามคำถาม เพื่อให้ให้นักศึกษาเกิดการใคร่ครวญประสบการณ์ของตนเอง พร้อมทั้งเล่าให้ทุกคนในกลุ่มฟัง โดยเริ่มเล่าตามความพร้อมและความสมัครใจ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - เมื่อนักศึกษาปฏิบัติการสอนตามแนวทางที่กำหนดร่วมกัน นักศึกษาเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างไรบ้าง <p>17) เมื่อนักศึกษาแต่ละคนเล่าประสบการณ์เสร็จ จากนั้นอาจารย์นิเทศก์เปิดวงสนทนาให้ทุกคนร่วมอภิปรายแนวทางหรือวิธีการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติการสอนของตนเอง ด้วยคำถามดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักศึกษาคิดว่าผลที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติการสอนของตนเอง มีอะไรบ้าง - นักศึกษามีแนวทางหรือทิศทางปฏิบัติการสอนของตนเองต่อไปอย่างไร <p>18) อาจารย์นิเทศก์ให้นักศึกษาเขียนคำชื่นชมให้เพื่อนแต่ละคนในกลุ่ม ลงในกระดาษโพสต์อิทแล้วนำไปติดที่กระดานรูป ที่อาจารย์เตรียมไว้แล้วโดยการติดรูปและชื่อเล่นของนักศึกษาเรียงไว้เป็นวงกลมลักษณะเป็นกลุ่มโรงเรียน</p> <p>19) จากนั้นอาจารย์นิเทศก์ให้แต่ละเลื่อกกล่าวชื่นชม สร้างแรงบันดาลใจ และข้อเสนอความช่วยเหลือของตนต่อเพื่อนในกลุ่ม ตามความพร้อมและความสมัครใจ</p>
<p>ขั้นที่ 9 ตัดสินใจเพื่อยืนยัน</p>	<p>20) อาจารย์นิเทศก์นิเทศการสอนของนักศึกษารายบุคคล ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิธีการสอนตามกระบวนการปกติ จากนั้นถามคำถามเพื่อชื่นชมและให้กำลังใจนักศึกษาที่สามารถนำสิ่งที่ร่วมกันวางแผนในกลุ่มมาลงปฏิบัติได้จริง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักศึกษาต่อยอดหรือพัฒนาวิธีการ/แนวทางการปฏิบัติการสอนของตนเองจากการล้มเหลวกลุ่มครั้งที่ผ่านมา อย่างไร

ขั้นตอน	กิจกรรม
	- อะไรที่ให้นักศึกษาปฏิบัติการสอนได้ดีสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนตามเป้าหมาย

กิจกรรมเสริมสร้างภาวะครูผู้นำในแต่ละขั้นตอน อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาครูมีบทบาทในกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำ ดังนี้

ตาราง 3.7 บทบาทอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาครู

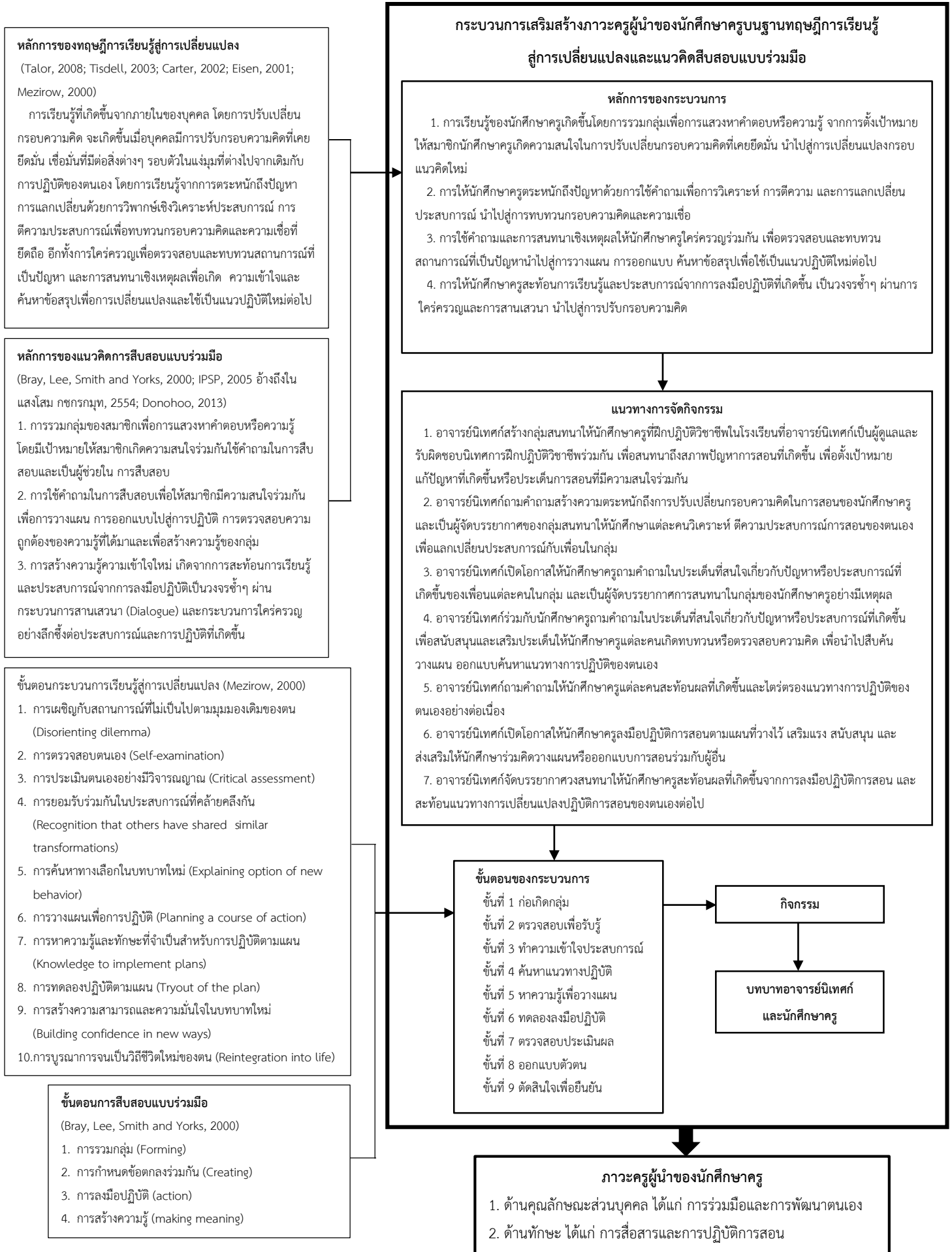
บทบาทอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาครู	
ขั้นที่ 1 ก่อเกิดกลุ่ม เป็นขั้นตอนสร้างกลุ่มแบบร่วมมือโดยการยินยอมจากสมาชิกกลุ่ม และจัดบริบททางกายภาพให้เหมาะสม จากนั้นปฐมนิเทศสมาชิกกลุ่ม พร้อมทั้งเริ่มการออกแบบและพัฒนาการทำงานสืบสอบแบบร่วมมือ ตั้งกรอบคำถามสืบสอบและสะท้อนการเรียนรู้	
บทบาทอาจารย์นิเทศก์	บทบาทนักศึกษาครู
1. รวมกลุ่มนักศึกษา จัดบรรยากาศเอื้อต่อการสนทนา กลุ่ม และแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมายในการสนทนา 2. เป็นผู้นำกลุ่มในการตั้งคำถามให้นักศึกษาครูอภิปรายร่วมกัน 3. เป็นผู้ฟังที่ดีและผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อทำให้ประเด็นสนทนามีความชัดเจนขึ้น 4. กระตุ้นให้นักศึกษาสะท้อนประสบการณ์ทุกคน	1. รวมกลุ่ม สนทนาซักถาม ทำความเข้าใจข้อตกลงและเป้าหมายของการรวมกลุ่ม 2. สนทนาและอภิปรายร่วมกันตามคำถามของกลุ่ม
ขั้นที่ 2 ตรวจสอบเพื่อรับรู้ เป็นขั้นตอนตรวจสอบกรอบความคิดและความเชื่อจากการยึดถือปฏิบัติการสอนของตนเองเพื่อรับรู้สถานการณ์ของตนเอง และประเมินตนเองหลังจากการตรวจสอบความเชื่อตนเอง ด้วยการตีความ การแปลความหมาย และการหาข้อสรุปจากการประมวลประสบการณ์ของตนเองมาทำความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่ความต้องการการเปลี่ยนแปลง โดยเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการสื่อสารระหว่างเพื่อนในกลุ่ม	
บทบาทอาจารย์นิเทศก์	บทบาทนักศึกษาครู
1. เป็นผู้นำกลุ่มในการใช้คำถามเกื้อหนุนนักศึกษาครูให้เกิดการตรวจสอบกรอบความคิดและความเชื่อจากการยึดถือปฏิบัติการสอนของตนเอง 2. กระตุ้นให้นักศึกษาครูสื่อสาร สะท้อน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทุกคน	1. วิเคราะห์ ตีความ และถ่ายทอดประสบการณ์ส่วนตัวเพื่อช่วยกันตรวจสอบ และร่วมทำความเข้าใจประสบการณ์ร่วมกัน 2. ร่วมกันตั้งคำถามให้เพื่อนร่วมกลุ่มวิเคราะห์และตีความประสบการณ์ของตนเอง

บทบาทอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาครู	
<p>ขั้นที่ 3 ทำความเข้าใจประสบการณ์</p> <p>เป็นขั้นตอนสนทนา วิพากษ์ ประเมินสถานการณ์และจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นำมาซึ่งความเข้าใจและประสบการณ์ใหม่ เพื่อวางเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติสู่การเปลี่ยนแปลง</p>	
บทบาทอาจารย์นิเทศก์	บทบาทนักศึกษาครู
<p>1. เป็นผู้แนะแนวให้นักศึกษาครูประเมินสถานการณ์และจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง</p> <p>2. กระตุ้นให้นักศึกษาครูพร้อมและยินดีที่จะเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นใหม่</p>	<p>1. สำนึกความคิดในบริบทเดิมตนเอง</p> <p>2. วางเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติสู่การเปลี่ยนแปลง</p>
<p>ขั้นที่ 4 ค้นหาแนวทางปฏิบัติ</p> <p>เป็นขั้นตอนค้นหาแนวทางการปฏิบัติใหม่ และการกระทำใหม่เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติการสอนหรือการปฏิบัติงานวิชาชีพครูของตนเองที่เคยยึดถือเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งสร้างเงื่อนไขในการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม เป็นการยอมรับในการร่วมมือกันเพื่อการสืบสอบ วางแผนออกแบบไปสู่การปฏิบัติด้วยการใช้คำถาม การสนทริยสนทนาและการสะท้อนการเรียนรู้</p>	
บทบาทอาจารย์นิเทศก์	บทบาทนักศึกษาครู
<p>1. เป็นผู้นำกลุ่มในการใช้คำถามเกื้อหนุนนักศึกษาครู ให้นำเสนอการปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติการสอนหรือการปฏิบัติงานวิชาชีพครูของตนเองที่เคยยึดถือ</p> <p>2. จัดบรรยากาศวงสนทริยสนทนาให้นักศึกษาร่วมกันถามคำถาม มีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างเท่าเทียมกัน</p> <p>3. เคารพประสบการณ์ของนักศึกษาครู</p>	<p>1. ช่วยตั้งคำถาม ร่วมกันออกแบบกระบวนการสืบสอบหาความรู้ และเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่จากการสื่อสาร</p> <p>2. ร่วมวางแผนเพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือ และยอมรับนับถือในตัวผู้อื่น ความรับผิดชอบที่จะช่วยให้ผู้อื่นพัฒนาตนเอง</p>
<p>ขั้นที่ 5 หาความรู้เพื่อวางแผน</p> <p>เป็นขั้นตอนเตรียมพร้อมในด้านองค์ความรู้เพื่อการปฏิบัติ ด้วยการค้นหาความรู้และทักษะในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย</p>	
บทบาทอาจารย์นิเทศก์	บทบาทนักศึกษาครู
<p>สนับสนุนและช่วยเหลือให้นักศึกษาวางแผนเตรียมพร้อมในด้านองค์ความรู้เพื่อการปฏิบัติตามเป้าหมาย</p>	<p>ค้นหาความรู้และทักษะในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย</p>

บทบาทอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาครู	
<p>ขั้นที่ 6 ทดลองลงมือปฏิบัติ</p> <p>เป็นขั้นตอนวางแผนเพื่อทดลองปฏิบัติตามแผน ปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้ทันสถานการณ์เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อแสวงหาองค์ความรู้เพิ่มเติมให้เหมาะสมสำหรับการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้</p>	
บทบาทอาจารย์นิเทศก์	บทบาทนักศึกษาครู
<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นผู้นำกลุ่มในการใช้คำถามเกื้อหนุนนักศึกษาครู ประเมินแนวทางการปฏิบัติของตนเอง และกระตุ้นให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ 2. จัดบรรยากาศสงวนหรือสนทนาให้นักศึกษาร่วมกันถามคำถาม มีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างเท่าเทียมกัน 3. เคารพประสบการณ์ของนักศึกษาครู 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่เพื่อนในกลุ่ม มีความยืดหยุ่น และมีเป้าหมายช่วยเหลือเพื่อนในกลุ่ม 2. วางแผนทดลองปฏิบัติตามแผน และหาความรู้เพิ่มเติมให้เหมาะสมสำหรับการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ 3. นำไปปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน
<p>ขั้นที่ 7 ตรวจสอบประเมินตน</p> <p>เป็นขั้นตอนตรวจสอบและประเมินผลการทดลองปฏิบัติ พิจารณาความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทที่เป็นจริงของตนเอง เพื่อสร้างความมั่นใจต่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอนที่เกิดขึ้นใหม่ การตัดสินใจและความเชื่อมั่นตนเองในการทดลองปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง</p>	
บทบาทอาจารย์นิเทศก์	บทบาทนักศึกษาครู
<ol style="list-style-type: none"> 1. ตรวจสอบและประเมินผลการทดลองปฏิบัติ โดยวิธีการใช้คำถามให้เกิดการใคร่ครวญเพื่อสร้างความมั่นใจแก่นักศึกษาครู 2. เสริมแรง ให้กำลังใจแก่นักศึกษาครูในการลงมือปฏิบัติจริงรวมทั้งให้คำแนะนำ ช่วยเหลือตามความต้องการของนักศึกษาครู 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใคร่ครวญพิจารณาความเหมาะสมและสอดคล้องของการปฏิบัติการสอนของตนเอง 2. กำกับการปฏิบัติของตนเองภายใต้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในกลุ่ม
<p>ขั้นที่ 8 ออกแบบตัวตน</p> <p>เป็นขั้นตอนทบทวนผลสะท้อนที่ดีจากการทดลองปฏิบัติ การตรวจสอบและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการกระทำของตนเอง การทำความเข้าใจความรู้จากประสบการณ์ของตนเองและกลุ่ม ด้วยวิธีการตีความหมายจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น โดยหลีกเลี่ยงการสร้างข้อจำกัดเดียวกัน แลกเปลี่ยนแนวทางการยึดกรอบความคิด ความเชื่อ พฤติกรรมหรือการปฏิบัติใหม่ของตนเอง</p>	
บทบาทอาจารย์นิเทศก์	บทบาทนักศึกษาครู
<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดบรรยากาศสงวนหรือสนทนา ถามคำถามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างเท่าเทียมกัน 2. เคารพประสบการณ์ของนักศึกษาครู 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ไตร่ตรอง สะท้อนคิด แลกเปลี่ยนแนวทางการยึดกรอบความคิด ความเชื่อ พฤติกรรมหรือการปฏิบัติใหม่ของตนเอง โดยปราศจากการขัดแย้งความคิดของเพื่อนในกลุ่ม

บทบาทอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาครู	
	2. นำเสนอสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง นำสู่การเปลี่ยนแปลงตนเอง และแลกเปลี่ยนวิธีการที่สอดคล้องกับสภาพให้กับเพื่อนเพื่อจะพัฒนาต่อไป 3. สนับสนุน ช่วยเหลือ และยอมรับนับถือในตัวผู้อื่น ความรับผิดชอบที่จะช่วยให้ผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง
ขั้นที่ 9 ตัดสินใจเพื่อยืนยัน เป็นขั้นตอนสร้างความเชื่อมั่นในการผสมผสานกรอบความคิดใหม่เข้าสู่วิถีปฏิบัติการสอนให้เกิดขึ้น โดยการให้ผลสะท้อนที่ดีจากการปฏิบัติ สนับสนุนให้เกิดความร่วมมืออย่างมีความหมายและยึดกรอบความคิดใหม่เป็นของตนเอง	
บทบาทอาจารย์นิเทศก์	บทบาทนักศึกษาครู
1. กระตุ้นให้แต่ละคนสะท้อนผลการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ 2. เสริมแรง ให้กำลังใจแก่นักศึกษาครูในการลงมือปฏิบัติจริงรวมทั้งให้คำแนะนำ ช่วยเหลือตามความต้องการของนักศึกษาครู	1. สะท้อนการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง 2. กำกับการปฏิบัติของตนเองภายใต้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในกลุ่ม 3. สนับสนุน ช่วยเหลือ และยอมรับนับถือในตัวผู้อื่น มีความรับผิดชอบที่จะช่วยให้ผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง

จากนั้นผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย และพัฒนาบับร่างของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ ดังนี้

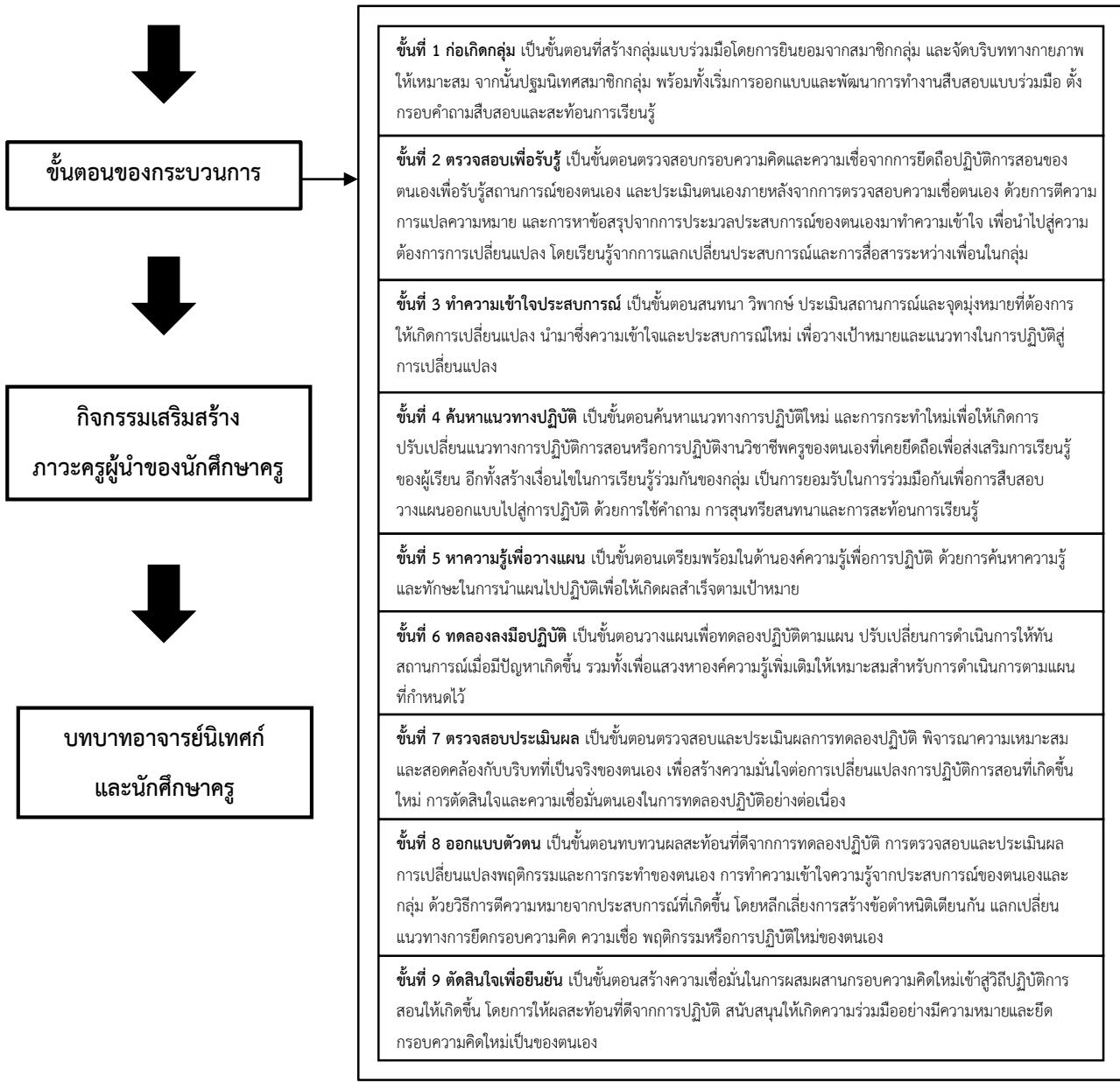


ภาพ 3.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูรุษฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ

หลักการของกระบวนการ

1. การเรียนรู้ของนักศึกษาคูรุษเกิดขึ้น โดยการรวมกลุ่มเพื่อการแสวงหาคำตอบหรือความรู้ จากการจัดเป้าหมายให้สมาชิกนักศึกษาคูรุษเกิดความสนใจในการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดที่เคยยึดมั่น นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกรอบแนวคิดใหม่
2. การให้นักศึกษาคูรุษตระหนักถึงปัญหา ด้วยการใช้คำถามเพื่อการวิเคราะห์ การตีความ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นำไปสู่การทบทวนกรอบความคิดและความเชื่อ
3. การใช้คำถามและการสนทนาเชิงเหตุผลให้นักศึกษาคูรุษใคร่ครวญร่วมกัน เพื่อตรวจสอบและทบทวนสถานการณ์ที่เป็นปัญหามาไปสู่การวางแผน การออกแบบ ค้นหาข้อสรุปเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติใหม่ต่อไป
4. การให้นักศึกษาคูรุษสะท้อนการเรียนรู้และประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติที่เกิดขึ้น เป็นวงจรรซ้ำๆ ผ่านการใคร่ครวญและการสนทนา นำไปสู่การปรับกรอบความคิด



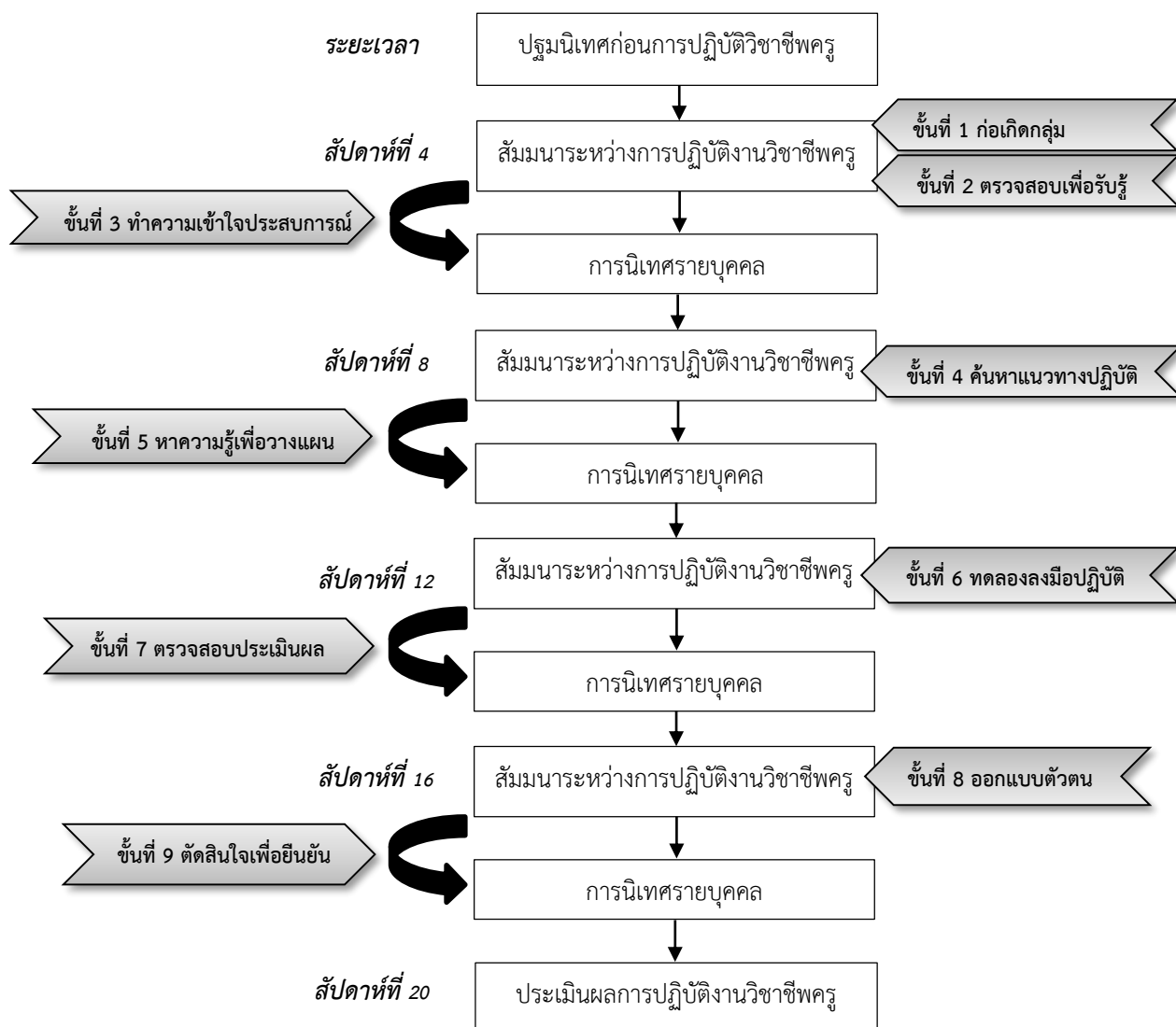
ภาพ 3.7 ฉบับร่างของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูรุษฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการ

เมื่อผู้วิจัยพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือฉบับร่างเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงนำกระบวนการไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงดังนี้

1) ศึกษาแผนภาพกรอบแนวคิดจากงานวิจัยต่างๆ และพัฒนากรอบแนวคิดใหม่ และให้แสดงให้เห็นว่ากระบวนการนิเทศรูปแบบเดิมและรูปแบบใหม่แตกต่างกันอย่างไร

หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง คือ ออกแบบกรอบแนวคิดการสอดแทรกกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำที่พัฒนาขึ้นระหว่างกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ดังนี้



ภาพ 3.8 การสอดแทรกกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำในกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

ผู้วิจัยนำกระบวนการที่พัฒนาขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคุณภาพอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุง จากนั้นผู้วิจัยนำส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ชุด ตรวจสอบโดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการ และความสอดคล้องขององค์ประกอบในการดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้ทรงคุณวุฒิชุดที่หนึ่งสำหรับการตรวจเครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วย

1.1) อาจารย์นิเทศก์ผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาการประถมศึกษา อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 ท่าน

1.2) ครูพี่เลี้ยงผู้ที่มีประสบการณ์การนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาการประถมศึกษาและประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา อย่างน้อย 5 ปี หรือ จบการศึกษาสาขาวิชาประถมศึกษา จำนวน 3 ท่าน

2) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาวิชาชีพครู จำนวน 3 ท่าน

3) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านการวิจัย การวัดและประเมินผล จำนวน 3 ท่าน

ในการตรวจสอบคุณภาพกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินความสอดคล้องของกระบวนการ แล้วนำมาวิเคราะห์ความสอดคล้อง (IOC) ของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 ท่าน พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของกระบวนการฯ ได้ค่าอยู่ในระหว่าง 0.67 - 1.0 ซึ่งถือว่ากระบวนการที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุง ดังนี้

1) ปรับหลักการให้สะท้อนถึงผลที่เกิดขึ้นคือ การมีภาวะครูผู้นำ

2) กำหนดประเด็นของการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มตามประเด็นย่อยขององค์ประกอบการมีภาวะครูผู้นำ

3) ควรเขียนวัตถุประสงค์ในแต่ละขั้นให้สอดคล้องกับหลักการ

ระยะที่ 3 (Research 2: R₂) การทดลองใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู บนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการทดลองใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น

ในขั้นตอนการเตรียมการทดลองใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้นนั้น ผู้วิจัยดำเนินการเลือกกรณีศึกษาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง คือ นักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครูสาขาวิชาประถมศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอน และการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 14 คน พิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้

- 1) เป็นนักศึกษาที่ปฏิบัติงานวิชาชีพครูอยู่ในโรงเรียนแห่งเดียวกัน
 - 2) เป็นนักศึกษาในโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา หรือขยายโอกาส
 - 3) เป็นนักศึกษาในโรงเรียนที่ผู้บริหารและครูที่เลี้ยงสนับสนุนและให้ความสนใจในการใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น
- ผู้วิจัยดำเนินการเลือกนักศึกษาที่ตรงกับเกณฑ์ ดังนี้

ตาราง 3.8 กรณีศึกษาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

กรณีศึกษา	ประเภทของโรงเรียน	จำนวนนักศึกษา
โรงเรียนบ้านแม่เหิยะสามัคคี	โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	5 คน
โรงเรียนวัดช่างเคี่ยน	โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (ขยายโอกาส)	4 คน
โรงเรียนพุทธโศภณ	โรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง	5 คน

จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการติดต่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยติดต่อขอ อนุญาตผู้บริหารโรงเรียนเพื่อดำเนินการวิจัยกับนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครู โดยนำจดหมายจาก ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อเข้ารับการขออนุญาตอย่างเป็นทางการ จากนั้นได้ประชุมชี้แจงรายละเอียดของงานวิจัยต่อผู้บริหารโรงเรียนและครูที่เลี้ยง เพื่อขอความร่วมมือในตลอดระยะเวลา 1 ปีการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แนวทางการประเมินระดับ ภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูตามแนวคิดของ The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1994 อ้างใน พัชรา วาณิชวสิน, 2560) คือ เครื่องมือการประเมินภาวะ ครูผู้นำของนักศึกษาครูนั้นต้องสามารถตรวจสอบผลการพัฒนาภาวะผู้นำจากมุมมองหลากหลาย ด้วยการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย สามารถประเมินการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่สามารถสังเกตได้ และสามารถมองดูการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะๆ ตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาที่หลากหลาย เหมาะสมและทันเวลา ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวทางการประเมินแบบสะท้อนประสบการณ์ (Reaction) การประเมินผ่านการสังเกต (Observation) การประเมินผ่านการสัมภาษณ์ (Interviews) การประเมินผ่านการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการประเมินผ่านเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำ (Leadership Instruments) มาใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ตาราง 3.9 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แนวทางการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้	แหล่งข้อมูล
การประเมินแบบสะท้อนประสบการณ์ (Reaction)	แบบบันทึกการเรียนรู้	นักศึกษาครู
การประเมินผ่านการสังเกต (Observation)	แบบสังเกตพฤติกรรมกรณีภาวะครูผู้นำ	อาจารย์นิเทศก์ (ผู้วิจัย)
การประเมินผ่านการสัมภาษณ์ (Interviews)	แบบบันทึกการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม	ครูพี่เลี้ยง
การประเมินผ่านการสนทนากลุ่ม (Focus Group)		นักเรียน
การประเมินผ่านเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำ (Leadership Instruments)	แบบประเมินกรณีภาวะครูผู้นำ	นักศึกษาครู

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบบันทึกการเรียนรู้

แบบบันทึกการเรียนรู้เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินผ่านการสะท้อนประสบการณ์ของนักศึกษาครู เพื่อให้ผู้วิจัยทราบถึงระดับภาวะผู้นำจากมุมมองนักศึกษาครูที่สะท้อนประสบการณ์จากการพัฒนาภาวะผู้นำผ่านกระบวนการที่พัฒนาขึ้น โดยให้นักศึกษาครูสะท้อนประสบการณ์การเรียนรู้ โดยการสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้หลังจากการเข้าร่วมกระบวนการเสริมสร้างครูผู้นำในแต่ละขั้นตอน และวิเคราะห์สิ่งที่ปฏิบัติได้ผลและไม่ได้ผลหลังลงมือปฏิบัติการกระทำของตนเองที่ทำไปแล้ว แบบบันทึกการเรียนรู้มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อเป็นแนวทางในการบันทึก ตามประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) นักศึกษาได้เรียนรู้อะไรบ้าง จากการเข้าร่วมสัมมนาระหว่างปฏิบัติงานวิชาชีพครูและการได้รับการนิเทศรายบุคคลจากอาจารย์นิเทศก์
- 2) อะไรเป็นแนวทางที่ปฏิบัติได้ผลและไม่ได้ผล และมีทิศทางหรือแนวทางดำเนินการต่ออย่างไรให้ถึงเป้าหมาย

2. แบบสังเกตพฤติกรรมกรณีภาวะครูผู้นำ

แบบสังเกตพฤติกรรมกรณีภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินผ่านการสังเกตของผู้วิจัยในสถานการณ์ต่างๆ โดยสังเกตจากการกระทำของนักศึกษาครูระหว่างการปฏิบัติงานวิชาชีพครูว่า ความเป็นผู้นำมีประสิทธิภาพอย่างไร ความเป็นผู้นำช่วยให้นักศึกษาครูได้รับผลลัพธ์ตามที่ต้องการหรือไม่ และความเป็นผู้นำส่งผลอย่างไรต่อผู้ที่นักศึกษาครูมีปฏิสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้วิจัยทราบและเกิดความเข้าใจถึงที่มาที่ไปของการแสดงพฤติกรรม แบบสังเกตพฤติกรรมกรณีภาวะครูผู้นำนี้ ใช้สำหรับอาจารย์นิเทศก์ โดยมีลักษณะคำถามปลายเปิดตามองค์ประกอบของภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3.แบบบันทึกการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม

แบบบันทึกการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูผ่านการสัมภาษณ์ครูพี่เลี้ยงหรือผู้ที่เกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบในการดูแลนักศึกษาครู โดยวิธีการพูดคุยแบบมีโครงสร้างสะท้อนถึงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูตามประเด็นองค์ประกอบของภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลเชิงลึกและเชิงปฏิบัติจริงจากผู้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาครูไปตรวจสอบกับข้อมูลที่ได้จากการบันทึกการเรียนรู้และการสังเกตพฤติกรรมดังกล่าวข้างต้น

4.แบบประเมินการมีภาวะครูผู้นำ

แบบประเมินการมีภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินภาวะครูผู้นำ โดยใช้แบบสอบถามให้นักศึกษาครูเป็นผู้ตรวจสอบประเมินตัวเอง และประเมินเพื่อนร่วมงาน รวมถึงให้ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ (ผู้วิจัย) เป็นผู้ประเมินร่วมด้วย แบบประเมินการมีภาวะครูผู้นำมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิดประกอบท้าย กำหนดข้อคำถามตาม องค์ประกอบภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้น พร้อมทั้งกำหนดความหมายคะแนนของมาตรวัดประมาณค่า (Katzenmeyer & Moller, 2009) ดังนี้

ตาราง 3.10 ความหมายคะแนนของมาตรวัดประมาณค่า

คะแนน	ความหมาย	เกณฑ์การปฏิบัติ
1	มีพฤติกรรมนั้นน้อยที่สุด	การปฏิบัติที่น้อยที่สุด หรือไม่เคยปฏิบัติเลย (น้อยกว่า 20% ของเวลาหรือโอกาสที่มี)
2	มีพฤติกรรมนั้นน้อย	การปฏิบัตินานๆ ครั้ง หรือปฏิบัติบางครั้ง (ระหว่าง 20% ถึง 40% ของเวลาหรือโอกาสที่มี)
3	มีพฤติกรรมนั้นปานกลาง	การปฏิบัติครึ่งหนึ่งของเวลาทั้งหมด หรือปฏิบัติปานกลาง (ระหว่าง 41% ถึง 60% ของเวลาหรือโอกาสที่มี)
4	มีพฤติกรรมนั้นมาก	การปฏิบัติเกือบเป็นประจำ หรือปฏิบัติบ่อยมาก (ระหว่าง 61% ถึง 80% ของเวลาหรือโอกาสที่มี)
5	มีพฤติกรรมนั้นมากที่สุด	การปฏิบัติเป็นประจำ หรือปฏิบัติบ่อยที่สุด (มากกว่า 81% ของเวลาหรือโอกาสที่มี)

และกำหนดการแปลผลคะแนนระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู โดยการนำคะแนนที่ได้จากการประเมินในแต่ละองค์ประกอบมารวมกัน จากนั้นนำคะแนนมาหาค่าร้อยละแล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผล (Katzenmeyer & Moller, 2009) ดังนี้

ร้อยละ	90 – 100	หมายถึง	การมีภาวะครูผู้นำ ระดับมากที่สุด
	80 – 89.99	หมายถึง	การมีภาวะครูผู้นำ ระดับมาก
	70 – 79.99	หมายถึง	การมีภาวะครูผู้นำ ระดับปานกลาง
	60 – 69.99	หมายถึง	การมีภาวะครูผู้นำ ระดับน้อย
	ต่ำกว่า 60	หมายถึง	การมีภาวะครูผู้นำ ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการทดลองใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น

การดำเนินการทดลองใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยได้นำกระบวนการดังกล่าว ไปทดลองนำร่องใช้กับนักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครูสาขาวิชาประถมศึกษาชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 5 คน ที่ปฏิบัติงานวิชาชีพครูในโรงเรียนแห่งเดียวกัน โดยทดลองใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำ และทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เป็นเวลา 1 เดือน สรุปผลจากการทดลองนำร่องใช้กระบวนการ ดังนี้

- 1) กิจกรรมในกระบวนการต้องอาศัยการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม ซึ่งจำเป็นต้องใช้เวลาในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานวิชาชีพครู เพื่อให้กลุ่มสามารถพัฒนาคำถามการสืบสอบได้
- 2) คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มต้องปรับให้เหมาะสมกับผู้ให้สัมภาษณ์ และเป็นภาษาที่เข้าใจง่าย
- 3) ความเหนียวแน่นของนักศึกษาหลังเลิกปฏิบัติการสอนเกิดขึ้น จึงทำให้การสนทนาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันน้อยลง ทำให้กระบวนการไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

จากนั้นผู้วิจัยนำผลจากการทดลองนำร่องใช้กระบวนการมาปรับปรุงกระบวนการ โดยการยืดหยุ่นเวลาและปรับภาษาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล รวมถึงออกแบบการใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้น ซึ่งพบว่าจำเป็นต้องใช้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักศึกษาครูผู้ที่ได้รับการนิเทศ เนื่องจากการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำในกระบวนการที่พัฒนาขึ้นถูกสอดแทรกในกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ดังนั้นกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครูที่เกิดขึ้นนั้น จึงเป็นการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Fulmer & Franklin, 1982) ดังนั้นวิธีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศเป็นการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมเก่าที่เคย

ปฏิบัติมาไปสู่พฤติกรรมใหม่นั้นจะค่อยๆ พัฒนาไปที่ละขั้นตอนโดยใช้เวลา 3 ช่วง ตามแนวคิดของ Fulmer & Franklin (1982) คือ ช่วงที่ 1 เป็นช่วงเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานยังยึดติดอยู่กับพฤติกรรมเก่า ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่พฤติกรรมใหม่ เป็นช่วงที่กำลังสังเกตศึกษาศาสนาการณ์ต่างๆ เพื่อการตัดสินใจ ช่วงที่ 2 เป็นช่วงเวลาของการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงลงมือปฏิบัติ กระทำไปสู่พฤติกรรมใหม่ และช่วงที่ 3 เป็นระยะสุดท้าย ผู้ปฏิบัติงานยอมรับพฤติกรรมใหม่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการออกแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำไปใช้กับกรณีศึกษาที่กำหนดไว้ ดังนี้

ตาราง 3.11 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ช่วงระยะเวลา	กระบวนการ	เครื่องมือที่ใช้	แหล่งข้อมูล
ช่วงที่ 1 (สัปดาห์ 1-8)	ขั้นที่ 1 ก่อเกิดกลุ่ม	แบบสังเกตพฤติกรรมการมีภาวะครูผู้นำ	อาจารย์นิเทศก์
	ขั้นที่ 2 ตรวจสอบเพื่อรับรู้		
ช่วงที่ 2 (สัปดาห์ 9-16)	ขั้นที่ 3 ทำความเข้าใจประสบการณ์	แบบบันทึกการเรียนรู้	นักศึกษาครู
	ขั้นที่ 4 ค้นหาแนวทางปฏิบัติ		
	ขั้นที่ 5 หาความรู้เพื่อวางแผน		
	ขั้นที่ 6 ทดลองลงมือปฏิบัติ	แบบสังเกตพฤติกรรมการมีภาวะครูผู้นำ	อาจารย์นิเทศก์
	ขั้นที่ 7 ตรวจสอบประเมินผล		
	ขั้นที่ 8 ออกแบบตัวตน		
ช่วงที่ 3 (สัปดาห์ 17-20)	ขั้นที่ 9 ตัดสินใจเพื่อยืนยัน	แบบบันทึกการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม	ครูพี่เลี้ยง/ผู้บริหาร
			นักเรียน
		แบบประเมินการมีภาวะครูผู้นำ	นักศึกษาครู อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง

ระยะที่ 4 (Development 2: D₂) การนำเสนอกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษา
ครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือแบบสมบูรณ์

ผู้วิจัยนำเสนอกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ โดยการสรุปข้อค้นพบจากการทดลองใช้และปรับปรุงกระบวนการเพื่อนำเสนอกระบวนการฉบับสมบูรณ์ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สรุปข้อค้นพบจากการทดลองใช้และปรับปรุงกระบวนการ

การสรุปข้อค้นพบจากการทดลองใช้เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการ ผู้วิจัยดำเนินการจากการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

1) ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู มาวิเคราะห์ระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู โดยนำคะแนนที่ได้จากการประเมินมาคำนวณหา ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าร้อยละ แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด

2) ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบบันทึกการเรียนรู้ แบบสังเกตพฤติกรรม การมีภาวะครูผู้นำ แบบบันทึกการการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ และจัดกระทำข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการทำดัชนีข้อมูล (indexing) และการวิเคราะห์ เบื้องต้นจากการสังเกตและการซักถามแล้วนำบันทึกการสังเกตมาสร้างข้อสรุปชั่วคราว จากนั้นวางแผนในการหาข้อมูลเพิ่มเติมแล้วนำข้อมูลที่ได้มาจำแนกให้เห็นลักษณะการเปลี่ยนแปลงภาวะครู ผู้นำแล้วนำมาเปรียบเทียบ (constant comparison) เพื่อทำความเข้าใจแล้วสร้างข้อสรุปชั่วคราว เพิ่มเติม ประมวลข้อสรุปและข้อมูลเพิ่มเติมมายืนยันเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ถูกต้อง

ประกอบกับผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความตรงของข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการ ตรวจสอบแบบสามเส้า (triangulation) โดยใช้เปรียบเทียบข้อมูลจากนักศึกษาครู อาจารย์นิเทศก์ ครู พี่เลี้ยง และนักเรียน สำหรับในส่วนของข้อมูลเชิงปริมาณเชื่อว่ามีความตรงของข้อมูลเนื่องจาก เครื่องมือที่ใช้ได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความตรงเชิงโครงสร้างก่อนนำไปใช้จริง

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูแบบสมบูรณ์

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้นมาสรุป และอภิปรายผลการทดลอง เพื่อตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ จากนั้นผู้วิจัย ประมวลผลและนำเสนอกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษารุ่นฐานทฤษฎีการเรียนรู้ สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ ที่ผ่านการปรับปรุงตามบริบทของการทดลองใช้ งานจริง เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือและ 2) ศึกษาผลการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ ประกอบด้วย

- 1.1 หลักการ
- 1.2 วัตถุประสงค์
- 1.3 ขั้นตอนของกระบวนการ
- 1.4 ระยะเวลาของกระบวนการ
- 1.5 การประเมินผล

ตอนที่ 2 ผลการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู ประกอบด้วย

- 2.1 ผลการศึกษาการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู
- 2.2 ผลการศึกษาระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ

กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือแบบสมบูรณ์ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนของกระบวนการ ระยะเวลาของกระบวนการ และการประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 หลักการ

กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ มีหลักการดังนี้

- 1) การเรียนรู้ของนักศึกษาครูเกิดขึ้น โดยการรวมกลุ่มเพื่อการแสวงหาคำตอบหรือความรู้ จากการตั้งเป้าหมายให้สมาชิกนักศึกษาครูเกิดความสนใจในการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดที่เคยยึดมั่น นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกรอบแนวคิดใหม่
- 2) การให้นักศึกษาครูตระหนักถึงปัญหา ด้วยการใช้คำถามเพื่อการวิเคราะห์ การตีความ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นำไปสู่การทบทวนกรอบความคิดและความเชื่อ
- 3) การใช้คำถามและการสนทนาเชิงเหตุผลให้นักศึกษาครูใคร่ครวญร่วมกัน เพื่อตรวจสอบและทบทวนสถานการณ์ที่เป็นปัญหานำไปสู่การวางแผน การออกแบบ ค้นหาข้อสรุปเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติใหม่ต่อไป
- 4) การให้นักศึกษาครูสะท้อนการเรียนรู้และประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติที่เกิดขึ้นเป็นวงจรรซ้ำๆ ผ่านการใคร่ครวญและการสานเสวนา นำไปสู่การปรับกรอบความคิด

1.2 วัตถุประสงค์

กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูในระหว่างปฏิบัติงานวิชาชีพครู

1.3 ขั้นตอนของกระบวนการ

กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือแบบสมบูรณ์ มีขั้นตอนของกระบวนการ 9 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ก่อเกิดกลุ่ม

เป็นการสร้างกลุ่มแบบร่วมมือโดยการยินยอมจากสมาชิกกลุ่ม และจัดบริบททางกายภาพให้เหมาะสม จากนั้นปฐมนิเทศสมาชิกกลุ่ม พร้อมทั้งเริ่มการออกแบบและพัฒนาการทำงาน สืบสอบแบบร่วมมือ ตั้งกรอบคำถามสืบสอบและสะท้อนการเรียนรู้ มีกิจกรรมดังนี้

- 1.1) อาจารย์นิเทศก์ให้นักศึกษาครูที่ปฏิบัติงานวิชาชีพครูแต่ละโรงเรียนที่อาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ดูแลรวมกลุ่มกัน แล้วชี้แจงเป้าหมายของการรวมกลุ่ม
- 1.2) อาจารย์นิเทศก์ถามคำถามเปิดประเด็นสนทนาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาที่พบจากการปฏิบัติการสอนดังนี้คือ จากการปฏิบัติงานหนึ่งสัปดาห์ที่ผ่านมา นักศึกษาพบสภาพและปัญหาจากการปฏิบัติการสอนอะไรบ้าง อย่างไร

1.3) อาจารย์นิเทศก์ให้นักศึกษาร่วมกันเขียนและร่วมกันอภิปรายประเด็นสภาพและปัญหาที่พบจากการปฏิบัติการสอนลงในกระดาษรูป

อาจารย์นิเทศก์มีบทบาทรวมกลุ่มนักศึกษา จัดบรรยากาศเอื้อต่อการสนทนากลุ่ม และแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมายในการสนทนา เป็นผู้นำกลุ่มในการตั้งคำถามให้นักศึกษาครูอภิปรายร่วมกัน เป็นผู้ฟังที่ดีและผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อทำให้ประเด็นสนทนามีความชัดเจนขึ้น และกระตุ้นให้นักศึกษาสะท้อนประสบการณ์ทุกคน สำหรับนักศึกษาครูแสดงบทบาทรวมกลุ่ม สนทนาซักถาม ทำความเข้าใจข้อตกลงและเป้าหมายของการรวมกลุ่ม สนทนาและอภิปรายร่วมกันตามคำถามของกลุ่ม

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบเพื่อรับรู้

เป็นการตรวจสอบกรอบความคิดและความเชื่อจากการยึดถือปฏิบัติการสอนของตนเองเพื่อรับรู้สถานการณ์ของตนเอง และประเมินตนเองหลังจากการตรวจสอบความเชื่อตนเอง ด้วยการตีความ การแปลความหมาย และการหาข้อสรุปจากการประมวลประสบการณ์ของตนเองมาทำความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่ความต้องการการเปลี่ยนแปลง โดยเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการสื่อสารระหว่างเพื่อนในกลุ่ม มีกิจกรรมดังนี้

2.1) อาจารย์นิเทศก์ร่วมฟังอภิปรายจากนักศึกษา และถามคำถามเพื่อให้ นักศึกษาตรวจสอบประเด็นการสนทนา ดังนี้

- พวกเรามีประเด็นสภาพและปัญหาการสอนร่วมกันคืออะไร
- ตอนนี้พวกเราได้ดำเนินการอย่างไรบ้างเพื่อจัดการกับสภาพและปัญหาที่เกิดขึ้น

เหล่านั้น

2.2) อาจารย์นิเทศก์โน้มน้าวให้นักศึกษาร่วมกันตั้งเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนของตนเอง และสร้างข้อตกลงของกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกันในการปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ด้วยคำถามดังนี้คือ พวกเราคิดว่าจะมีโอกาส วิธีการ และทิศทางอย่างไรสำหรับการแก้ปัญหาเหล่านั้น

อาจารย์นิเทศก์มีบทบาทเป็นผู้นำกลุ่มในการใช้คำถามเกื้อหนุนนักศึกษาครูให้เกิดการตรวจสอบกรอบความคิดและความเชื่อจากการยึดถือปฏิบัติการสอนของตนเอง กระตุ้นให้นักศึกษาครูสื่อสาร สะท้อน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทุกคน สำหรับนักศึกษาครูแสดงบทบาทวิเคราะห์ ตีความ และถ่ายทอดประสบการณ์ส่วนตัวเพื่อช่วยกันตรวจสอบ และร่วมทำความเข้าใจประสบการณ์ร่วมกัน ร่วมกันตั้งคำถามให้เพื่อนร่วมกลุ่มวิเคราะห์และตีความประสบการณ์ของตนเอง

ขั้นที่ 3 ทำความเข้าใจประสบการณ์

เป็นการสนทนา วิพากษ์ ประเมินสถานการณ์และจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นำมาซึ่งความเข้าใจและประสบการณ์ใหม่ เพื่อวางเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติสู่การเปลี่ยนแปลง มีกิจกรรม คือ อาจารย์นิเทศก์นิเทศการสอนของนักศึกษารายบุคคล ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิธีการสอนตามกระบวนการปกติ จากนั้นถามคำถามกระตุ้นให้นักศึกษาคิดไตร่ตรองแนวทางปฏิบัติการสอนเดิมและหาวิธีการพัฒนาแนวทางปฏิบัติการสอนที่แตกต่างจากเดิม ดังนี้

- นักศึกษาอะไรคือข้อดี/จุดเด่น ในการปฏิบัติการสอนของตนเอง
- นักศึกษาอะไรคือข้อด้อย/ข้อจำกัดในการปฏิบัติการสอนของตนเอง
- นักศึกษาคิดว่าจะมีโอกาส วิธีการ และทิศทางอย่างไรในการปรับปรุงหรือ

เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอนของตนเอง

อาจารย์นิเทศก์มีบทบาทเป็นผู้แนะแนวให้นักศึกษาครูประเมินสถานการณ์และจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้นักศึกษาครูพร้อมและยินดีที่จะเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นใหม่ สำหรับนักศึกษาครูแสดงบทบาทสำรวจความคิดในบริบทเดิมตนเอง วางเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติสู่การเปลี่ยนแปลง

ขั้นที่ 4 ค้นหาแนวทางปฏิบัติ

เป็นการค้นหาแนวทางการปฏิบัติใหม่ และการกระทำใหม่เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติการสอนหรือการปฏิบัติงานวิชาชีพครูของตนเองที่เคยยึดถือเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งสร้างเงื่อนไขในการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม เป็นการยอมรับในการร่วมมือกันเพื่อการสืบสอบ วางแผนออกแบบไปสู่การปฏิบัติ ด้วยการใช้คำถาม การสุนทรียสนทนา และการสะท้อนการเรียนรู้ มีกิจกรรมดังนี้

4.1) อาจารย์นิเทศก์ให้นักศึกษารวมกลุ่มกัน แล้วถามคำถามให้แต่ละคนได้ไตร่ตรองวิธีปฏิบัติการสอนของตนเอง ดังนี้คือ จากสภาพและปัญหาที่คุยกกันไปจากการสัมมนาครั้งที่ผ่านมานักศึกษาได้มีโอกาสจัดการ ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง แล้วผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร

4.2) หลังจากเพื่อนแต่ละคนแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากคำถามข้างต้นของ อาจารย์นิเทศก์ จากนั้นอาจารย์นิเทศก์ให้นักศึกษาร่วมกันถามคำถามเพื่อนแต่ละคน ในประเด็นที่ สนใจเกี่ยวกับปัญหาหรือประสบการณ์นั้นๆ

4.3) อาจารย์นิเทศก์ร่วมกับนักศึกษาครูถามคำถามในประเด็นที่สนใจเกี่ยวกับ ปัญหาหรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อสนับสนุนและเสริมประเด็นให้แต่ละคนทบทวนหรือตรวจสอบ ความคิด เพื่อนำไปสืบค้น วางแผน ออกแบบค้นหาแนวทางการปฏิบัติของตนเอง ตัวอย่างคำถามที่ เกิดขึ้นในวงสนทนา ดังนี้

- นักศึกษาจะมีวิธีการสอนอย่างไร ที่จะทำให้นักเรียนได้เรียนรู้สิ่งใกล้ตัว จนเกิด เกิดความรู้ ความเข้าใจเชื่อมโยงเข้าสู่บทเรียนและนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงของนักเรียนได้

- นักศึกษามีวิธีการพัฒนาสื่อหรือนวัตกรรมอย่างไรให้เกิดประโยชน์ คุ่มค่า และ ประหยัดทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย

4.4) อาจารย์นิเทศก์ให้นักศึกษาแต่ละคนทบทวนประเด็นคำถามจากวงสนทนา แล้วนำเสนอวิธีการที่เป็นไปได้ในการวางแผนค้นหาแนวทางการปฏิบัติของตนเอง

อาจารย์นิเทศก์มีบทบาทเป็นผู้นำกลุ่มในการใช้คำถามเกื้อหนุนนักศึกษาครูให้ นำเสนอการปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติการสอนหรือการปฏิบัติงานวิชาชีพครูของตนเองที่เคย ยึดถือ จัดบรรยากาศวงสนทนาให้นักศึกษาร่วมกันถามคำถาม มีส่วนร่วมในการสนทนาอย่าง เท่าเทียมกัน และเคารพประสบการณ์ของนักศึกษาครู สำหรับนักศึกษาครูแสดงบทบาทช่วยตั้งคำถาม ร่วมกันออกแบบกระบวนการสืบสอบหาความรู้ และเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่จากการสื่อสาร ร่วม วางแผนเพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือ และยอมรับนับถือในตัวผู้อื่น ความรับผิดชอบที่จะช่วยให้ผู้อื่นพัฒนา ตนเอง

ขั้นที่ 5 หาความรู้เพื่อวางแผน

เป็นการเตรียมพร้อมในด้านองค์ความรู้เพื่อการปฏิบัติ ด้วยการค้นหาความรู้และ ทักษะในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีกิจกรรมดังนี้ คือ อาจารย์นิเทศก์ นิเทศการสอนของนักศึกษารายบุคคล ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิธีการสอนตามกระบวนการ ปกติ จากนั้นถามคำถามเพื่อตรวจสอบและทบทวนให้นักศึกษาค้นหาแนวทางการปฏิบัติของตนเอง ดังนี้

- จากประเด็นสนทนาที่ผ่านมา นักศึกษาสนใจปรับปรุงเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นหรือ เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอนของตนเอง อย่างไร

- ในกลุ่มสนทนา เกิดคำถามอะไรบ้างที่นักศึกษาสามารถหาแนวทางปฏิบัติได้ แล้ว ผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร

- และคำถามใดบ้างที่นักศึกษายังไม่สามารถหาแนวทางปฏิบัติได้ แล้วนักศึกษาวางแผนจัดการอย่างไร แล้วคิดว่าโอกาสของผลที่จะเกิดขึ้นเป็นอย่างไร

อาจารย์นิเทศก์มีบทบาทสนับสนุนและช่วยเหลือให้นักศึกษาวางแผนเตรียมพร้อมในด้านองค์ความรู้เพื่อการปฏิบัติตามเป้าหมาย สำหรับนักศึกษาครูแสดงบทบาทค้นหาความรู้และทักษะในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ขั้นที่ 6 ทดลองลงมือปฏิบัติ

เป็นการวางแผนเพื่อทดลองปฏิบัติตามแผน ปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้ทันสถานการณ์เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อแสวงห่องค์ความรู้เพิ่มเติมให้เหมาะสมสำหรับการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ มีกิจกรรมดังนี้

6.1) อาจารย์นิเทศก์ให้นักศึกษารวมกลุ่มกัน และให้แต่ละคนเขียนข้อค้นพบแนวทางการปฏิบัติของตนเองจากประเด็นเกี่ยวกับปัญหาและคำถามที่เกิดขึ้นจากวงสนทนาครั้งที่ผ่านมาลงในกระดาษโพสอิท แล้วนำไปติดบนกระดาษบุรูปจากการสัมมนาครั้งแรก พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนแนวทางกันภายในกลุ่ม

6.2) อาจารย์ให้นักศึกษาแต่ละคนถามคำถามประเด็นที่สงสัยจากแนวทางการปฏิบัติของเพื่อน พร้อมทั้งสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองที่ได้จากการสืบค้นแนวทางการปฏิบัติการสอนเพิ่มเติม สนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนในกลุ่ม

6.3) อาจารย์นิเทศก์ถามคำถามเพื่อให้นักศึกษาแต่ละคนนำแนวทางการปฏิบัติของตนเองไปใช้จริงในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง และให้นักศึกษาที่ปฏิบัติวิชาชีพครูในโรงเรียนเดียวกัน/ต่างกัน ร่วมช่วยเหลือกัน ด้วยคำถามต่อไปนี้

- นักศึกษาจะนำวิธีการที่เสนอไปปฏิบัติอย่างไรให้เกิดผลต่อนักเรียนของตนเองมากที่สุด

- นักศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันมีข้อเสนอแนะวิธีการช่วยเหลือหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการสอนของเพื่อน หรือไม่ อย่างไร

- นักศึกษาข้อเสนอแนะวิธีการช่วยเหลือหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการสอนของเพื่อนโรงเรียนอื่น หรือไม่ อย่างไร

อาจารย์นิเทศก์มีบทบาทเป็นผู้นำกลุ่มในการใช้คำถามเกื้อหนุนนักศึกษาครูประเมินแนวทางการปฏิบัติของตนเอง และกระตุ้นให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดบรรยากาศวงสนทนาให้ นักศึกษาร่วมกันถามคำถาม มีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างเท่าเทียมกัน และเคารพประสบการณ์ของนักศึกษาครู สำหรับนักศึกษาครูแสดงบทบาทให้ข้อมูลป้อนกลับแก่เพื่อนในกลุ่ม มีความยืดหยุ่นและมีเป้าหมายช่วยเหลือเพื่อนในกลุ่ม วางแผนทดลอง

ปฏิบัติตามแผน หากความรู้เพิ่มเติมให้เหมาะสมสำหรับการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ และนำไป
 ปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน

ขั้นที่ 7 ตรวจสอบประเมินผล

เป็นการตรวจสอบและประเมินผลการทดลองปฏิบัติ พิจารณาความเหมาะสมและ
 สอดคล้องกับบริบทที่เป็นจริงของตนเอง เพื่อสร้างความมั่นใจต่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอน
 ที่เกิดขึ้นใหม่ การตัดสินใจและความเชื่อมั่นตนเองในการทดลองปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมดังนี้
 คือ อาจารย์นิเทศก์นิเทศการสอนของนักศึกษารายบุคคล ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิธีการสอน
 ตามกระบวนการปกติ จากนั้นถามคำถามเพื่อให้นักศึกษาใคร่ครวญผลการปฏิบัติการสอนที่เกิดขึ้น
 ของตนเอง อีกทั้งถามคำถามเพื่อสร้างความมั่นใจการปฏิบัติการสอนของตนเอง ดังนี้

- นักศึกษาได้ปฏิบัติการสอนตามที่วางแผนไว้หรือไม่ และเกิดผลกับนักเรียนอย่างไร
- อะไรเป็นข้อดีของนักศึกษาที่ทำให้ปฏิบัติการสอนเป็นไปตามแนวทางที่วางไว้

อาจารย์นิเทศก์มีบทบาทในการตรวจสอบและประเมินผลการทดลองปฏิบัติ โดย
 วิธีการใช้คำถามให้เกิดการใคร่ครวญเพื่อสร้างความมั่นใจแก่นักศึกษาครู เสริมแรง ให้กำลังใจแก่นัก
 ศึกษาครูในการลงมือปฏิบัติจริงรวมทั้งให้คำแนะนำ ช่วยเหลือตามความต้องการของนักศึกษาครู
 สำหรับนักศึกษาครูแสดงบทบาทใคร่ครวญพิจารณาความเหมาะสมและสอดคล้องของการปฏิบัติการ
 สอนของตนเอง และกำกับการปฏิบัติของตนเองภายใต้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในกลุ่ม

ขั้นที่ 8 ออกแบบตัวตน

เป็นการทบทวนผลสะท้อนที่ดีจากการทดลองปฏิบัติ การตรวจสอบและประเมินผล
 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการกระทำของตนเอง การทำความเข้าใจความรู้จากประสบการณ์
 ของตนเองและกลุ่ม ด้วยวิธีการตีความหมายจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น โดยหลีกเลี่ยงการสร้างข้อ
 ตำนานตีตนนัยกัน แลกเปลี่ยนแนวทางการยึดกรอบความคิด ความเชื่อ พฤติกรรมหรือการปฏิบัติใหม่
 ของตนเอง มีกิจกรรมดังนี้

8.1) อาจารย์นิเทศก์รวมกลุ่มนักศึกษา แล้วถามคำถาม เพื่อให้นักศึกษาเกิดการ
 ใคร่ครวญประสบการณ์ของตนเอง พร้อมทั้งเล่าให้ทุกคนในกลุ่มฟัง โดยเริ่มเล่าตามความพร้อมและ
 ความสมัครใจ ดังนี้ เมื่อนักศึกษาปฏิบัติการสอนตามแนวทางที่กำหนดร่วมกัน นักศึกษาเกิดการ
 เรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างไรบ้าง

8.2) เมื่อนักศึกษาแต่ละคนเล่าประสบการณ์เสร็จ จากนั้นอาจารย์นิเทศก์เปิดวง
 สนทนาให้ทุกคนร่วมอภิปรายแนวทางหรือวิธีการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติการสอนของตนเอง ด้วยคำถาม
 ดังนี้

- นักศึกษาคิดว่าผลที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติการสอนของตนเอง มี
 อะไรบ้าง

- นักศึกษามีแนวทางหรือทิศทางปฏิบัติการสอนของตนเองต่อไปอย่างไร

8.3) อาจารย์นิเทศก์ให้นักศึกษาเขียนคำชื่นชมให้เพื่อนแต่ละคนในกลุ่ม ลงในกระดาษโพสอิทแล้วนำไปติดที่กระดานบุรุษ ที่อาจารย์เตรียมไว้แล้วโดยการติตรูปและชื่อเล่นของนักศึกษาเรียงไว้เป็นวงกลมลักษณะเป็นกลุ่มโรงเรียน

8.4) จากนั้นอาจารย์นิเทศก์ให้แต่ละเลื่อกกล่าวชื่นชม สร้างแรงบันดาลใจ และขอเสนอความช่วยเหลือของตนต่อเพื่อนในกลุ่ม ตามความพร้อมและความสมัครใจ

อาจารย์นิเทศก์มีบทบาทจัดบรรยากาศวงสนทนา ถามคำถามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างเท่าเทียมกันและเคารพประสบการณ์ของนักศึกษาครู สำหรับนักศึกษาครูแสดงบทบาทที่ตรงต่อ สะท้อนคิด แลกเปลี่ยนแนวทางการยึดกรอบความคิด ความเชื่อ พฤติกรรม หรือการปฏิบัติใหม่ของตนเอง โดยปราศจากการขัดแย้งความคิดของเพื่อนในกลุ่ม นำเสนอสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง นำสู่การเปลี่ยนแปลงตนเอง และแลกเปลี่ยนวิธีการที่สอดคล้องกับสภาพให้กับเพื่อนเพื่อจะพัฒนาต่อไป สนับสนุน ช่วยเหลือ และยอมรับนับถือในตัวผู้อื่น ความรับผิดชอบที่จะช่วยให้ผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง

ขั้นที่ 9 ตัดสินใจเพื่อยืนยัน

เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการผสมผสานกรอบความคิดใหม่เข้าสู่วิถีปฏิบัติการสอนให้เกิดขึ้น โดยการให้ผลสะท้อนที่ดีจากการปฏิบัติ สนับสนุนให้เกิดความร่วมมืออย่างมีความหมายและยึดกรอบความคิดใหม่เป็นของตนเอง ดังนี้คือ อาจารย์นิเทศก์นิเทศการสอนของนักศึกษารายบุคคล ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิธีการสอนตามกระบวนการปกติ จากนั้นถามคำถามเพื่อชื่นชมและให้กำลังใจนักศึกษาที่สามารถนำสิ่งที่ร่วมกันวางแผนในกลุ่มมาลงปฏิบัติได้จริง ดังนี้

- นักศึกษาต่อยอดหรือพัฒนาวิธีการ/แนวทางการปฏิบัติการสอนของตนเองจากการสัมมนากลุ่มครั้งที่ผ่านมา อย่างไร

- อะไรที่ทำให้นักศึกษาปฏิบัติการสอนได้ดีสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนตามเป้าหมาย

อาจารย์นิเทศก์มีบทบาทกระตุ้นให้แต่ละคนสะท้อนผลการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ เสริมแรง ให้กำลังใจแก่นักศึกษาครูในการลงมือปฏิบัติจริงรวมทั้งให้คำแนะนำช่วยเหลือตามความต้องการของนักศึกษาครู สำหรับนักศึกษาครูแสดงบทบาทสะท้อนการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง กำกับการปฏิบัติของตนเองภายใต้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในกลุ่ม สนับสนุนช่วยเหลือ และยอมรับนับถือในตัวผู้อื่น มีความรับผิดชอบที่จะช่วยให้ผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง

1.4 ระยะเวลาของกระบวนการ

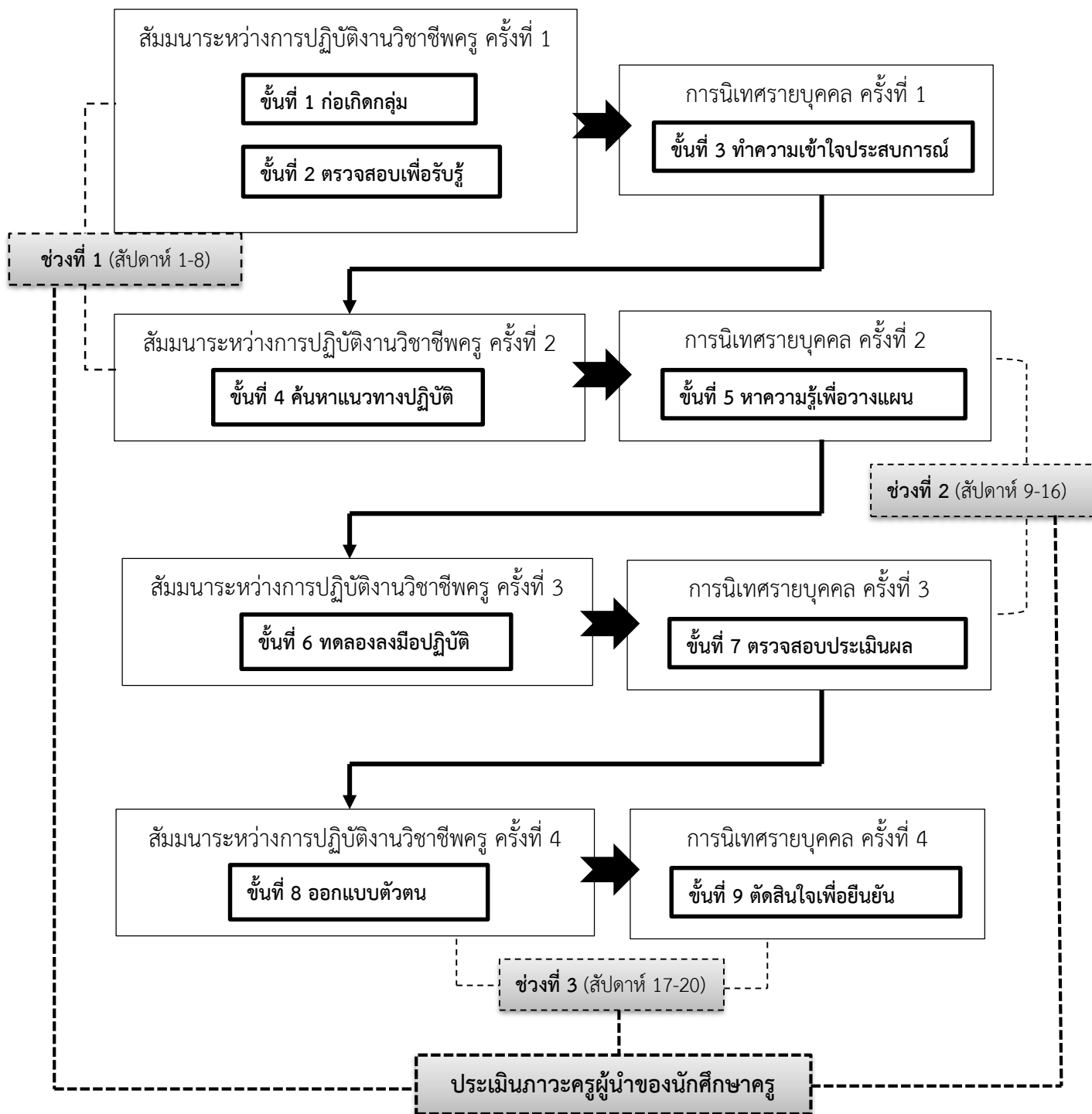
กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือแบบสมบูรณ์ ดำเนินการสอดแทรกไปพร้อมๆกับกระบวนการนิเทศการปฏิบัติวิชาชีพครู ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 20 สัปดาห์ เพื่อให้การดำเนินการตามกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูเสร็จสิ้นและเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรมภายในหนึ่งภาคเรียน การนำกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูไปใช้สามารถปรับระยะเวลาของขั้นตอนในกระบวนการได้ตามความเหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติการวิชาชีพครูในสถานศึกษานั้นๆ และความพร้อมของนักศึกษาครูแต่ละคน ซึ่งมีแนวทางการนำกระบวนการไปใช้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูเริ่มต้นขึ้นในสัปดาห์ที่ 4 ช่วงของการสัมมนาระหว่างการปฏิบัติงานวิชาชีพครูครั้งที่ 1 ด้วยขั้นที่ 1 ก่อเกิดกลุ่ม และขั้นที่ 2 ตรวจสอบเพื่อรับรู้ ตามด้วยขั้นที่ 3 ทำความเข้าใจประสบการณ์ ภายในระหว่างสัปดาห์ที่ 5-7 ช่วงของการนิเทศรายบุคคลครั้งที่ 1 จากนั้นสัปดาห์ที่ 8 ช่วงของการสัมมนาระหว่างการปฏิบัติงานวิชาชีพครูครั้งที่ 2 ดำเนินการขั้นที่ 4 ค้นหาแนวทางปฏิบัติ ซึ่งระหว่างขั้นที่ 1-4 เสร็จสิ้นมีการประเมินภาวะครูผู้นำระยะที่ 1

ในระหว่างสัปดาห์ที่ 9-11 ดำเนินการขั้นที่ 5 หาความรู้เพื่อวางแผน ในช่วงของการนิเทศรายบุคคลครั้งที่ 2 ดำเนินการขั้นที่ 6 ทดลองลงปฏิบัติ ในสัปดาห์ที่ 12 ช่วงของการสัมมนาระหว่างการปฏิบัติงานวิชาชีพครูครั้งที่ 3 และขั้นที่ 7 ตรวจสอบประเมินผล ระหว่างสัปดาห์ที่ 13-15 ในช่วงของการนิเทศรายบุคคลครั้งที่ 3 ซึ่งระหว่างขั้นที่ 5-7 เสร็จสิ้นมีการประเมินภาวะครูผู้นำอีกครั้งเป็นระยะที่ 2

เข้าสู่สัปดาห์ที่ 16 ดำเนินการขั้นที่ 8 ออกแบบตัวตน จากนั้นระหว่างสัปดาห์ที่ 17-20 ดำเนินการขั้นที่ 9 ตัดสินใจเพื่อยืนยัน เป็นช่วงของการสัมมนาระหว่างการปฏิบัติงานวิชาชีพครูและการนิเทศรายบุคคลครั้งที่ 4 ตามลำดับ ในระหว่างขั้นที่ 8-9 นี้ดำเนินการประเมินภาวะครูผู้นำเป็นระยะที่ 3 ซึ่งเป็นการประเมินเป็นระยะสุดท้าย

กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู มีแนวทางการนำไปใช้ ดังภาพ 4.1



ภาพ 4.1 กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือแบบสมบูรณ์

แนวทางการนำกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำไปใช้อาจารย์นิเทศก์มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการ 2 ช่วง ได้แก่ ช่วงการสัมมนาระหว่างปฏิบัติงานวิชาชีพครูและช่วงการนิเทศรายบุคคล ซึ่งการดำเนินการทั้งสองช่วงมีความแตกต่างกันดังนี้

1) ช่วงการสัมมนาระหว่างปฏิบัติงานวิชาชีพครู อาจารย์นิเทศก์มีบทบาทสำคัญดังนี้

1.1) รวมกลุ่มนักศึกษาเพื่อแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมายในการสนทนาและจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการสนทนากลุ่มโดยให้อิสระต่อการเลือกที่นั่ง การใช้คำพูดเป็นกันเองเลี่ยงการใช้ภาษาทางวิชาการให้น้อยที่สุด การร่วมกันถามคำถาม โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างเท่าเทียมกัน และการเคารพประสบการณ์ของนักศึกษาครู

1.2) จัดบรรยากาศสงบสุขสนทนาโดยเป็นผู้นำกลุ่มโดยใช้คำถามเกื้อหนุนให้กลุ่มเกิดการตรวจสอบกรอบความคิดและความเชื่อจากการยึดถือปฏิบัติการสอนเดิม และนำเสนอการปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติการสอนหรือการปฏิบัติงานวิชาชีพครูของตนเองที่เคยยึดถือ

1.3) จัดบรรยากาศสงบสุขสนทนาโดยเป็นผู้นำกลุ่มให้นักศึกษาทุกคนสะท้อนประสบการณ์และอภิปรายร่วมกันด้วยการตั้งคำถามกระตุ้นให้เกิดประเด็นสนทนาเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน เป็นผู้ฟังที่ดีและผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อทำให้ประเด็นสนทนามีความชัดเจนขึ้น

1.4) จัดบรรยากาศสงบสุขสนทนาโดยเป็นผู้นำกลุ่มโดยใช้คำถามเกื้อหนุนให้นักศึกษาครูประเมินแนวทางการปฏิบัติของตนเองและกระตุ้นให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้

2) ช่วงการนิเทศรายบุคคล อาจารย์นิเทศก์มีบทบาทสำคัญดังนี้

2.1) เป็นผู้กระตุ้นนักศึกษาครูให้เกิดการประเมินสถานการณ์และตั้งจุดมุ่งหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลง เกิดความพร้อมและยินดีที่จะเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นใหม่

2.2) สนับสนุนและช่วยเหลือนักศึกษาในการวางแผนการสืบค้นองค์ความรู้และตามความต้องการของนักศึกษาครูเพื่อปฏิบัติตามเป้าหมาย

2.3) ใช้คำถามให้นักศึกษาครูเกิดการใคร่ครวญเกิดการตรวจสอบ ประเมินผลกระทดลองปฏิบัติของตนเอง และกระตุ้นให้สะท้อนผลการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติตามที่กำหนดไว้เพื่อสร้างความมั่นใจแก่นักศึกษาครู

2.4) เสริมแรงและให้กำลังใจแก่นักศึกษาครูเมื่อนำวิธีการตามที่วางแผนไว้ไปใช้ปฏิบัติการสอนจริง

1.5 การประเมินผล

กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือแบบสมบูรณ์ แบ่งการประเมินภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู ออกเป็น 3 ช่วงระยะเวลา คือ

ช่วงที่ 1 คือ ช่วงสัปดาห์ที่ 1-8 ของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ดำเนินการประเมินด้วยการสังเกตสถานการณ์ในการตัดสินใจในการแสดงออกของการมีภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการณ์ภาวะครูผู้นำ

ช่วงที่ 2 คือ ช่วงสัปดาห์ที่ 9-16 ของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ดำเนินการประเมินด้วยการสังเกตสถานการณ์และวิเคราะห์ประสบการณ์การเริ่มแสดงออกถึงการมีภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการณ์ภาวะครูผู้นำและแบบบันทึกการเรียนรู้ ตามลำดับ

ช่วงที่ 3 คือ ช่วงสัปดาห์ที่ 17-20 ซึ่งเป็นช่วงระยะสุดท้ายของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ดำเนินการประเมินภาวะครูผู้นำของนักศึกษาที่เกิดขึ้นด้วยการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แบบบันทึกการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม รวมทั้งประเมินภาวะครูผู้นำที่เกิดขึ้นด้วยการสอบถามโดยใช้แบบประเมินการณ์ภาวะครูผู้นำ

ตอนที่ 2 ผลการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ

การนำกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือแบบสมบูรณ์ไปใช้ ในระยะเวลา 1 ปีการศึกษา เมื่อดำเนินการตามกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้นแล้ว ผลการศึกษาภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการศึกษาการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู และ 2) ผลการศึกษาระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ผลการศึกษาการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู

ผู้วิจัยนำเสนอผลการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู จากการนำกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ โดยวิเคราะห์ผลตามภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูทั้ง 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พิจารณาจาก 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.1) การร่วมมือ

ภายหลังการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำ พบการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู จากความเชื่อเดิมที่ว่า ต้องตั้งใจปฏิบัติการสอนตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากครูพี่เลี้ยงหรือครูฝ่ายวิชาการจากทางโรงเรียนเพียงอย่างเดียว อีกทั้งเชื่อว่า เราไม่สามารถไปเปลี่ยนแปลงหรือบังคับความคิดของใครได้ เปลี่ยนแปลงเป็นความคิดและการกระทำใหม่ในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โดยทุกคนต่างเห็นความสำคัญของสภาพและปัญหาที่ควรจะดำเนินการร่วมกัน ด้วยการวิเคราะห์ไตร่ตรองสภาพที่เกิดขึ้นและอภิปรายปัญหาการปฏิบัติการสอนอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันหาวิธีการช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติการสอนซึ่งกันและกัน ซึ่งในช่วงแรกยังไม่พบประเด็นการอภิปรายเท่าที่ควร แต่ต่อมาเกิดการร่วมมือกันอย่างสม่ำเสมอพบประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการสอนเพื่อไปปรับปรุงตนเองมากขึ้น และขณะที่สมาชิกพบปัญหาจากการค้นหาแนวทางการปฏิบัติการสอน เกิดความพยายามและตั้งใจค้นหาแนวทางการปฏิบัติเพื่อไปสนทนาและสนับสนุนความคิดกันในกลุ่มกับเพื่อนๆ และเกิดการขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ ในการแนะนำแนวทางการปฏิบัติและค้นคว้าแหล่งข้อมูลต่างๆ ในช่วงระยะเวลาการลงมือปฏิบัติการสอนตามแนวทางของตนเองจากการรับผิดชอบสอนในชั้นเรียนของตนเองเพียงอย่างเดียวไม่เคยปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน เกิดการขอความร่วมมือ ร่วมวางแผน และอาสาสมัครช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดการร่วมสังเกตการสอนในชั้นเรียนที่เพื่อนปฏิบัติดี ร่วมกันให้ข้อมูลย้อนกลับ คำแนะนำ และความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้คำแนะนำจากประสบการณ์เดิมระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศของการสร้างแรงบันดาลใจจากเพื่อนร่วมงานให้คิดค้นและทดลองวิธีการสอนใหม่อยู่เสมอ รวมถึงเกิดความกล้าที่จะชักชวนและขอความร่วมมือจากบุคคลในโรงเรียนเช่น เพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง ผู้บริหาร และคนในชุมชน มาร่วมกันจัดการเรียนการสอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูด้านการร่วมมือ แสดงพฤติกรรมของนักศึกษาครูสนับสนุน ดังรายละเอียดจำแนกตามรายกรณีศึกษาต่อไปนี้

ตาราง 4.1 ผลการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูด้านการร่วมมือ

กรณีศึกษา	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2
1	สามารถอภิปรายผลกับเพื่อน แต่ยังไม่สามารถที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ เนื่องจากมีความเชื่อว่า เราไม่สามารถปรับเปลี่ยนผู้อื่นได้ ทำตนเองให้ดีกว่า	สามารถวิเคราะห์และอภิปรายผลการประเมินกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเอง โดยการแสดงยกตัวอย่างในชั้นเรียนของตนเองประกอบมากขึ้น กล้าที่จะให้ความ

กรณีศึกษา	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2
		<p>ร่วมมือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน โดยร่วมกันจัดเตรียมสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีการชื่นชมและสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงาน อีกทั้งร่วมกันวางแผนให้บุคคลในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดสวนสมุนไพร</p>
2	<p>สามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้เล็กน้อยเรื่องการควบคุมชั้นเรียน สามารถสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มด้วยการช่วยเหลือพึ่งพากันที่จะพัฒนาตนเองและเรียนรู้ร่วมกัน พยายามเชิญชวนผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาช่วยจัดแหล่งการเรียนรู้ในการทำเทียนหอม</p>	<p>วิเคราะห์และอภิปรายผลการประเมินกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองและชักชวนเพื่อนมาร่วมทำหน่วยการเรียนรู้การทำเทียนหอม และเชิญผู้เชี่ยวชาญในชุมชนมาเป็นวิทยากร สอดคล้องกับข้อเสนอแนะดังนี้</p> <p style="text-align: center;">“จากการสังเกตการสอนของนักศึกษาบางคน คิดว่ายังยึดติดกับการสอนแบบครูเป็นศูนย์กลาง แต่เมื่อเค้าได้รับฟังเพื่อนเค้า เค้าชักชวนกัน คิดกันว่าถ้าเราทำบูรณาการร่วมกัน เพื่อไม่ให้เสียเวลาและแก้ปัญหาการสอนไม่ทันได้ การร่วมมือกับเพื่อนเค้า ทำให้เค้าเปลี่ยนแปลงไปชัดเจน โดยที่เราก็ให้ความร่วมมือบางอย่างที่เค้าขอความช่วยเหลือ เช่น การติดต่อพ่อหลวง แม่หลวง ครูต้องลงไปด้วย”</p> <p style="text-align: right;">ครูพี่เลี้ยง (2561)</p>
3	<p>สามารถวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้ ให้ความร่วมมือ สนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยร่วมและปรับปรุงการใช้แอปพลิเคชัน PLICKER ในการควบคุมชั้นเรียน</p>	<p>มีการชื่นชมและสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงาน อีกทั้งร่วมกับเพื่อนวางแผนให้บุคคลในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดสวนสมุนไพร สอดคล้องกับข้อเสนอแนะดังนี้</p> <p style="text-align: center;">“เมื่อมีบรรยากาศได้นั่งคิดถึงจุดอ่อนของตนเองและรู้ข้อบกพร่องต่างๆ ที่ตัวเรานั้นต้องแก้ไข และนำไปปรับปรุงในครั้งต่อไป ซึ่งฉันก็ได้นำไปปฏิบัติและแก้ไขจริงๆ นำไปใช้กับนักเรียน เช่น กิจกรรมของฉันไม่น่าสนใจ ควรสร้างสื่อเพิ่มให้เร้าความสนใจ</p>

กรณีศึกษา	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2
		<p>นักเรียน เพื่อให้นักเรียนสนุกกับการเรียนไปด้วย”</p> <p style="text-align: right;">นักศึกษา (2560)</p>
4	<p>สามารถร่วมวิเคราะห์และอภิปรายผลการประเมินกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ โดยพยายามร่วมกับเพื่อนร่วมงานเชิญชวนผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาช่วยจัดแหล่งการเรียนรู้ในการทำเทียนหอม</p>	<p>วิเคราะห์และอภิปรายผลการประเมินกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง และร่วมทำหน่วยการเรียนรู้การทำเทียนหอมในวิชาคณิตศาสตร์ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องข้อสนับสนุนดังนี้</p> <p style="text-align: center;">“ตัวผมได้รับคำแนะนำในเรื่องการสอนการสร้างคอนเซ็ปให้กับนักเรียนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างโจทย์เรื่องการคูณการหารด้วยตนเอง”</p> <p style="text-align: right;">นักศึกษา (2560)</p> <p style="text-align: center;">“เค้ากับเพื่อนๆเกิดความเข้าใจกันสูง พุดคุยกันในกลุ่มทุกๆเรื่อง ในระหว่างรับประทานอาหาร หรือหลังเลิกเรียน มักจะเห็นเค้าขอคำแนะนำในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนกันเสมอ ผลก็คือให้คำแนะนำกันไปเรื่อยๆ”</p> <p style="text-align: right;">ครูพี่เลี้ยง (2560)</p>
5	<p>ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้ เช่น เกมการเรียนรู้ เพลงการเรียนรู้ต่างๆ</p>	<p>พยายามที่จะให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกับนักเรียน ด้วยการให้คะแนนใบกิจกรรมที่มอบหมายร่วมกัน ผ่านกิจกรรมครอบครัว</p>
6	<p>มีการร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ร่วมมือพัฒนาวิธีการสอนร่วมกันและร่วมมือกันดึงเอาทรัพยากรในโรงเรียนมาใช้จัดกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้</p>	<p>เกิดการพัฒนาศามารถในการชักจูงให้เพื่อนร่วมงานร่วมมือพัฒนาวิธีการสอนและดึงเอาทรัพยากรในโรงเรียน รวมทั้งบุคคลในชุมชนมาจัดกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้</p>

กรณีศึกษา	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2
	<p>“จริงๆ ผมเป็นคนที่เข้ากับคนยาก แต่เมื่อมีโอกาสแลกเปลี่ยนกันบ่อยๆ สนุกกันมากขึ้น ทำให้ผมเสนอตัวเข้าช่วยเพื่อนๆ และทำอย่างเต็มที่”</p> <p>นักศึกษา (2560)</p>	<p>“ความท้าทายในข้อความที่ว่า ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ที่เป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียนนั้น ทำให้โรงเรียนมีเอกลักษณ์คำว่า โรงเรียนวัด อย่างชัดเจน ทำให้ผมสนิทกับพระหลายองค์ และผู้นำชุมชนอีกหลายท่าน เราร่วมงานกิจกรรมกันบ่อย ผมปรึกษากับเพื่อนๆ ให้ชวนหลวงพี่มาช่วยแสดงบทบาทสมมติในชั้นเรียนอยู่หลายครั้ง”</p> <p>นักศึกษา (2560)</p>
7	<p>ร่วมวิเคราะห์และอภิปรายผลการประเมินกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้ ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ โดยพยายามร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานพัฒนาวิธีการสอนและดึงเอาทรัพยากรในโรงเรียน รวมทั้งบุคคลในชุมชนมาจัดกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ร่วมวิเคราะห์และอภิปรายผลการประเมินกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และร่วมใช้บริบทชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์ เช่น ตลาดในชุมชนวัดข้างเคียง สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้</p> <p>“พี่เห็นเค้ามักมีการชื่นชมซึ่งกันและกัน เมื่อน้องเข้าไปสังเกตการสอนของเพื่อน แล้วรู้สึกตื่นเต้น และบอกว่าอยากเข้าร่วมไปสอนด้วย จากนั้นเค้าเป็นคู่กันหน้าชั้นหลายรอบเลย เด็กชอบและติดตามกันมาก”</p> <p>ครูพี่เลี้ยง (2561)</p>
8	<p>สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ร่วมมือพัฒนาวิธีการสอนร่วมกันและร่วมมือกันดึงเอาทรัพยากรในโรงเรียนมาใช้จัดกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>เกิดการพัฒนาความสามารถในการชักจูงให้เพื่อนร่วมงานร่วมมือพัฒนาวิธีการสอนและดึงเอาทรัพยากรในโรงเรียน รวมทั้งบุคคลในชุมชนมาจัดกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง</p>
9	<p>วิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้ ให้ความร่วมมือ สนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้</p>	<p>การชื่นชมและสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงาน อีกทั้งร่วมกับเพื่อนวางแผนให้บุคคลในชุมชนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เรื่อง กลองสะบัดชัย</p>
10	<p>ร่วมวิเคราะห์และอภิปรายผลการประเมินกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้ ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อน</p>	<p>ร่วมวิเคราะห์และอภิปรายผลการประเมินกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้</p>

กรณีศึกษา	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2
	ร่วมงานในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ โดยพยายามร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานพัฒนาวิธีการสอน	ของตนเองได้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และร่วมใช้บริบทชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
11	วิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้ ให้ความร่วมมือ สนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	<p>การชื่นชมและสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงาน แต่ยังคงแสดงบทบาทผู้ร่วมคิดในฐานสมาชิกกลุ่ม แต่จะเป็นบทบาทในการปฏิบัติตามมากกว่า สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้</p> <p style="text-align: center;"><i>“การทำงานร่วมกับเพื่อน อาจไม่ได้เป็นหัวหน้างาน ไม่ได้เป็นผู้นำในทุกๆ เรื่อง แต่หนูก็ตั้งใจมาก และยินดีนะคะ”</i></p> <p style="text-align: right;">นักศึกษา (2561)</p>
12	ร่วมวิเคราะห์และอภิปรายผลการประเมินกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้ ให้ความร่วมมือร่วมมือ สนับสนุน แต่สามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้เล็กน้อยเรื่องการควบคุมชั้นเรียนสามารถสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันที่พัฒนาตนเองและเรียนรู้ร่วมกัน	เกิดการพัฒนาความสามารถสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันที่จะพัฒนาตนเองและเรียนรู้ร่วมกันได้ดีขึ้น แต่ยังคงแสดงบทบาทผู้ร่วมคิดในฐานสมาชิกกลุ่ม แต่จะเป็นบทบาทในการปฏิบัติตามมากกว่า
13	ร่วมวิเคราะห์และอภิปรายผลการประเมินกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้ ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ โดยพยายามร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานพัฒนาวิธีการสอนและดึงแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง	<p>ร่วมวิเคราะห์และอภิปรายผลการประเมินกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้</p> <p style="text-align: center;"><i>“ทุกๆ ครั้งที่ได้ฟังปัญหาของเพื่อนๆ ก็ได้คำแนะนำต่างๆ มาลองใช้ ก็ดีทุกครั้ง”</i></p> <p style="text-align: right;">นักศึกษา (2561)</p>
14	สามารถวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้ ให้ความร่วมมือ สนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง	เริ่มมีการชื่นชมและสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงาน อีกทั้งร่วมกับเพื่อนวางแผนการเรียนรู้เรื่อง วันเป็งปูด โดยอิงบริบทชุมชน

1.2) การพัฒนาตนเอง

ผลการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาตนเองเกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของนักศึกษาครูช่วงแรกจะปฏิบัติตามการสอนแบบเดิม เช่น การบรรยาย การสอนเนื้อหาหรือกิจกรรมตามแบบหนังสือเรียนที่กำหนดไว้ โดยไม่ได้คำนึงถึงการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียน ประกอบกับความเชื่อเดิมที่ว่า ต้องดำเนินวิธีการสอนตามแบบอย่างครูพี่เลี้ยงถึงจะสามารถควบคุมชั้นเรียนของตัวเองได้ ภายหลังจากใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำ พบการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการพัฒนาตนเองของนักศึกษาโดยเกิดการไตร่ตรองปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เกิดการไตร่ตรองเกี่ยวกับความสามารถตนเองถึงวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงโอกาส แนวทาง ทิศทางที่ปฏิบัติแตกต่างจากเดิม เกิดการตื่นตัวในการแนวทางใหม่สำหรับตนเอง ด้วยการสะท้อนและสนทนาในกลุ่มกับเพื่อนๆ ถึงข้อดีหรือจุดเด่นของตนเอง วิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงโอกาส แนวทาง ทิศทางที่ปฏิบัติแตกต่างจากเดิม เมื่อช่วงระยะเวลาผ่านไป เมื่อนักศึกษาเกิดความมั่นใจในแนวทางปฏิบัติที่ดีของตนแล้วทำให้นักศึกษาแต่ละคนเกิดความเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนปฏิบัติและมุ่งมั่นค้นหาและกล้าที่จะปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนในชั้นเรียนของตน โดยแสดงวิธีการใหม่ๆ และมีความเชื่อว่าตนเองสามารถเป็นแบบอย่างของการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้สิ่งรอบตัวหรือในชุมชนมาส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ด้วยความกล้าที่จะชักชวนเพื่อนๆ และบุคคลในแหล่งการเรียนรู้มาร่วมในการสร้างการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูด้านการพัฒนาตนเองแสดงพฤติกรรมของนักศึกษาครูสนับสนุน ดังรายละเอียดจำแนกตามรายการศึกษาต่อไปนี้

ตาราง 4.2 ผลการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูด้านการพัฒนาตนเอง

กรณีศึกษา	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2
1	มีความกระตือรือร้นในการคิดแก้ปัญหาเมื่อเผชิญหน้ากับอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ อดทนต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จ สามารถเสียสละเวลาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	สามารถเสนอแนะเพื่อนร่วมงานให้แก้ไขปัญหาที่เคยเกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ ชี้แนะวิธีการแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน อีกทั้งสืบค้นข้อมูลการใช้แอปพลิเคชัน PLICKER ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
2	มีความอดทนและพยายามพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง ร่วมมือประสานงานกับครูพี่เลี้ยง วางแผนป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการเชิญชุมชนมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	สามารถจัดการเรียนรู้เรื่อง การผลิตเทียนหอมอย่างต่อเนื่อง ด้วยการใช้คำถามให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดเพิ่มมูลค่าของเทียนหอมในชุมชน

กรณีศึกษา	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2
3	<p>มีความกระตือรือร้นในการคิดแก้ปัญหาเมื่อเผชิญหน้ากับอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ อดทนต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จ สามารถเสียสละเวลาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้</p> <p>“ในส่วนของการทำงานร่วมกับเพื่อนๆ ฉันเริ่มกล้าที่จะแนะนำเพื่อนให้ใช้สื่อวิทยาศาสตร์ของฉันไปเชื่อมโยงในบทเรียนสังคมศึกษา เพื่อนก็นำไปใช้และชวนให้ฉันเข้าไปช่วยในการสอนด้วย”</p> <p style="text-align: right;">นักศึกษา (2560)</p>	<p>สามารถเสนอแนะเพื่อนร่วมงานให้แก้ไขปัญหาที่เคยเกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ ขึ้นแนววิธีการแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานได้ สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้</p> <p>“ในเรื่องของการเป็นแบบอย่างในการสอนนั้น ฉันคิดว่าตนเองยังต้องปรับปรุงหลายอย่าง ยังไม่สามารถเป็นแบบอย่างในการสอนได้ แต่ในอนาคตแน่นอนว่าต้องพยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ดิฉันจะต้องปรับตนเองให้คิดออกแบบการสอนอย่างสร้างสรรค์มากกว่านี้”</p> <p style="text-align: right;">นักศึกษา (2561)</p>
4	<p>มีความอดทนและพยายามพัฒนาวิธีการสอนร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>สามารถจัดการเรียนรู้เรื่อง การผลิตเทียนหอมอย่างต่อเนื่อง ด้วยการใช้คำถามให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการตั้งโจทย์ปัญหาเกี่ยวกับเทียนหอมในชุมชน</p>
5	<p>เป็นผู้แสวงหาความรู้เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความกล้าและตั้งใจมั่นที่จะทำสิ่งต่างๆ ได้สำเร็จด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม</p>	<p>มีความคิดริเริ่มและกล้าที่จะตัดสินใจแก้ไขการออกแบบการเรียนรู้ของตนเองและของเพื่อนร่วมงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้</p> <p>“หากพูดถึงแบบอย่างในด้านการสอน หนูคิดว่าสามารถเป็นแบบอย่างได้ดี เพราะรูปแบบการสอนของหนูไม่จำเจแบบการสอนสมัยก่อน ที่ครูจะมาบรรยายอย่างเดียว ห้องเรียนของหนูเปิดกว้างและสนุกสนาน”</p> <p style="text-align: right;">นักศึกษา (2560)</p>
6	<p>สามารถมีการใช้คำถามกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานสนใจในสิ่งที่กระทำร่วมกัน สามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ยากลำบากเพื่อให้งานสำเร็จ</p>	<p>มีพัฒนาการในการโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถที่จะเรียนรู้และทำวิธีการใหม่ๆ ได้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้</p> <p>“น้องเค้าทำจดหมายขออนุญาต ผอ. โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณในการทำสื่อและเชิญผู้ปกครองในชุมชนมาร่วมสอน แล้วบอกเราอีกนะว่า ผมควรยุบคาบเรียน สอนร่วมกัน</p>

กรณีศึกษา	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2
		<p>เพื่อน ใน 2 คาบ จะทำให้เด็กเรียนรู้ได้ต่อเนื่อง”</p> <p style="text-align: right;">ครูพี่เลี้ยง (2561)</p>
7	<p>เป็นผู้ที่ชอบศึกษาค้นคว้าเวลาแสดงความคิดเห็น ต่อกลุ่มจะมีทั้งประเด็นปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา อย่างชัดเจน</p>	<p>กล้าที่จะให้ข้อเสนอแนะแก่เพื่อนร่วมงาน ที่มีตัวอย่างประกอบชัดเจน ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อเองได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับข้อเสนอแนะดังนี้</p> <p style="text-align: center;">“เวลามีใครมาถามเรา เราตอบไม่ได้ เราจะบอกเขาว่าขอเวลาก่อนนะ ขอคั่นก่อนแล้วจะมาบอกภายหลัง แต่ในใจคิดเสมอว่า โอเคขอตส์มาถามเรา เราจะปฏิเสธว่าไม่รู้ก็ทำไม่ได้ สงสารเขาเราช่วยอะไรได้ก็ช่วย เมื่อเราไปคั่นคั่ว เราก็ได้ความรู้เหมือนกัน จริงไหมครับ”</p> <p style="text-align: right;">นักศึกษา (2561)</p>
8	<p>เป็นผู้ที่ชอบศึกษาค้นคว้าเวลาแสดงความคิดเห็น ต่อกลุ่มจะมีทั้งประเด็นปัญหา แนวทางการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน</p>	<p>มีการเปลี่ยนแปลงชัดเจนด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาของนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยใช้การสังเกต พฤติกรรมนักเรียนขณะสอน และหาวิธีช่วยเหลือนักเรียนหลายรูปแบบ แล้วชักจูงเพื่อนร่วมงานให้ทำวิธีเดียวกันจนประสบความสำเร็จ</p>
9	<p>มีความกระตือรือร้นในการคิดแก้ปัญหาเมื่อเผชิญหน้ากับอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ อดทนต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จ สามารถเสียสละเวลาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้</p>	<p>สามารถเปลี่ยนแปลงตนเองตามคำแนะนำของเพื่อนร่วมงานให้แก้ไขปัญหาค้นคว้าที่เคยมักเกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ สอดคล้องกับข้อเสนอแนะดังนี้</p> <p style="text-align: center;">“เราจะอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องอาศัยกันทำงานร่วมกัน สองเดือนแรก ตัวใครตัวมัน พอสองเดือนหลัง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้โรงเรียนเรานำเสนอผลการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพได้โดดเด่นกว่าโรงเรียนอื่น ผมภูมิใจครับ”</p> <p style="text-align: right;">นักศึกษา (2560)</p>

กรณีศึกษา	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2
10	เป็นผู้ที่ขอศึกษาค้นคว้าเวลาแสดงความคิดเห็นต่อกลุ่มจะมีทั้งประเด็นปัญหา แนวทางในการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน	มีการเปลี่ยนแปลงตนเองด้านการใช้สื่อ ในการจัดการเรียนรู้ สื่อที่ใช้บางครั้งจะใช้ของจริงถ้าไม่สามารถนำของจริงมาให้เด็กเรียนดูได้จะทำการค้นหาจากเว็บไซต์ต่างประเทศ และนำมาแสดงโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ อีกทั้งพยายามฝึกทักษะการตั้งคำถามของตนเองเพื่อใช้ในการพัฒนาให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิด
11	เป็นผู้ที่ขอศึกษาค้นคว้าเวลาแสดงความคิดเห็นต่อกลุ่มจะมีทั้งประเด็นปัญหา แนวทางในการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน	มีการเปลี่ยนแปลงตนเองด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการใช้ QR Code มาแทนการใช้ใบกิจกรรมในชั้นเรียน
12	มีความกระตือรือร้นในการคิดแก้ปัญหาเมื่อเผชิญหน้ากับอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ อดทนต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จ สามารถเสียสละเวลาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้	สามารถเปลี่ยนแปลงตนเองตามคำแนะนำของเพื่อนร่วมงานให้แก้ไขปัญหาค้นคว้าที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้ <i>“น้องเค้าพยายามดูสื่อการสอนจากแหล่งต่างๆ แล้วนำมาปรับใช้ ได้ดีเลย เปลี่ยนเรื่อยๆ ไม่เห็นเด็กเค้าจับทางได้”</i> ครูพี่เลี้ยง (2561)
13	มีความกระตือรือร้นในการคิดแก้ปัญหาเมื่อเผชิญหน้ากับอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ อดทนต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จ สามารถเสียสละเวลาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้	สามารถเปลี่ยนแปลงตนเองตามคำแนะนำของเพื่อนร่วมงานให้แก้ไขปัญหาค้นคว้าที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้ <i>“ดิฉันนำวิธีการใช้ที่คาดหวังเป็นรูปการตูนเพื่อสร้างความสนใจ ดิฉันรู้สึกว่าเป็นคุณครูสอนคณิตที่มีคุณค่าจากการสะท้อนความคิดของเด็กๆ”</i> นักศึกษา (2561)
14	มีความกระตือรือร้นในการคิดแก้ปัญหาเมื่อเผชิญหน้ากับอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ อดทนต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จ สามารถเสียสละเวลาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้	สามารถเปลี่ยนแปลงตนเองตามคำแนะนำของเพื่อนร่วมงานให้แก้ไขปัญหาค้นคว้าที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ แต่ยังคงแสดงบทบาทผู้ร่วมคิดในฐานะสมาชิกกลุ่ม แต่จะเป็นบทบาทในการปฏิบัติตามมากกว่า

2) ด้านทักษะ พิจารณาจาก 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

2.1) การสื่อสาร

ในช่วงระยะแรก นักศึกษาครูจะปฏิบัติตามการสอนตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากครูพี่เลี้ยงและฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียน ปรากฏว่านักศึกษาแต่ละคนปฏิบัติตามสอนตามแนวทางที่คิดว่าเหมาะสม และไม่กล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน รวมถึงไม่กล้าที่จะแนะนำวิธีการต่างๆ ที่นักศึกษาคิดว่าจะเป็นวิธีการที่เพื่อนสามารถนำไปปรับใช้ได้ เนื่องจากมีความเชื่อที่ว่า เราไม่ควรที่จะแนะนำหรือบอกเพื่อนร่วมงานเพราะความสามารถเราเท่าเทียมกัน อีกทั้งในเรื่องการปฏิบัติการสอนของตนเองมีความเชื่อว่า ตนเองเป็นนักศึกษาครูที่ไม่ทันต่อเทคโนโลยี เพราะจากการเรียนในมหาวิทยาลัยไม่ได้ถูกฝึกฝนการใช้เทคโนโลยีการสอนมากพอควรที่จะนำมาใช้ในชั้นเรียนได้ ประกอบกับเมื่อจะวางแผนดำเนินการออกแบบการสอนบูรณาการโดยให้เหมาะกับบริบทชุมชน การเชิญปราชญ์ชาวบ้าน หรือการให้ชาวบ้านและชุมชนมีส่วนร่วมเป็นเรื่องเพื่อฝัน เกินความสามารถที่นักศึกษาครูจะดำเนินการได้ แต่หลังจากการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำที่พัฒนาขึ้น ส่งผลให้นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงจากการเห็นความสำคัญของการสื่อสารกันภายในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนและขอคำแนะนำจากเพื่อนในกลุ่มมีความสำคัญในการพัฒนาตนเอง ในช่วงเวลาการสื่อสารของนักศึกษาจะเกิดบรรยากาศในวงสนทนาเป็นไปด้วยความเคารพประสพการณ์ซึ่งกันและกัน เกิดบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เมื่อทุกคนเล่าแนวทางการปฏิบัติของตนเองเสร็จสิ้น จะมีสมาชิกขออนุญาตแลกเปลี่ยนประสพการณ์ที่คล้ายคลึงกัน โดยให้คำแนะนำจากประสพการณ์เดิมของตนเอง และเกิดการพูดที่กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานคิดค้นและทดลองวิธีการสอนใหม่ จนสามารถเกิดความกล้าที่จะชักชวนและขอความร่วมมือจากบุคคลในโรงเรียนเช่น เพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง ผู้บริหาร และคนในชุมชนมาร่วมกันจัดการเรียนการสอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูด้านการสื่อสาร แสดงพฤติกรรมของนักศึกษาครูสนับสนุน ดังรายละเอียดจำแนกตามรายกรณีศึกษาต่อไปนี้

ตาราง 4.3 ผลการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูด้านการสื่อสาร

กรณีศึกษา	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2
1	สามารถปฏิบัติต่อผู้เรียนที่หลากหลายวัฒนธรรมได้ สามารถที่จะชื่นชมและยอมรับผลการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนร่วมงานเมื่อถูกแนะนำหรือขอความร่วมมือ มีการใช้ประโยชน์จากสื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้ เช่น การใช้แอปพลิเคชัน PLICKER สามารถออกแบบ	เกิดการพัฒนาความสามารถในการแนะนำเพื่อนร่วมงานในการใช้แอปพลิเคชัน PLICKER ในการจัดการเรียนรู้ โดยการจัดหาเวลาแนะนำและสอนเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการในชั้นเรียนของตนเอง โดยเชื่อมโยงความรู้ในวิชาที่

กรณีศึกษา	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2
	<p>กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ โดยใช้บริบทเป็นฐานที่แตกต่างจากเดิมด้วยตนเอง</p>	<p>ตนเองและเพื่อนร่วมงานรับผิดชอบ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เรื่อง สวนสมุนไพร และสามารถสร้างและพัฒนาแอปพลิเคชัน PLICKER ในการควบคุมชั้นเรียนของตนเอง สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้</p> <p style="text-align: center;">“หนูให้นักเรียนค้นหาวิธีการไหว้ของชนเผ่าต่างๆ ด้วยตนเองแล้วนำมาเสนอ บอกเลยคะว่าเป็นความรู้ใหม่สำหรับหนูมากๆ ถือว่าหนูได้เรียนรู้ไปพร้อมกับนักเรียน”</p> <p style="text-align: right;">นักศึกษาครู (2561)</p>
2	<p>มีปฏิสัมพันธ์ต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานในหลากหลายบริบท โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการต่างๆ โดยใช้บริบทชุมชนแม่เหียะเป็นฐาน สามารถใช้ประโยชน์จาก Google Earth เป็นสื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้</p> <p style="text-align: center;">“ผมได้ทำแผนที่ด้วยตนเอง มันคือ OUR MAP มันเป็นแผนที่ชุมชนของเรา ครูเอิร์ทสอนให้ดูแผนที่โลก สนุกมากครับ การสอนของครูเอิร์ท ไม่ซ้ำใครเลยทำให้ผมเข้าใจ และทำถูกทุกข้อเลยครับ”</p> <p style="text-align: right;">นักเรียน (2561)</p> <p style="text-align: center;">“เด็กตัวร้ายของผม เมื่อได้ลงมือปฏิบัติจริง เด็กตั้งใจเรียนมากขึ้น”</p> <p style="text-align: right;">นักศึกษา (2561)</p>	<p>เกิดการพัฒนาความสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการต่างๆ โดยใช้บริบทชุมชนแม่เหียะเป็นฐาน</p>
3	<p>ชื่นชมและยอมรับผลการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนร่วมงานที่เป็นตัวอย่างที่ดี เรียนรู้และปรับปรุงการใช้แอปพลิเคชัน PLICKER ในการควบคุมชั้นเรียนไปพร้อมๆ กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้</p>	<p>สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการในชั้นเรียนของตนเอง โดยเชื่อมโยงความรู้ในวิชาที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานรับผิดชอบจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เรื่อง สวนสมุนไพร และสามารถสร้างและพัฒนาแอปพลิเคชัน PLICKER ในการควบคุมชั้นเรียนของตนเอง</p>

กรณีศึกษา	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2
	<p>“การที่ได้พบปะพูดคุยกับเพื่อนๆ หนูเองก็พยายามเก็บเอาข้อดีและเทคนิคของเพื่อนมาใช้ในการสอนของตนเองบ้าง หากนำเทคนิคของเพื่อนมาใช้กับนักเรียนน่าจะเรียนรู้ได้ดีขึ้น”</p> <p>นักศึกษา (2561)</p>	
4	<p>มีปฏิสัมพันธ์ต่อผู้เรียนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการต่างๆ โดยใช้บริบทชุมชนแม่เหิยะเป็นฐานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เรียนรู้การใช้ประโยชน์จาก Google Earth เป็นสื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้จากเพื่อน</p>	<p>เกิดการพัฒนาศักยภาพการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการต่างๆ โดยใช้บริบทชุมชนแม่เหิยะเป็นฐาน ผ่านการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ในชั้นเรียนของตนเอง</p>
5	<p>มีการปฏิบัติต่อผู้เรียนในความหลากหลายบริบทด้วยการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการกิจกรรมครอบครัวที่แตกต่างเป็นรายบุคคล</p>	<p>เกิดการพัฒนาศักยภาพในการใช้ประโยชน์จากสื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน โดยการนำผลการจัดกิจกรรมของครอบครัวมาให้นักเรียน ฝึกการนำเสนอผ่านเทคโนโลยี เช่น การทำคลิปวิดีโอสั้นๆ การสร้างอินโฟกราฟฟิคด้วยการอัดเสียงร้องเพลงที่นักเรียนแต่ง</p>
6	<p>สามารถกล่าวชื่นชมเมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติตามแผนที่กำหนดอยู่เสมอ เสนอแนะและสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหาที่เคยเกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ</p>	<p>เกิดการพัฒนาศักยภาพการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ โดยใช้บริบทชุมชน เพื่อพัฒนานักเรียนในการเรียนรู้ประวัติศาสตร์อยุธยาและรัตนโกสินทร์ สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้</p> <p>“เค้ากับเพื่อนเค้ามาขอครูพี่เลี้ยงขอท่านรองจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน ผลิตสื่อร่วมกัน สื่อ เกมเศรษฐีอยุธยา แผ่นใหญ่ ที่เห็นด้วยและสนับสนุนเต็มที่ พอใช้ไปกับนักเรียนทั้ง ป.5 และ ป.6 เด็กตั้งใจเรียนเข้าใจประวัติศาสตร์มากขึ้น เห็นได้ชัด”</p> <p>ครูพี่เลี้ยง (2560)</p>
7	<p>สามารถตั้งคำถามเมื่อมีข้อสงสัยกับเพื่อนร่วมงานได้ แต่การพูดอธิบายแนวคิดให้กับสมาชิกยังไม่ชัดเจน สมาชิกจะซักถามในเรื่องและให้อธิบายหลายครั้ง</p>	<p>เกิดการพัฒนาศักยภาพในการเปิดรับความคิดใหม่ของเพื่อนร่วมงาน มีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้เรื่อง ตลาดช่างเคียน ในรายวิชาคณิตศาสตร์ โดยเน้นการสอนบูรณา</p>

กรณีศึกษา	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2
		การกับวิชาสังคมศึกษาด้วยการสอนแบบ โครงงานและให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่ม
8	กล่าวชื่นชมเมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติตามแผนที่ กำหนดอยู่เสมอ เสนอแนะและสนับสนุนให้ เพื่อนร่วมงานให้แก้ไขปัญหาที่เคยเกิดขึ้นด้วย วิธีการใหม่ๆ สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้ “ครูมาสอนด้วยกัน โดยที่ครูจะทำ หน้าที่คอยเชียร์แต่ละทีม และมีคำถามท้าทาย พวกเรา ผมติดตาม รอคอย ให้ถึงคาบปาย” นักเรียน (2561)	เกิดการพัฒนาศักยภาพการออกแบกิจกรรม การเรียนรู้ด้วยการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ โดย ใช้บริบทชุมชน สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้ “พวกหนูอยากเห็นกล่องสะบัดชัย อยากตีเป็น ครูจัดกิจกรรมให้ตีกล่องสะบัดชัย มีพ้อหลวงกับอ้ายเก่งๆ หลายคนมาสอน” นักเรียน (2561)
9	นักศึกษาเป็นคนที่ไม่ช่างพูดโดยเฉพาะกับผู้ที่ไม่ คุ้นเคย แต่จะให้ความร่วมมือในการทำงานทุก เรื่องที่เพื่อนร่วมงานขอความร่วมมือ	เกิดการพัฒนาศักยภาพในการสื่อสารกับ เพื่อนร่วมงาน เป็นไปด้วยความชัดเจนขึ้น การ นำเสนอความคิดเห็นจะใช้คำพูดโน้มน้าวให้ เห็นความสำคัญ ความเป็นเหตุเป็นผลในการ ปฏิบัติงาน แต่ยังคงแสดงบทบาทผู้ร่วมคิดใน ฐานะสมาชิกกลุ่ม แต่จะเป็นบทบาทในการ ปฏิบัติตามมากกว่า
10	สามารถแนะนำ มีปฏิสัมพันธ์ และปฏิบัติต่อ ผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานได้ดี มีการใช้ประโยชน์ จากสื่อออนไลน์ ในการรวมกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เพื่อแบ่งปันความรู้ด้านการออกแบบกิจกรรมการ เรียนรู้ใหม่ๆ สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้ “หนูได้แต่งเพลง ร้องเพลงประสาน เสียง ในการต่อต้านยาเสพติด และบางกลุ่มก็ แสดงละคร บางกลุ่มเดินขบวน สนุกมากค่ะ” นักเรียน (2560)	เกิดการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ โดยมีเทคนิคการสอนที่สอดคล้องกับ ความต้องการของนักเรียนและใช้เทคโนโลยีเป็น เครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ ได้เป็นอย่างดี
11	มีปฏิสัมพันธ์ต่อผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันในชั้น เรียน โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการ ต่างๆ รอบตัวภายในบริเวณโรงเรียน	เกิดการพัฒนาศักยภาพการออกแบกิจกรรม การเรียนรู้บูรณาการต่างๆ โดยใช้บริบทชุมชน ผ่านหน่วยการเรียนรู้เรื่อง ตำนานอนินทิล ในชั้นเรียนของตนเอง
12	สามารถชื่นชมและยอมรับผลการจัดการเรียนรู้ ของเพื่อนร่วมงานที่เป็นตัวอย่างที่ดี เรียนรู้และ	สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการ ในชั้นเรียนของตนเอง โดยเชื่อมโยงความรู้ใน

กรณีศึกษา	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2
	ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองไปพร้อมกับเพื่อนร่วมงาน	วิชาที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานรับผิดชอบจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เรื่อง ใส่ขันดอก อินทิล
13	สามารถกล่าวชื่นชมเมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติตามแผนที่กำหนดอยู่เสมอ เสนอแนะและสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานให้แก้ไขปัญหาที่เคยเกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้ “หนูชอบทำงานฝีมือ ประดิษฐ์สิ่งต่างๆ มากกว่าการทำเอกสาร เพื่อนให้หนูสอนบ้าง เอาที่หนูทำไปใช้สอนบ้าง แต่ก็เปลี่ยนเรื่องไปเรื่อยๆ ภูมิใจนะคะที่สื่อมีคนใช้ประโยชน์ได้มาก” นักศึกษา (2560)	เกิดการพัฒนาศักยภาพการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ มากขึ้น เห็นได้จากการเข้าไปเรียนรู้ผ่านหน่วยการเรียนรู้เรื่อง ตำนานอินทิล ในชั้นเรียนของเพื่อนร่วมงาน แล้วนำมาปรับเป็นการเรียนรู้เรื่อง วันเป็งปูด โดยใช้งานประดิษฐ์เป็นตัวเดินเรื่องท้องฟ้า สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
14	ให้ความร่วมมือในการทำงานทุกเรื่องที่เพื่อนร่วมงานขอความร่วมมือ เรียนรู้ไปกับเพื่อนร่วมงานที่ประเด็นที่ตนเองสนใจ	เกิดการพัฒนาศักยภาพในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปด้วยความชัดเจนขึ้น การนำเสนอความคิดเห็นจะใช้คำพูดโน้มน้าวให้เห็นความสำคัญ ความเป็นเหตุเป็นผลในการปฏิบัติงาน แต่ยังคงแสดงบทบาทผู้ร่วมคิดในฐานะสมาชิกกลุ่ม แต่จะเป็นบทบาทในการปฏิบัติตามมากกว่า

2.2) การปฏิบัติการสอน

การปฏิบัติการสอนของนักศึกษาครูในช่วงแรก พบว่า นักศึกษาครูสามารถออกแบบการสอนตามแบบอย่างครูพี่เลี้ยงและตามคู่มือครูที่กำหนดให้ ยังคงการสอนที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง เน้นการบรรยาย เนื้อหาไม่สอดคล้องกับบริบทชีวิตของผู้เรียน ไม่เหมาะสมกับพัฒนาการ และความสนใจของผู้เรียนในชั้นเรียนของตนเอง ประกอบใช้หนังสือเรียนที่ทางโรงเรียนจัดซื้อมาใช้ พร้อมทั้งนำไปกิจกรรมเสริมจากแบบเรียนอื่นมาเพิ่มเติม แต่ภายหลังการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้นนั้น เกิดการเปลี่ยนแปลงในการออกแบบการสอนโดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาผู้เรียนอย่างชัดเจน เน้นบริบทชุมชนและเน้นวิถีชีวิตของผู้เรียนเป็นตัวตั้ง เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนใหม่ๆ ที่สะท้อนถึงการส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและบูรณาการ

ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน รวมทั้งสามารถสร้างและพัฒนาสื่อการสอนส่งเสริมในเนื้อหาที่ผู้เรียนสนใจและยากต่อความเข้าใจของผู้เรียนด้วยตนเอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูด้านการปฏิบัติการสอน แสดงพฤติกรรมของนักศึกษาครูสนับสนุน ดังรายละเอียดจำแนกตามรายกรณีศึกษาต่อไปนี้

ตาราง 4.4 ผลการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูด้านการปฏิบัติการสอน

กรณีศึกษา	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2
1	สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้และวางแผนเพื่อพัฒนาตนเองอย่างมีระบบ รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานแล้วนำมาใช้ทบทวนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เริ่มทำ ความเข้าใจและออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แต่ยังไม่สอดคล้องกับชุมชนและการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริง และสามารถสอนเพื่อนร่วมงานในการใช้แอปพลิเคชัน PLICKER ในการควบคุมชั้นเรียนได้	เกิดการพัฒนาความสามารถในการวางแผนเพื่อพัฒนาตนเองในการใช้แอปพลิเคชัน PLICKER ในการประเมินผลการเรียนรู้ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เพื่อลดปัญหาการอ่านเขียนไม่ได้ โดยนักศึกษารับฟังข้อมูลย้อนกลับและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ยอมรับ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในชั้นเรียนอย่างชัดเจน และสามารถเป็นแบบอย่างทางการจัดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียนให้เพื่อนร่วมงานในการใช้แอปพลิเคชัน PLICKER ในการประเมินผลการเรียนรู้ได้
2	สามารถตรวจสอบ ย้อนคิด และรับฟังข้อมูลย้อนกลับและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาใช้ทบทวนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้ สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีความหมายต่อผู้เรียนสอดคล้องเกี่ยวกับชุมชน คือ การผลิตเทียนหอม สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้ “ผมให้เพื่อนมาสังเกตการสอนและนำมาปรับใช้ตามความเหมาะสม พร้อมขอคำแนะนำให้การสอนมันดีขึ้นอีกด้วย” นักศึกษา (2560)	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในชั้นเรียน โดยรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนในชั้นเรียนมากขึ้น และสามารถเป็นแบบอย่างทางการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ ให้เพื่อนร่วมงานนำไปใช้ได้

กรณีศึกษา	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2
3	สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้และวางแผนเพื่อพัฒนาตนเองอย่างมีระบบจากการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานแล้วนำมาใช้ทบทวนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เริ่มทำความเข้าใจและออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แต่ยังไม่สอดคล้องกับชุมชนและการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริง	เกิดการพัฒนาความสามารถในการวางแผนเพื่อพัฒนาตนเอง โดยการร่วมใช้แอปพลิเคชัน PLICKER ในการประเมินผลการเรียนรู้ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 เพื่อลดปัญหาการอ่านเขียนไม่ได้ โดยนักศึกษารับฟังข้อมูลย้อนกลับและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้ <p style="text-align: center;"><i>“โดยผลลัพธ์จากการแก้ไขหรือปรับปรุงตามคำแนะนำของเพื่อนตัวเอง จะเห็นได้จากตัวนักเรียนที่เข้าใจเนื้อหาได้เร็วขึ้น ชอบและตั้งใจเรียนรู้จากสื่อ นวัตกรรม และการบูรณาการเนื้อหาต่างๆ ที่เค้าได้จากคำแนะนำ และนำมาใช้กับนักเรียนจริงๆคะ”</i></p> <p style="text-align: right;">ครูพี่เลี้ยง (2561)</p>
4	สามารถรับฟังข้อมูลย้อนกลับและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในการใช้ Google Earth เพื่อนำมาใช้ทบทวนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้ สามารถร่วมกับเพื่อนในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีความหมายต่อผู้เรียนสอดคล้องเกี่ยวกับชุมชน คือ การผลิตเทียนหอม	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในชั้นเรียน โดยให้นักเรียนมีบทบาทในชั้นเรียนมากขึ้น และสามารถเป็นแบบอย่างทางการจัดทำใบกิจกรรมบูรณาการเรื่อง เทียนหอม ในการสอนวิชาคณิตศาสตร์ ให้เพื่อนร่วมงานนำไปใช้ได้
5	มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและวางแผนเพื่อพัฒนาตนเอง สามารถรับฟังข้อมูลย้อนกลับและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาใช้ทบทวนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	สามารถเป็นแบบอย่างในการออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทชุมชนและบริบทนักเรียน อีกทั้งสามารถออกแบบกิจกรรมเกมการเรียนรู้ให้เพื่อนร่วมงานนำไปใช้ได้ สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้ <p style="text-align: center;"><i>“สิ่งที่หนูถนัดคือ เทคนิคการสอนวิธีการสอนด้วยการใช้เกมหรือกิจกรรมที่นำไปสู่การเรียนรู้ ดังนั้นหลายๆครั้งหนูคิดว่าเราไม่จำเป็นต้องใช้หนังสือเรียนเลย”</i></p> <p style="text-align: right;">นักศึกษา (2561)</p>

กรณีศึกษา	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2
6	<p>มีการวางแผน เป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานและแสดงออกถึงความมุ่งมั่นว่าจะปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ เป็นผู้รับฟังข้อมูลย้อนกลับและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาใช้ทบทวนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เสมอ สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้</p> <p style="text-align: center;"><i>“ผมมีความมั่นใจในระดับหนึ่งว่าสามารถเป็นแบบอย่างทางการสอนให้เพื่อนๆได้ ด้วยพื้นฐานศิลปะที่พอใช้ได้ทำให้สามารถทำสื่อการสอนได้ดี”</i></p> <p style="text-align: right;">นักศึกษา (2560)</p>	<p>เกิดการพัฒนาความสามารถในออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีความหมายต่อผู้เรียน สอดคล้องความเป็นจริงเกี่ยวกับชุมชน และนักเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ และสามารถออกแบบกลยุทธ์การปรับพฤติกรรมในเรื่องการไม่ส่งงานของนักเรียน โดยใช้สมุดสะสมแต้ม และการออกแบบใบงานบูรณาการ เพื่อเป็นแบบอย่างให้เพื่อนร่วมงานได้</p> <p style="text-align: center;"><i>“เราใช้สมุดสะสมแต้มในการส่งงานร่วมกัน การประเมินใบงานร่วมกัน มันแบ่งเบาภาระงานพวกเราได้มาก”</i></p> <p style="text-align: right;">นักศึกษา (2560)</p>
7	<p>สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการใช้คำถามที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน ส่วนใหญ่จะใช้ยกกรณีตัวอย่างหรือสถานการณ์จำลองเพื่อให้นักเรียนคิด หลังจากมอบหมายงานทุกครั้งจะเดินดูการทำงานของนักเรียนและอธิบายเป็นการเฉพาะสำหรับนักเรียนคนเฝ้าที่มีปัญหาการอ่านและเขียน</p>	<p>เกิดการพัฒนาความสามารถในการพัฒนาแบบเรียนคณิตศาสตร์ชุดตลาดชุมชนข้างเคียงชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ให้เพื่อนร่วมงานใช้ประกอบการสอนร่วมกัน</p>
8	<p>มีการวางแผน เป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานและแสดงออกถึงความมุ่งมั่นว่าจะปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ เป็นผู้รับฟังข้อมูลย้อนกลับและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาใช้ทบทวนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เสมอ</p>	<p>เกิดการพัฒนาความสามารถในออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีความหมายต่อผู้เรียน สอดคล้องความเป็นจริงเกี่ยวกับชุมชน และนักเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ และสามารถร่วมกับเพื่อนออกแบบกลยุทธ์การปรับพฤติกรรมในเรื่องการไม่ส่งงานของนักเรียน โดยใช้สมุดสะสมแต้ม และการออกแบบใบงานบูรณาการ</p>
9	<p>ออกแบบการจัดการเรียนรู้และวางแผนเพื่อพัฒนาตนเองอย่างมีระบบจากการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานแล้วนำมาใช้ทบทวนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เริ่มทำความเข้าใจและออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</p>	<p>เกิดการพัฒนาความสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากขึ้น เน้นกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม และกิจกรรมที่ลงมือปฏิบัติจริง แต่ยังคงแสดงบทบาทผู้ร่วมคิดในฐานะสมาชิกกลุ่ม แต่จะเป็นบทบาทในการปฏิบัติตามมากกว่า</p>

กรณีศึกษา	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2
	แต่ยังไม่สอดคล้องกับชุมชนและการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริง	
10	มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และวางแผนเพื่อพัฒนาตนเอง สามารถรับฟังข้อมูลย้อนกลับและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาใช้ทบทวนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้	สามารถเป็นแบบอย่างในการออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทนักเรียน สามารถจัดหาสื่อมาประกอบการจัดการเรียนรู้ที่น่าสนใจ เมื่อสอนจบจะให้สื่อแก่เพื่อนร่วมงานไปใช้สอนต่อไปในเนื้อหาที่เหมาะสม
11	ออกแบบการจัดการเรียนรู้ใช้วิธีการบรรยาย แต่มีการใช้เอกสารประกอบการเรียนและแบบฝึกหัดที่นักศึกษาจัดทำขึ้นเอง เรื่อง ตำนานอินทิล	<p>เกิดการพัฒนาศักยภาพในการออกแบบเอกสารประกอบการเรียนและแบบฝึกหัด เรื่องตำนานอินทิล โดยใช้ QR Code มาประกอบรวม ทำให้เป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงานนำไปประยุกต์ใช้การสอนของตนเอง สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้</p> <p style="text-align: center;"><i>“สามารถเป็นแบบอย่างการสอนได้ เพราะดิฉันรู้สึกว่ เมื่อมีผู้อื่นมาดูการสอนของเราจะเป็นการพัฒนาการสอนของตนเองในทางที่ดีขึ้น”</i></p> <p style="text-align: right;">นักศึกษา (2561)</p>
12	สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้และวางแผนเพื่อพัฒนาตนเองอย่างมีระบบจากการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานแล้วนำมาใช้ทบทวนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง	เริ่มทำความเข้าใจและออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แต่ยังไม่สอดคล้องกับชุมชนและการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ นักศึกษามีการพัฒนาศักยภาพในการวางแผนเพื่อพัฒนาตนเอง โดยการปรับใช้เอกสารประกอบการเรียนและแบบฝึกหัด เรื่องตำนานอินทิล โดยใช้ QR Code ของเพื่อนร่วมงาน และรับฟังข้อมูลย้อนกลับและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับของตนเอง
13	สามารถวางแผน เป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานและแสดงออกถึงความมุ่งมั่นว่าจะปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ เป็นผู้รับฟังข้อมูลย้อนกลับและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อ	เกิดการพัฒนาศักยภาพในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีความหมายต่อผู้เรียน สอดคล้องความเป็นจริงเกี่ยวกับชุมชน และนักเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์

กรณีศึกษา	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2
	นำมาใช้ทบทวนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เสมอ	<p>จริงได้ รวมถึงโมเดลงานประดิษฐ์ที่ใช้สำหรับเรียนรู้เรื่อง วันเป็งปู้ต สามารถเป็นแบบอย่างให้เพื่อนร่วมงานนำไปใช้ได้ในระดับชั้นอื่น สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้</p> <p>“น้องเค้าเป็นผู้สนับสนุนการในการพูดขอความช่วยเหลือ เพราะเป็นคนที่ชอบพูดชอบเจรจา โดยเฉพาะการสอนแสดงบทบาทสมมติ เล่าเรื่องตลก เด็กรัก ชอบ แล้วน้องเค้าก็มั่นใจในการสอนของตัวเองมากขึ้นเลย”</p> <p>ครูพี่เลี้ยง (2560)</p>
14	สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้และวางแผนเพื่อพัฒนาตนเองอย่างมีระบบจากการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานแล้วนำมาใช้ทบทวนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เริ่มทำความเข้าใจและออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แต่ยังไม่สอดคล้องกับชุมชนและการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริง	<p>เกิดการพัฒนาความสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากขึ้น เน้นกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม และกิจกรรมที่ลงมือปฏิบัติจริง แต่ยังคงแสดงบทบาทผู้ร่วมคิดในฐานะสมาชิกกลุ่ม แต่จะเป็นบทบาทในการปฏิบัติตามมากกว่า สอดคล้องกับข้อสนับสนุนดังนี้</p> <p>“ไม่สามารถบูรณาการได้มากเท่าเพื่อน แต่ก็พยายามเชื่อมโยงได้บ้าง เมื่อเจอข้อสอบ O-Net ที่มีข้อคำถามเกี่ยวข้อง”</p> <p>นักศึกษา (2560)</p>

2.2 ผลการศึกษาระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู

ผลการศึกษาระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู หลังการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้น นักศึกษาครูมีระดับภาวะครูผู้นำเปลี่ยนแปลง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 4.5 ผลการเปลี่ยนแปลงระดับภาวะผู้นำของนักศึกษาครู

ระดับภาวะครูผู้นำ	จำนวน (คน)		การเปลี่ยนแปลง ระดับภาวะครูผู้นำ	ร้อยละ
	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2		
มากที่สุด	0	1	1	7.14
มาก	2	9	7	50.00
ปานกลาง	8	2	6	42.86
น้อย	3	2	1	7.14
น้อยที่สุด	1	0	1	7.14
รวม	14	14		

จากตาราง 4.5 ผลการเปลี่ยนแปลงระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู พบว่า นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด ในระดับมากจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา คือ ระดับปานกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 และระดับมากที่สุด ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เท่ากัน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14

ตาราง 4.6 ผลการเปลี่ยนแปลงระดับภาวะผู้นำของนักศึกษาครูจำแนกตามช่วงการเปลี่ยนแปลง

ระดับภาวะครูผู้นำ	ช่วงที่ 2				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
มากที่สุด					
มาก	1 (7.14%)	1 (7.14%)			
ปานกลาง		8 (57.14%)			
น้อย			2 (14.29%)	1 (7.14%)	
น้อยที่สุด					

จากตาราง 4.6 ผลการเปลี่ยนแปลงระดับภาวะผู้นำของนักศึกษาครูจำแนกตามระดับ พบว่า นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด จากระดับปานกลางไประดับมาก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาเกิดการเปลี่ยนแปลง จากระดับน้อยไประดับปานกลาง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 คงที่ในระดับน้อยและระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 7.14 อย่างละ 1 คน และเกิดการเปลี่ยนแปลงจากระดับมากไประดับมากที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14

ระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูตามองค์ประกอบภาพรวม แสดงผลได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.7 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูในภาพรวม

ภาวะครูผู้นำ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	ช่วงที่ 1				ช่วงที่ 2				
			\bar{X}	S.D	ร้อยละ	แปลผล	คะแนน ที่ได้	\bar{X}	S.D	ร้อยละ	แปลผล
1. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล											
1.1 การร่วมมือ	1120	776	55.45	10.26	69.29	น้อย	850	60.71	6.38	75.89	ปานกลาง
1.2 การพัฒนาตนเอง	1400	1020	72.86	8.94	72.86	ปานกลาง	1167	83.36	8.07	83.36	มาก
รวม	2520	1796			71.27	ปานกลาง	2017			80.04	มาก
2. ด้านทักษะ											
2.1 การสื่อสาร	1400	947	67.64	7.54	67.64	น้อย	1107	79.07	7.45	79.07	ปานกลาง
2.2 การปฏิบัติการสอน	1120	839	74.91	8.57	74.91	ปานกลาง	928	66.29	7.51	82.86	มาก
รวม	2520	1786			70.87	ปานกลาง	2035			80.75	มาก
รวมทั้งหมด	5040	3582			71.07	ปานกลาง	4052			80.40	มาก

จากตาราง 4.7 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูในภาพรวม พบว่า หลังใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้น นักศึกษาครูมีภาวะครูผู้นำสูงขึ้นจากระดับปานกลาง (ร้อยละ 71.07) เป็นระดับมาก (ร้อยละ 80.40) โดยมีภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลสูงขึ้นจากระดับปานกลาง (ร้อยละ 71.27) เป็นระดับมาก (ร้อยละ 80.04) ทั้งการร่วมมือสูงขึ้นจากระดับน้อย (ร้อยละ 69.29) เป็นระดับปานกลาง (ร้อยละ 75.89) และการพัฒนาตนเองสูงขึ้นจากระดับปานกลาง (ร้อยละ 72.86) เป็นระดับมาก (ร้อยละ 83.36) และมีภาวะครูผู้นำด้านทักษะสูงขึ้นจากระดับน้อย (ร้อยละ 70.87) เป็นระดับมาก (ร้อยละ 80.75) ทั้งทางการสื่อสารสูงขึ้นและการปฏิบัติการสอนสูงขึ้น จากระดับน้อย (ร้อยละ 67.64) เป็นระดับปานกลาง (ร้อยละ 79.07) และระดับปานกลาง (ร้อยละ 74.91) เป็นระดับมาก (ร้อยละ 82.86) ตามลำดับ

ระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูจำแนกตามองค์ประกอบย่อย แสดงผลได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.8 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (การร่วมมือ)

กรณีศึกษา	คะแนนเต็ม	ช่วงที่ 1			ช่วงที่ 2			ระดับ ภาวะครูผู้นำ
		คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	
1	80	54	67.50	น้อย	60	75.00	ปานกลาง	สูงขึ้นไป
2	80	56	70.00	ปานกลาง	61	76.25	ปานกลาง	คงที่
3	80	56	70.00	ปานกลาง	63	78.75	ปานกลาง	คงที่
4	80	46	57.50	น้อยที่สุด	51	63.75	น้อย	สูงขึ้นไป
5	80	47	58.75	น้อยที่สุด	54	67.50	น้อย	สูงขึ้นไป
6	80	67	83.75	มาก	65	81.25	มาก	คงที่
7	80	60	75.00	ปานกลาง	64	80.00	มาก	สูงขึ้นไป
8	80	27	33.75	น้อยที่สุด	47	58.75	น้อยที่สุด	คงที่
9	80	66	82.50	มาก	65	81.25	มาก	คงที่
10	80	62	77.50	ปานกลาง	61	76.25	ปานกลาง	คงที่
11	80	64	80.00	มาก	72	90.00	มากที่สุด	สูงขึ้นไป
12	80	55	68.75	น้อย	60	75.00	ปานกลาง	สูงขึ้นไป
13	80	57	71.25	ปานกลาง	62	77.50	ปานกลาง	คงที่
14	80	59	73.75	ปานกลาง	65	81.25	มาก	สูงขึ้นไป
รวม	1120	776	69.29	น้อย	850	75.89	ปานกลาง	สูงขึ้นไป

จากตาราง 4.8 พบว่า หลังใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้นภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ในส่วนการร่วมมือ มีระดับสูงขึ้นไป จากระดับน้อย (ร้อยละ 69.29) เป็นระดับปานกลาง (ร้อยละ 75.89) เมื่อวิเคราะห์รายกรณีศึกษา พบว่า นักศึกษาครูมีภาวะครูผู้นำระดับสูงขึ้นไป จำนวน 7 คน และมีภาวะครูผู้นำระดับคงที่จำนวน 7 คน

ตาราง 4.9 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (การพัฒนาตนเอง)

กรณีศึกษา	คะแนนเต็ม	ช่วงที่ 1			ช่วงที่ 2			ระดับ ภาวะครูผู้นำ
		คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	
1	100	76	76.00	ปานกลาง	83	83.00	มาก	สูงขึ้นไป
2	100	76	76.00	ปานกลาง	85	85.00	มาก	สูงขึ้นไป
3	100	75	75.00	ปานกลาง	85	85.00	มาก	สูงขึ้นไป
4	100	63	63.00	น้อย	73	73.00	ปานกลาง	สูงขึ้นไป
5	100	65	65.00	น้อย	74	74.00	ปานกลาง	สูงขึ้นไป
6	100	85	85.00	มาก	93	93.00	มากที่สุด	สูงขึ้นไป

กรณีศึกษา	คะแนนเต็ม	ช่วงที่ 1			ช่วงที่ 2			ระดับ ภาวะครูผู้นำ
		คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	
1	100	76	76.00	ปานกลาง	83	83.00	มาก	สูงขึ้นไป
7	100	76	76.00	ปานกลาง	87	87.00	มาก	สูงขึ้นไป
8	100	49	49.00	น้อยที่สุด	66	66.00	น้อย	สูงขึ้นไป
9	100	78	78.00	ปานกลาง	87	87.00	มาก	สูงขึ้นไป
10	100	77	77.00	ปานกลาง	86	86.00	มาก	สูงขึ้นไป
11	100	82	82.00	มาก	98	98.00	มากที่สุด	สูงขึ้นไป
12	100	72	72.00	ปานกลาง	82	82.00	มาก	สูงขึ้นไป
13	100	74	74.00	ปานกลาง	85	85.00	มาก	สูงขึ้นไป
14	100	72	72.00	ปานกลาง	83	83.00	มาก	สูงขึ้นไป
รวม	1400	1020	72.86	ปานกลาง	1167	83.36	มาก	สูงขึ้นไป

จากตาราง 4.9 พบว่า หลังใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้นภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ในส่วนการพัฒนาตนเอง มีระดับสูงขึ้นไป จากระดับปานกลาง (ร้อยละ 72.86) เป็นระดับมาก (ร้อยละ 83.36) เมื่อวิเคราะห์รายกรณีศึกษา พบว่า นักศึกษาครูมีภาวะครูผู้นำระดับสูงขึ้นไป จำนวนทั้งหมด 14 คน

ตาราง 4.10 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูด้านทักษะ (การสื่อสาร)

กรณีศึกษา	คะแนนเต็ม	ช่วงที่ 1			ช่วงที่ 2			ระดับ ภาวะครูผู้นำ
		คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	
1	100	67	67.00	น้อย	79	79.00	ปานกลาง	สูงขึ้นไป
2	100	66	66.00	น้อย	79	79.00	ปานกลาง	สูงขึ้นไป
3	100	71	71.00	ปานกลาง	81	81.00	มาก	สูงขึ้นไป
4	100	59	59.00	น้อยที่สุด	69	69.00	น้อย	สูงขึ้นไป
5	100	62	62.00	น้อย	72	72.00	ปานกลาง	สูงขึ้นไป
6	100	75	75.00	ปานกลาง	84	84.00	มาก	สูงขึ้นไป
7	100	75	75.00	ปานกลาง	87	87.00	มาก	สูงขึ้นไป
8	100	50	50.00	น้อยที่สุด	63	63.00	น้อย	สูงขึ้นไป
9	100	74	74.00	ปานกลาง	85	85.00	มาก	สูงขึ้นไป
10	100	71	71.00	ปานกลาง	78	78.00	ปานกลาง	คงที่
11	100	78	78.00	ปานกลาง	90	90.00	มากที่สุด	สูงขึ้นไป
12	100	63	63.00	น้อย	75	75.00	ปานกลาง	สูงขึ้นไป
13	100	65	65.00	น้อย	79	79.00	ปานกลาง	สูงขึ้นไป

กรณีศึกษา	คะแนนเต็ม	ช่วงที่ 1			ช่วงที่ 2			ระดับ ภาวะครูผู้นำ
		คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	
14	100	71	71.00	ปานกลาง	86	86.00	มาก	สูงขึ้น
รวม	1400	947	67.64	น้อย	1107	79.07	ปานกลาง	สูงขึ้น

จากตาราง 4.10 พบว่า หลังใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้นภาวะครูผู้นำด้านทักษะ ในส่วนการสื่อสารมีระดับสูงขึ้น จากระดับน้อย (ร้อยละ 67.64) เป็นระดับปานกลาง (ร้อยละ 79.07) เมื่อวิเคราะห์รายกรณีศึกษา พบว่า นักศึกษาครูมีภาวะครูผู้นำระดับสูงขึ้น จำนวน 13 คน และมีภาวะครูผู้นำระดับคงที่จำนวน 1 คน

ตาราง 4.11 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูด้านทักษะ (การปฏิบัติการสอน)

กรณีศึกษา	คะแนนเต็ม	ช่วงที่ 1			ช่วงที่ 2			ระดับ ภาวะครูผู้นำ
		คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	
1	80	63	78.75	ปานกลาง	67	83.75	มาก	สูงขึ้น
2	80	64	80.00	มาก	67	83.75	มาก	คงที่
3	80	63	78.75	ปานกลาง	66	82.50	มาก	สูงขึ้น
4	80	51	63.75	น้อย	55	68.75	น้อย	คงที่
5	80	50	62.50	น้อย	56	70.00	ปานกลาง	สูงขึ้น
6	80	70	87.50	มาก	76	95.00	มากที่สุด	สูงขึ้น
7	80	65	81.25	มาก	70	87.50	มาก	คงที่
8	80	38	47.50	น้อยที่สุด	51	63.75	น้อย	สูงขึ้น
9	80	63	78.75	ปานกลาง	72	90.00	มากที่สุด	สูงขึ้น
10	80	62	77.50	ปานกลาง	70	87.50	มาก	สูงขึ้น
11	80	70	87.50	มาก	76	95.00	มากที่สุด	สูงขึ้น
12	80	57	71.25	ปานกลาง	65	81.25	มาก	สูงขึ้น
13	80	63	78.75	ปานกลาง	70	87.50	มาก	สูงขึ้น
14	80	60	75.00	ปานกลาง	67	83.75	มาก	สูงขึ้น
รวม	1120	839	74.91	น้อย	928	82.86	ปานกลาง	สูงขึ้น

จากตาราง 4.11 พบว่า หลังใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้นภาวะครูผู้นำด้านทักษะ ในส่วนการปฏิบัติการสอนมีระดับสูงขึ้น จากระดับน้อย (ร้อยละ 74.91) เป็นระดับปานกลาง (ร้อยละ 82.86) เมื่อวิเคราะห์รายกรณีศึกษา พบว่า นักศึกษาครูมีภาวะครูผู้นำระดับสูงขึ้น จำนวน 11 คน และมีภาวะครูผู้นำระดับคงที่จำนวน 3 คน

ระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูจำแนกผลตามกรณีศึกษา ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.12 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 1

องค์ประกอบหลัก	ภาวะครูผู้นำ	คะแนน	ช่วงที่ 1			ช่วงที่ 2			ระดับ
			คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	การร่วมมือ	80	54	67.50	น้อย	60	75.00	ปานกลาง	สูงขึ้น
	การพัฒนาตนเอง	100	76	76.00	ปานกลาง	83	83.00	มาก	สูงขึ้น
	รวม	180	130	72.22	ปานกลาง	143	79.44	ปานกลาง	คงที่
ด้านทักษะ	การสื่อสาร	100	67	67.00	น้อย	79	79.00	ปานกลาง	สูงขึ้น
	การปฏิบัติการสอน	80	63	78.75	ปานกลาง	67	83.75	มาก	สูงขึ้น
	รวม	180	130	72.22	ปานกลาง	146	81.11	มาก	สูงขึ้น
	รวมทั้งหมด	360	260	72.22	ปานกลาง	289	80.28	มาก	สูงขึ้น

จากตาราง 4.12 พบว่า หลังใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น เมื่อพิจารณาในภาพรวม กรณีศึกษา 1 มีภาวะครูผู้นำสูงขึ้นจากระดับปานกลาง (ร้อยละ 72.22) เป็นระดับมาก (ร้อยละ 80.28) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบหลัก พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมีระดับคงที่ และด้านทักษะมีระดับสูงขึ้น แต่ทั้งนี้ เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อย พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านการร่วมมือ การพัฒนาตนเอง การสื่อสาร และการปฏิบัติการสอน มีระดับสูงขึ้น

ตาราง 4.13 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 2

องค์ประกอบหลัก	ภาวะครูผู้นำ	คะแนน	ช่วงที่ 1			ช่วงที่ 2			ระดับ
			คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	การร่วมมือ	80	56	70.00	ปานกลาง	61	76.25	ปานกลาง	คงที่
	การพัฒนาตนเอง	100	76	76.00	ปานกลาง	85	85.00	มาก	สูงขึ้น
	รวม	180	132	73.33	ปานกลาง	146	81.11	มาก	คงที่
ด้านทักษะ	การสื่อสาร	100	71	71.00	ปานกลาง	81	81.00	มาก	สูงขึ้น
	การปฏิบัติการสอน	80	64	80.00	มาก	67	83.75	มาก	คงที่
	รวม	180	135	75.00	ปานกลาง	148	82.22	มาก	สูงขึ้น
	รวมทั้งหมด	360	267	74.17	ปานกลาง	294	81.67	มาก	สูงขึ้น

จากตาราง 4.13 พบว่า หลังใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น เมื่อพิจารณาในภาพรวม กรณีศึกษา 2 มีภาวะครูผู้นำสูงขึ้นจากระดับปานกลาง (ร้อยละ 74.17) เป็นระดับมาก (ร้อยละ 81.67) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบหลัก พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมีระดับคงที่ และด้าน

ทักษะมีระดับสูงขึ้น แต่ทั้งนี้ เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อย พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านการร่วมมือ และการปฏิบัติการสอนมีระดับคงที่ การพัฒนาตนเอง และการสื่อสารมีระดับสูงขึ้น

ตาราง 4.14 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 3

องค์ประกอบหลัก	ภาวะครูผู้นำ	คะแนน	ช่วงที่ 1			ช่วงที่ 2			ระดับ
			คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	การร่วมมือ	80	56	70.00	ปานกลาง	63	78.75	ปานกลาง	คงที่
	การพัฒนาตนเอง	100	75	75.00	ปานกลาง	85	85.00	มาก	สูงขึ้น
	รวม	180	131	72.78	ปานกลาง	148	82.22	มาก	สูงขึ้น
ด้านทักษะ	การสื่อสาร	100	71	71.00	ปานกลาง	81	81.00	มาก	สูงขึ้น
	การปฏิบัติการสอน	80	63	78.75	ปานกลาง	66	82.50	มาก	สูงขึ้น
	รวม	180	134	74.44	ปานกลาง	147	81.67	มาก	สูงขึ้น
	รวม	360	265	73.61	ปานกลาง	295	81.94	มาก	สูงขึ้น

จากตาราง 4.14 พบว่า หลังใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น เมื่อพิจารณาในภาพรวม กรณีศึกษา 3 มีภาวะครูผู้นำสูงขึ้นจากระดับปานกลาง (ร้อยละ 73.61) เป็นระดับมาก (ร้อยละ 81.94) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบหลัก พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและด้านทักษะมีระดับสูงขึ้น แต่ทั้งนี้ เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อย พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านการร่วมมือมีระดับคงที่ และการพัฒนาตนเอง การสื่อสาร และปฏิบัติการสอน มีระดับสูงขึ้น

ตาราง 4.15 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 4

องค์ประกอบหลัก	ภาวะครูผู้นำ	คะแนน	ช่วงที่ 1			ช่วงที่ 2			ระดับ
			คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	การร่วมมือ	80	46	57.50	น้อยที่สุด	51	63.75	น้อย	สูงขึ้น
	การพัฒนาตนเอง	100	63	63.00	น้อย	73	73.00	ปานกลาง	สูงขึ้น
	รวม	180	109	60.56	น้อย	124	68.89	น้อย	คงที่
ด้านทักษะ	การสื่อสาร	100	59	59.00	น้อยที่สุด	69	69.00	น้อย	สูงขึ้น
	การปฏิบัติการสอน	80	51	63.75	น้อย	55	68.75	น้อย	คงที่
	รวม	180	110	61.11	น้อย	124	68.89	น้อย	คงที่
	รวม	360	219	60.83	น้อย	248	68.89	น้อย	คงที่

จากตาราง 4.15 พบว่า หลังใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น เมื่อพิจารณาในภาพรวม กรณีศึกษา 4 มีภาวะครูผู้นำระดับคงที่ (ร้อยละ 60.83 และ ร้อยละ 68.89 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบหลัก พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและด้านทักษะมีระดับคงที่เช่นกัน เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อย พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านการร่วมมือ การพัฒนาตนเอง และการสื่อสาร มีระดับสูงขึ้น ในส่วนด้านการปฏิบัติการสอนมีระดับคงที่

ตาราง 4.16 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 5

องค์ประกอบหลัก	ภาวะครูผู้นำ	คะแนน	ช่วงที่ 1			ช่วงที่ 2			ระดับ
			คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	การร่วมมือ	80	47	58.75	น้อยที่สุด	54	67.50	น้อย	สูงขึ้น
	การพัฒนาตนเอง	100	65	65.00	น้อย	74	74.00	ปานกลาง	สูงขึ้น
	รวม	180	112	62.22	น้อย	128	71.11	ปานกลาง	สูงขึ้น
ด้านทักษะ	การสื่อสาร	100	62	62.00	น้อย	72	72.00	ปานกลาง	สูงขึ้น
	การปฏิบัติการสอน	80	50	62.50	น้อย	56	70.00	ปานกลาง	สูงขึ้น
	รวม	180	112	62.22	น้อย	128	71.11	ปานกลาง	สูงขึ้น
รวม	รวม	360	224	62.22	น้อย	256	71.11	ปานกลาง	สูงขึ้น

จากตาราง 4.16 พบว่า หลังใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมกรณีศึกษา 5 มีภาวะครูผู้นำสูงขึ้นจากระดับน้อย (ร้อยละ 62.22) เป็นระดับปานกลาง (ร้อยละ 71.11) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบหลัก พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและด้านทักษะมีระดับสูงขึ้น รวมถึงเมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อย พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านการร่วมมือ การพัฒนาตนเอง การสื่อสาร และปฏิบัติการสอน มีระดับสูงขึ้น

ตาราง 4.17 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 6

องค์ประกอบหลัก	ภาวะครูผู้นำ	คะแนน	ช่วงที่ 1			ช่วงที่ 2			ระดับ
			คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	การร่วมมือ	80	67	83.75	มาก	65	81.25	มาก	คงที่
	การพัฒนาตนเอง	100	85	85.00	มาก	93	93.00	มากที่สุด	สูงขึ้น
	รวม	180	152	84.44	มาก	158	87.78	มาก	คงที่
ด้านทักษะ	การสื่อสาร	100	75	75.00	ปานกลาง	84	84.00	มาก	สูงขึ้น
	การปฏิบัติการสอน	80	70	87.50	มาก	76	95.00	มากที่สุด	สูงขึ้น
	รวม	180	145	80.56	มาก	160	88.89	มาก	คงที่
รวม	รวม	360	297	82.50	มาก	318	88.33	มาก	คงที่

จากตาราง 4.17 พบว่า หลังใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมกรณีศึกษา 6 มีภาวะครูผู้นำระดับคงที่ (ร้อยละ 82.50 และ ร้อยละ 88.33 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบหลัก พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและด้านทักษะมีระดับคงที่เช่นกัน เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อย พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านการร่วมมือมีระดับคงที่ ส่วนในด้าน การพัฒนาตนเอง การสื่อสาร และการปฏิบัติการสอนมีระดับสูงขึ้น

ตาราง 4.18 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 7

ภาวะครูผู้นำ	องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คะแนน			ช่วงที่ 1			ช่วงที่ 2			ระดับ
			เต็ม	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล			
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	การร่วมมือ	การพัฒนาตนเอง	80	60	75.00	ปานกลาง	64	80.00	มาก	สูงขึ้น		
			100	76	76.00	ปานกลาง	87	87.00	มาก	สูงขึ้น		
			รวม	180	136	75.56	ปานกลาง	151	83.89	มาก	สูงขึ้น	
ด้านทักษะ	การสื่อสาร	การปฏิบัติการสอน	100	75	75.00	ปานกลาง	87	87.00	มาก	สูงขึ้น		
			80	65	81.25	มาก	70	87.50	มาก	คงที่		
			รวม	180	140	77.78	ปานกลาง	157	87.22	มาก	สูงขึ้น	
รวม	360	276	76.67	ปานกลาง	308	85.56	มาก	สูงขึ้น				

จากตาราง 4.18 พบว่า หลังใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมกรณีศึกษา 7 มีภาวะครูผู้นำสูงขึ้นจากระดับปานกลาง (ร้อยละ 76.67) เป็นระดับมาก (ร้อยละ 85.56) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบหลัก พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและด้านทักษะมีระดับสูงขึ้น เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อย พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านการร่วมมือ การพัฒนาตนเอง และการสื่อสาร มีระดับสูงขึ้น แต่ในส่วนการปฏิบัติการสอน มีระดับคงที่

ตาราง 4.19 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 8

ภาวะครูผู้นำ	องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คะแนน			ช่วงที่ 1			ช่วงที่ 2			ระดับ
			เต็ม	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล			
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	การร่วมมือ	การพัฒนาตนเอง	80	27	33.75	น้อยที่สุด	47	58.75	น้อยที่สุด	คงที่		
			100	49	49.00	น้อยที่สุด	66	66.00	น้อย	สูงขึ้น		
			รวม	180	76	42.22	น้อยที่สุด	113	62.78	น้อย	สูงขึ้น	
ด้านทักษะ	การสื่อสาร	การปฏิบัติการสอน	100	50	50.00	น้อยที่สุด	63	63.00	น้อย	สูงขึ้น		
			80	38	47.50	น้อยที่สุด	51	63.75	น้อย	สูงขึ้น		
			รวม	180	88	48.89	น้อยที่สุด	114	63.33	น้อย	สูงขึ้น	
รวม	360	164	45.56	น้อยที่สุด	227	63.06	น้อย	สูงขึ้น				

จากตาราง 4.19 พบว่า หลังใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมกรณีศึกษา 8 มีภาวะครูผู้นำสูงขึ้นจากระดับน้อยที่สุด (ร้อยละ 45.56) เป็นระดับน้อย (ร้อยละ 63.06) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบหลัก พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและด้านทักษะมีระดับสูงขึ้นเมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อย พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านการพัฒนาตนเอง การสื่อสาร และปฏิบัติการสอน มีระดับสูงขึ้น แต่ในส่วนด้านการร่วมมือ มีระดับคงที่

ตาราง 4.20 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 9

องค์ประกอบหลัก	ภาวะครูผู้นำ องค์ประกอบย่อย	คะแนน เต็ม	ช่วงที่ 1			ช่วงที่ 2			ระดับ
			คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	
ด้านคุณลักษณะ ส่วนบุคคล	การร่วมมือ	80	66	82.50	มาก	65	81.25	มาก	คงที่
	การพัฒนาตนเอง	100	78	78.00	ปานกลาง	87	87.00	มาก	สูงขึ้น
	รวม	180	144	80.00	มาก	152	84.44	มาก	คงที่
ด้านทักษะ	การสื่อสาร	100	74	74.00	ปานกลาง	85	85.00	มาก	สูงขึ้น
	การปฏิบัติการสอน	80	63	78.75	ปานกลาง	72	90.00	มากที่สุด	สูงขึ้น
	รวม	180	137	76.11	ปานกลาง	157	87.22	มาก	สูงขึ้น
รวม		360	281	78.06	ปานกลาง	309	85.83	มาก	สูงขึ้น

จากตาราง 4.20 พบว่า หลังใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมกรณีศึกษา 9 มีภาวะครูผู้นำสูงขึ้นจากระดับปานกลาง (ร้อยละ 78.06) เป็นระดับมาก (ร้อยละ 85.83) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบหลัก พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมีระดับคงที่ และด้านทักษะมีระดับสูงขึ้น เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อย พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านการพัฒนาตนเอง การสื่อสาร และปฏิบัติการสอน มีระดับสูงขึ้น แต่ในส่วนด้านการร่วมมือ มีระดับคงที่

ตาราง 4.21 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 10

องค์ประกอบหลัก	ภาวะครูผู้นำ องค์ประกอบย่อย	คะแนน เต็ม	ช่วงที่ 1			ช่วงที่ 2			ระดับ
			คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	
ด้านคุณลักษณะ ส่วนบุคคล	การร่วมมือ	80	62	77.50	ปานกลาง	61	76.25	ปานกลาง	คงที่
	การพัฒนาตนเอง	100	77	77.00	ปานกลาง	86	86.00	มาก	สูงขึ้น
	รวม	180	139	77.22	ปานกลาง	147	81.67	มาก	สูงขึ้น
ด้านทักษะ	การสื่อสาร	100	71	71.00	ปานกลาง	78	78.00	ปานกลาง	คงที่
	การปฏิบัติการสอน	80	62	77.50	ปานกลาง	70	87.50	มาก	สูงขึ้น
	รวม	180	133	73.89	ปานกลาง	148	82.22	มาก	สูงขึ้น
รวม		360	272	75.56	ปานกลาง	295	81.94	มาก	สูงขึ้น

จากตาราง 4.21 พบว่า หลังใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมกรณีศึกษา 10 มีภาวะครูผู้นำสูงขึ้นจากระดับปานกลาง (ร้อยละ 75.56) เป็นระดับมาก (ร้อยละ 81.94) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบหลัก พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและด้านทักษะมีระดับสูงขึ้น เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อย พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติการสอน มีระดับสูงขึ้น แต่ในส่วนด้านการร่วมมือและการสื่อสาร มีระดับคงที่

ตาราง 4.22 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 11

องค์ประกอบหลัก	ภาวะครูผู้นำ		คะแนนเต็ม	ช่วงที่ 1			ช่วงที่ 2			ระดับ
	องค์ประกอบย่อย	คะแนนที่ได้		ร้อยละ	แปลผล	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล		
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	การร่วมมือ	80	64	80.00	มาก	72	90.00	มากที่สุด	สูงขึ้น	
	การพัฒนาตนเอง	100	82	82.00	มาก	98	98.00	มากที่สุด	สูงขึ้น	
	รวม	180	146	81.11	มาก	170	94.44	มากที่สุด	สูงขึ้น	
ด้านทักษะ	การสื่อสาร	100	78	78.00	ปานกลาง	90	90.00	มากที่สุด	สูงขึ้น	
	การปฏิบัติการสอน	80	70	87.50	มาก	76	95.00	มากที่สุด	สูงขึ้น	
	รวม	180	148	82.22	มาก	166	92.22	มากที่สุด	สูงขึ้น	
รวม	360	294	81.67	มาก	336	93.33	มากที่สุด	สูงขึ้น		

จากตาราง 4.22 พบว่า หลังใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมกรณีศึกษา 11 มีภาวะครูผู้นำสูงขึ้นจากระดับมาก (ร้อยละ 81.67) เป็นระดับมากที่สุด (ร้อยละ 93.33) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบหลัก พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและด้านทักษะมีระดับสูงขึ้น เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อย พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านการร่วมมือ การพัฒนาตนเอง การสื่อสาร และปฏิบัติการสอน มีระดับสูงขึ้น

ตาราง 4.23 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 12

องค์ประกอบหลัก	ภาวะครูผู้นำ		คะแนนเต็ม	ช่วงที่ 1			ช่วงที่ 2			ระดับ
	องค์ประกอบย่อย	คะแนนที่ได้		ร้อยละ	แปลผล	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล		
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	การร่วมมือ	80	55	68.75	น้อย	60	75.00	ปานกลาง	สูงขึ้น	
	การพัฒนาตนเอง	100	72	72.00	ปานกลาง	82	82.00	มาก	สูงขึ้น	
	รวม	180	127	70.56	ปานกลาง	142	78.89	ปานกลาง	คงที่	
ด้านทักษะ	การสื่อสาร	100	63	63.00	น้อย	75	75.00	ปานกลาง	สูงขึ้น	
	การปฏิบัติการสอน	80	57	71.25	ปานกลาง	65	81.25	มาก	สูงขึ้น	
	รวม	180	120	66.67	น้อย	140	77.78	ปานกลาง	สูงขึ้น	
รวม	360	247	68.61	น้อย	282	78.33	ปานกลาง	สูงขึ้น		

จากตาราง 4.23 พบว่า หลังใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมกรณีศึกษา 12 มีภาวะครูผู้นำสูงขึ้นจากระดับน้อย (ร้อยละ 68.81) เป็นระดับปานกลาง (ร้อยละ 78.33) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบหลัก พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมีระดับคงที่ และด้านทักษะมีระดับสูงขึ้น เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อย พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านการร่วมมือ การพัฒนาตนเอง การสื่อสาร และปฏิบัติการสอน มีระดับสูงขึ้น

ตาราง 4.24 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 13

ภาวะครูผู้นำ		คะแนน	ช่วงที่ 1			ช่วงที่ 2			ระดับ
องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย		คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	การร่วมมือ	80	57	71.25	ปานกลาง	62	77.50	ปานกลาง	คงที่
	การพัฒนาตนเอง	100	74	74.00	ปานกลาง	85	85.00	มาก	สูงขึ้น
	รวม	180	131	72.78	ปานกลาง	147	81.67	มาก	สูงขึ้น
ด้านทักษะ	การสื่อสาร	100	65	65.00	น้อย	79	79.00	ปานกลาง	สูงขึ้น
	การปฏิบัติการสอน	80	63	78.75	ปานกลาง	70	87.50	มาก	สูงขึ้น
	รวม	180	128	71.11	ปานกลาง	149	82.78	มาก	สูงขึ้น
รวม		360	259	71.94	ปานกลาง	296	82.22	มาก	สูงขึ้น

จากตาราง 4.24 พบว่า หลังใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมกรณีศึกษา 13 มีภาวะครูผู้นำสูงขึ้นจากระดับปานกลาง (ร้อยละ 71.94) เป็นระดับมาก (ร้อยละ 82.22) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบหลัก พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและด้านทักษะมีระดับสูงขึ้น เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อย พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านการพัฒนาตนเอง การสื่อสาร และการปฏิบัติการสอน มีระดับสูงขึ้น แต่ในส่วนด้านการร่วมมือ มีระดับคงที่

ตาราง 4.25 ผลระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู กรณีศึกษา 14

ภาวะครูผู้นำ		คะแนน	ช่วงที่ 1			ช่วงที่ 2			ระดับ
องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย		คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	แปลผล	
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	การร่วมมือ	80	59	73.75	ปานกลาง	65	81.25	มาก	สูงขึ้น
	การพัฒนาตนเอง	100	72	72.00	ปานกลาง	83	83.00	มาก	สูงขึ้น
	รวม	180	131	72.78	ปานกลาง	148	82.22	มาก	สูงขึ้น
ด้านทักษะ	การสื่อสาร	100	71	71.00	ปานกลาง	86	86.00	มาก	สูงขึ้น
	การปฏิบัติการสอน	80	60	75.00	ปานกลาง	67	83.75	มาก	สูงขึ้น
	รวม	180	131	72.78	ปานกลาง	153	85.00	มาก	สูงขึ้น
รวม		360	262	72.78	ปานกลาง	301	83.61	มาก	สูงขึ้น

จากตาราง 4.25 พบว่า หลังใช้กระบวนการที่พัฒนาขึ้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมกรณีศึกษา 14 มีภาวะครูผู้นำสูงขึ้นจากระดับปานกลาง (ร้อยละ 72.78) เป็นระดับมาก (ร้อยละ 83.61) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบหลัก พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านทักษะมีระดับสูงขึ้น เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อย พบว่า ภาวะครูผู้นำด้านการร่วมมือ การพัฒนาตนเอง การสื่อสาร และปฏิบัติการสอน มีระดับสูงขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนพื้นฐาน ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อ 1) พัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ 2) ศึกษาผลการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้กรณีศึกษา (Case Study) ซึ่งการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 (Research 1: R₁) การศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้พัฒนากระบวนการสร้างเสริมภาวะครูผู้นำ ระยะที่ 2 (Development 1: D₁) การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ ระยะที่ 3 (Research 2: R₂) การทดลองใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือ และระยะที่ 4 (Development 2: D₂) การนำเสนอกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสืบสอบแบบร่วมมือแบบสมบูรณ์ โดยใช้เวลาในการนำกระบวนการไปใช้ 1 ปีการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู

กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ หลักการ คือ 1) การเรียนรู้ของนักศึกษาครูเกิดขึ้น โดยการรวมกลุ่มเพื่อการแสวงหาคำตอบหรือความรู้ จาก การตั้งเป้าหมายให้สมาชิกนักศึกษาครูเกิดความสนใจในการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดที่เคยยึดมั่น นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกรอบแนวคิดใหม่ 2) การให้นักศึกษาครูตระหนักถึงปัญหา ด้วยการใช้คำถาม เพื่อการวิเคราะห์ การตีความ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นำไปสู่การทบทวนกรอบความคิด และความเชื่อ 3) การใช้คำถามและการสนทนาเชิงเหตุผลให้นักศึกษาครูใคร่ครวญร่วมกัน เพื่อ

ตรวจสอบและทบทวนสถานการณ์ที่เป็นปัญหามาไปสู่การวางแผน การออกแบบ ค้นหาข้อสรุปเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติใหม่ต่อไป และ 4) การให้นักศึกษาคูระสะท้อนการเรียนรู้และประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติที่เกิดขึ้น เป็นวงจรซ้ำๆ ผ่านการใคร่ครวญและการสานเสวนา นำไปสู่การปรับกรอบความคิด มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูระในระหว่างปฏิบัติงานวิชาชีพครู มีขั้นตอนของกระบวนการ 9 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ก่อเกิดกลุ่ม ขั้นที่ 2 ตรวจสอบเพื่อรับรู้ ขั้นที่ 3 ทำความเข้าใจประสบการณ์ ขั้นที่ 4 ค้นหาแนวทางปฏิบัติ ขั้นที่ 5 หาความรู้เพื่อวางแผน ขั้นที่ 6 ทดลองลงมือปฏิบัติ ขั้นที่ 7 ตรวจสอบประเมินผล ขั้นที่ 8 ออกแบบตัวตน และขั้นที่ 9 ตัดสินใจเพื่อยืนยัน มีระยะเวลาของกระบวนการทั้งสิ้น 20 สัปดาห์ โดยนำกระบวนการไปใช้สอดแทรกกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานวิชาชีพครู และมีวิธีการประเมินภาวะครูผู้นำ ออกเป็น 3 ช่วงระยะเวลา ได้แก่ ช่วงที่ 1 คือ ช่วงสัปดาห์ที่ 1-8 ช่วงที่ 2 คือ ช่วงสัปดาห์ที่ 9-16 และช่วงที่ 3 คือ ช่วงสัปดาห์ที่ 17-20

2. ผลการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูระบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูระ

2.1 ผลการศึกษาการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูระ

ผลการศึกษาการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูระหลังใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูระที่พัฒนาขึ้น พบว่า นักศึกษาคูระทั้ง 14 กรณีศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลทั้งการร่วมมือและการพัฒนาตนเอง และด้านทักษะทั้งการสื่อสารและการปฏิบัติการสอน

2.2 ผลการศึกษาระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูระ

ผลการศึกษาระดับภาวะครูผู้นำของนักศึกษาคูระ พบว่า นักศึกษาคูระเกิดการเปลี่ยนแปลงระดับภาวะผู้นำมาสู่ระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นจำนวน 7 คน หรือร้อยละ 50 รองลงมาคือ ระดับปานกลาง คิดเป็นจำนวน 6 คนหรือร้อยละ 42.86 และระดับมากที่สุด ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด มีการเปลี่ยนแปลงที่เท่ากันคือ ระดับละ 1 คนคิดเป็นร้อยละ 7.14 ในแต่ละระดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเสริมเสริมภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ มีประเด็น ดังนี้

1. ด้านกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ

กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู ได้ดำเนินการพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบด้วยรูปแบบการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาครูมีภาวะผู้นำในระหว่างการศึกษาปฏิบัติการศึกษาชีพ โดยแต่ละขั้นตอนของการพัฒนามีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน เริ่มจากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพปัญหาและความต้องการของนักศึกษาครูผู้ซึ่งฝึกปฏิบัติการศึกษาชีพพบว่า นักศึกษาไม่ได้แสดงภาวะครูผู้นำในระหว่างการศึกษาปฏิบัติการศึกษาชีพครู และไม่กล้าที่จะแนะนำเพื่อนหรือพูดคุยเพื่อขอคำปรึกษาหาวิธีแก้ปัญหาร่วมกัน จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าควรเสริมสร้างภาวะครูผู้นำให้แก่นักศึกษาครู

กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูนี้เป็นกระบวนการที่พัฒนามาจากการผสมทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Theory) และแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ (Collaborative Inquiry Concept) ซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเน้นการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะภายในคนที่อยู่บนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงมุมมองและประสบการณ์ การเรียนรู้เป็นผลมาจากการที่บุคคลเข้าใจในประสบการณ์เดิมที่บุคคลย้อนกลับไปสังเกตหรือทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น และนำสิ่งที่เกิดขึ้นหรือประสบการณ์เดิมดังกล่าวกลับมาคิดพิจารณาไตร่ตรองร่วมกัน ทำให้เกิดความคิดรวบยอดหรือสมมติฐานต่างๆ ในสิ่งที่ผ่านมาและนำความคิดหรือสมมติฐานดังกล่าวไปทดลองหรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ อีกทั้งเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นในกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างความตระหนักรู้ถึงความจริง (Conscientization) ในสภาพสังคมที่เป็นอยู่ของบุคคลผ่านการวิเคราะห์จากปัญหาที่เกิดขึ้นของบุคคล (Action reflection) และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Intersubjectivity) รวมถึงการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการค้นหาความจริง (Co-intentionally) ซึ่งสอดคล้องกับ Habermas (1971, อ้างใน พงศ์รัชต์ธวัช วิวังสุ, 2555) ที่กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ผู้ใหญ่มีอิทธิพลมาจากบริบททางสังคม (Social context) ของแต่ละบุคคล โดยการเรียนรู้บนพื้นฐานของแนวความคิดเกี่ยวกับความมีเหตุผล (The concept of rational) ที่จำเป็นจะต้องอาศัยกระบวนการสื่อสารประสบการณ์หรือการถกเถียงเชิงเหตุผล (Argumentation) เพื่อนำบุคคลไปสู่การเปลี่ยนแปลงจากภายในซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะ (Technical: to learn a skill) การเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจ

(Communicative: understand knowledge) และการเรียนรู้เพื่อการหลุดพ้นหรือการเปลี่ยนแปลงจากภายใน (Emancipatory: to bring about change) จากการใช้ปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยน แบ่งปันถือว่าการใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณเป็นหัวใจในกระบวนการของการปรับเปลี่ยนกรอบอ้างอิงหรือกรอบทัศน์ และมีความสำคัญทั้งในกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติ หรือการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา และการเรียนรู้เพื่อการสื่อสาร การตีความ และแปลความหมายที่เกิดขึ้นในการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับ Marriem (2004) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ ว่าเป็นการตรวจสอบสถานการณ์หรือการทบทวนสภาพการณ์ที่สร้างความไม่พึงพอใจ และสถานการณ์ที่เป็นปัญหา (Content reflection) เป็นการตรวจสอบปัญหาและการหาแนวทางหรือทางเลือกในการแก้ไขปัญหาจากสภาพการณ์ที่เป็นจริงของบุคคล (Process reflection) และเป็น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้วยการสื่อสารระหว่างบุคคล การเสวนาหรือการอภิปรายหรือการ ถกเถียงเชิงเหตุผล (Dialogue) เพื่อทำความเข้าใจและค้นหาข้อสรุปของปัญหาที่จะนำไปสู่การหลุด พ้นจากสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาที่เป็นอยู่ของบุคคล (Critical reflection or Premise reflection)

กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูยังผสานแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ (collaborative inquiry) เป็นกระบวนการสืบสอบแบบร่วมมือเป็นพื้นที่ที่บุคคลกลุ่ม เล็กๆ มารวมตัวกันทำกิจกรรมภาคปฏิบัติสลับกับการไตร่ตรองสะท้อนคิดเพื่อร่วมกันตอบคำถาม สำคัญ หรือแสวงหาความหมายใหม่ของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่ง Bray, Lee, Smith & Yorks (2000) เป็นผู้พัฒนาวิธีการสนทนากลุ่มที่ “ไร้ผู้นำ” โดยมีวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Group learning) ในฐานะของการมีแนวคิดร่วมกัน หรือเป็นวิธีการที่ใช้แนวปฏิบัติความเป็นผู้นำร่วม (Shared collective leadership) ด้วยการมองว่าภาวะผู้นำเป็นสถานะที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง การ สืบสอบแบบร่วมมือนั้นดำเนินไปได้ภายใต้สถานะของความเป็นผู้นำร่วมซึ่งจะมีการกระจายหน้าที่ของ ผู้นำระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

การผสานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ ที่กล่าวมา ลักษณะของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้นเป็น กระบวนการที่นำไปสอดแทรกในกระบวนการนิเทศการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพครู เพื่อให้ นักศึกษาครู เกิดภาวะครูผู้นำทางด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลทั้งการมีส่วนร่วมและการพัฒนาตนเอง และด้าน ทักษะทั้งการสื่อสารและการปฏิบัติการสอน ผ่าน 9 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนของการเสริมสร้างภาวะครู ผู้นำมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันเพื่อการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำให้แก่ผู้เรียนไปตามลำดับ

เริ่มตั้งแต่ขั้นก่อเกิดกลุ่ม ขั้นตรวจสอบเพื่อรับรู้ และขั้นทำความเข้าใจประสบการณ์ เป็นการรับรู้สถานการณ์ภายในและภายนอกของบุคคลที่นำไปสู่ความต้องการการเปลี่ยนแปลง โดย การเรียนรู้จากการที่บุคคลรับรู้สถานการณ์หรือบริบทเฉพาะที่บุคคลต้องการเปลี่ยนแปลงหรือ สภาพการณ์ของความไม่พึงพอใจจากข้อมูลข่าวสาร และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการสื่อสาร

ระหว่างบุคคล เป็นการเริ่มสร้างกลุ่มสืบสอบแบบร่วมมือโดยการยินยอมของสมาชิกกลุ่ม และจัดบริบททางกายภาพให้เหมาะสม เช่น ให้อิสระต่อการเลือกที่นั่ง ใช้คำพูดเป็นกันเองเลี่ยงการใช้ภาษาทางวิชาการให้น้อยที่สุด ร่วมกันถามคำถามโดยทุกคนมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างเท่าเทียมกัน และการเคารพประสบการณ์ของกันและกัน เป็นต้น รวมถึงเป็นการทำงานหรือแสวงหาความรู้ไปพร้อมกันมากกว่าการจัดกระทำไปที่ตัวบุคคล สมาชิกแต่ละคนเป็นผู้ช่วยในการสืบสอบหาความรู้ด้วยการสร้างคำถามและร่วมกันออกแบบกระบวนการ ขั้นตอนข้างต้นส่งผลให้นักศึกษาครูเกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการร่วมกัน ซึ่งปรากฏจากการวิเคราะห์และอภิปรายผลการประเมินกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเอง และเกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำด้านทักษะในการสื่อสาร จากความสามารถในการแนะนำ มีปฏิสัมพันธ์ และปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความใส่ใจในความหลากหลายบริบทหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

ขั้นค้นหาแนวทางปฏิบัติ และขั้นหาความรู้เพื่อวางแผน เป็นขั้นที่ให้มีส่วนร่วมในประสบการณ์การสำรวจคำถาม ลงมือปฏิบัติและสื่อความหมายออกมา ซึ่งในขณะเดียวกันสมาชิกแต่ละคนร่วมกันถ่ายทอดประสบการณ์ส่วนตัวเพื่อช่วยกันสืบสอบหาความรู้ และร่วมทำความเข้าใจตลอดจนร่วมสร้างความหมายของกลุ่ม เป็นขั้นตอนของการสร้างเงื่อนไขในการเรียนรู้ของกลุ่ม เป็นการยอมรับในการรวมกลุ่มเพื่อการสืบสอบแบบร่วมมือ และปฏิบัติตามวงจรด้วยการซ้ำทวนและเกิดการสะท้อนการเรียนรู้ขึ้น ขั้นตอนข้างต้นทำให้นักศึกษาครูเกิดการเปลี่ยนแปลงสู่ภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการร่วมกัน จากการใช้ความสามารถร่วมมือ สนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และเกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาตนเอง ปรากฏจากความสามารถในการคิดแก้ปัญหาเมื่อเผชิญหน้ากับอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณความเป็นครู รวมถึงการเสียสละประโยชน์และทุ่มเทกำลังของตนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ขั้นลงมือปฏิบัติ และขั้นตรวจสอบประเมินผล เป็นขั้นการทำความเข้าใจ การตีความ การแปลความหมายและการหาข้อสรุปจากการประมวลประสบการณ์ของบุคคลเพื่อพัฒนาเป็นทางเลือกในการเปลี่ยนแปลงของบุคคล โดยการใช้คำถามสืบสอบ คำถามที่ใช้ในการสืบสอบเป็นคำถามที่สมาชิกในกลุ่มมีความสนใจร่วมกัน มีความยืดหยุ่นนำไปสู่กระบวนการสืบสอบที่หลากหลายซึ่งสมาชิกต้องสามารถใช้คำถามสำรวจสืบสอบเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเอง และประการที่สองคือสมาชิกทุกคนที่เข้าร่วมกระบวนการสืบสอบต้องมีความสามารถเท่าเทียมกัน ขั้นตอนข้างต้นส่งผลให้นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำด้านทักษะในการสื่อสาร จากการใช้ปฏิสัมพันธ์และปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความใส่ใจในความหลากหลายบริบทหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน และสามารถตรวจสอบ ย้อนคิด และรับฟังข้อมูลย้อนกลับและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาใช้ทบทวนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถเลือกช่องทางการสื่อสาร เข้าถึง และใช้ประโยชน์จาก

สื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งเกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติการสอน จาก การมีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างมีระบบ ตั้งเป้าหมาย และวางแผนเพื่อ พัฒนาตนเอง ออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีความหมายต่อผู้เรียนสอดคล้องความเป็นจริง เกี่ยวกับชุมชนและนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริง รวมถึงออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ โดยใช้บริบทเป็นฐานที่แตกต่างจากเดิมด้วยตนเอง

ขั้นออกแบบตัวตน เป็นขั้นตอนของการตอบคำถามในการสืบสอบ ซึ่งเป็น กระบวนการวางแผนออกแบบไปสู่การปฏิบัติ เป็นการตัดสินใจและการทดลองปฏิบัติ ซึ่งเป็นขั้นตอน ที่บุคคลตัดสินใจและทดลองปฏิบัติจากทางเลือกที่ผ่านกระบวนการกลั่นกรองมาแล้ว รวมถึงเป็นการ สร้างความรู้ของกลุ่มด้วยการยึดถือและทำความเข้าใจความรู้จากประสบการณ์ของกลุ่ม เลือกวิธีการ ตีความหมายประสบการณ์ การสร้างความรู้ โดยหลีกเลี่ยงการสร้างข้อจำกัดเขียน ระวังความ ชัดแย้งทางความคิดของกลุ่ม มีการตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ที่ได้มา รวมถึงการสนับสนุนการ สืบสอบแบบร่วมมืออย่างมีความหมาย ขั้นตอนข้างต้นส่งผลให้นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะครู ผู้นำด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการร่วมมือ จากการสร้างความสัมพันธ์และแรงบันดาลใจให้เพื่อน ร่วมงานเกิดความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองและเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเกิดการเปลี่ยนแปลงใน การพัฒนาตนเองจากการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในชั้นเรียน และการศึกษาหาความรู้ให้ เข้าใจกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ทั้งในปัจจุบันแนวโน้มในอนาคตเพื่อใช้เป็นเหตุผล ประกอบการตัดสินใจพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับเกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะครู ผู้นำด้านทักษะในการสื่อสาร จากการชื่นชมและยอมรับผลการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนร่วมงาน

ขั้นมุ่งมั่นตัดสินใจเพื่อยืนยัน เป็นขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินผลการทดลอง ปฏิบัติ เป็นกระบวนการภายหลังจากที่บุคคลได้ทดลองปฏิบัติและพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมและ สอดคล้องกับสถานการณ์หรือบริบทที่เป็นจริงของตนเอง อีกทั้งเป็นการยืนยันและการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมและการกระทำ เป็นขั้นตอนจากที่บุคคลได้รับผลสะท้อนที่ดีจากการทดลองปฏิบัติ การ ตรวจสอบและประเมินผล โดยบุคคลจะยึดพฤติกรรมและการกระทำใหม่เป็นพฤติกรรมและการ กระทำของตนเอง ขั้นตอนข้างต้นส่งผลให้นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำด้านคุณลักษณะ ส่วนบุคคลในการร่วมมือ จากการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและ ชุมชนในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และเกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาตนเองจนสามารถเป็น แบบอย่างทางการจัดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียนให้เพื่อน ร่วมงานได้ ประกอบกับเกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำด้านทักษะในการสื่อสาร จากการเชิญชวน ผู้ปกครองและชุมชนร่วมมือเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ผู้เรียน และเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการ ปฏิบัติการสอนจากการสร้างและพัฒนาวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียน

ขั้นตอนทั้ง 9 ขั้น แสดงให้เห็นถึงกระบวนการของภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) กระบวนการนี้เริ่มต้นขึ้นโดยผ่านการสนทนาแบบเปิดกว้างถึงความจำเป็นที่ต้องมีภาวะผู้นำในกลุ่ม นักศึกษาแต่ละคนจะต้องยอมรับหน้าที่ในการมีส่วนร่วมเพื่อปรับเปลี่ยนทิศทางของการสืบสอบหาความรู้ และต้องเปิดกว้างต่อข้อสงสัย แต่ละคนจะรักษาหน้าที่ของการมีส่วนร่วมอย่างเต็มขั้นนี้ได้โดยผ่านการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้างต่อการตัดสินใจ และจะสับเปลี่ยน/หมุนเวียนบทบาทของผู้นำอยู่เสมอ โดยให้แต่ละคนสับเปลี่ยนหมุนเวียนทำหน้าที่ผู้นำในการประชุม กลุ่มจะต้องตรวจสอบและรับผิดชอบต่อกระบวนการผู้สืบสอบแต่ละคนจะมีระดับการชี้แนะและ/หรือการสั่งการในกลุ่มที่แตกต่างกันไป โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม กลุ่มจะต้องอาศัยอาจารย์นิเทศก์เพื่อทำความเข้าใจถึงการสืบสอบหาความรู้แบบพึ่งพาก่อน เมื่อกลุ่มทราบว่าทุกคนมีส่วนร่วมในกลุ่มแล้ว ก็จะมีประสบการณ์ในด้านการสืบสอบแบบร่วมมือ แน่ใจว่าเป้าหมายมีเพื่อให้ นักศึกษาทุกคนในกลุ่มรู้สึกสบายใจและไม่ยึดติดกับกระบวนการ และเพื่อสร้างการเรียนรู้จากความแตกต่างของสมาชิกในกลุ่ม

2. ด้านผลการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู

ผลการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู พบว่า นักศึกษาครูเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านคุณลักษณะและด้านทักษะ รวมถึงนักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงระดับภาวะครูผู้นำมากที่สุด ในระดับมากจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา คือ ระดับ ปานกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 และระดับมากที่สุด ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เท่ากัน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14

ผลจากการวิจัยสามารถอภิปรายผลเกี่ยวกับจุดเด่นสำคัญๆ ของกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้นที่มีแนวโน้มทำให้ภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูเปลี่ยนแปลงหลังจากใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำผ่านกระบวนการนิเทศการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพครู ได้ดังต่อไปนี้

1) กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้นมุ่งการแสดงออกของนักศึกษาในการร่วมกันทำงานอย่างร่วมมือร่วมพลังนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้อิทธิพลในการกระตุ้นชักจูงจากเพื่อนร่วมงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และให้ความร่วมมือร่วมพลังในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Aitken (2008) ที่กล่าวถึงการแสดงออกถึงการเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มและเป็นบุคคลที่ผลักดันให้เกิดการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษา รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้แก่ผู้เรียน ด้วยการแสวงหาความรู้

จากการร่วมกันของเพื่อนร่วมงานและการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน ประกอบกับ York-Barr & Duke, 2004; Sherrill (1999); Leeper, Tonneson & Williams (2010) ได้กล่าวสอดคล้องกันถึงแนวทางการเตรียมพร้อมนักศึกษาครูสู่ “ภาวะครูผู้นำ” เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวนักศึกษาครูและเป็นการพัฒนาวิชาชีพด้วยการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับครูสู่การเป็นผู้นำ (Teacher as a leader)

2) กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้น เป็นกิจกรรมที่นักศึกษาครูได้วิเคราะห์ อภิปราย แสดงความคิดเห็น พร้อมกับแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการสรุปประเด็นสำคัญร่วมกัน และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง แสดงว่านักศึกษาได้ตระหนัก เห็นคุณค่าและประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง รวมทั้งนำสิ่งที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ภาวะครูผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Donaldson (2007) อ้างถึงใน Aitken, 2008) ที่กล่าวว่า การมีแนวทางในการปฏิบัติ (Practice) เป็นการกระทำเพื่อตรวจสอบและการปรับปรุงการเรียนการสอนแนวคิดเรื่องแนวทางปฏิบัติเชื่อมโยงกับข้อเสนอแนะของนักศึกษาครูที่ว่า ภาวะครูผู้นำเป็นผู้ซึ่งกล้าเสี่ยงเพื่อที่จะเรียนรู้ ปฏิบัติ สร้างประสบการณ์ เพื่อมีเทคนิค ทักษะ และกิจกรรมใหม่ๆ นำไปสู่การพัฒนาทักษะการสอน

3) กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้น มุ่งเน้นความเข้าใจว่าเป้าหมายของการเรียนการสอนคือ การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกในชีวิตของผู้อื่น การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งนักศึกษาครูจะต้องเป็นผู้นำและเปลี่ยนแปลงผู้อื่นโดยผ่านการกระทำของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ Danielson (2005) และ Nathan (2011) ที่กล่าวว่า กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบที่นำไปสู่ความสำเร็จ องค์ประกอบแรกคือ ผู้นำจะต้องถูกปลูกฝังความภาคภูมิใจ ความศรัทธา และความเคารพ จะต้องมองเห็นสิ่งที่สำคัญ มีความสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ องค์ประกอบที่สองคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องได้รับมอบหมายหน้าที่โครงการต่างๆ ให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมและสร้างประสบการณ์เรียนรู้เชิงบวก ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้ตามโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ดูเหมือนจะถูกมองข้ามและปฏิบัติกับผู้อื่นด้วยความเคารพ และองค์ประกอบที่สามคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องได้มีส่วนร่วมกับผู้อื่นโดยเสนอแนวคิดที่ทำทนายสถานะเดิมในปัจจุบันหรือทำทนายแนวคิดเดิมๆ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องชี้แนะแนวทางในการตรวจสอบปัญหาจากหลากหลายแง่มุมและให้ทางแก้ปัญหาในเชิงสร้างสรรค์แก่ผู้ตาม

4) กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้น มุ่งเน้นการทำความเข้าใจของตนเองและผู้อื่นด้วยการสืบสอบและการสะท้อนคิด ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการเป็นครูผู้นำ ซึ่งการสืบเสาะเป็นการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การสะท้อนคิด และการวิเคราะห์แนวปฏิบัติการสอนของบุคคลและแนวปฏิบัติโดยรวม รวมไปถึงการส่งเสริมให้เกิดการตั้งคำถาม ตัวอย่างเช่น “เรา

จะปรับปรุงแนวปฏิบัติของเราอย่างไร” กล่าวคือเป็นการใช้การสอบถามเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับการสอน และเป็นการทุ่มเทเวลาไปกับการวางแผนอย่างถี่ถ้วน การกระทำอย่างมีจิตสำนึก การสังเกตได้อย่างเป็นระบบและการสะท้อนคิดอย่างระมัดระวังเกี่ยวกับแนวปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ หากปราศจากการสืบสอบครูผู้นำจะไม่สามารถผลักดันขีดจำกัดด้านความสามารถของตนเองได้ การสืบสอบและการสะท้อนคิดเสมือนเป็นกลไกที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและถือเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ Fullan (1995) และ Odell (1997) ที่กล่าวว่า “การมุ่งเน้นไปที่การสืบสอบนั้นไม่เพียงพอแต่ครูผู้นำจะสามารถพึ่งพางานวิจัยเพื่อเพิ่มพูนแนวปฏิบัติของตนเอง แต่ครูผู้นำยังจะต้องสะท้อนคิดและจะต้องสืบสอบเพื่อที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงในบริบททางสังคมและหลักสูตรในโรงเรียนด้วย และครูผู้นำที่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดได้โดยการผ่านการศึกษ การปฏิบัติ และการสะท้อนคิดตลอดจนผ่านการประสานงานร่วมกับครูคนอื่นและผ่านการพิจารณานักเรียนอย่างใกล้ชิด รวมถึงผลงานของนักเรียนด้วยการแบ่งปันสิ่งที่ครูมองเห็น

5) กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้นสามารถเสริมสร้างภาวะครูผู้นำได้ เป็นเพราะกลุ่มเพื่อนร่วมงานซึ่งมีวัยใกล้เคียงกัน ย่อมมีมุมมอง ความคิด และทัศนคติใกล้เคียงกัน ส่งผลให้นักศึกษาครูต่างมีความเข้าใจกัน สามารถให้คำแนะนำจากปัญหาที่เคยประสบมาก่อน เช่น ปัญหาการควบคุมชั้นเรียน หรือแม้แต่การแนะนำกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพที่ตนเองเคยใช้ ประกอบกับ ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นักศึกษาได้แนวคิดใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งคำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้นักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครูเกิดความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ค้นคว้าไปใช้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อนักศึกษามีความเชื่อมั่นในการสอนของตนเอง จึงส่งผลทัศนคติทางบวกให้กับการเป็นครูที่ต้องใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของภาวะครูผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับ Tricarico และ Hoppey (2013) ที่กล่าวว่า การตรวจสอบตนเองเป็นการสร้างความตระหนักให้กับครู เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ นั่นคือการสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีในห้องเรียนของตน ครูที่รู้จักการตรวจสอบตนเองจะรู้จักวางแผน แก้ไขข้อบกพร่อง และหาทางออกของปัญหานั้นอยู่เสมอ ส่งผลให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์ ยิ่งไปกว่านั้น ครูที่รู้จักการตรวจสอบตนเองอยู่เสมอจะเข้าถึงผู้เรียน บทเรียน และองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนได้ดีกว่า ถึงแม้จะเป็นครูที่ขาดประสบการณ์การสอน ก็ยังสามารถพัฒนาตนเองและใช้การประเมินตนเองเป็นแนวทางในการควบคุมการจัดการเรียนการสอนของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) ผลจากการวิจัยที่พบว่ามี การเปลี่ยนแปลงพัฒนาการภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูมากขึ้น อาจเป็นเพราะว่าองค์ประกอบของภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู ได้จากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ อีกทั้งกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบของกระบวนการเสริมสร้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ

Donaldson (2007 อ้างถึงใน Aitken, 2008) ที่กล่าวว่า ภาวะของครูผู้นำจะยอมรับสิ่งที่แม้ว่าจะไม่เห็นด้วย จากการพิจารณาถึงมูลเหตุและเป้าหมายซึ่งอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุง การมุ่งมั่นต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เป็นสิ่งที่สำคัญต่อภาวะครูผู้นำสำหรับนักศึกษาครู ซึ่งเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยจะทำงานโดยมุ่งไปสู่การปรับปรุง การพัฒนา และเพื่อแสวงหาโอกาส ในการทำการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก รวมไปถึงการให้คำแนะนำเกี่ยวกับระบบการศึกษาเพื่อการปรับปรุงในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

จากการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และส่วนที่ 2 เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะครูผู้นำ ทำให้ได้องค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สารสนเทศดังกล่าวเหมาะสำหรับผู้สนใจนำไปเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริง โดยสามารถนำองค์ประกอบดังกล่าวไปประยุกต์เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (action plan) ที่แสดงโครงการหรือกิจกรรมสอดแทรกการเรียนการสอนต่อไป
2. ก่อนนำกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำไปใช้ อาจารย์นิเทศก์ควรเตรียมตัวในการเป็นกระบวนการดำเนินการในกลุ่มโดยปราศจากการชี้แนะ ฝึกลับทบทวนการตั้งคำถามสืบสอบ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้อย่างเหมาะสม
3. กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำ สามารถนำไปปรับใช้กับนักศึกษาสาขาวิชาอื่นๆ โดยผู้นำไปใช้สามารถปรับสาระสำคัญให้เหมาะสมกับธรรมชาติของครูผู้นำในสาขาวิชานั้นๆ ตลอดจนผู้ใช้กระบวนการจะต้องรู้จักยืดหยุ่นระยะเวลาตามความเหมาะสม เพื่อให้ให้นักศึกษาครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน
4. การนำกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำไปใช้จะต้องกำหนดช่วงเวลาในการใช้แต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน เพื่อให้นักศึกษาปฏิบัติกรวิชาชีพครูสามารถจัดการเวลาในแต่ละขั้นตอนได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยภาคสนามเป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยต้องอาศัยการสังเกตเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมความเป็นจริงในทุกมิติอย่างละเอียด ดังนั้นผู้วิจัยควรบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสรุปประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ เพื่อนำมาอธิบายข้อค้นพบต่างๆ ได้ครบถ้วนทุกองค์ประกอบของภาวะครูผู้นำ

2. กระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวความคิดการสืบสอบแบบร่วมมือที่พัฒนาขึ้นนี้ ควรนำกระบวนการนี้ไปทดลองใช้กับนักศึกษาปฏิบัติการวิชาชีพครูสาขาวิชาอื่นๆ หรือครูประจำการในโรงเรียน เพื่อเป็นการทดลองตรวจสอบ ขยายผล และยืนยันผลการวิจัย รวมทั้งเพื่อให้ได้ข้อค้นพบใหม่ที่จะช่วยให้นำกระบวนการไปใช้เหมาะสมมากขึ้น และจะทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในวงกว้าง

3. ทำการศึกษาระยะยาวเพื่อติดตามผล (follow up) เป็นรายบุคคลถึงคุณลักษณะภาวะครูผู้นำ หลังจากที่จบการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพครูเสร็จสิ้น จะทำให้ได้สารสนเทศที่แสดงพัฒนาการของคุณลักษณะภาวะครูผู้นำเมื่อเป็นครูประจำการได้ละเอียดมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **แนวทางดำเนินการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กมล สุดประเสริฐ. (2530). **วิสัยทัศน์ทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- กมลวรรณ ทิพนเนตร. (2556). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). **ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา**. กรุงเทพฯ: อีริสาส์น.
- กฤตินันท์ สมุทร์ทัย. (2556). **การวิจัยนำร่องการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21**. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เอกสารอัดสำเนา.
- กุลนรี ถนอมสุข. **การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่มีต่อคุณภาพนักเรียน**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรัฐกาล พงศ์ภคเธียร. (2553). **จิตตปัญญาศึกษา: การเรียนรู้สู่จิตสำนึกใหม่**. กรุงเทพฯ : สอนเงินมีมา.
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (2549). **การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการที่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูลีพร ผมพันธ์. (2555). **การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสำหรับนิสิตนักศึกษาวิชาเอกประถมศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีปรีทัศน์และแนวคิดปรีลีมาที่สาม**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนา นิลชัยโกวิทย์ และอดิสร จันทร์สุข. (2552). **ศิลปะการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง: คู่มือกระบวนการจิตตปัญญา**. กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น.การพิมพ์.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). **ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ดวงทอง สรประเสริฐ. (2550). **ผู้นำเหนือระดับด้วยวิสัยทัศน์เหนืออนาคต**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดีเอ็มจี.
- นพลักษณ์ หนักแน่น. (2555). **การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของนิสิตนักศึกษาครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ ระดับปริญญาบัณฑิต ระหว่าง พ.ศ. 2555-2564**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประไพ ธรรมธัช. (2553). **การวิจัยและการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาการโดยใช้กลยุทธ์การปรับโครงสร้างองค์กรของพูลแลนสำหรับครูประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราโมทย์ พรหมจันทร์. (2553). **การพัฒนารูปแบบเครือข่ายกัลยาณมิตรนิเทศด้วยการใช้เทคโนโลยีเว็บ 2.0 โดยการวัดและประเมินตามสภาพจริงเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2553). **ผู้นำ**. ในสงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ (บรรณาธิการ). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ไพฑูลย์ สีนลารัตน์. (2549). **การศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ**. กรุงเทพฯ : สาขาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูลย์ สีนลารัตน์. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูลย์ สีนลารัตน์ และคณะ. (2557). **สัตตลักษณ์ครูผู้นำ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูลย์ สีนลารัตน์. (2558). **ปฏิรูปการเรียนรู้: ปฏิรูปการศึกษากลับทางจากล่างขึ้นบน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูลย์ สีนลารัตน์. (2560). **โรงเรียน 4.0: โรงเรียนผลิตภาพ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒนา. (2553). **การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มิลินทรา กวินกมลโรจน์. (2557). **การวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รภััสศา พิมพ์า. (2557). **ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รมย์ฤดี เวสน์. (2554). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง และทฤษฎีการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อเสริมสร้างจิตบริการสำหรับพนักงานสายการบิน. วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต. สาขาวิชาการศึกษาอกระบบ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รสริน เจิมไธสง. (2554). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการไ้ตรงเชิงวิพากษ์ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของนักศึกษาครู. วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2556). รายงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาเพื่อส่งเสริมสถาบันผลิตครูสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ: กรอบจัดกลุ่มคุณภาพสถาบันผลิตครูสำหรับประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์. (2554). ทักษะแห่งอนาคตใหม่ โดย James Bellanca และ Ron Branct. กรุงเทพฯ: openworld.
- วิจักขณ์ พานิช. (2548). การเรียนรู้ด้วยใจอย่างไ้คร่ครวญ จิตผลิบาน: อ่อนโยนต่อชีวิต อ่อนน้อมต่อธรรมชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์.
- วิจักขณ์ พานิช. (2550). การเรียนรู้ด้วยใจอย่างไ้คร่ครวญ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สวนเงินมีมา.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิถีการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิชาญ ผิวคำ. (2553). รูปแบบการจัดการเรียนรู้บนฐานแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา: กรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีณา ก้วยสมบุรณ์. (2547). การพัฒนากระบวนการชี้แนะทางปัญญาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาปรัชญาการศึกษาส่วนบุคคลของครูประจำการระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2543). คุรุสภาพัฒนาชีวิตครู พัฒนาชาติ ไ้ประกอบวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: ตุลาคม.
- สรัญญา จันทร์ชูสกุล. (2555). ปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาการสุขภาวะทางจิตระหว่างการศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต. สาขาวิชาการวัดและประเมินผล คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ กิจฉนวนวัฒน์. (2545). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม โดยใช้หลักการจัดกิจกรรมตามแนวมนุษยนิยมและการ

- เพิ่มพลังศักยภาพบุคคลของแอนโทนี ร็อบบินส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สาขา
วิชาพัฒนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา เทพวงศ์. (2550). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำในห้องเรียนของครูโรงเรียนอนุบาลพญาเม็งราย
อำเภอ เม็งราย จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- แสงโสม กชกรกมฺพ. (2554). การพัฒนารูปแบบการอบรมครูอนุบาลโดยใช้กระบวนการสืบสอบ
แบบร่วมมือและการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพ.
วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานส่งเสริมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2555). **ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 คืออย่างไร?** (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2558 จาก
<http://www.qlf.or.th /Home/Contentes/417>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). **เอกสารประกอบการเสวนา OEC FORUM**. กรุงเทพฯ:
พฤศจิกายน.
- อรุณี สำเภาทอง. (2537). การศึกษาผลของการใช้กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะใน
การเสริมสร้างสมรรถภาพทางการสอนของครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต.
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรพรรณ บุตรกตัญญู. (2549). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติสถานการณ์ชี้แนะเพื่อ
เสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนของครูอนุบาล. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต.
สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Ackerman, R., and S. Mackenzie. (2006). Uncovering teacher leadership. **Educational
Leadership**. 63(6): 66-70.
- Anderson, K. (2008). Transformational teacher leadership in rural schools. **The Rural
Educator**. 29(3), 8-17.
- Aitken, A. (2008). The novice with expertise: Is there a leadership role for preservice
teachers in time of educational change?. **Learning Landscapes**. V.1 N.2,
Spring.
- Barth, R.S. (2001). Teacher leader. **Phi Delta Kappan**. 82(6): 49-443.

- Bass. (2008). **The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications**. 4th ed. Free Press.
- Beauchum, F., and A.M. Dentith. (2004). Teacher leaders creating cultures of school renewal and transformation. **The Educational Forum**. 68(3): 276-86.
- Bray, J.N., Lee, J., Smith, L.L., and Yorks, L. 2000. **Collaborative inquiry** in practice: **Action, Reflection and Making Meaning**. California: Sage.
- Burns, J.M. (1978). **Leadership**. New York, Harper & Row.
- Childs-Bowen, D., Moller, G., & Scrivner, J. (2000). **Principals: Leaders of leaders**. NASSP Bulletin, 84, 27 – 34.
- Costa, A.L., & Garmston, R.J. (1994). Cognitive coaching: supervision for intelligent teaching. **Wingspan**. 3, 38-40.
- Cranston, M.C. (2000). Teacher as Leader vs. school management: Flatten the hierarchies. **The Clearing House**. 70(5): 39-236.
- Crowther, F., Kaagen, S. S., Ferguson, M., & Hann, L. (2002). **Developing teacher leaders: How teacher leadership enhances school success**. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Danielson, C. (2007). The many faces of leadership. **Educational Leadership**. 65(1): 14-19.
- Dannis. (2004). **Teacher as Servant leader: A Faculty Model for Effectives with Students**. Retrieved November 05, 2009.
- Du, F. (2007). **A case study of teacher leaders as group leaders: Implications for research and teacher education**. The teacher Educator.
- Forster, E.M. (1997). Teacher leadership: Professional right and responsibility. **Action in Teacher Education**. 19(3): 82-94.
- Frost, D., and A. Harris. (2003). **Teacher leadership: Towards a research agenda**. Cambridge Journal of Education.
- Fullan, M.G. (1993). Why Teachers Must Become Change Agents. **Educational Leadership**. 50(7), 1-12.
- Fullan, M. G. (1994). **Teacher leadership: A failure to conceptualize**. In D. R. Walling (Ed.), *Teachers as leaders*. Bloomington, IN: Phi Delta Kappa Educational Foundation.

- Gary, Y. (1998). **Leadership in Organizations**. 4th ed. Upper Saddle River. New Jersey Prentice-Hall.
- Gary, Y. (2010). **Leadership in Organizations**. 7th ed. New Jersey Prentice-Hall.
- Hay, J. (1995). **Transformational mentoring: Creating developmental alliances for changing organizational cultures**. Maidenhead: McGraw-Hill.
- Hart, T. (2004). Opening the contemplative Mind in Classroom. **Journal of Transformative Education**. (2): 28-46.
- Harris, A., & Muijs, D. (2005). **Improving schools through teacher leadership**. Berkshire, UK: Open University Press.
- Harrison, C. & Killion, J. (2007). Ten roles for teacher leaders. **Educational Leadership**. 65(1), 74-77.
- Holmaes Group Executive Board. (1986). **Tomorrow's teachers: A report of the Holmes Group**. East Lansing, MI: Holmes Group.
- Howay, K.R. (1988). Why teacher leadership?. **Journey of Teacher Education**. 39(1): 28-31.
- IPSP. **IPSP Module Series: Collaborative inquiry as Professional Development... Answering your own questions in your setting**. (online). 2005. Available from: <http://www.inparaeducators.org/collaborativeinquiry/overview.html> (2010, January 10)
- Jarvis, A.C. (1998). **Collaborative Learning with Adults**. New York: John Wiley & Sons.
- Johnson, D.W. and Johnson, R. (1999). **Learning together and alone: Cooperative, competitive, and individualistic learning**. (5th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- John M. Hoolland, Jon Eckert & Megan M. Allen. (2014). From Preservice to Teacher Leadership: Meeting the Future in Educator Preparation. **Action in Teacher Education**. 36: 433-445.
- Katzenmeyer, M., and G.Moller. (2001). **Awakening the sleeping giant: Helping teachers develop as leader**. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Katzenmeyer, M., and G.Moller. (2009). **Awakening the sleeping giant: Helping teachers develop as leader**. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Corwin.

- King, K.P. (2004). Both Sides Now: Examining Transformative Learning and Professional Development of Educators. **Innovation Higher Education**. 29 (Winter): 155-174.
- Knight, J. (2004). Instructional coaches make progress through partnership: Intensive support can Improve teaching. **Journal of Staff Development**. 25 Number 2(Spring): 32-37.
- Lauri, L., Virginia, C.T., & Robert, E.W. (2010). Preservice Elementary Education Graduate Students' Perception of Teacher Leadership. **Journal of Teacher Leadership**. V.3 N.3, Winter.
- Lieberman, A., and L. Miller. (2004). **Teacher leadership**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lortie, D.C. (2002). **Schoolteacher: A sociological study**. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Mink, O.G., Owen, K.Q. & Mink, B.P. (1983). **Developing high-performance people: The art of coaching**. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Moran, M.J. (2007). Collaborative Action Research and Project Work: Promising Practices for Developing Collaborative inquiry among Early Childhood Preservice Teachers Teaching and Teacher Education. **An International Journal of Research and Studies**. v.23 n.4 p.418-431.
- Murphy, J.(2005). **Connecting teacher-leadership to school improvement**. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Nathan, B. (2011). Preparing Preservice Teachers to Become Teacher Leaders. **The Educational Forum**. 75:4, 280-297.
- National Council for the Accreditation of Colleges of Teacher Education. (2008). **Professional Standards for the accreditation of teacher institutions**. Washington, DC: Author.
- Odell, S.J. (1997). Preparing teachers for teacher leadership. **Action in Teacher Education**. 19(3): 120-24.
- Pellicer, L. o., and L. W. Anderson. (1995). **A handbook for teacher leaders..** Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Phelps, P.H. (2008). Helping teachers become leaders. **The Cleaning House**. 81(3): 22-119.

- Robinson, M.A. and others. (2010). **School Perspectives on Collaborative Inquiry: Lessons Learned from New-York City, 2009-2010.** Columbia: Teachers College, Columbia University.
- Sherrill, J. A. (1999). **Preparing teacher for leadership roles in the 21st century.** Theory Into Practice. 38(1): 56-61.
- Sugar, W.A., and L. L. Warren. (2003). **Promoting a teacher/leader-designer perspective for public school teachers.** Action in Teacher Education 25(3): 30-37.
- Suranna, K.J., & Moss, D.M. (2002). **Exploring teacher Leadership in context of teacher preparation.** Paper presented at the annual meeting of Educational Research Association, New Orleans. LA.
- Teresa, J. (2010). **Teacher Leadership: An Assessment Framework for an Emerging Area of Professional Practice.** Education Testing Service.
- Turnbull, B. (2005). Facilitating early career leadership through preservice training. (Electronic version). **Teachers and Teaching**, 11(5), 457-464.
- Tricarico, K. Hoppey, D. (2012). Teacher learning through self-regulation. **Teacher Education Quarterly**, winter, 139-158.
- York-Barr, J., & Duke, K. (2004). **What do we know about teacher leadership? Finding from two decades of scholarship.** Review of Educational Research, 74.
- Yuejin Xu, G. (2012). **Fostering Leadership Skills in Pre-Service Teacher.** Journal of Teaching and Learning in Higher Education. V.24 N.2, 252-256.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้สัมภาษณ์

- | | |
|---|---|
| 1. รองศาสตราจารย์วีณา วัชรตมะวิชญ | อาจารย์ประจำสาขาวิชาประถมศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิรา เครือคำอ้าย | อาจารย์ประจำสาขาวิชาประถมศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ |
| 3. ดร.ภาวิณี โสธายะเพ็ชร | อาจารย์ประจำสาขาวิชาประถมศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์ | อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินสุดา สิริธรรังศรี | อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต |
| 6. อาจารย์กัญชวลี ชินสมบูรณ์ | ผู้อำนวยการโครงการโรงเรียนไทยสู่ความเป็นเลิศ |
| 7. ดร.กาญจนาภัทร ปัญญาโกณ | โรงเรียนสาธิต (ฝ่ายประถม) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ |
| 8. คุณครูณารี หมั่นแจ่ม | โรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ |
| 9. คุณครูณรงศ์ฤทธิ อ่อนจันทร์ | โรงเรียนวัดช่างเคียน จังหวัดเชียงใหม่ |

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของกระบวนการฯ และเครื่องมือวิจัย

อาจารย์นิเทศก์

- | | |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์วีณา วัชรตมะวิชญ | อาจารย์ประจำสาขาวิชาประถมศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิรา เครือคำอ้าย | อาจารย์ประจำสาขาวิชาประถมศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ |
| 3. ดร.ภาวิณี โสธายะเพ็ชร | อาจารย์ประจำสาขาวิชาประถมศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |

ครูพี่เลี้ยง

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. ดร.กาญจนาภัทร ปัญญาโกณ | โรงเรียนสาธิต (ฝ่ายประถม) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ |
| 2. คุณครูณารี หมั่นแจ่ม | โรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ |
| 3. คุณครูณรงศ์ฤทธิ อ่อนจันทร์ | โรงเรียนวัดช่างเคียน จังหวัดเชียงใหม่ |

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการวิชาชีพครูและการนิเทศ

1. ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ไพฑูริย์ สินลารัตน์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินสุดา สิริธรังศรี

อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการการวัดและประเมินผล

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงติสุดา ศรีสุข
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฤตินันท์ สมุทรทัย

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญภาวะครูผู้นำ

เรื่อง การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู

บนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ

A DEVELOPMENT OF THE PROCESS FOR ENHANCING TEACHER LEADERSHIP OF PRESERVICE TEACHERS

BASED ON TRANSFORMATIVE LEARNING THEORY AND COLLABORATIVE INQUIRY CONCEPT

1. ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

วุฒิการศึกษา..... ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

ประสบการณ์ในการนิเทศ..... ปี

วันที่สัมภาษณ์..... เดือน..... พ.ศ. 2559 เวลา.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

2. คำถาม

2.1 ตามทัศนะของท่าน “ครูผู้นำ” (Teacher Leadership) หมายความว่าอย่างไร

2.2 ตามทัศนะของท่านบุคคลที่มีคุณลักษณะของการมีภาวะครูผู้นำควรมีลักษณะหรือองค์ประกอบอย่างไรบ้าง

2.3 ในมุมมองการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษา ระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ตามทัศนะของท่าน นักศึกษาที่มีภาวะครูผู้นำควรมี ลักษณะหรือองค์ประกอบ อย่างไรบ้าง

2.4 ตามทัศนะของท่าน นักศึกษาครูที่ภาวะครูผู้นำควรมี ความรู้และความสามารถ ในด้านใดบ้าง

(มีพฤติกรรมบ่งชี้อย่างไร)

2.5 ตามทัศนะของท่าน นักศึกษาครูที่ภาวะครูผู้นำควรมีทักษะทางด้านใดบ้าง (มีพฤติกรรมบ่งชี้อย่างไร)

2.6 ตามทัศนะของท่าน นักศึกษาครูที่ภาวะครูผู้นำควรมีบุคลิกหรือลักษณะนิสัยในการเป็นผู้นำทางวิชาชีพครู

อย่างไร (มีพฤติกรรมบ่งชี้อย่างไร)

2.7 ตามทัศนะของท่าน นักศึกษาครูที่ภาวะครูผู้นำควรมีเจตคติต่อการเป็นผู้นำทางวิชาชีพครูอย่างไร

(มีพฤติกรรมบ่งชี้อย่างไร)

2.8 ท่านคิดว่า “ภาวะครูผู้นำ” ควรมีลักษณะใดเพิ่มเติมตามที่กล่าวข้างต้นอย่างไรบ้าง

(มีพฤติกรรมบ่งชี้อย่างไร)



**แบบสอบถามความต้องการและความคาดหวังต่อภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู
ตามบริบทการจัดการศึกษาในประเทศไทย**

เรียน ผู้เชี่ยวชาญ

ข้าพเจ้า นางสาววิชญา ผิวคำ นิสิตระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ

จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูเป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
วิชญา ผิวคำ

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบของภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดจากต่างประเทศ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทของการจัดการศึกษาในประเทศไทย ท่านโปรดพิจารณาองค์ประกอบ โดยใส่ ✓ ตามความคิดเห็นของท่าน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับแก้ไข

ภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพื่อปรับแก้ไขให้เหมาะสมกับบริบทในประเทศไทย
	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	
1) สร้างความเชื่อมั่นในทีมว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน				
2) สร้างให้ทีมเกิดความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม				
3) สร้างวิธีการสื่อสารและการสนทนาในทีมอย่างสร้างสรรค์				
4) มีวิธีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบเพื่อริเริ่มการสอน				

ภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพื่อปรับแก้ไข ให้เหมาะกับบริบทในประเทศไทย
	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	
5) มีวิธีการกระตุ้นให้กลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็นและเหตุผล				
6) ใช้กลยุทธ์ส่งเสริมและเสริมแรงให้ทีมเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง				
7) มั่นใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และมุมมองใหม่ๆ ทางการศึกษา เพื่อนำไปปฏิบัติในชั้นเรียน				
8) เชื่อมมั่นประสบการณ์ของตนเองและทีมว่าสามารถพัฒนาได้				
9) มีความกล้าเพื่อที่จะเรียนรู้ริเริ่มและเป็นแบบอย่างทางการสอน				
10) ทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน				
11) สร้างเครือข่ายกับบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน				
12) ปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและคาดการณ์อนาคต				
13) มีวิธีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง				
14) ใช้ภาวะผู้นำผลักดันการเปลี่ยนแปลงการสอนและการพัฒนาวิชาชีพ				

ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับแก้ไข

.....

.....

.....

.....

.....

.....



แบบประเมินการมีภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู

เรียน นิสิตปฏิบัติงานวิชาชีพครู

ข้าพเจ้า นายสาววิชญา ผิวคำ นิสิตระดับปริญญาตรี สาขาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ

การเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้มีความจำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมิน ข้อมูลของท่านที่กรุณาตอบอย่างตั้งใจก็เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูเป็นอย่างยิ่ง **ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลจะไม่มีผลกระทบใดๆ เป็นรายบุคคล** ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์พิจารณาแต่ละข้อคำถามอย่างละเอียด ให้ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง ณ ปัจจุบัน และโปรดตอบทุกข้อคำถาม

การดำเนินการเก็บข้อมูลมีความจำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 2 ครั้ง ดังนั้นจึงขอความกรุณาระบุชื่อและนามสกุล เพื่อให้เห็นพัฒนาการตลอดช่วงระยะเวลาของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาในการตอบแบบประเมินฉบับนี้ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ
วิชญา ผิวคำ

คำชี้แจง

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจะมีทั้งหมดจำนวน 2 ครั้ง เพื่อศึกษาพัฒนาการตลอดช่วงระยะเวลาของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ดังนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามจำเป็นต้องระบุ ชื่อ นามสกุล นักศึกษา เพื่อใช้ในการเชื่อมโยงในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. แบบประเมินฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
 - ตอนที่ 2 การมีภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู

แบบประเมินการมีภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครู

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

กรณีประเมินตนเอง

ชื่อผู้ประเมิน.....

ระดับชั้นที่สอน..... โรงเรียน.....

กรณีประเมินเพื่อนร่วมงาน / นักศึกษาครู

ชื่อผู้ถูกประเมิน.....

ระดับชั้นที่สอน..... โรงเรียน.....

ตอนที่ 2 การมีภาวะครูผู้นำ

คำชี้แจง โปรดตอบแบบวัดทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล โดยเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด ซึ่งมีความหมายดังนี้

คะแนน	ความหมาย	เกณฑ์การปฏิบัติ
1	มีพฤติกรรมนั้นน้อยที่สุด	การปฏิบัติน้อยที่สุด หรือไม่เคยปฏิบัติเลย (น้อยกว่า 20% ของเวลาหรือโอกาสที่มี)
2	มีพฤติกรรมนั้นน้อย	การปฏิบัตินานๆ ครั้ง หรือปฏิบัติบางครั้ง (ระหว่าง 20% ถึง 40% ของเวลาหรือโอกาสที่มี)
3	มีพฤติกรรมนั้นปานกลาง	การปฏิบัติครึ่งหนึ่งของเวลาทั้งหมด หรือปฏิบัติปานกลาง (ระหว่าง 41% ถึง 60% ของเวลาหรือโอกาสที่มี)
4	มีพฤติกรรมนั้นมาก	การปฏิบัติเกือบเป็นประจำ หรือปฏิบัติบ่อยมาก (ระหว่าง 61% ถึง 80% ของเวลาหรือโอกาสที่มี)
5	มีพฤติกรรมนั้นมากที่สุด	การปฏิบัติเป็นประจำ หรือปฏิบัติบ่อยที่สุด (มากกว่า 81% ของเวลาหรือโอกาสที่มี)

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล						
1.1 การร่วมมือ						
ข้อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ				
1.1.1	วิเคราะห์และอภิปรายผลการประเมินกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเอง	1	2	3	4	5
✘ โปรดอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติ						
1.1.2	ร่วมมือ สนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	1	2	3	4	5
✘ โปรดอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติ						

ชื่อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ				
1.1.3	สร้างความสัมพันธ์และแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองและเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	1	2	3	4	5
<p>๒ โปรดอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติ</p>						
1.1.4	สร้างเครือข่ายความร่วมมือและความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	1	2	3	4	5
<p>๒ โปรดอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติ</p>						

1.2 การพัฒนาตนเอง						
ข้อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ				
1.2.1	คิดแก้ปัญหาเมื่อเผชิญหน้ากับอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณความเป็นครู	1	2	3	4	5
✍️ โปรดอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติ						
1.2.2	เสียสละประโยชน์และทุ่มเทกำลังของตนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	2	3	4	5
✍️ โปรดอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติ						

ชื่อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ				
1.2.3	ศึกษาหาความรู้ให้เข้าใจกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ทั้งในปัจจุบันแนวโน้มในอนาคตเพื่อใช้เป็นเหตุผลประกอบการตัดสินใจพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	1	2	3	4	5
✍️ โปรดอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติ						
1.2.4	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในชั้นเรียน	1	2	3	4	5
✍️ โปรดอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติ						

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
1.2.5	เป็นแบบอย่างทางการจัดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เพื่อนร่วมงานได้					
✎ โปรดอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติ						
2. ด้านทักษะ						
2.1 การสื่อสาร						
2.1.1	แนะนำ มีปฏิสัมพันธ์ และปฏิบัติต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานด้วยความใส่ใจในความหลากหลายบริบทหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน					
✎ โปรดอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติ						

ชื่อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ				
2.1.2	ชื่นชมและยอมรับผลการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	5
<p>✎ โปรดอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติ</p>						
2.1.3	เลือกช่องทางการสื่อสาร เข้าถึง และใช้ประโยชน์จากสื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้	1	2	3	4	5
<p>✎ โปรดอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติ</p>						

ชื่อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ				
2.1.4	เชิญชวนผู้ปกครองและชุมชนร่วมมือเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ผู้เรียน	1	2	3	4	5
<p>๒ โปรดอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติ</p>						
2.1.5	ตรวจสอบ ย้อนคิด และรับฟังข้อมูลย้อนกลับและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาใช้ทบทวนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	1	2	3	4	5
<p>๒ โปรดอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติ</p>						

2.2 การปฏิบัติการสอน						
ข้อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ				
2.2.1	ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีระบบ ตั้งเป้าหมาย และวางแผนเพื่อพัฒนาตนเอง	1	2	3	4	5
✘ โปรดอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติ						
2.2.2	ออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีความหมายต่อผู้เรียนสอดคล้องความเป็นจริงเกี่ยวกับชุมชนและนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริง	1	2	3	4	5
✘ โปรดอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติ						

ชื่อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ				
2.2.3	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ โดยใช้บริบทเป็นฐานที่แตกต่างจากเดิมด้วยตนเอง	1	2	3	4	5
<p>๒ โปรดอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติ</p>						
2.2.4	สร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียน	1	2	3	4	5
<p>๒ โปรดอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติ</p>						

แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการมีภาวะครูผู้นำ สำหรับอาจารย์นิเทศก์

แบบสังเกตฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือบนที่กพฤติกรรมของนักศึกษาครูในการเข้าร่วมกระบวนการเสริมสร้างฯ และสังเกตการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ตามประเด็นต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาครู

ชื่อผู้ถูกประเมิน.....
ระดับชั้นที่สอน..... โรงเรียน.....

ประเด็นการสังเกตพฤติกรรมกรรมการมีภาวะครูผู้นำ

1. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1 การร่วมมือ ได้แก่

- 1) วิเคราะห์และอภิปรายผลการประเมินกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเอง
- 2) ร่วมมือ สนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 3) สร้างความสัมพันธ์และแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองและเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
- 4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือและความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

1.2 การพัฒนาตนเอง ได้แก่

- 1) คิดแก้ปัญหาเมื่อเผชิญหน้ากับอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณความเป็นครู
- 2) เสียสละประโยชน์และทุ่มเทกำลังของตนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 3) ศึกษาหาความรู้ให้เข้าใจกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ทั้งในปัจจุบันแนวโน้มในอนาคตเพื่อใช้เป็นเหตุผลประกอบการตัดสินใจพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในชั้นเรียน
- 5) เป็นแบบอย่างทางการจัดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียนให้เพื่อนร่วมงานได้

2. ด้านทักษะ ได้แก่

2.1 การสื่อสาร ได้แก่

- 1) แนะนำ มีปฏิสัมพันธ์ และปฏิบัติต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานด้วยความใส่ใจในความหลากหลายบริบทหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน
- 2) ชื่นชมและยอมรับผลการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนร่วมงาน
- 3) เลือกช่องทางการสื่อสาร เข้าถึง และใช้ประโยชน์จากสื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้
- 4) เชิญชวนผู้ปกครองและชุมชนร่วมมือเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ผู้เรียน
- 5) ตรวจสอบ ย้อนคิด และรับฟังข้อมูลย้อนกลับและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาใช้ทบทวนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.2 การปฏิบัติการสอน ได้แก่

- 1) ออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างมีระบบ ตั้งเป้าหมาย และวางแผนเพื่อพัฒนาตนเอง
 - 2) ออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีความหมายต่อผู้เรียนสอดคล้องความเป็นจริงเกี่ยวกับชุมชนและนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริง
 - 3) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ โดยใช้บริบทเป็นฐานที่แตกต่างจากเดิมด้วยตนเอง
 - 4) สร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียน
-

แบบบันทึกการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาปฏิบัติการวิชาชีพครู

แบบบันทึกการเรียนรู้ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ สำหรับ **นักศึกษาครู** บันทึกการเรียนรู้ในแต่ละครั้งของการนิเทศฯ

บันทึกตามประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) นักศึกษาได้เรียนรู้อะไรบ้าง จากการเข้าร่วมสัมมนาระหว่างปฏิบัติงานวิชาชีพครู และการได้รับการนิเทศรายบุคคลจากอาจารย์นิเทศก์
- 2) อะไรเป็นแนวทางที่ปฏิบัติได้ผลและไม่ได้ผล และมีทิศทางหรือแนวทางดำเนินการต่ออย่างไรให้ถึงเป้าหมาย

แนวทางการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม

ประเด็นสัมภาษณ์ สำหรับครูที่เลี้ยง

คำถาม ในระหว่างการปฏิบัติการวิชาชีพครูของนักศึกษา ท่านเห็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่อไปนี้ของนักศึกษาหรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบายเหตุการณ์ที่นักศึกษาแสดงถึงการปฏิบัติ

1. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1 การร่วมมือ ได้แก่

- 1) วิเคราะห์และอภิปรายผลการประเมินกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเอง
- 2) ร่วมมือ สนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 3) สร้างความสัมพันธ์และแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองและเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
- 4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือและความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

1.2 การพัฒนาตนเอง ได้แก่

- 1) คิดแก้ปัญหาเมื่อเผชิญหน้ากับอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณความเป็นครู
- 2) เสียสละประโยชน์และทุ่มเทกำลังของตนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 3) ศึกษาหาความรู้ให้เข้าใจกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ทั้งในปัจจุบันแนวโน้มในอนาคตเพื่อใช้เป็นเหตุผลประกอบการตัดสินใจพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในชั้นเรียน
- 5) เป็นแบบอย่างทางการจัดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียนให้เพื่อนร่วมงานได้

2. ด้านทักษะ ได้แก่

2.1 การสื่อสาร ได้แก่

- 1) แนะนำ มีปฏิสัมพันธ์ และปฏิบัติต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานด้วยความใส่ใจในความหลากหลายบริบทหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน
- 2) ชื่นชมและยอมรับผลการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนร่วมงาน
- 3) เลือกช่องทางการสื่อสาร เข้าถึง และใช้ประโยชน์จากสื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้
- 4) เชิญชวนผู้ปกครองและชุมชนร่วมมือเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ผู้เรียน
- 5) ตรวจสอบ ย้อนคิด และรับฟังข้อมูลย้อนกลับและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาใช้ทบทวนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.2 การปฏิบัติการสอน ได้แก่

- 1) ออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างมีระบบ ตั้งเป้าหมาย และวางแผนเพื่อพัฒนาตนเอง
- 2) ออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีความหมายต่อผู้เรียนสอดคล้องความเป็นจริงเกี่ยวกับชุมชนและนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริง
- 3) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ โดยใช้บริบทเป็นฐานที่แตกต่างจากเดิมด้วยตนเอง
- 4) สร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียน

ประเด็นสนทนากลุ่ม สำหรับนักเรียน

- 1) นักศึกษามีวิธีการสอนที่แตกต่างไปจากการสอนเดิมหรือไม่ อย่างไร
 - 2) นักศึกษามีสื่อการสอนหรือวิธีการสอนที่หลากหลายหรือไม่ อย่างไร
 - 3) นักศึกษาคูให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนหรือไม่ อย่างไร
-

ภาคผนวก ค

จดหมายขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย และขอเก็บข้อมูลวิจัย

ที่ ศบ๐๕๑๒.๖(๒๗๑๕)/พิเศษ



ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๖

๒ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้มีสิทธิเข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาเครื่องมือการทำวิจัย

เรียน ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ไพฑูริย์ สินลารัตน์

ด้วยนางสาววิชญา มิวคำ นิสิตระดับคุุขุภับันทิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การส่งเสริมกระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดว่าสืบทอดแบบร่วมมือ" โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ จิตระดับ เป็นอาจารย์ปรึกษา ทั้งนี้มีสิทธิจำเป็นต้องข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ให้เป็นไปอย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้นางสาววิชญา มิวคำ เข้าสัมภาษณ์ท่านในวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๐๐-๑๕.๐๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรกี จุใจปการ)
หัวหน้าภาควิชาหลักสูตรและการสอน

ภาควิชาหลักสูตรและการสอน โทร. ๐๒-๒๑๘-๒๕๖๕-๔๗ ต่อ ๘๓๔๐ โทรสาร. ๐๒-๒๑๘๖๕๖๓

ที่ ศธ๐๕๑๒.๖(๒๕๕๕)/พิเศษ



ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ๑๐๑๓๐

๒ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง ความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการพัฒนาเครื่องมือกรทำวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์

ด้วยนางสาววิชา ผิวคำ นิสิตระดับคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวทางการสืบสอบแบบร่วมมือ" โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ จิตระดับ เป็นอาจารย์ปรึกษา ทั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องนำข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ให้เป็นไปอย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้นางสาววิชา ผิวคำ เข้าสัมภาษณ์ท่านในวันศุกร์ที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๕ เวลา ๐๙.๐๐-๑๐.๓๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรณี รุเ็จการ)
หัวหน้าภาควิชาหลักสูตรและการสอน

ภาควิชาหลักสูตรและการสอน โทร. ๐๒-๒๑๘-๒๕๖๕-๔๗ ต่อ ๘๑๕๐ โทรสาร. ๐๒-๒๑๘๒๕๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร.82565-97 ต่อ 6732

ที่ ศร 0512.6(2791.10)/60- 0151 วันที่ มกราคม 2560

เรื่อง ขยเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ

ด้วย นางสาววิชา สิวคำ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอนแบบร่วมมือ" โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ จิตระดับ และ รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ม้าคนอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้สัณัฐวิทย์จะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

Gan M.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยศวรี สายฟ้า)

รองคณบดี

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาววิชญา ผิวคำ เกิดวันอังคารที่ 19 กุมภาพันธ์ 2528 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา (เกียรตินิยมอันดับ 1) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อปีการศึกษา 2550 และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เมื่อปี 2551 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2553 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาหลักสูตรการสอน และเทคโนโลยีการเรียนรู้ แขนงวิชาประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อปีการศึกษา 2561 ได้เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2556 และปัจจุบันเป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชาประถมศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอน และการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

