



คู่มือ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของครูและบุคลากรทางการศึกษา
เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน
โรงเรียนบ้านแสนสุข



นายจักรพันธ์ นาทองไชย
ผู้อำนวยการสถานศึกษา



โรงเรียนบ้านแสนสุข

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2



คำนำ

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข นี้ เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข

คู่มือนี้พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ได้แก่ หลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ องค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ หลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา การประเมิน และเงื่อนไขความสำเร็จ และส่วนที่ 3 คือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ทั้งนี้ได้อธิบายรายละเอียดของคู่มือในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือนี้จะเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข ได้เป็นอย่างดี

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุขทุกท่าน ขอขอบพระคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้ เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จักรพันธ์ นาทองไชย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ.....	1
หลักการและความสำคัญ.....	2
วัตถุประสงค์.....	2
เนื้อหาสาระ.....	3
กิจกรรม.....	5
การวัดและประเมินผล.....	6
ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบ.....	8
หลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์.....	8
เนื้อหาของรูปแบบ.....	8
กระบวนการพัฒนา.....	9
การประเมิน.....	15
เงื่อนไขความสำเร็จ.....	16
ส่วนที่ 3 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับ คุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข.....	19
ด้านวิสัยทัศน์.....	19
ด้านการคิดสร้างสรรค์.....	24
ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม.....	29
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม.....	36
บรรณานุกรม.....	41

ส่วนที่ 1

บทนำ

ในโลกปัจจุบันที่มีสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ทำให้ส่งผลกระทบต่อองค์การและพลเมือง โลกหลายด้าน ได้แก่ การเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลก ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การปรวนแปรของ สภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติทางธรรมชาติของ โลกมีแนวโน้มเกิดความรุนแรงมากขึ้นทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว และผลกระทบอื่น ๆ อีก มากมาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ด้านการศึกษาก็มีความจำเป็นที่ต้องมีการปรับตัวให้มีความเหมาะสมต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนไป แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2579) จึงมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาการศึกษาในมิติต่าง ๆ ทั้งในมิติด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน (SWOT) ที่เกี่ยวข้องกับการทรงศึกษาธิการทั้งหมด ได้แก่ การก้าวกระโดดของเทคโนโลยีไปสู่สังคมดิจิทัล การประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา และการศึกษาเพื่อการทำงานและสร้างงานได้ ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดนวัตกรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในการดำเนินการภารกิจหลัก ตามยุทธศาสตร์ชาติ ร่างแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2566-2580) ฉบับปรับปรุง โดยเป็นหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อน ประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ในแผนย่อยที่ 3.3 การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) โดยเฉพาะหมวด หมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูจะต้องมี เพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเอง เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีกรอบการทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ นำเปลี่ยนเป็นการกระทำ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรที่จะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา (คง เจริญ, 2019)

การพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษา เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนานวัตกรรมหรือนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้มีการสร้างพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดองค์การนวัตกรรมการศึกษา ก็คือ ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงครูและบุคลากรที่สามารถใช้นวัตกรรมในการนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยจำเป็นต้องมีทักษะการคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ ปลูกฝังทักษะการคิดลักษณะนี้ให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาเนื่องจากในการบริหารการศึกษานั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากครูและบุคลากรการศึกษา เพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ด้วยกระบวนการจัดการความรู้ ก็จะทำให้สถานศึกษาเป็น “องค์การแห่งนวัตกรรม” (Innovative organization)

โรงเรียนบ้านแสนสุข จึงมีการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ ผู้นำของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ซึ่งมีมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งมี การใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อให้ได้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำ ให้ครูและบุคลากรเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก สู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

หลักการและความสำคัญ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท แสดงให้เห็นถึงการสร้างบทบาทการเป็นผู้นำการสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้น หรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต และส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ

เนื้อหา

เนื้อหาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

1. ด้านวิสัยทัศน์

เนื้อหาในส่วนนี้มุ่งพัฒนาผู้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความสามารถในการคาดการณ์อนาคตหรือการวางแผนระยะยาวให้กับองค์กร มีความสามารถวิเคราะห์ความน่าจะเป็นในอนาคต เพื่อที่จะนำไปสู่การตั้งเป้าหมาย และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร เนื้อหาประกอบด้วยการสร้าง วิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการในอนาคตที่จะเกิดขึ้น โดยการระดมความคิดจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร แล้วสังเคราะห์ ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์สำหรับการพัฒนา มีการจัดทำแผนงานหรือโครงการและให้การดำเนินงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะชัดเจน ท้าทาย และมุ่งสู่ออนาคต

1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะสื่อสารให้บุคลากร ทั้งภายในและภายนอกองค์กรทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันในวิสัยทัศน์ เกิดการยอมรับและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การประชุม การพิมพ์เผยแพร่ การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน และสามารถปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การจัดทำแผนงานหรือโครงการที่มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ และมีการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการคิดสร้างสรรค์

เนื้อหาในส่วนนี้ มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ความสามารถในการคิดให้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม มีความคิดที่หลากหลายมิติหลายทิศทาง สามารถคิดได้กว้างไกลไร้กรอบ และไร้ขอบเขตรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม การสร้าง แรงจูงใจ ความสามารถในการแก้ปัญหาและความคิดยืดหยุ่น

2.1 ความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างกันจากเดิมที่มีอยู่โดยปกติและไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

2.2 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการกระตุ้นหรือผลักดัน โน้มน้าว ชักจูงให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และพอใจที่จะทำงาน โดยไม่มีการบังคับ มีอิสระในการทำงานในการตัดสินใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุถึง เป้าหมายที่วางไว้

2.3 ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งหาวิธีการในการแก้ปัญหา รวมถึงการพัฒนา สภาวะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยการคิดอย่างวิจารณ์ญาณ การคิดอย่างสร้างสรรค์ ไม่ตัดสินใจว่าความคิด ใครถูกหรือผิด แต่เลือกใช้วิธีการ ที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา วางแผนแก้ปัญหาและนำไปแก้ไข โดยเชื่อมั่นในตนเองและเชื่อมั่นในทีมงานของตนเอง

2.4 ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับตัว ตามสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

เนื้อหาในส่วนนี้มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงาน และการสร้าง ทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วมกัน การสร้างความไว้วางใจ การติดต่อสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการทำงาน

3.1 มีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการทำให้ สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายโดยทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3.2 การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กรหรือเชื่อมั่นในผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อ สถานการณ์ที่มากระทบได้ดี มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน และกำหนด บทบาท หน้าที่ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน มากขึ้น

3.3 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการติดต่อสื่อสารประสานงาน ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดแนวทาง ปฏิบัติของ การทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ มีการให้ ข้อเสนอแนะที่ดี ในระหว่างการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

เนื้อหาในส่วนนี้ มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ใช้ความสามารถของตนเอง ในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองต่อความต้องการของตนเอง สร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมให้เห็นความสำคัญ และคุณค่าต่อการ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม เนื้อหา ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากร การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

4.1 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดอย่างเป็นระบบ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยง ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้มีความชำนาญในการพัฒนานวัตกรรม และการทำงานในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการมุ่งเน้นการกระตุ้น เร่งเร้า และจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเอง และองค์การในการลงมือปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันต่อความรู้ใหม่ สามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนในองค์การ

4.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการแสดงศักยภาพของตนเองเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี รวมไปถึงการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เข้าใจวิธีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีเครือข่ายคอมพิวเตอร์มาใช้ในสถานศึกษา มีการวัดและประเมินผลด้านการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

กิจกรรม

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเด็นที่ต้องการพัฒนา และบริบทของการทำงานในแต่ละหน่วยงาน สำหรับการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข มีวิธีการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยอาศัยแนวคิดการเรียนรู้ แบบ 70 : 20 : 10 ร่วมกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learn by Experience) 70% ประกอบด้วย การฝึกปฏิบัติงานจริง ร่วมกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนา
2. การเรียนรู้จากผู้อื่น (Learn by Others) 20% ประกอบด้วย การศึกษาดูงานและการเป็นที่เลื่อมล้ร่วมกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนา

3. การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร (Learn by Courses) 10% ประกอบด้วย การฝึกอบรมและการศึกษาด้วยตนเอง ร่วมกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนา

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 1 การฝึกอบรม (Training) ร่วมกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนา	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมการบรรยายความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา 2. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาดูเห็นถึงวิธีการในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม
ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน (Site Visit) ร่วมกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนา	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษากรณีตัวอย่าง ครูที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสารหรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงานหรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์
ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติงานจริง (Intern Training) ร่วมกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนา	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสอนงานหรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ 2. กิจกรรมมอบหมายงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง 3. กิจกรรมการนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้ มากหรือสรุปผลการฝึกปฏิบัติ

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่
 - 1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง
 - 1.2 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาก่อนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ

2.1 มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด

2.2 ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน และหลังการพัฒนา

2.3 มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 (80คะแนน) แบ่งเป็น

2.3.1 ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน

2.3.2 ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน

2.3.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

ส่วนที่ 2

องค์ประกอบของรูปแบบ

หลักการและวัตถุประสงค์

1.1 หลักการ

การพัฒนาารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข มีหลักการ ดังนี้

1.1.1 การพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข มุ่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

1.1.2 การพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข มีวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข

เนื้อหาของรูปแบบของรูปแบบ

การพัฒนาารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข มีเนื้อหาประกอบด้วย 4 หน่วยการพัฒนา ดังนี้

ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์

1.1 จัดทำแผนการประชุมและเวทีมีส่วนร่วมสำหรับครู ผู้ปกครอง และผู้บริหาร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

1.2 ระบุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน

1.3 ศึกษาวิเคราะห์ผลสอบระดับชาติ (NT, O-NET) และผลสัมฤทธิ์ในห้องเรียนของผู้เรียน

1.4 ศึกษาตัวอย่างวิสัยทัศน์โรงเรียนที่เป็น Best Practice จากโรงเรียนต้นแบบเพื่อเป็นแนวทาง

1.5 ร่วมกันร่างและปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของผู้เรียน

1.6 ติดตามและประเมินการนำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

ด้าน 2 ความคิดสร้างสรรค์

2.1 วิเคราะห์ผลการเรียนและพฤติกรรมของผู้เรียนเพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อน

2.2 กำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนและทักษะที่ต้องการพัฒนา

2.3 ศึกษาวิธีการเรียนรู้เชิงรุกและโครงการที่มีประสิทธิภาพจากโรงเรียนต้นแบบ

2.4 ศึกษาตัวชี้วัดความสามารถและคุณลักษณะผู้เรียนตามมาตรฐาน

2.5 ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนเชิงรุกและโครงการให้เหมาะสมกับบริบทผู้เรียน

2.6 จัดชุมชนครูผู้สอน (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับวิธีสอนตามผลลัพธ์

2.7 ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้หลากหลายในการสอน

ด้านที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

3.1 วางแผนและจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารหลักสูตรให้แก่ครู และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรได้อย่างมีคุณภาพ

3.2 ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับการพิจารณานโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารหลักสูตรมีความถูกต้องและสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง

3.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพสังคม วัฒนธรรม และบริบทของท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับความสนใจ ความถนัด และศักยภาพของผู้เรียนเป็นหลัก

ด้านที่ 4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

4.1 จัดประชุมวางแผนร่วมระหว่างผู้ในเทศ ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมายการวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างรอบด้าน

4.2 ระบุวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนทั้งด้านความรู้ คุณธรรม จิตใจ และร่างกาย

4.3 ศึกษาวิธีการวัดและประเมินผลที่ถูกต้องตามมาตรฐาน และตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

4.4 ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนอื่นหรือ Best Practice ในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

4.5 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างมีคุณภาพ ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

4.6 จัดระบบนิเทศและติดตามผลแบบมีส่วนร่วมระหว่างครูและผู้บริหาร

4.7 สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการสร้างเครื่องมือและรายงานผลการประเมิน

4.8 ปรับกิจกรรมการเรียนการสอนตามผลประเมิน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนในทุกด้าน

กระบวนการพัฒนา

การนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนการนำไปใช้ ประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมการ ขั้นตอนดำเนินการตามรูปแบบ ขั้นตอนประเมินผล และขั้นปรับปรุงพัฒนา โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. ขั้นตอนเตรียมการ

1.1 ประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจ ความสำคัญ ประโยชน์และความจำเป็นที่นำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข มาใช้

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข ให้สอดคล้องกับรูปแบบ

1.3 คณะกรรมการนิเทศรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข จัดเตรียมการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ขั้นตอนดำเนินการตามรูปแบบ

โดยใช้หลักการพัฒนา 70: 20: 10 จำนวน 120 ชั่วโมง ประกอบด้วย

2.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ 10 จำนวน 12 ชั่วโมง) ด้วยการวินิจฉัยความต้องการ การตั้งเป้าหมายในสิ่งที่จะศึกษาเรียนรู้ มีการวางแผนการเรียนรู้ แสวงหาแหล่งความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เลือกรูปแบบการเรียนรู้ และมีการประเมินผลการเรียนรู้

2.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (จำนวน 18 ชั่วโมง) เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจ ความสำคัญ ประโยชน์และความจำเป็นที่นำเอารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย เรื่อง การประชุมเชิงปฏิบัติการจุดมุ่งหมาย บุคลากรและวิทยาการ การเตรียมการทางด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูล เอกสาร คู่มือการปฏิบัติ การปฏิบัติ ผลงาน และ การประเมินผล

2.3 การศึกษาดูงาน (จำนวน 6 ชั่วโมง) (ข้อ 2.2 รวมกับข้อ 2.3 ร้อยละ 20 รวม 24 ชั่วโมง) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือเผยแพร่องค์ความรู้เพื่อพัฒนาต่อยอด เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือเผยแพร่องค์ความรู้ เพื่อพัฒนาต่อยอด โดยคัดเลือกโรงเรียนที่มีคุณสมบัติมีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานในภาพรวมสูงกว่าระดับประเทศ 3 ปีต่อเนื่องกัน โดยการเลือกแบบเจาะจง

2.4 การปฏิบัติงาน (ร้อยละ 70 จำนวน 84 ชั่วโมง) ประกอบด้วย การวางแผน การพัฒนาการปฏิบัติงาน การนิเทศติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.4.1 เรียนรู้ตามสภาพจริง โดยผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาฝึกปฏิบัติการในสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่

2.4.2 หลังสิ้นสุดการฝึกปฏิบัติ ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกันสะท้อนผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข

2.4.3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ได้ชิ้นงาน แนวปฏิบัติหรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ที่เกิดจากการหลอมรวมประสบการณ์ในการฝึกปฏิบัติของผู้ที่เข้ารับการพัฒนาศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข

2.4 ใช้กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

PLC มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้าที่สำคัญ คือ ความสำเร็จของการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญจากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกา ดำเนินการในรูปแบบ PLC พบว่า เกิดผลดีทั้งวิชาชีพครูและผู้เรียนที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การรวมตัวร่วมใจร่วมพลังร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหาร ครู นักการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อย่างร่วมมือร่วมพลังกันเรียนรู้สู่การพัฒนาการปฏิบัติงานจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์คุณค่าเป้าหมายและภารกิจร่วมกันโดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของ

สมาชิกในชุมชน เพื่อให้นักเรียนแต่ละคนและทุก ๆ คนเจริญก้าวหน้าอย่างเต็มศักยภาพตรงตามความสนใจ และครบมาตรฐานหลักสูตร รวมทั้งครูและผู้บริหารทุกคนในสถานศึกษาได้เพิ่มความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพไปพร้อม ๆ กัน

ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัวกันของครูในลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสืบค้นร่วมกัน โดยร่วมกัน ปรับเปลี่ยนทิศทาง และการลงมือกระทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการเรียนรู้ที่เกิดจากภายใน คือ ครูร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติการเรียนรู้เป็นการกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงการสร้างสรรค์งานของครูเพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันความรู้ผ่านการร่วมมือรวมพลังกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา (School Level) ระดับเครือข่าย (Network Level) และระดับชาติระดับชาติ (The National Level) มีหัวใจสำคัญ คือ นำการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผล ต่อความเป็น PLC

องค์ประกอบของ PLC ในบริบทสถานศึกษา กล่าวคือ เอกลักษณะสำคัญของความเป็น PLC แสดงให้เห็นว่าความเป็น PLC จะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของ PLC ด้วยกลยุทธ์การสร้างร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกัน ด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตร แสดงถึงการรวมพลังของครูและนักการศึกษา ที่เป็นผู้เข้าร่วมกัน ทำงานร่วมกัน แบบทีมร่วมแรงร่วมใจ มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม ที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหารนักการศึกษาภายใน PLC ที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

2.5 ปัญญาประดิษฐ์ (AI)

ปัญญาประดิษฐ์เป็นเทคโนโลยีที่ถูกพัฒนาให้มีความสามารถในการทำงานที่เลียนแบบสมองของมนุษย์ ซึ่งสามารถแบ่งความสามารถออกเป็น 3 กลุ่มหลัก คือ การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา และการปฏิบัติงานและความปฏิสัมพันธ์ ความสามารถเหล่านี้ทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ ส่งผลให้ปัญญาประดิษฐ์กลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่เปลี่ยนโฉมหน้าหลากหลาย รวมถึงในด้านการศึกษาที่สนับสนุนการเรียนรู้แบบส่วนบุคคลและช่วยลดภาระงานธุรการ ด้วยความสามารถที่หลากหลายนี้ ปัญญาประดิษฐ์จึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาและขับเคลื่อนสังคมเศรษฐกิจในยุคดิจิทัล ช่วยให้มนุษย์สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และยกระดับคุณภาพชีวิตในหลากหลายมิติ ผู้วิจัยจึงได้นำเอาความสามารถของปัญญาประดิษฐ์นี้ไปเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร

ปัญญาประดิษฐ์ทางการศึกษาสามารถจำแนกได้ 3 ประเภทหลัก ได้แก่ 1) ปัญญาประดิษฐ์ด้านการบริหารจัดการศึกษาที่ช่วยลดภาระงานธุรการของครู 2) ปัญญาประดิษฐ์สำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนที่ช่วยสร้างและปรับแต่งเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เรียน และ 3) ปัญญาประดิษฐ์สำหรับการเรียนรู้เฉพาะบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยสอนอัจฉริยะ รวมถึงมีการพัฒนาในรูปแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เสมือนจริงและเทคโนโลยีสนับสนุนการศึกษาต่าง ๆ

การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการเรียนการสอน โดยสามารถประยุกต์ใช้ได้หลากหลายด้าน ได้แก่ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ ส่งผลให้การจัดการศึกษามีความยืดหยุ่น ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้น สามารถพัฒนาการเรียนรู้ทั้งด้านสังคมและการรู้คิดของผู้เรียนและครูผู้สอน

แผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศมุ่งเน้นการพัฒนา ใน 3 เป้าประสงค์หลัก คือ การสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยี การขับเคลื่อนการเติบโต ทางเศรษฐกิจ และการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดคือการยกระดับ คุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน ผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในทุกภาคส่วน ทั้งการพัฒนาทักษะแรงงาน การสร้างธุรกิจและนวัตกรรมใหม่ๆ การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการภาครัฐ ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างชาญฉลาด เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจ BCG และการพัฒนาที่ยั่งยืนในยุคดิจิทัล

3. ชั้นประเมินผล

3.1 คณะกรรมการรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน นิเทศ กำกับ และติดตามการ ปฏิบัติงาน

3.2 คณะกรรมการนิเทศรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแบบประเมิน

3.3 คณะกรรมการนิเทศรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข รายงานความก้าวหน้าโดยคณะกรรมการประชุม ร่วมกันทุกสัปดาห์

4. ชั้นปรับปรุงพัฒนา

4.1 คณะกรรมการนิเทศรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข นำผลจากการประเมินผลจากการปฏิบัติงานไป ปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมการปฏิบัติงานและจัดทำเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน

4.2 คณะกรรมการนิเทศรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข สรุปผลการดำเนินการให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องรับทราบต่อไป

4.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านแสนสุข นำผลการประเมินและข้อมูลย้อนกลับ ไปพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

หลักสูตรรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข มีเนื้อหาการพัฒนา จำนวน 4 หน่วยการพัฒนา เวลาที่ใช้ในการพัฒนา 120 ชั่วโมง มีรายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนดำเนินการตามรูปแบบโดยใช้หลักการพัฒนา 70: 20: 10	หน่วยการพัฒนา	จำนวน (ชั่วโมง)
การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ 10) ร่วมกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนา	ศึกษาคู่มือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข 1 ด้านวิสัยทัศน์ 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	12 ชั่วโมง
การประชุมเชิงปฏิบัติการ (ร้อยละ 20) ร่วมกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนา	ศึกษา อภิปรายเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข	18 ชั่วโมง
การศึกษาดูงาน (ร้อยละ 20) ร่วมกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนา	ศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน	6 ชั่วโมง
การปฏิบัติงาน (ร้อยละ 70) ร่วมกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนา	การวางแผน การพัฒนาการปฏิบัติงาน การนิเทศติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน	84 ชั่วโมง

1. กิจกรรมสำหรับวิทยากร

1.1 ชี้นำ

- 1) กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการพัฒนา
- 2) สร้างความตระหนักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับ

คุณภาพผู้เรียน

- 3) ชี้แจง และทำความเข้าใจ เกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา

1.2 ขั้นกิจกรรม

4) วิทยากรบรรยายให้ความรู้ตามเนื้อหาในหน่วยการพัฒนาที่กำหนดไว้ในตารางหลักสูตรการประชุมเชิงปฏิบัติการ

- 5) ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 6) วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันสรุปเนื้อหาจากการทำกิจกรรมในแต่ละด้าน
- 7) วิทยากรอธิบายการปฏิบัติกิจกรรม และให้ที่เข้ารับการพัฒนาดำเนินการและแบ่งกลุ่ม

ตามความสมัครใจ

- 8) ผู้ที่เข้ารับการพัฒนา ระดมความคิด ช่วยกันคิดพร้อมทั้งร่วมกันถอดบทเรียน

1.3 ขั้นสรุป

9) ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาเสนอแนวคิดจากการร่วมกันดำเนินกิจกรรมเป็นกลุ่มโดยแบ่งหน้าที่ในการนำเสนอ

- 10) วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกันสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรม

2. กิจกรรมสำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา

2.1 กิจกรรมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์และกระบวนการพัฒนา

2.2 ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาค้นคว้าตามหัวข้อที่กำหนด ในแต่ละหน่วยการพัฒนา

2.3 ผู้เข้ารับการพัฒนากำหนดสรุปองค์ความรู้ที่ได้ในแบบบันทึก สรุปองค์ความรู้ในแต่ละด้าน

2.4 ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อร่างถอดบทเรียน พร้อมบันทึกในใบกิจกรรมในแต่ละหน่วยการพัฒนา

2.5 การประเมินความรู้ ความเข้าใจหลังการพัฒนา (Posttest) ด้วยแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก

กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การพัฒนาด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข

วันที่	09.00-10.00 น.	10.00 – 11.00 น.	11.00 – 12.00 น.	12.00 – 13.00 น.	13.00 – 14.00 น.	14.00 – 15.00 น.	15.00 – 16.00 น.
1-2	ศึกษาคู่มือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข ทั้ง 4 หน่วยการพัฒนา			พักกลางวัน	ศึกษาคู่มือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข ทั้ง 4 หน่วยการพัฒนา		
3-5	การประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษา อภิปรายเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข				การประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษา อภิปรายเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข		
6	ศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน				ศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน		
7-20	การปฏิบัติงาน การวางแผน การพัฒนา การปฏิบัติงาน การนิเทศติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน				การปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา การปฏิบัติงาน การนิเทศติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน		

การประเมินผล

การประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข เป็นการตรวจสอบกิจกรรมตามรูปแบบ ว่าสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด โดยมีการประเมิน 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ประเมินก่อนการดำเนินการ ขั้นที่ 2 ประเมินระหว่างดำเนินการ และ ขั้นที่ 3 ประเมินหลังดำเนินการ ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ประเมินก่อนการดำเนินการ เป็นการประเมินความพร้อมก่อนการดำเนินงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือคณะกรรมการการนิเทศ ในเรื่องต่อไปนี้

- 1.1 ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงของกิจกรรมมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด
- 1.2 ตรวจสอบเครื่องมือ สื่อ คน และเวลา
- 1.3 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
- 1.4 การสร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติตามรูปแบบ

ขั้นที่ 2 ประเมินระหว่างดำเนินการ เป็นการประเมินขณะปฏิบัติงานตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข โดยกำหนดรายละเอียดในแผนการประเมิน ให้ครอบคลุมสาระสำคัญ ต่อไปนี้

2.1 เรื่องที่ประเมิน

2.1.1 วัตถุประสงค์

2.1.2 เป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2.2 วิธีการประเมิน

2.3 เครื่องมือประเมิน

2.4 ระยะเวลาดำเนินการ

2.5 ผลการประเมิน

ขั้นที่ 3 ประเมินหลังดำเนินการ เป็นการประเมินผลสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข ซึ่งประเมินได้จากสาระสำคัญ ตามวิธีดำเนินการและความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข

เงื่อนไขความสำเร็จ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายและสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนของผู้เรียน
2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ และได้รับการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การบริหารหลักสูตร และการทำงานเป็นทีม
3. ผู้บริหารมีการนิเทศและติดตามการสอน การใช้หลักสูตร และการประเมินผลผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม
4. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ผลผลิต และผลลัพธ์การเรียนรู้ พร้อมมีมาตรฐานและตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่สามารถวัดได้จริง
5. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน หน่วยงานเรียนรู้ และหลักสูตร เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือหลากหลายในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ
7. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการพัฒนาและอบรมด้านบทบาทหน้าที่ มีการประสานความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน
โรงเรียนบ้านแสนสุข



ภาพประกอบที่ 1 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับ
คุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข (ฉบับปรับปรุง)

4. วิธีการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข กำหนดตามหลักการพัฒนา 70: 20:10 ประกอบด้วย 1) ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 2) ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมจากการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ และ 3) ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการอบรม ซึ่งมีวิธีการพัฒนา ดังนี้

- 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ 10)
- 2) การศึกษาดูงาน (ข้อ 2 รวมกับข้อ 3 ร้อยละ 20)
- 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 4) การฝึกปฏิบัติการ (ร้อยละ 70)
- 5) กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) บูรณาการร่วมทุกขั้นตอนของการพัฒนา
- 6) การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) บูรณาการร่วมทุกขั้นตอนของการพัฒนา

5. การวัดและประเมิน

การวัดและประเมินผลตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การประเมินผล ตัวชี้วัดความสำเร็จ วิธีการประเมิน และเครื่องมือที่ใช้

การประเมินผล	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
1. การประเมินผลความรู้ความเข้าใจ	ร้อยละ 80 ของผู้ร่วมพัฒนา หลังการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจ สูงขึ้นก่อนการพัฒนา	ทดสอบ	แบบทดสอบ
2. การประเมินผลพฤติกรรมตามรูปแบบฯ	ร้อยละ 80 ของผู้ร่วมพัฒนา หลังการพัฒนามีพฤติกรรมตามรูปแบบฯ สูงขึ้นก่อนการพัฒนา	-นิเทศ/เสวนา สะท้อนผล -ประเมินตาม รายการ	แบบสอบถาม ระดับพฤติกรรม ตามรูปแบบฯ
3. การประเมินระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา สะท้อนผลการพัฒนา	ร้อยละ 80 ของผู้ร่วมพัฒนา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากขึ้นไป	ประเมินตาม รายการ	แบบสอบถาม ความพึงพอใจ ต่อรูปแบบฯ

ส่วนที่ 3

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านแสนสุข

1. ด้านวิสัยทัศน์ (12 ชั่วโมง)

หลักการและความสำคัญ

วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการคาดการณ์อนาคต หรือ การวางแผนระยะยาวให้กับองค์กร มีความสามารถวิเคราะห์ความน่าจะเป็น ในอนาคต เพื่อที่จะนำไปสู่ การตั้งเป้าหมาย และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นองค์กรจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้น จากปัจจุบันอย่างน่าเชื่อถือ น่าสนใจและมีความเป็นไปได้จริง วิสัยทัศน์เช่นนี้ หากได้รับการเลือกและปฏิบัติ อย่างเหมาะสม จะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์กร

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความรู้ความเข้าใจนิยามเกี่ยวกับการการสร้างวิสัยทัศน์การเผยแพร่ วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเรียนการสอน ตลอดจน กระบวนการเรียนการสอนให้สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

เนื้อหา

เนื้อหาในส่วนนี้มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความสามารถในการคาดการณ์อนาคต หรือการวางแผนระยะยาวให้กับองค์กร มีความสามารถวิเคราะห์ความน่าจะเป็นในอนาคต เพื่อที่จะนำไปสู่ การตั้งเป้าหมาย และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร เนื้อหาประกอบด้วย การสร้าง วิสัยทัศน์ การเผยแพร่ วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1. การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการในอนาคต ที่จะเกิดขึ้นโดยการระดมความคิดจากบุคคลทั้งภายใน และภายนอกองค์กรแล้วสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์สำหรับการพัฒนา มีการจัดทำแผนงานหรือโครงการ และให้การดำเนินงาน สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะ ชัดเจน ทำทาย และมุ่งสู่ออนาคต

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะสื่อสารให้บุคลากรทั้งภายใน และภายนอกองค์กรเกิดความเข้าใจตรงกันในวิสัยทัศน์ เกิดการยอมรับและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ โดยวิธีการต่าง ๆ เช่นการประชุม การพิมพ์เผยแพร่ การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ ในทิศทางเดียวกัน และสามารถปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การจัดทำแผนงานหรือโครงการที่มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ และมีการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กิจกรรม

1. การฝึกอบรม (Training) 3 ชั่วโมง

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลความหมายและความสำคัญของวิสัยทัศน์ โดยมีหัวข้อสำคัญ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมาย และความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ
- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือ ข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา
 - ในกิจกรรมที่ 1.1 กิจกรรมอะไรคือวิสัยทัศน์
 - ในงานที่ 1.1 Module 1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision)

2. การศึกษาดูงาน (Site Visit) 3 ชั่วโมง

- ศึกษาดูงานครูที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ
- กิจกรรมที่เลี้ยงในการสอนงาน หรือให้คำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ เพื่อนำไปใช้ในพัฒนาต่อไป

3. การฝึกปฏิบัติงานจริง (Intern Training) 6 ชั่วโมง

- กิจกรรมมอบหมายงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเองสถานศึกษาของตนเอง
- กิจกรรมการนำเสนอผลงานการเข้ารับการพัฒนาความรู้ การแลกเปลี่ยน และสรุป การเรียนรู้การฝึกปฏิบัติ

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินผลงานจากใบงาน
2. แบบบันทึกการเรียนรู้
3. การสังเกต

ใบกิจกรรมที่ 1.1 กิจกรรมอะไรคือวิสัยทัศน์

1. แบ่งกลุ่ม 3-4 คน
2. ให้สมาชิกในกลุ่มระดมความคิด โดยให้ค้นหาอุปสรรคในการทำงาน ตลอดจนวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กรจากนั้นรวบรวมประเด็นต่าง ๆ
3. สร้างวิสัยทัศน์กลุ่ม
4. นำวิสัยทัศน์ที่ได้ไปออกแบบพัฒนาโดยจัดทำโครงการที่สอดคล้อง 5. นำเสนอกลุ่มละ 5-7 นาที

ใบงานที่ 1.1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision)

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. วิสัยทัศน์ มีความสำคัญอย่างต่อองค์กร และท่านมีแนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กรรับรู้ร่วมกัน และเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีวิธีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ตั้งไว้ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. ยกตัวอย่าง วิสัยทัศน์ ที่ท่านจะนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรของท่าน

.....

.....

.....

.....

แบบบันทึกการเรียนรู้

ชื่อ.....

วันที่.....เรื่อง.....

สิ่งที่ได้เรียนรู้

ข้อสงสัย

ด้านการคิดสร้างสรรค์ (15 ชั่วโมง)

หลักการความสำคัญ

ด้านการคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบหลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยี และสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจ หาข้อมูล สารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด ให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์ พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุน สภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิด แล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิด ในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบท ขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาเกิดความรู้ความเข้าใจและพัฒนาความสามารถความคิดริเริ่ม แก้ปัญหา การสร้างแรงจูงใจ และการคิดยืดหยุ่นในการพัฒนางาน

เนื้อหา

เนื้อหาในส่วนนี้ มุ่งพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ความสามารถในการคิด ให้หลากหลาย และแปลกใหม่จากเดิมมีความคิดที่หลายมิติหลายทิศทาง สามารถคิดได้กว้างไกล ไร้กรอบและ ไร้ขอบเขต รับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม การสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความคิดยืดหยุ่น

1.1 ความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดค้น หรือพัฒนา สิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างกันเดิมที่มีอยู่โดยปกติ และไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

1.2 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระตุ้น หรือ ผลักดันใ้มน้ำใจ ชักจูงให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และพอใจที่จะทำงาน โดยไม่มีการบังคับ มีอิสระในการทำงานในการตัดสินใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้

1.3 ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งหาวิธีการในการแก้ปัญหา รวมถึงการพัฒนาสถานะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยการคิด อย่างวิจารณ์ญาณ การคิดอย่างสร้างสรรค์ ไม่ตัดสินใจว่าความคิดใครถูกหรือผิด แต่เลือกใช้วิธีการที่ดีที่สุด ในการแก้ปัญหา วางแผนแก้ปัญหา และนำไปแก้ไขโดยเชื่อมั่นในตนเอง และเชื่อมั่นในทีมงาน ของตนเอง

1.4 ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับตัว ตามสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม

1. การฝึกอบรม (Training) 3 ชั่วโมง

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ โดยมีหัวข้อสำคัญ ดังนี้
 - 1) ความคิดริเริ่ม 2) การสร้างแรงจูงใจ 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา และ 4) ความคิดยืดหยุ่น
- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ
- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา
 - ในกิจกรรม 2.1 การคิดสร้างสรรค์สู่การสร้างนวัตกรรม
 - ในงานที่ 2.1 การคิดสร้างสรรค์

2. การศึกษาดูงาน (Site Visit) 6 ชั่วโมง

- ศึกษาดูงานครูที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ
- กิจกรรมพี่เลี้ยงในการสอนงาน หรือให้คำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ เพื่อนำไปใช้ในพัฒนาต่อไป

3. การฝึกปฏิบัติงานจริง (Intern Training) 6 ชั่วโมง

- กิจกรรมมอบหมายงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเองสถานศึกษาของตนเอง
- กิจกรรมการนำเสนอผลงานการเข้ารับการพัฒนาความรู้ การแลกเปลี่ยน และสรุปการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินผลงานจากใบงาน
2. แบบบันทึกการเรียนรู้
3. การสังเกต

ใบกิจกรรมที่ 2.1 การคิดสร้างสรรค์สู่การสร้างนวัตกรรม

1. แบ่งกลุ่ม 3-4 คน
2. ให้สมาชิกกลุ่มระดมสมองในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาหน่วยงาน
3. ให้สมาชิกในกลุ่มอภิปรายวิธีการ หรือการบริหารจัดการที่ตนเองสนใจ หลังจากนั้นให้นำความรู้ที่ได้จากการอภิปรายมาสร้างเป็นนวัตกรรมของกลุ่ม
4. นำเสนอกลุ่มละ 5-10 นาที

ใบงานที่ 2.1
การคิดสร้างสรรค์

ข้อ 1 และข้อ 2 การสร้างแรงจูงใจ ข้อ 3 และข้อ 4 ความคิดยืดหยุ่น คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้
ตามความคิดของท่าน

1. ความคิดริเริ่ม หมายถึงอะไร

.....
.....
.....

2. ท่านมีแนวทางในการการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรอย่างไร เพื่อให้บุคลากรสามารถ ทำงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

.....
.....
.....

3. ท่านมีแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างไร เมื่อเจออุปสรรคในการการทำงาน

.....
.....
.....

4. การคิดยืดหยุ่น หมายถึงอะไร และท่านคิดว่าการคิดแบบยืดหยุ่นจะมีประโยชน์อย่างไรต่อองค์กรของท่าน

.....
.....
.....

แบบบันทึกการเรียนรู้

ชื่อ.....
วันที่.....เรื่อง.....

สิ่งที่ได้เรียนรู้

ข้อสงสัย

ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (10 ชั่วโมง)

หลักการและความสำคัญ

การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ หรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงาน และการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดความรู้ความเข้าใจการมีเป้าหมายร่วมกัน การสร้างความไว้วางใจ การติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเรียนการสอน และกระบวนการเรียนการสอนให้สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

เนื้อหา

เนื้อหาในส่วนนี้มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงาน และการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาประกอบด้วย การมีเป้าหมาย ร่วมกัน การสร้างความไว้วางใจ การติดต่อสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการทำงาน

3.1 มีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำให้สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยทุกคนมีส่วนร่วมกำหนด การกิจเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน

3.2 การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำให้บุคลากร ผู้เรียน มีความเชื่อมั่นในองค์กรหรือเชื่อมั่นในผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกันและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานมากขึ้น

3.3 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการติดต่อสื่อสารประสานงาน ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การขับเคลื่อนสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ มีการให้ ข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม

1. การฝึกอบรม (Training) 2 ชั่วโมง

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลความหมาย และความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมโดยมีหัวข้อสำคัญ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกัน 2) การสร้างความไว้วางใจ 3) การติดต่อ สื่อสาร และ 4) การมีส่วนร่วมในการทำงาน

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนากลับมาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือ
 ข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

- ใบกิจกรรมที่ 3.1 รวมพลังสร้างสรรค์ทีม

- ใบกิจกรรมที่ 3.2 “Teamwork”

- ใบงานที่ 3.1 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

2. การศึกษาดูงาน (Site Visit) 3 ชั่วโมง

- ศึกษาดูงานครูที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

- กิจกรรมพี่เลี้ยงในการสอนงาน หรือให้คำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ และผลงาน
 ที่เป็นที่ประจักษ์ เพื่อนำไปใช้ในพัฒนาต่อไป

3. การฝึกปฏิบัติงานจริง (Intern Training) 5 ชั่วโมง

- กิจกรรมมอบหมายงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมา
 เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเองสถานศึกษาของตนเอง

- กิจกรรมการนำเสนอผลงานการเข้ารับการพัฒนาความรู้ การแลกเปลี่ยน และสรุป
 การเรียนรู้การฝึกปฏิบัติ

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินผลงานจากใบงาน

2. แบบบันทึกการเรียนรู้

3. การสังเกต

ใบกิจกรรมที่ 3.1 รวมพลังสร้างสรรค์ทีม

1. แบ่งกลุ่ม 3-4 คน
2. กิจกรรมการเข้าฐาน 3 ฐานกิจกรรม ประกอบด้วย

2.1 ฐานปากกาสามัคคี

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาได้รู้จักสังเกต ใส่ใจคนรอบข้าง เพื่อให้การทำงาน

ได้เกิดประสิทธิภาพ สูงขึ้น

วิธีการ

1. เริ่มต้นโดยผู้จัดกิจกรรม แจกกระดาษชิ้นเล็ก ๆ เท่า ๆ กันให้แต่ละคน
2. ทุกคนเขียนบุคลิก จุดเด่น หรือข้อสังเกตเกี่ยวกับตัวเองลงในกระดาษ
3. ผู้จัดกิจกรรมเดินเก็บกระดาษทุกใบใส่ในแก้ว แล้วเขย่าให้คละกั้น
4. หลังจากนั้นให้คนใดคนหนึ่งหยิบกระดาษขึ้นมาหนึ่งใบ อ่านออกเสียง และ

ช่วยกันทายว่าสิ่งที่เขียนอยู่ในกระดาษหมายถึงใคร วนกันไปเรื่อย ๆ จนครบ หากใครจับได้ของตัวเอง ให้ใส่กระดาษคืน และจับใบใหม่

อุปกรณ์

1. กระดาษ
2. ปากกา
3. แก้ว

การประเมินคะแนน

1 – 2 ครั้ง ได้ 5 คะแนน

3 – 4 ครั้ง ได้ 8 คะแนน

มากกว่า 5 ได้ 10 คะแนน

2.2 ฐานพยาง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาเกิดความสามัคคี รู้จักการอดทน และการเสียสละ

วิธีการ

1. ให้คนยืนหันหน้าเข้าหากัน
2. ยืนนิ้ว ออกมาข้างละ 1 นิ้ว
3. วางเหล็ก หรือ ท่อ PVC ลงไปบนนิ้ว ที่มีเ็นพยางเหล็กหรือท่อได้นานที่สุดเป็นผู้ชนะ

อุปกรณ์

1. ท่อ PVC
2. แท่งเหล็ก

การประเมินคะแนน

1 – 3 วินาที ได้ 5 คะแนน

4 – 6 วินาที ได้ 8 คะแนน

มากกว่า 7 วินาที ได้ 10 คะแนน

2.3 ฐานคอนโด

วัตถุประสงค์

เพื่อผู้เข้าร่วมพัฒนาเกิดความสัมพันธ์ มีสมาธิ และรู้จักการวางแผนร่วมกับผู้อื่น

วิธีการ

1. เตรียมแก้วน้ำพลาสติกหลายๆใบ
2. ผูกเชือกให้มีช่องตรงกลาง
3. เคลื่อนย้ายแก้วน้ำพลาสติกเป็นชั้นๆ และให้สูงที่สุดภายในเวลา 1 นาที

อุปกรณ์

1. แก้วน้ำพลาสติก

2. เชือก

การประเมินคะแนน

10 – 30 เซนติเมตร ได้ 5 คะแนน

31 – 50 เซนติเมตร ได้ 8 คะแนน

มากกว่า 50 เซนติเมตร ได้ 10 คะแนน

ใบกิจกรรมที่ 3.2 “Teamwork”

1. แบ่งกลุ่ม 3-4 คน
2. ให้สมาชิกในกลุ่มระดมความคิดโดยยกปัญหาตัวอย่างการทำงานเป็นทีม จากนั้นวิเคราะห์สภาพปัญหา วิธีการแก้ปัญหาเป็นระบบขั้นตอน
3. นำเสนอกลุ่มละ 5-7 นาที

ใบงานที่ 3.1
ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. ท่านมีแนวทางในการปฏิบัติอย่างไร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดเป้าหมายร่วมกัน และปฏิบัติตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการสร้างความไว้วางใจต่อบุคลากรในองค์กรอย่างไร

.....

.....

.....

3. เมื่อท่านต้องติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในองค์กร หรือภายนอกองค์กร ท่านจะมีแนวทางการปฏิบัติอย่างไร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

.....

.....

.....

4. ท่านจะดำเนินการอย่างไรเพื่อให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้

.....

.....

.....

แบบบันทึกการเรียนรู้

ชื่อ.....
วันที่.....เรื่อง.....

สิ่งที่ได้เรียนรู้

ข้อสงสัย

ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (10 ชั่วโมง)

หลักการและความสำคัญ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การนวัตกรรม โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลายสนองต่อความต้องการของบุคลากรสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมให้เห็นความสำคัญ และคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความรู้ความเข้าใจการพัฒนาบุคลากร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

เนื้อหา

เนื้อหาในโมดูลนี้มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ใช้ความสามารถของการบริหาร และการจัดการเรียนรู้ในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองต่อความต้องการของบุคลากรสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมให้เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อสิ่งที่สร้างการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหา ความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม เนื้อหาประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

4.1 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดอย่างเป็นระบบ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยง ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ มีความชำนาญในการพัฒนานวัตกรรม และการทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมุ่งเน้นการกระตุ้นแรงจูงใจ และจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์กรในการลงมือปฏิบัติให้สำเร็จจลุล่วง โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันต่อความรู้ใหม่ สามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้าง โอกาสใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนในองค์กร

4.3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการแสดงศักยภาพของตนเองเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี รวมไปถึงการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เข้าใจ วิธีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีเครือข่ายคอมพิวเตอร์มาใช้ในสถานศึกษา และมีการวัด และประเมินผลด้านการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

กิจกรรม

1. การฝึกอบรม (Training) 2 ชั่วโมง

- การบรรยายให้ความรู้ สรุปลความหมาย และความสำคัญของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยมีหัวข้อสำคัญ ดังนี้ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ ๆ

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือ ข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

- ในกิจกรรมที่ 4.1 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

- ใงานที่ 4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (Vision)

2. การศึกษาดูงาน (Site Visit) 3 ชั่วโมง

- ศึกษาดูงานครูที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือ โรงเรียนต้นแบบ

- กิจกรรมพี่เลี้ยงในการสอนงาน หรือให้คำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ เพื่อนำไปใช้ในพัฒนาต่อไป

3. การฝึกปฏิบัติงานจริง (Intern Training) 5 ชั่วโมง

- กิจกรรมมอบหมายงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

- กิจกรรมการนำเสนอผลงานการเข้ารับการพัฒนาความรู้ การแลกเปลี่ยน และสรุป การเรียนรู้การฝึกปฏิบัติ

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินผลงานจากใงาน

2. แบบบันทึกการเรียนรู้

3. การสังเกต

ใบกิจกรรมที่ 4.1
การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

1. แบ่งกลุ่ม 3-4 คน
2. ให้สมาชิกในกลุ่มระดมความคิดในหัวข้อการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
3. วิเคราะห์ตัวชี้วัดเรื่อง การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมที่น่าจะส่งผลเชิงบวกต่อองค์กร
4. นำเสนอกลุ่มละ 5-7 นาที

ใบงานที่ 4.1
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างไรเพื่อให้เท่าทันโลกในยุคปัจจุบัน

.....
.....
.....

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึงอะไร ท่านมีแนวทางพัฒนาองค์กรอย่างไรเพื่อให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้

.....
.....
.....

3. เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญอย่างไรต่อองค์กร และท่านมีแนวทางอย่างไรในการปรับใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

.....
.....
.....

4. ท่านคิดว่าการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างไรต่อองค์กร

.....
.....
.....

แบบบันทึกการเรียนรู้

ชื่อ.....
วันที่.....เรื่อง.....

สิ่งที่ได้เรียนรู้

ข้อสงสัย

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *การพัฒนาคุณภาพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ศตวรรษที่ 2*. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กุลขลิ จงเจริญ. (2561). *ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด กรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 11-15*. นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เนาวรัตน์ เขาวานถ. (2562). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. การศึกษาค้นคว้า อิสระ แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญมาก ศิริเนาวกุล. (2556). *การปฏิวัติการศึกษาโลก-โลกาภิวัตน์*. หนังสือพิมพ์เดลินิวส์.
- เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยงยุทธ ไชยชนะ. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. มหาสารคาม: อภิชาติ การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณพ.ศ. 2562 – 2564*. [ออนไลน์]. ได้จาก: <https://www.ksn1.go.th/web2020/?p=12689> [สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2567].
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *ทิศทางแผนพัฒนา เศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564)*, ณ ศูนย์แสดงการประชุมอิมแพ็คเมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2547). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙*. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2559). *การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70 : 20 : 10 Learning Model*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.



คู่มือ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของครูและบุคลากรทางการศึกษา
เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน
โรงเรียนบ้านแสนสุข



โรงเรียนบ้านแสนสุข

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2