

การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

วิทยานิพนธ์
ของ
น้ำฝน ชื่นชม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

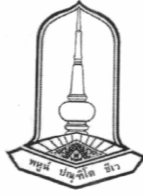
วิทยานิพนธ์
ของ
น้ำฝน ชื่นชม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม





คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวน้ำฝน ชื่นชม
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ผศ.ดร.รัชชัย จิตรนันท)

ประธานกรรมการ

(กรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ)

(อาจารย์ ดร.สุทธิรา ชุมกระโทก)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

(รศ.ดร.พิศมัย ศรีอำไพ)

กรรมการ

(กรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ)

(ผศ.ดร.กชพร นานาผล)

กรรมการ

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(ผศ.ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสร)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(ศ.ดร.ประดิษฐ์ เทอดทูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 20 เดือน 5 พ.ศ. 2560



ประกาศขอบคุณการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก อาจารย์ ดร.สุทธิรา ขุมกระโทก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ ประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย ศรีอำไพ กรรมการสอบและ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กชพร นานาผล ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษางานวิจัยจนสำเร็จลุล่วง จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้ความกรุณา ชี้แนะเรื่องต่างๆ ในระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยมหาสารคามแห่งนี้ ตลอดจนครู และอาจารย์ทุกท่านที่เคยอบรมสั่งสอน ให้ความรู้แก่นักเรียนผู้วิจัยจากวันแรกของการศึกษาเล่าเรียน ในโรงเรียนเป็นต้นมา

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรง ของแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนให้ข้อมูลเชิงลึกในการสัมภาษณ์ประกอบการ กร่างแนวทางการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ขอขอบพระคุณนายวิระเดช เชื้อไชย ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสุริยาอุทัยพิมาย ที่ให้โอกาสสนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดระยะที่ผู้วิจัยมาศึกษาต่อ

ขอขอบพระคุณนางสาวนันท์กา วารินิน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองไผ่ ที่คอยให้แนะนำในการทำวิจัยและการหาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ทุกท่าน ในการเอื้อเฟื้อสละเวลาให้ข้อมูลในการทำวิจัย ครั้งนี้ ขอขอบพระคุณคุณพ่อชูศักดิ์ ชื่นชม คุณแม่นิดน้อย ชื่นชม นางสาวช่อทิพย์ ชื่นชม นางสาวสุธาสินี ผานาค นางสาวศิริภาณี ปราบหลอด และนางสาวปิยรัตน์ ปลั่งกลาง ที่คอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา และเพื่อนนิสิตรุ่น พ.26 ทุกท่าน

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

น้ำฝน ชื่นชม



ชื่อเรื่อง การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
ผู้วิจัย นางสาวน้ำฝน ชื่นชม
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.สุทธิรา ชุมกระโทก
ปริญญา กศ.ม. สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 3) เพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งตามขนาดโรงเรียนและเทคนิคการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 159 คน และ ครู 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modify) แบบสัมภาษณ์ใช้ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การดำเนินการมี 3 ระยะประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. องค์ประกอบของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผล การเรียนรู้



2. สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาพรวมระดับการปฏิบัติในสถานศึกษามีสภาพการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ คือ ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา คือ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.73$) ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.60$) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 3.54$) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.50$)

สภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้คือ ข้อที่มีระดับความต้องการสูงสุด คือ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.69$) รองลงมาคือ ความสามารถ ในการออกแบบ การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.59$) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.57$) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.54$) และข้อที่มีระดับความต้องการน้อยที่สุด คือ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.51$)

3. การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้แก่ 1) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 2) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 3) ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ



TITLE The Development Of The Teacher Competencies In Learning Management In The School Of Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 7

AUTHOR Miss Namfon Chuenchom

ADVISORS Dr. Sutthira Khumkrathok

DEGREE M.Ed. **MAJOR** Educational Administration

UNIVERSITY Maharakham University **DATE** 2017

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study elements and indicators of teacher competencies in learning management who worked in the schools of Nakhon Rachasima Primary Educational Service Area Office 7, 2) to study the current and desirable conditions of teacher competencies in learning management in the schools of Nakhon Rachasima Primary Educational Service Area Office 7, 3) to Develop of The teacher competencies in learning management in the schools of Nakhon Rachasima Primary Educational Service Area Office 7. Sample groups were included school administrators and teachers. Proportional stratified random sampling and simple sampling methods were used. The subjects were 159 administrators and 331 teachers. Data collection tool was questionnaire on current conditions and desirable conditions by respondents in the schools of Nakhon Rachasima Primary Educational Service Area Office 7. The tool was estimated scale and interview type. Descriptive statistics was used which included: frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation.

There are 3 actions consisted of 1) study elements and indicators of teacher competencies in learning management who worked in the schools of Nakhon Rachasima Primary Educational Service Area Office 7, 2) study the current and desirable conditions of teacher competencies in learning management in the schools of Nakhon Rachasima Primary Educational Service Area Office 7, 3) Develop of The teacher competencies in learning management in the schools of Nakhon Rachasima Primary Educational Service Area Office 7.

Research results were as follows:

1. Elements of teacher competencies in learning management in the schools of Nakhon Rachasima Primary Educational Service Area Office 7 were: 1) curriculum creation and development, 2) knowledge and competencies in learning design, 3) management of learning based on learner, 4) innovative



communication and creation and development, and 5) measuring and assessing of learning outcomes.

2. Current conditions of teacher competencies in learning management in the schools of Nakhon Rachasima Primary Educational Service Area Office 7 were overall in the High level. Considering the descending order from the highest to lowest, respectively: 1) management of learning based on learner, 2) measuring and assessing of learning outcomes, 3) knowledge and competencies in learning design, 4) curriculum creation and development, and 5) innovative communication and creation and development. Desirable conditions of teacher competencies in learning management in the schools of Nakhon Rachasima Primary Educational Service Area Office 7 were overall in the Highest level. Considering the descending order from the highest to lowest, respectively, they needed: 1) innovative communication and creation and development, 2) knowledge and competencies in learning design, 3) curriculum creation and development, 4) management of learning based on learner, and 5) measuring and assessing of learning outcomes.

3 The Develop of The teacher competencies in learning management in the schools of Nakhon Rachasima Primary Educational Service Area Office 7 are 1) innovative communication and creation and development, 2) curriculum creation and development 3) knowledge and competencies in learning design, 4) management of learning based on learner, and 5) measuring and assessing of learning outcomes.



สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	4
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
	ความสำคัญของการวิจัย	4
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	10
	แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	13
	แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้	54
	บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7	85
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	89
	งานวิจัยในประเทศ	89
	งานวิจัยต่างประเทศ	93
3	วิธีดำเนินการวิจัย	97
	ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7	99
	ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้าง สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษานครราชสีมาเขต 7	101
	ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 7	120
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	111
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	111
	ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	111
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	112



บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	136
ความมุ่งหมายของการวิจัย	136
สรุปผล	136
อภิปรายผล	138
ข้อเสนอแนะ	141
บรรณานุกรม	143
ภาคผนวก	152
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่องานวิจัย	153
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและแบบประเมิน แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครู	159
ภาคผนวก ค ค่าอำนาจจำแนกค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	167
ภาคผนวก ง เอกสารแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิและเอกสารเก็บข้อมูล	173
ประวัติย่อของผู้วิจัย	181



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในการปฏิบัติงานของครูของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)	26
2 แสดงสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ในการปฏิบัติงาน ของครูของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)	29
3 แสดงสมรรถนะด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)	33
4 แสดงสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.)	36
5 แสดงสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	41
6 แสดงสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	46
7 การวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสรุปองค์ประกอบของการเสริม สร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้	83
8 แสดงรายการประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	102
9 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7	113
10 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการแนวทางเสริมสร้าง สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7 โดยรวม	114
11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	115
12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7 ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	116
13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	117



14	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	118
15	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	119
16	แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI Modified) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม	120
17	แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	121
18	แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และลำดับความต้องการจำเป็นด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	122
19	แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	123
20	แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	124
21	แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	125
22	แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7	126



23	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เกี่ยวกับความเหมาะสม ของแนวทาง การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 7	128
24	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เกี่ยวกับความเป็นไปได้ ของแนวทาง การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 7	131
25	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เกี่ยวกับความเป็นประโยชน์ของ แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 7	133



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
2 แสดงโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)	14
3 ด้านองค์ประกอบของสมรรถนะ	16
4 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่ได้	98



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ทั้งในเชิงสถาบัน โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตามสถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อคนและสังคมไทยที่เผชิญวิกฤตความเสื่อมถอยด้านคุณธรรม จริยธรรม มีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย และมีแนวโน้มเป็นปัจเจกมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วผ่านกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้คนไทยแสวงหาความสุขและสร้างอัตลักษณ์ส่วนตัวผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เกิดเป็นวัฒนธรรมย่อยร่วมสมัยที่หลากหลายในรูปแบบการรวมกลุ่มของบุคคลที่สนใจเรื่องเดียวกันมีการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องมากกว่าส่วนรวม ขณะที่ภาคส่วนต่างๆ ได้มีการส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มทำกิจกรรมต่างๆ แต่การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวมยังอยู่ในระดับต่อนอกจากนี้ความสัมพันธ์แบบเครือข่ายที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเริ่มหมดไป พฤติกรรมการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในครอบครัวเป็นแบบต่างคนต่างอยู่สัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวมีความเปราะบางจนนำไปสู่ปัญหาทางสังคมเพิ่มขึ้น นอกจากนี้สื่อยังมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน แต่ยังมีบทบาทในการส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพคนค่อนข้างน้อย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 2-3)

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีพลัง และประสิทธิภาพ โดยยึดเงื่อนไขหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวง ประกอบด้วยยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ (School Based Decision Making) การมีส่วนร่วม (Participation) การกระจายอำนาจ (Decentralization) ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Accountability) มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษามีเป้าหมายให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโดยทำการจัดระบบการกระจายอำนาจและระบบเครือข่าย เพิ่มประสิทธิภาพและความพร้อมของสถานศึกษา ในปี 2551 มีจุดเน้นให้ส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการบริหารทั่วไป งบประมาณ งานวิชาการ และงานบริหารบุคคลไปยังสถานศึกษาและกำหนดมาตรฐานที่แสดงถึงความเข้มแข็งของสถานศึกษา (วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2550 : 34) โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach : WSA) บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูป



การศึกษาการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2540 : 27)

ด้วยเหตุนี้รัฐบาลประเทศรวมทั้งประเทศไทยจึงได้เร่งปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่มีศักยภาพ ทั้งนี้ ปัจจัยหลักของการปฏิรูปคือการศึกษาคือ การพัฒนาคุณภาพครูซึ่งเป็นหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จโดย (รุ่ง แก้วแดง. 2543 : 37) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ถ้าครูมีความรู้ความสามารถ เสียสละ ตั้งใจสอนผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถแล้วจะส่งผลให้เด็กไทยเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองดี เก่ง ฉลาด มีศักยภาพมีความสุขและสามารถแข่งขันกับทุกประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ผ่านมามีกระทรวงศึกษาธิการประสบความสำเร็จอย่างสูงในการนำคนเก่ง คนดีมีความรู้เข้าสู่อาชีพครู ดังนั้นทำให้ครูยุคนี้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพดังนั้นครูในยุคนี้จึงเป็นคนเก่งของประเทศ และประสบความสำเร็จทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวและด้านการพัฒนานักเรียน ต่อมา ประเทศไทยได้มีความต้องการครูสูงขึ้นจึงเร่งผลิตครูมากขึ้นถึงกับมีสถาบันฝึกหัดครูทุกแห่งได้เปิดการเรียนการสอนในภาคพิเศษและภาคสมทบ ทำให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสาขาครูมากเกินไปเกินความต้องการของตลาดแรงงานและไม่มีการทำงานในที่สุด ด้วยเหตุนี้ได้กระตุ้นให้ไม่มั่นใจโอกาสที่จะได้งานทำจึงเลือกเรียนครูน้อยลงหรือเลือกไว้ลำดับสุดท้าย ซึ่งเป็นที่กล่าวขานกันว่าเรียนอะไรไม่ได้จึงเข้ามาเรียนครูทำให้ภาพลักษณ์ของครู และคุณภาพการศึกษาต่ำลง

กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีการกำหนดระบบพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นในปี 2548 ที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาบนฐานความคิดสมรรถนะเพื่อให้ผู้บริหารและครูเข้าสู่กระบวนการประเมินสมรรถนะโดยไปผูกกับการเลื่อนวิทยฐานะและคาดหวังว่าจะนำไปสู่ศักยภาพการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในที่สุดดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถทำหน้าที่ของตนได้อย่างเข้มแข็งจริงจึงต้องได้รับการสนับสนุนปัจจัยและกระบวนการที่จะช่วยให้สามารถจัดการเรียนรู้และดำเนินงานด้านการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายทั้งของนักเรียนและของสถานศึกษา (จารุวรรณ ศิลปะรัตน์. 2548 : 1) การพัฒนาครูเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษา เพราะงานทุกชนิดของสถานศึกษาจะดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถและความร่วมมือของครู ถ้าครูขาดความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ไม่จรรีกรักดีต่อหน่วยงานของตนเองและขาดความรับผิดชอบ ทะเลาะเบาะแว้งกัน แยกแยะความสามัคคี ต่างคนต่างอยู่และทำงานไปวัน ๆ โดยไม่ให้ความร่วมมือกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้วางไว้ก็จะประสบความล้มเหลว แม้ว่าครูทุกคนของสถานศึกษาจะมีความสามารถเพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ ความชำนาญก็ย่อมอ่อนลงไปเป็นของธรรมดาหรือบางทีการทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำอาจจะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกันหากขาดการเสริมสร้างสมรรถนะด้านความรู้ความสามารถของครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553 : 85-86)

จากการศึกษาเอกสารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 (2557 : 8) พบว่าสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด ประสบปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้นักเรียนมากที่สุดอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู จากผลการศึกษาที่ยืนยันว่าการพัฒนาครูยังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะ งบประมาณจำกัด ไม่ตรงกับความต้องการของครู และขาดการติดตาม



ประเมินผลการพัฒนา และยังพบว่า การพัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่างๆ จะจัดโครงการ พัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง พบว่าส่วนใหญ่หน่วยงานกลางเป็นผู้จัดวิธีการส่วนใหญ่ใช้การอบรม บรรยาย ประชุมกลุ่มย่อยและสรุปความคิดเห็นต่อ ที่ประชุมใหญ่ อีกทั้งมีผู้เข้าประชุมค่อนข้างมาก และที่สำคัญคือครูต้องละทิ้งการสอนเข้ามารับการอบรมจึงมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่สามารถติดตามผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เห็นผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการ อบรมไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ตรงประเด็น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 7)

ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 จึงได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญโดยกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร คือการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งระบบเป็นอันดับแรก เน้นให้ผลผลิตของบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ มีขั้นตอน การปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานตามมาตรฐานดังกล่าว สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการกำหนดให้มีระบบการพัฒนาที่เน้นสมรรถนะ (Teachers and Personal Competency) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการผนึกความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) แรงจูงใจ (Motivation) ทศนคติ (Attitude) และคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากรเข้าด้วยกันแล้วแสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นและมีประสิทธิภาพดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เป็นสมรรถนะหนึ่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 10) ได้กำหนดเป็นสมรรถนะประจำสายงาน เพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะของครู ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3) ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 5) ความสามารถในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งครูในฐานะที่เป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูจึงควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7. 2557 : 14)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาครู เพื่อให้ครูมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ของครูจะต้องมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการศึกษา และสิ่งสำคัญที่สุด คือ คุณภาพของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 4) จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษาต่อไป



คำถามของการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 เป็นอย่างไร
3. แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ควรมีลักษณะอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
3. เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 และข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สามารถใช้เป็นแนวทางประกอบการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารและพัฒนาในการจัดการศึกษา
2. ได้แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาการศึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของเยาวชนไทย ซึ่งเป็นฐานสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติต่อไป



ขอบเขตของการวิจัย

วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตตามระยะการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ตัวชี้วัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้จากกรอบสมรรถนะประจำสายงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 10) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550 : 15) กรอบมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครูของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548 : 12) งานวิจัยของนันทกา วารินิน (2557 : 78) และ ประกอบ ศรีตระกูล (2550 : 88-89) ได้องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

2.1 มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.2 จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง

2.3 มีผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพการบริหารการศึกษาตั้งแต่

ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป เช่น ผู้บริหารต้นแบบ ผู้บริหารดีเด่น

ระยะที่ 2

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 230 โรงเรียน จำแนกเป็น

โรงเรียนขนาดเล็ก 110 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา 110 คน
ครู 489 คน

โรงเรียนขนาดกลาง 89 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา 100 คน
ครู 1,047 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ 29 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา 55 คน
ครู 757 คน

รวมประชากร 228 โรงเรียน ผู้บริหาร 265 คน ครู 2,293 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 35) จากจำนวนครูทั้งหมดเทียบสัดส่วนของแต่ละขนาดของแต่ละโรงเรียนแล้ว สุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้



โรงเรียนขนาดเล็ก 100 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา 86 คน
 ครู 217 คน
 โรงเรียนขนาดกลาง 95โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา 80 คน ครู 285 คน
 โรงเรียนขนาดใหญ่ 32 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา 48 คน ครู 260
 คน
 รวมกลุ่มตัวอย่าง 228 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา 159 คน
 ครู 331 คน

ระยะที่ 3

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ที่ได้จากสังเคราะห์กรอบแนวคิด ทฤษฎี
 ตัวชี้วัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
 จากกรอบสมรรถนะประจำสายงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 10)
 และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550 : 15) กรอบมาตรฐาน
 วิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครูของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548 : 12) งานวิจัย
 ของนันทกา วารินัน (2557 : 78) และประกอบ ศรีตระกูล (2550 : 88-89) ได้องค์ประกอบ
 ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
 ในสถานศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

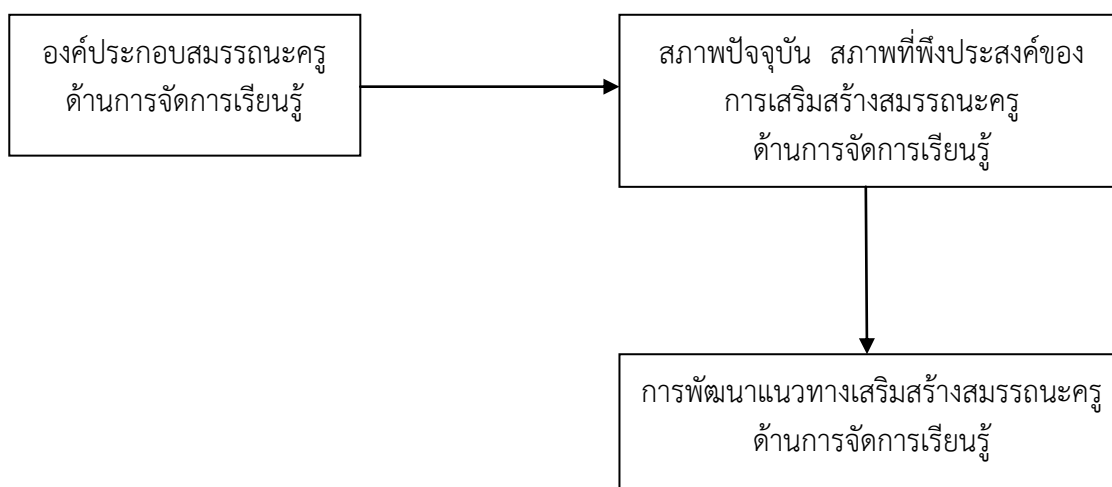
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
 โรงเรียนต้นแบบ (Best Practice) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
 เขต 7 โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งผู้ร่วมสนทนากลุ่ม
 รวมทั้งสิ้น 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีคุณสมบัติดังนี้

- 2.1 สำเร็จการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตด้านการบริหารการศึกษาขึ้นไป
- 2.2 ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารงานบุคคล
 โดยได้รับรางวัลระดับภูมิภาคขึ้นไป
- 2.3 เป็นบุคคลที่ได้รับรางวัลดีเด่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ
 ในระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการ
 เรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่ได้จากการสังเคราะห์
 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ มาใช้ในขอบข่ายภารกิจ
 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของครูที่เกี่ยวกับความสามารถโดยรวมที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และเจตคติของครูที่มีความจำเป็นในด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และความสามารถในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความคาดหวังเกี่ยวกับสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นของสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของครูที่มีความจำเป็นด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และความสามารถในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

3. การเสริมสร้างสมรรถนะครู หมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะของครูที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

4. แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการสร้างความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม เจตคติ คุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนผ่านกิจกรรมที่ครูจัดไว้ให้เหมาะสมกับบริบทและทรัพยากรที่มีอยู่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7



4.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการสร้าง พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น และนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีการประเมินผลการใช้หลักสูตร

4.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครู ในการจัดกระบวนการครบวงจรสำหรับการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียน เป้าหมายในการเรียน และการพัฒนาระบบในการนำส่งความรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกระบวนการ ในการพัฒนานี้ครอบคลุมการพัฒนาเอกสารการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนการทดลอง การปรับปรุงการเรียนการสอน และกิจกรรม

4.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดทำฐานข้อมูล เพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียน พัฒนาเต็มตามศักยภาพ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และ สมรรถนะของผู้เรียน ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน

4.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึงการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม การเรียนรู้ สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

4.5 การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียนสร้างและนำเครื่องมือวัดและ ประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงนำผลการประเมิน การเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

6. ครู หมายถึง ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

7. สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ตามพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การควบคุม ดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในที่นี้หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

9. การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึงวิธีการ ปฏิบัติในการแก้ปัญหาการพัฒนา สมรรถนะครูที่ต้องการพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของครูที่มีความจำเป็นด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน



เป็นสำคัญ ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และความสามารถ
ในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เป็นหลักการแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 2.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 2.3 ประเภทของสมรรถนะ
 - 2.4 การประเมินสมรรถนะ
 - 2.5 ประโยชน์ของสมรรถนะ
 - 2.6 สมรรถนะครู
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
 - 3.1 ความหมายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
 - 3.2 องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
 - 3.3 การพัฒนาครู
 - 3.4 การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารสถานศึกษาหรือการบริหารโรงเรียนนั้นมีขอบข่ายที่ครอบคลุมภาระงานทั้งหมดที่อยู่ในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารนำเสนอ ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สมศักดิ์ สินธุระเวช (2542 : 183) ได้กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารคุณภาพ คือ การปรับปรุงคุณภาพของผู้เรียนด้วยการให้บุคลากรทุกระดับและทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปรับปรุง ในการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จสูงสุด สถานศึกษาจะต้องถือความพอใจสูงสุดของผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และลูกค้าเป็นหลัก กำหนดทิศทางในการดำเนินงานและนโยบายที่ชัดเจน ปรับปรุง และยกระดับมาตรฐาน กำหนดขั้นตอนการทำงานรวมทั้งคู่มือการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีความร่วมมือกัน มีการประเมินงาน



ที่เข้มแข็งทั่วทั้งองค์กร จัดหาและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ และแสวงหาวิธีการจัดการ เพื่อความมีประสิทธิภาพสูงสุดและผู้ร่วมงานมีความภาคภูมิใจในองค์กร

การดี อนันต์นาวิ (2551 : 1) ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน คือ การดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชน และชุมชน ซึ่งเกิดพัฒนาการทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรม และคุณค่าต่างๆ ตลอดจนปลูกฝังให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555 : 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่างๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผน การจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชน ในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่าการบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ เพื่อร่วมกันวางแผน ปรับปรุง หรือพัฒนา การจัดการศึกษาให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และจัดการศึกษา 4 ด้าน ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง โดยบริหารงาน ตามภารกิจหรือขอบข่ายงานในแต่ละด้านเป็นดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ มีขอบข่ายงานดังนี้
 - 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 1.3 การวัดผล ประเมินผลการเทียบโอนผลการเรียน
 - 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 1.5 การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
 - 1.7 การนิเทศการศึกษา
 - 1.8 การแนะแนวการศึกษา
 - 1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
 - 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
 - 1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
2. การบริหารงบประมาณมีขอบข่ายงาน ดังนี้
 - 2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ
 - 2.2 การจัดสรรงบประมาณ



- และผลการดำเนินงาน
- 2.3 การตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้จ่ายเงิน
 - 2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 2.5 การบริหารการเงิน
 - 2.6 การบริหารบัญชี
 - 3. การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายดังนี้
 - 3.1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - 3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.3 การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 3.4 วินัยและการรักษาวินัย
 - 3.5 การออกจากราชการ
 - 4. การบริหารงานทั่วไปมีขอบข่าย
 - 4.1 การดำเนินงานธุรการ
 - 4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 4.3 งานพัฒนาระบบและพัฒนาเครือข่ายสถานศึกษา
 - 4.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 - 4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 4.7 การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและ
 - 4.8 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - 4.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 - 4.10 การรับนักเรียน
 - 4.11 การส่งเสริมประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
 - 4.12 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 4.13 งานส่งเสริมกึงนักเรียน
 - 4.14 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 - 4.15 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน
 - 4.16 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ
 - 4.17 การจัดระบบควบคุมในหน่วยงาน
 - 4.18 การบริการสาธารณะ
 - 4.19 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่นๆ
- บริหารงานทั่วไป

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งหลักการบริหารโรงเรียนที่ต้นนี้ผู้บริหารต้องรู้ทฤษฎีการบริหาร และสามารถนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมประกอบกับการมีภาวะผู้นำที่ตรงและที่สำคัญคือ มีการพัฒนา



อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบจึงจะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข สอดคล้องกับความมุ่งหวังตามพระราชบัญญัติ การศึกษา 2542

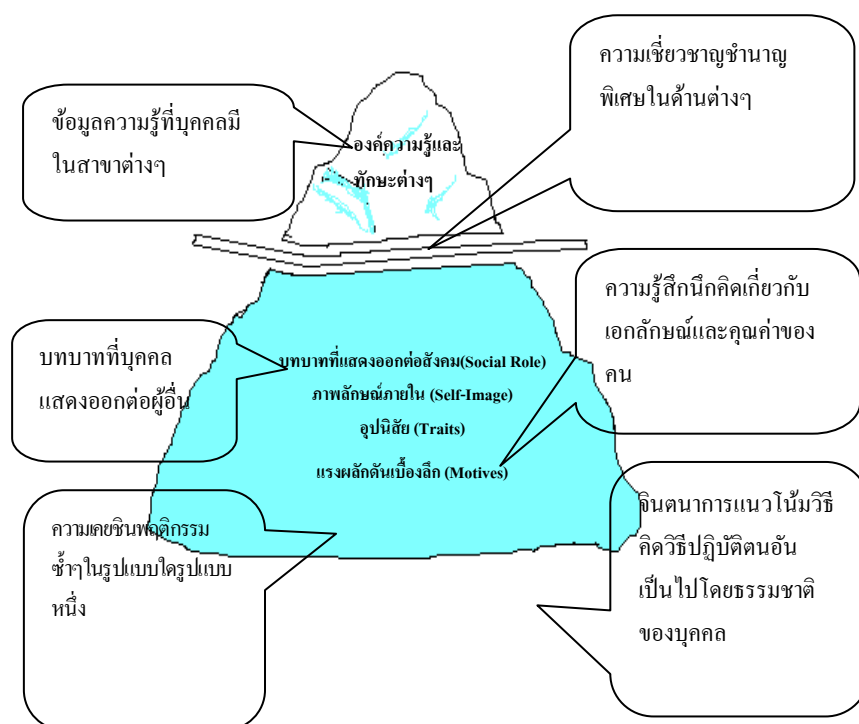
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

แมคเคลแลนด์ (McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร และได้เขียนบทความเรื่อง Testing for Competence Rather Than for Intelligence ในปี 1973 โดยมีใจความสำคัญ คือ

1. ผลการเรียนรู้ในโรงเรียนไม่ได้ทำนายผลสำเร็จในการประกอบอาชีพ
2. แบบทดสอบเชาวน์ปัญญา และแบบวัดความถนัดไม่ได้ทำนายความสำเร็จทางอาชีพ หรือความสำเร็จในชีวิตอื่น ๆ
3. แบบทดสอบและผลการเรียนทำนายผลงานได้ก็เพราะว่าคนที่ทำแบบทดสอบได้ดี และมีผลการเรียนดีเป็นคนที่มีฐานะทางสังคมดี
4. แบบทดสอบนั้นไม่ยุติธรรมกับชนกลุ่มน้อย
5. สมรรถนะจะเป็นสิ่งที่สามารถทำนายพฤติกรรมที่สำคัญได้ดีกว่าแบบทดสอบ ทั้งนี้ McClelland ได้สัมภาษณ์กลุ่มคนที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น และพบว่าสมรรถนะในเรื่องความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมต่างหากที่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบวัดความถนัดและนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมีการเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง หรือ Iceberg Model ซึ่งเปรียบเทียบกับบุคคลมีองค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่เปรียบเทียบกับส่วนของภูเขาน้ำแข็ง ที่ลอยอยู่เหนือน้ำ คือ เป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้นเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนที่อยู่ใต้น้ำ และส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้เป็นส่วนที่เห็นได้ชัดเจน สามารถวัดได้ง่าย แต่ส่วนที่อยู่ในภายในจิตใจ (ส่วนใต้น้ำของภูเขาน้ำแข็ง) เชื่อว่าจะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยศึกษาและสังเกตจากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก จึงเป็นที่มาของสมรรถนะในความหมายของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม





ภาพประกอบ 2 แสดงโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ

2.1 ความหมายของสมรรถนะ

คำว่าสมรรถนะ (Competency) มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ หรือสมรรถนะ ในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ Capability, Ability, Proficiency, Expertise, Skill, Fitness, Aptitude โดยสำนักงาน ก.พ. ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์การใช้คำว่า “ความสามารถ” ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจตรงกันในที่นี้ จึงขอใช้คำว่า สมรรถนะ หรือ Competency

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ไว้หลายทัศนะดังต่อไปนี้

McAschan (1979 : 45) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถหรือสภาพที่บุคคลใด บุคคลหนึ่ง พึงมี และสามารถแสดงออกมาให้เห็นเป็น พฤติกรรมทางความรู้ และการกระทำที่ดี

Good (1973 : 121) ให้นิยามไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นในอาชีพอย่างกว้างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประโยชน์ ในการประกอบอาชีพ



ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2551 : 37) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร

สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์ (2548 : 52) กล่าวว่า สมรรถภาพ เป็นองค์ของความรู้ ทักษะและเจตคติของบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบ ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถหรือกับผลงาน สามารถพัฒนาได้ โดยการฝึกอบรม

วรรณดา ตั้งสุกิจกัธ (2544 : 10-11) กล่าวว่า “สมรรถนะ” นั้น เป็นคำศัพท์ที่ค่อนข้างใหม่ ซึ่งตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายว่า หมายถึง สมรรถภาพ ดังนั้น ตามความหมายที่กล่าวมาแล้วนั้น ความหมายของสมรรถนะซึ่งเป็นคำใหม่ ก็มีความหมายเช่นเดียวกับ คำว่า สมรรถภาพ

พัชรา ถาวร (2543 : 11) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่บุคลากร ในองค์กรจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น ซึ่งองค์กรต้องกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการสำหรับ คุณลักษณะเหล่านี้ไว้ให้ชัดเจน สมรรถนะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงใช้สมรรถนะเป็นเครื่องชี้วัดความแตกต่างระหว่างบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สมรรถนะของบุคลากรในองค์กรสามารถพัฒนาได้โดยผ่าน กระบวนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ

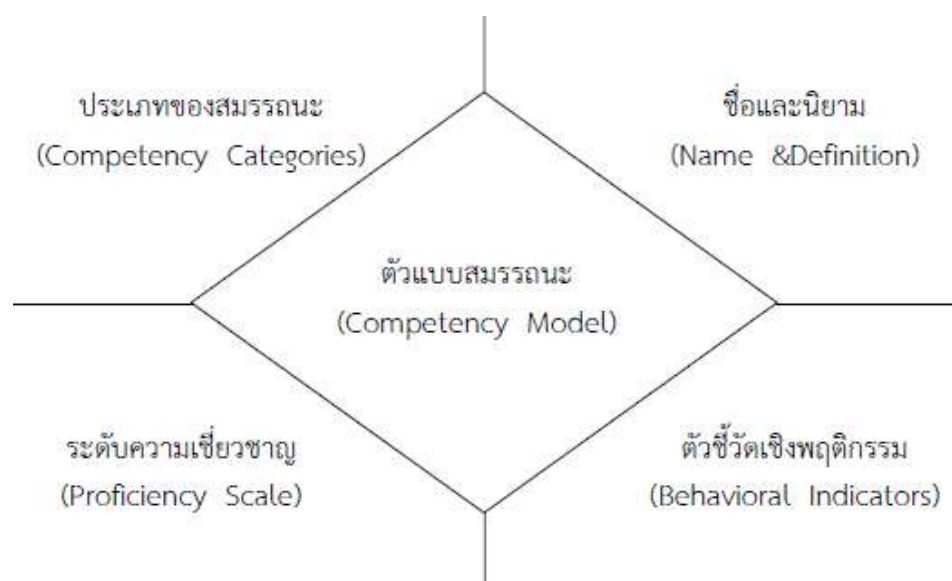
อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543 : 20) กล่าวว่า สมรรถภาพ หมายถึง ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่บุคคลสามารถ กระทำการหรือดเว้นการกระทำในกิจการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถ เหล่านี้ได้มาจากการเรียนรู้ประสบการณ์และการฝึกฝน

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) ที่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย

2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของสมรรถนะ ชูชัย สมิทธิไกร (2552 : 32-33) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 ด้าน ดังภาพประกอบ 3





ภาพประกอบ 3 ด้านองค์ประกอบของสมรรถนะ

1. ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) เป็นกรอบแนวคิดที่จะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและเหตุผลของการจัดทำระบบสมรรถนะของหน่วยงาน ซึ่งจะเริ่มจากการนำเอา วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นตัวตั้งเพื่อ นำไปเป็นหลักในการพิจารณา เพื่อให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายดังกล่าว
 2. ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ประกอบด้วย สมรรถนะ 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะตามบทบาท
 3. ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency Name and Definition) สมรรถนะแต่ละด้านจะต้องมีชื่อเรียกและคำนิยามหรือความหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน
 4. ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale) คือ ระดับความสามารถ หรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์กรจะต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงไร ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดระดับของพฤติกรรมไว้ 4-6 ระดับ
 5. ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) คือ สิ่งที่จะบ่งบอกว่าบุคลากร แต่ละคนมีระดับของเชี่ยวชาญหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่
- ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) ประเภทของสมรรถนะ ชื่อและนิยาม ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale) ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators)

2.3 ประเภทของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกประเภทของสมรรถนะ ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2548 : 45) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่



1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของ คนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะ ของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมี ความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรือ อสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

อาจารย์ ภูวัญพันธ์ (2548 : 28-30) ได้ระบุว่าสมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกันและจำแนกสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท/ระดับดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึงความสามารถหลัก ซึ่งสะท้อน ให้เห็นพฤติกรรมของคนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่ กำหนดและหมายถึงลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะ ของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี

2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ และหมายถึง ความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Role-Based)

3. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job Based) หน้าที่ที่ที่แตกต่างกันความสามารถในงานย่อมแตกต่างกันสามารถเรียก Functional Competency เป็น Job Competency หรือ Technical Competency

4. สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) หมายถึง ความสามารถ เฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมายหน้าที่เหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถที่ เหมือนกัน

จิรประภา อัครบวร (2549 : 68) ได้กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร



2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติความสามารถ ด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้อง กับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพ ที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถ จำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)

ชูชัย สมितिไกร (2552 : 30-31) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กร จำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใด หรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม
2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ
3. สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) คือ สมรรถนะที่บุคคลในระดับบริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากที่สุด

สรุปได้ว่า สมรรถนะมี 3 ประเภท หลัก ๆ คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) 2) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) และ 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency)

2.4 การประเมินสมรรถนะ

กระบวนการในการประเมินสมรรถนะ (Competency) ตั้งอยู่บนสมมุติฐานเรื่อง “Job Person Matching” ที่ว่ายิ่งองค์กรสามารถหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงานเท่าไรผลงานของบุคลากรผู้นั้นก็จะยิ่งดีขึ้นเท่านั้นการที่บุคลากรมีผลงานดีนั้นไม่เพียงแต่ส่งผลต่อผลงานขององค์กร และยังส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้นด้วยการประเมินผลสมรรถนะที่สามารถหาความเหมาะสม ระหว่างศักยภาพของคนกับสิ่งที่งานต้องการอย่างถูกต้องนั้นขึ้นอยู่กับ 1) มีต้นแบบสมรรถนะที่ถูกต้อง และเหมาะสมในแต่ละสายงาน 2) มีเครื่องมือและกระบวนการที่เหมาะสมในการประเมินสมรรถนะ และความสามารถ และ 3) ผู้ประเมินดำเนินการประเมินด้วยความโปร่งใสและยุติธรรมโดยอาศัย ความเข้าใจในต้นแบบสมรรถนะวิธีการในการใช้เครื่องมือและกระบวนการในการประเมินที่ถูกต้อง

1. วัตถุประสงค์ของประเมินสมรรถนะ มีดังนี้
2. เป็นการประเมินความสามารถของบุคลากรในสายงานต่างๆ ตามสมรรถนะที่กำหนดขึ้นซึ่งจะทำให้ทราบถึงระดับความสามารถของบุคลากรเมื่อเทียบกับความคาดหวังขององค์กร
3. นำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละคนหรือที่เรียกว่าแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (IDP : Individual Development Plan)
4. เพื่อเสริมสร้างระบบในการดูแลบุคลากรโดยผ่านระบบการประเมินและการวางแผนพัฒนาร่วมกัน



5. ประเภทของการวัด/การประเมิน แบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 3 กลุ่ม คือ

5.1 Tests of Performance เป็นการทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ

5.2 Behavior Observations เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ได้ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแต่เป็นการถูกสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่นการสังเกตพฤติกรรม การเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงานการสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

5.3 Self Reports เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึก ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถามแบบสำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ การตอบคำถามประเภทนี้อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง Behavior Observations และ Self Reports เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิด และ ทศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์และในขณะเดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยใน ขณะเดียวกัน

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547 : 35-36) ได้กล่าวว่า วิธีการหรือเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ประเมินสมรรถนะมีหลายวิธี ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลประวัติการทำงาน (Biographical Data) จะช่วยในการประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถได้ว่าบุคคลนั้นเคยปฏิบัติงานใดมาบ้าง
2. ระเบียนพนักงาน (Employee Record) เป็นการรวบรวมประวัติ พนักงานรวมถึงคุณสมบัติบางประการ ซึ่งช่วยให้เห็นลักษณะนิสัยในการทำงานบางอย่างของพนักงานได้บางองค์การอาจรวมผลการปฏิบัติงานไว้ด้วย
3. การประเมินผลการประเมินปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ผลการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ 1) ผลการปฏิบัติงานในเนื้องาน (Task Performance) จะเกี่ยวข้องกับทักษะ ความรู้และความสามารถ และ 2) พฤติกรรมนอกเหนือจากหน้าที่ (Contextual Performance) คือ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งการประเมินลักษณะนี้จะมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพมากกว่าแต่การประเมินสมรรถนะจากผลการปฏิบัติงานนี้ควรทำอย่างระมัดระวังเนื่องจากยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน นั่นคือ แรงจูงใจ ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีความรู้ทักษะ ความสามารถ แต่หากขาดแรงจูงใจก็อาจทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ดีได้
4. การสัมภาษณ์งาน (Interview) ทำให้ได้ข้อมูลมากพอสมควร แต่ต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความตรง (Validity) ของการสัมภาษณ์ด้วย เช่น ประเภทการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ เป็นต้น
5. Assessment Center เป็นการรวบรวมเทคนิคทางจิตวิทยาหลายอย่างเข้าด้วยกัน จึงมักใช้ในการประเมินสมรรถนะของผู้บริหาร



6. การทดลองจัดการแฟ้มงาน (In-Basket Simulation) เป็นการจำลองสถานการณ์ในหน้าที่ของผู้จัดการ โดยมีทีมงานต่าง ๆ เสมือนงานจริง และให้ตัดสินใจสั่งการตามความคิดเห็น วิธีนี้ใช้ในการประเมินสมรรถนะผู้บริหาร

7. แบบทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Inventory) ใช้วัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานและองค์กร แต่แบบทดสอบบุคลิกภาพมักมีข้อจำกัดทางวัฒนธรรมสูง ดังนั้นจึงต้องระมัดระวังในการใช้

8. แบบทดสอบเชาว์ปัญญา (Intelligence Test) และความถนัด (Aptitude Test) ซึ่งจะวัดเชาว์ปัญญาและความสามารถในด้านต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความโดดเด่นไปคนละด้าน ดังนั้นจึงควรใช้บุคคลให้ตรงตามสมรรถนะที่แต่ละคนมีอยู่

9. การทดสอบความรู้ (Knowledge Test) เป็นการทดสอบความรู้ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงาน เน้นการวัดองค์ประกอบของสมรรถนะด้านความรู้ องค์กรสามารถสร้างเองได้ หากมีผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น แต่ต้องคำนึงถึงมาตรฐานของข้อสอบด้วย

10. การทดสอบการปฏิบัติงาน (Work Sample) เป็นการสุ่มตัวอย่างงานที่ตำแหน่งนั้น มีหน้าที่รับผิดชอบมาให้บุคคลปฏิบัติ มีข้อดีคือ ความตรงเชิงพยากรณ์ค่อนข้างดี แต่ ข้อจำกัดคือ จะไม่ทราบศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล เนื่องจากวัดเฉพาะสิ่งที่สามารถกระทำได้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ โดยเฉพาะหากมีการเปลี่ยนแปลงงานที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลนั้นอาจจะไม่สามารถ ปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงได้

11. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลแบบ 360 องศา (360 Degree Feedback) เป็นการประเมินจากรอบด้านโดยอาศัยผู้เกี่ยวข้อง ที่รู้เห็นการปฏิบัติงานของ บุคคลในตำแหน่งเป้าหมาย ได้แก่ จากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้า การประเมินตนเอง เป็นต้น ข้อดีคือ ทำให้ได้มุมมองที่แตกต่างและครอบคลุม นอกจากนั้นการประเมิน 360 องศา จะมุ่งวัดการรับรู้ของผู้ประเมินต่อคุณลักษณะความเป็นบุคคลและกระบวนการหรือพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าการประเมินผลผลิต และมีความยุติธรรมมากกว่าการประเมินจากแหล่งเดียว

12. การสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observation) เป็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของบุคคล ในบางสถานการณ์การสังเกตเพื่อประเมินพฤติกรรมนั้น ผู้สังเกตหรือผู้ประเมินจะต้องกระทำด้วยความซื่อตรง และจะต้องมีความใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมินได้

2.5 ประโยชน์ของสมรรถนะ

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543 : 11-18) ประโยชน์ของการประเมินสมรรถนะประกอบด้วย

1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรสมรรถนะที่เป็นหลัก หรือ ที่เรียกกันว่า Core Competency นั้นจะช่วยให้การสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อกทศนคติ ของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรและสมรรถนะที่เป็นหลักเปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้เป้าหมายต่างๆ บรรลุเป้าหมายได้ดีและ เร็วยิ่งขึ้น

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ถ้าองค์กรใดไม่ได้ ออกแบบ วัฒนธรรมโดยรวมขององค์กรไว้ อยู่ไปนาน ๆ พนักงานหรือบุคลากรจะสร้างวัฒนธรรม



องค์กรขึ้นมาเองโดยธรรมชาติซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาตินี้อาจจะมีบางอย่างสนับสนุนหรือเอื้อต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรแต่วัฒนธรรมบางอย่างอาจจะเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเติบโตขององค์กร ดังนั้นสมรรถนะจึงมีประโยชน์ต่อการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร กล่าวคือ ช่วยสร้างกรอบ การแสดงออก ทางพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยสนับสนุน การดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยให้เห็นแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรใน ภาพรวมขององค์กรได้และยังช่วยป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามธรรมชาติที่ไม่พึงประสงค์ได้

3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

3.1 การคัดเลือกบุคลากร (Recruitment) สมรรถนะมีประโยชน์

ในการ คัดเลือกบุคลากรได้แก่ช่วยให้การคัดเลือกคนเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้น เพราะคนบางคนเก่ง มีความรู้ ความสามารถสูงประสบการณ์ดีแต่อาจจะไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่ เหมาะสมกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรก็ได้ นำไปใช้ในการออกแบบคำถาม หรือแบบทดสอบลดการ สูญเสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการทดลองงานช่วยลดการสูญเสียเวลา และทรัพยากรในการพัฒนา ฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีความสามารถไม่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงาน และช่วยป้องกัน ความผิดพลาดในการคัดเลือกเพราะหลายครั้งที่ผู้ทำหน้าที่คัดเลือก มีประสบการณ์น้อยตามผู้สมัครไม่ทัน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือถูกผู้สมัครหลอกนั่นเอง

3.2 การพัฒนาและฝึกอบรม (Training and Development)

สมรรถนะมี ประโยชน์ในการพัฒนาและฝึกอบรม ได้แก่ นำมาใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนา และฝึกอบรม (Training Road Map) ช่วยให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ จะต้องมีความสามารถ เรื่องอะไรบ้างและช่องว่าง (Training Gap) ระหว่างความสามารถที่ตำแหน่งต้องการกับความสามารถ ที่เขามีจริงห่างกันมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล (Individual Development Plan) ต่อไป

3.3 การวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปมาพัฒนาบุคลากร ในขณะที่เขายังดำรงตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

3.4 การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง (Promotion) สมรรถนะมีประโยชน์

ในการเลื่อนระดับและปรับตำแหน่ง คือใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งหรือระดับที่ สูงขึ้นไปโดยพิจารณาทั้งเรื่องของความสามารถในงาน (Technical Competencies) และ ความสามารถทั่วไป (General Competencies) เช่น ด้านการบริหารจัดการ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านระบบการคิดและยังช่วยป้องกันความผิดพลาดในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่งเหมือนอดีตที่ผ่านมาดังคำกล่าวที่ว่า “ได้หัวหน้าแย่ ๆ มาหนึ่งคน และสูญเสียผู้ปฏิบัติงานเก่ง ๆ ไปอีกหนึ่งคน” ซึ่งหมายถึงการที่องค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งคนจากคุณสมบัติที่ว่าคน ๆ นั้นทำงานเก่ง ในตำแหน่งเดิมอยู่มานาน ผลงานดีตลอดชีวิตสุจริตแล้วตอบแทนเขาโดยการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ทั้ง ๆ ที่ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งนั้นเขาไม่มีความสามารถในการปกครองคนเลย

3.5 การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation) สมรรถนะมีประโยชน์

ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่โดยช่วยให้ทราบว่าตำแหน่งที่จะย้ายไปนั้นจำเป็นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง



แล้วผู้ที่จะย้ายไปมีหรือไม่มีสมรรถนะอะไรบ้างและยังช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานเพราะถ้าย้ายคนที่มีสมรรถนะไม่เหมาะสมไปอาจจะทำให้เสียทั้งงานและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

3.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) สมรรถนะมีประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.6.1 ช่วยให้ทราบว่าสมรรถนะเรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงาน ได้สูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป

3.6.2 ช่วยในการกำหนดแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

3.7 การบริหารผลตอบแทน (Compensation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการบริหารผลตอบแทน ดังนี้

3.7.1 ช่วยในการกำหนดอัตราว่าจ้างพนักงานใหม่ว่าควรจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความสามารถไม่ใช่กำหนดอัตราจ้างเริ่มต้นด้วยวุฒิการศึกษาเหมือนอดีตที่ผ่านมา

3.7.2 ช่วยในการจ่ายผลตอบแทนตามระดับความสามารถที่เพิ่มขึ้นไม่ใช่จ่ายผลตอบแทนตามอายุงานหรือจำนวนปีที่ผ่านมาที่เพิ่มขึ้นเหมือนสมัยก่อน

2.6 สมรรถนะครู

นุสรา ชำนินอก (2536 : 10) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะของครูไว้ว่า หมายถึง ทักษะ มโนคติ และเจตคติที่ครูจะต้องมีในการทำงานทุกชนิด และสามารถจะนำเอาวิธีการและความรู้พื้นฐานไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่ตนได้ปฏิบัติอยู่ได้

รัตนา ไชยเลิศ (2550 : 21) สมรรถนะครู หมายถึง ความสามารถที่เป็นผลมาจากความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความสามารถในพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม

สุรพล พลเยี่ยม (2544 : 25) ได้ให้ความหมายว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูหมายถึง ความสามารถที่บุคคลแสดงออกโดยการกระทำอันแสดงถึงผลงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตรคุณภาพ แต่ละสมรรถภาพประกอบงานย่อย ๆ มีความแตกต่างกันไปตามความซับซ้อนของสมรรถภาพนั้น ซึ่งสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดังกล่าวประกอบด้วย

1) มีความรู้ในสาขาวิชาที่สอนอย่างกว้างขวางแม่นยำ และทันสมัย 2) สามารถสอนผู้เรียนให้เข้าใจบทเรียนได้อย่างชัดเจน 3) สามารถสอนได้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของวิชา 4) สามารถเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาทางวิชาการแก่ผู้เรียนได้ 5) สามารถพัฒนาผู้เรียนให้สามารถช่วยเหลือตนเองในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความรู้ในเรื่องระเบียบวินัย และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นผู้สามารถถ่ายทอดวิชาได้อย่างกว้างขวางกว่าที่มีอยู่ในตำราที่ใช้ประกอบการสอน มีบุคลิกภาพเป็นผู้นำทางวิชาการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนมีความรู้ในการวัดผล และการประเมินผลเป็นอย่างดีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการสามารถเคราะห์หลักสูตรเพื่อประโยชน์ในการสอน และประเมินผลพัฒนาเนื้อหาวิชาให้มีประโยชน์ต่อการนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้เรียนมีความสามารถในการบริการชุมชน

สร้อยญา วัฒนวิศาล (2541 : 43) ได้สรุปความหมายของคำว่า สมรรถนะของครูไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของครูในด้านความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา



อริญ มลิตอง (2542 : 8) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะของครูว่า หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่ดี และพฤติกรรมของผู้สอนที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอนในด้านต่าง ๆ

มาเลี่ยน พ่วงอินทร์ (2541 : 9) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะของครูไว้ว่า หมายถึงความสามารถของครูซึ่งแสดงออกมาในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนเพื่อให้นักเรียนพัฒนาทั้งทางด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ และร่างกาย

สมชัย เคนจตุรัส (2540 : 9) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะของครูว่า หมายถึง ความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทักษะ เจตคติในวิชาครูเพื่อนำมาปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า สมรรถนะของครู หมายถึง ความสามารถของครูในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ของผู้เรียน เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.6.1 สมรรถนะของการปฏิบัติงานครูทั่วไป

Haberman และ Stinnell (1973 : 278-279) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับ ผู้ที่จะเป็นครูว่า ควรมีสมรรถภาพดังนี้

- 1) ทักษะของผู้ที่จะเป็นครู ผู้ที่จะประกอบอาชีพครูจะต้องมีทักษะในด้านวิธีการสอน และมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอนเป็นอย่างดี การสอนแบบจุลภาพเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยฝึกฝนให้ครูมีลักษณะตามต้องการ
- 2) จริยธรรมและค่านิยมของผู้ที่จะเป็นครู เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะค่านิยมของครูจะเป็นเครื่องกำหนดแนวทางความประพฤติ และการวางตัวของครูในอนาคต
- 3) มโนทัศน์ หรือความคิดรวบยอด ผู้ที่จะประกอบอาชีพครูควรที่จะเลือกรับรู้ มโนทัศน์ที่สำคัญที่เป็นประโยชน์ในการทำงานมากกว่าที่จะเรียนรู้ทุกสิ่งทุกอย่างอย่างกว้างขวาง
- 4) จิตวิทยาพัฒนาการ ครูจะต้องรู้ และสามารถอธิบายเกี่ยวกับพัฒนาการทางร่างกายอารมณ์ และสังคมของกลุ่มเด็กที่ตนจะต้องสอนเป็นอย่างดี
- 5) สิ่งแวดล้อมทางสังคม ผู้ที่จะประกอบอาชีพครูจะต้องรู้ และเข้าใจถึงความกดดันทางสังคมที่จะเกิดขึ้นกับเด็ก ดังนั้นครูจะต้องเรียนรู้วิชาสังคมวิทยา และมนุษยวิทยาทางการศึกษาด้วย
- 6) หลักการเรียนรู้ ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับหลักการเรียนรู้ นับได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ครูจะต้องรู้ว่าโดยทั่วไปธรรมชาติของผู้เรียนที่จะเรียนรู้เป็นอย่างไร
- 7) ครูจะต้องรอบรู้ในหลักวิธีการสอนในสาขาวิชาที่ตนจะสอน
- 8) ผู้ที่จะประกอบอาชีพครูจะต้องมีปรัชญาของตนเอง เข้าใจมโนทัศน์เกี่ยวกับตนควบคู่ไปกับการเข้าใจในตัวผู้เรียน
- 9) ครูจะต้องเข้าใจหลักปรัชญาสากลที่กล่าวไว้ว่า “ไม่มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดถาวรมั่นคงตลอดกาลทุก ๆ สิ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา” ครูต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงในเรื่องหลักสูตร และวิธีสอน



Scriven (1991 : 204-211) ได้เขียนรายงานที่แสดงถึงหน้าที่ครู ซึ่งได้มาจากการรวบรวมประสบการณ์ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีรายละเอียดครอบคลุมหน้าที่และภารกิจหลาย ๆ ด้าน ในฐานะการปฏิบัติหน้าที่ของครูนอกเหนือจากภาระทางด้านการสอน ซึ่งหน้าที่ที่ครูพึงกระทำต่อไปนี้ ครูอาจกระทำเพียงถือว่าเป็นความสามารถขั้นต่ำที่ครูต้องทำ แต่ในบางรายการเป็นสิ่งที่ดีหากครูสามารถปฏิบัติ ได้แก่

1) ครูควรมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่ตนจะสอน ซึ่งเป็นความสามารถของครูที่จะต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาเฉพาะที่ตนเองรับผิดชอบในการสอน โดยพิจารณาได้จากการศึกษาของครูในวิชานั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นการศึกษาในระบบ หรือการที่ครูเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมในภายหลังก็ได้ นอกจากนี้ครูควรมีความรู้ในวิชาอื่น ๆ ที่อยู่ในหลักสูตรด้วย ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ครูควรมีทักษะการสอน ซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญหลายประการ ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการจัดกระบวนการเรียนการสอน การควบคุมชั้นเรียนและนักเรียน การกระตุ้นให้นักเรียนมีความพยายามในการศึกษาเล่าเรียน เพื่อแสหาความก้าวหน้าอยู่เสมอ และการจัดการในกรณีที่มีเหตุการณ์ฉุกเฉินร้ายแรงเกิดขึ้น ในส่วนของครูเองก็ต้องเพิ่มทักษะในการสร้าง และพัฒนาวิชาโดยมีการวางแผนรายวิชา การคัดเลือก และการสร้างสรรค์วัสดุอุปกรณ์รวมทั้งใช้แหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ การใช้สื่อการเรียนการสอน และผู้เชี่ยวชาญให้เป็นประโยชน์ต่อการสอนในรายวิชาที่ตนสอน ตลอดจนต้องมีทักษะในการประเมินผลในวิชาที่สอน

3) ครูควรมีทักษะในการประเมินที่สำคัญคือ ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผู้เรียน การสร้างและการบริหารการสอบ การให้เกรด การจัดลำดับ การให้คะแนน ทั้งในรายละเอียดของกระบวนการและการแสดงผลการประเมินได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งแนวปฏิบัติในการรายงานผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ความรู้เกี่ยวกับการรายงานผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน ผู้บริหาร และผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

4) ครูต้องเป็นผู้ที่แสดงตนได้ว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะของผู้ที่มีความเป็นครูอันได้แก่ การมีจริยธรรมในวิชาชีพ ความมีทัศนคติที่ดีในวิชาชีพ มีความรู้ในหน้าที่ของครู มีความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพ

สุรพล พลเยี่ยม (2544 : 49-51) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไว้หลายลักษณะด้วยกัน ซึ่งผู้ที่ประกอบอาชีพครูนั้นควรมีสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการเตรียมการสอน และวิธีสอน ซึ่งครูจะต้องจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ให้มีความพร้อมอยู่เสมอ

1.1 เตรียมการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในการเรียน และสามารถปฏิบัติ

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สามารถสอนได้เป็นอย่างดีมีลำดับขั้นตอนในการสอน

1.4 สามารถใช้คำถามที่ช่วยให้คิด และกระตุ้นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์

เดิมมาประยุกต์ใช้ได้



- 1.5 พัฒนาผู้เรียนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 1.6 สอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
 - 1.7 มีเทคนิคกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในบทเรียนนั้น ๆ
 - 1.8 พัฒนารูปแบบ และทักษะในการสอนของตนเองอยู่เสมอ
 - 1.9 เข้าใจ และนำหลักจิตวิทยามาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 1.10 สร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้น่าอยู่ น่าเรียนและเป็นประชาธิปไตย
 - 1.11 ปรับปรุงกิจกรรมในห้องเรียนให้สอดคล้องกับสภาพของสังคม
 - 1.12 จัดกิจกรรม และสภาพการเรียนการสอนที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนคิดเป็นทำเป็นตลอดจนส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน
 - 1.13 มีเทคนิควิธีพิเศษที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่าง
 - 1.14 รู้จักใช้แหล่งวิทยาการ สร้าง และใช้อุปกรณ์การเรียนการสอนได้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้
 - 1.15 สามารถใช้ทักษะการสอนที่จำเป็น เช่น การวาดภาพ การตั้งคำถาม และการคัดลายมือ
2. ด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งประกอบด้วยทักษะในด้านต่าง ๆ ดังนี้
 - 2.1 มีเทคนิคในการวัดและประเมินผลที่ดี และนำผลการประเมินมาปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น
 - 2.2 มีการประเมินผลการสอนของตนเองอย่างสม่ำเสมอ
 - 2.3 วิเคราะห์การทำงานและติดตามผล
 3. ด้านการปกครองชั้นเรียน
 - 3.1 สามารถควบคุมกิจกรรมในชั้นเรียนให้ดำเนินไปจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์
 - 3.2 ช่วยลดความวิตกกังวลของผู้เรียน
 4. ด้านความรู้ และทักษะทางวิชาการ
 - 4.1 ครูผู้สอนจะต้องมีทักษะ มีความรู้ทั้งในเนื้อหาวิชาที่จะสอน และสิ่งที่ผู้เรียนอยากรู้อยากเห็นอย่างเพียงพอ
 - 4.2 พัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัย และปรับปรุงทักษะการสอนของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
 - 4.3 นำหลักจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 5. ด้านบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์
 - 5.1 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เช่น เคารพคุณค่าของแต่ละคน และร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน
 - 5.2 ปรับปรุงตนเองให้คุ้นเคยกับสภาพของกลุ่มผู้เรียน
 - 5.3 เข้าใจผู้เรียน เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้เรียน และมีความจริงใจกับทุกคน
 - 5.4 ทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 5.5 เป็นผู้มีความขยันขันแข็ง และน่าไว้วางใจ



- 5.6 มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 5.7 มีความกระตือรือร้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 5.8 เป็นคนซื่อสัตย์ สุจริต รักษาความสัตย์สุจริตที่ให้กับผู้เรียนเสมอ
- 5.9 เป็นผู้มีความรับผิดชอบ

สมชัย เคนจตุรัส (2540 : 31) ได้แบ่งสมรรถภาพของครูออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถภาพด้านความรู้ ซึ่งหมายถึง ความรู้ในด้านเนื้อหาวิชา และความรู้ด้านกระบวนการเช่น กระบวนการสอน การจัดการในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน
2. สมรรถภาพด้านการปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมด้านการสอนของครูในชั้นเรียน ที่จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ได้ตามวิธีทางแห่งปัญญา
3. สมรรถภาพด้านผลการปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูใช้สมรรถภาพด้านความรู้ และด้านการปฏิบัติไปเป็นเครื่องมือ ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2.6.2 สมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) สมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งมีหน้าที่หลักอย่างหนึ่งคือ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ได้กำหนดสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และมาตรฐานด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะของครูไว้ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในการปฏิบัติงานของครูของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

ที่	สมรรถนะ	ตัวชี้วัด
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	
	1.1 ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน	1) ความรู้ความเข้าใจในการวางแผน 2) การวางแผนการปฏิบัติงานแต่ละภารกิจ
	1.2 ความสามารถในการปฏิบัติงาน	1) การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน 2) ความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน 3) การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน 4) การยึดหลักการประหยัดในการปฏิบัติงาน 5) การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
	1.3 ผลการปฏิบัติงาน	6) การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 1) ความถูกต้องของผลการปฏิบัติงาน 2) ความครบถ้วน สมบูรณ์ของผลการปฏิบัติงาน



ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะ	ตัวชี้วัด
2	การบริการที่ดี 2.1 ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ 2.2 ความสามารถในการให้บริการ	1) การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ 2) การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการ 1) ความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ 2) การศึกษาผลการให้บริการเพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้บริการ
3	การพัฒนาตนเอง 3.1 ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง 3.2 ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร 3.3 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ 3.4 ความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการ และวิชาชีพ 3.5 ความสามารถในการประมวลความรู้ และนำความรู้ไปใช้	1) การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง 2) การเลือกวิธีพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับจุดเด่นจุดด้อย 1) การจับใจความการสรุปจากการอ่านและการฟัง 2) ความชัดเจนในการอธิบาย และยกตัวอย่าง 3) การตั้งคำถามได้ตรงประเด็น 1) การจับใจความ และการสรุปจากการอ่านฟัง 2) ความชัดเจนในการอธิบาย และยกตัวอย่าง 3) ตั้งคำถามได้ตรงประเด็น 1) การใช้ Computer เบื้องต้น 2) การใช้ Internet 3) การใช้ e – mail 4) การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 5) การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน 1) การวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้ เพื่อนำไปใช้พัฒนางาน 2) การนำ และการผลิตนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน



ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะ	ตัวชี้วัด
4	การทำงานเป็นทีม 4.1 ความสามารถในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม 4.2 ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน	1) การวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้ เพื่อนำไปพัฒนางาน 2) การนำ และการผลิตนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น 2) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 3) การยอมรับข้อตกลงของทีมงาน 1) ความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 2) ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน 3) การปฏิบัติตนเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท 4) ความร่วมมือกับทีมงานในการแก้ปัญหการปฏิบัติงาน 5) การสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม



ตาราง 2 แสดงสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ในการปฏิบัติงานของครู
ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

ที่	สมรรถนะ	ตัวชี้วัด
1	การจัดการเรียนรู้ 1.1 ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร 1.2 ความสามารถในการในเนื้อหาสาระที่สอน 1.3 ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 1.4 ความสามารถในการใช้และพัฒนา นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้	1) การดำเนินการสร้าง / พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น 2) การนำหลักสูตรสถานศึกษา หรือหลักสูตรท้องถิ่นไปใช้ให้บรรลุจุดประสงค์ 3) การนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร 1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สัมพันธ์กับตัวชี้วัด 2) การบูรณาการเนื้อหา 3) การจัดกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ 1) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีระบบ โดยมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้ 3) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถและความสนใจ 4) การใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 1) การเลือกใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้ 2) การออกแบบ และการสร้างนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) การหาประสิทธิภาพ และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้



ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะ	ตัวชี้วัด
	1.5 ความสามารถในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้	1) การประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง 2) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ 3) การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้
2	การพัฒนาผู้เรียน 2.1 ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม 2.2 ความสามารถในการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต 2.3 ความสามารถในการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย	1) การจัดกิจกรรมได้หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน 2) การจัด หรือสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมได้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ 1) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนดูแลตนเองด้านสุขภาพกาย เพื่อดำรงชีวิตที่ดี 2) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้พัฒนาสุขภาพจิต เพื่อดำรงชีวิตที่ดี 3) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกแก้ปัญหาชีวิตประจำวัน 4) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข 5) การส่งเสริมให้ผู้เรียนติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ในสังคม 1) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หรือยอมรับมติของกลุ่ม 2) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และในการปฏิบัติกิจกรรมของกลุ่ม 3) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักใช้เหตุผล ไตร่ตรองในการตัดสินใจ 4) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีความตระหนักในเรื่องสิทธิมนุษยชน



ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะ	ตัวชี้วัด
	2.4 ความสามารถในการปลูกฝังความเป็นไทย 2.5 ความสามารถในการจัดระบบดูแล และช่วยเหลือผู้เรียน	1) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทย ค่านิยม และเอกลักษณ์ของชาติ 2) การส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตามวัฒนธรรมและค่านิยมไทย 1) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน 2) การวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางช่วยเหลือผู้เรียน 3) การแนะแนว และให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนทั้งกลุ่มดี กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา 4) การติดตามประเมินผลการแนะแนว และให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน 5) การจัดทำระบบเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เรียน
3	การบริหารจัดการชั้นเรียน 3.1 ความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ 3.2 ความสามารถในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา 3.3 ความสามารถในการกำกับดูแลชั้นเรียน	1) การจัดกิจกรรม หรือสนับสนุนให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น พุดคุยโต้ตอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน 2) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนปฏิบัติงานร่วมกัน 3) การจัดมุมประสบการณ์ และสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน 4) การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข 1) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน 3) การนำข้อมูลจากฐานข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการชั้นเรียน 1) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกา ข้อตกลงสำหรับใช้ร่วมกันในชั้นเรียน 2) การแก้ปัญหาพฤติกรรมด้านระเบียบวินัยในชั้นเรียน



ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะ	ตัวชี้วัด
4	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย 4.1 ความสามารถในการวิเคราะห์ 4.2 ความสามารถในการสังเคราะห์ 4.3 ความสามารถในการเขียนเอกสารทางวิชาการ	1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา 2) การวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ 1) การจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อการจัดการเรียนรู้ 2) การบูรณาการความรู้ทั้งภายใน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) การบูรณาการสาระการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตประจำวัน 1) บทความ 2) คู่มือการเรียนการสอน 3) ตำรา 4) หนังสือ 5) รายงานทางวิชาการ
5	การสร้างร่วมมือกับชุมชน 5.1 ความสามารถในการนำชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสถานศึกษา 5.2 ความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน	1) ความรู้ ความเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัย 2) การวิจัยในชั้นเรียน 3) การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ 4) การวิจัยและพัฒนา 1) การประสานให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา 2) การจัดกิจกรรมเพื่อบริการชุมชนให้เข้ามาใช้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ และสหวิทยาการ 1) การร่วมมือกับชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม 2) การร่วมมือกับชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาเกี่ยวกับเยาวชน



ตาราง 3 แสดงสมรรถนะด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของครู
ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

ที่	สมรรถนะ	ตัวชี้วัด
1	การมีวินัย 1.1 การควบคุมตนเอง 1.2 การปฏิบัติตนตามกติกาของสังคม	1) การตรงต่อเวลา 2) การวางแผนการใช้จ่าย 3) การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 4) การมีความซื่อตรงต่อตนเอง 1) การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ 2) การปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณี
2	การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2.1 การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย 2.2 การเป็นแบบอย่างที่ดีทางวาจา	1) การแต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ 2) การปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาท และสถานการณ์ 3) การมีมารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม 4) การปฏิบัติตนเป็นมิตรต่อศิษย์ หรือผู้รับบริการ 1) การใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ ก่อให้เกิดกำลังใจ และเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น 2) การใช้คำพูดสุภาพ (ไม่พูดเพื่อเจ้อ ส่อเสียด เยาะเย้ย ถากถาง) 3) การพูดด้วยความจริงใจไม่บิดเบือนข้อมูล
	2.3 การเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจิตใจ	1) การมีความกตัญญูกตเวที 2) การมีความซื่อสัตย์สุจริต 3) การมีความเมตตา กรุณา 4) การมีความเป็นกัลยาณมิตร 5) การมีหิริโอตตปปะ (ความละอาย และความเกรงกลัวต่อบาป) 6) การมีความยุติธรรม 7) การควบคุมอารมณ์ 8) การมีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวม 9) การมีความอดทน



ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะ	ตัวชี้วัด
3	การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	3.1 การปฏิบัติตามปรัชญา และแผนการดำเนินชีวิต ที่ถูกต้องดีงาม 3.2 การดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมกับฐานะ 3.3 การปฏิบัติตนหลีกเลี่ยงจากอบายมุข 3.4 การรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและ ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3.5 การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น 3.6 การเคารพกติกาของสังคม
4	ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	4.1 การยึดมั่นในอุดมการณ์ แห่งวิชาชีพของตน 4.2 การยกย่องชื่นชม บุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 4.3 การปกป้องเกียรติภูมิของวิชาชีพ 4.4 การส่งเสริม สนับสนุน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ 4.5 การเสียสละและอุทิศตน เพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ 4.6 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 4.7 การพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5	ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	5.1 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ 5.2 การยอมรับผลจากการกระทำของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ 5.3 การหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในวิชาชีพ 5.4 การมุ่งมั่นพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้า

2.6.3 สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.)

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2548 : 5) ได้จัดทำโครงการสร้างระบบการพัฒนาครู เพื่อเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ให้มีแนวทางในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักการพัฒนาสมรรถนะของครู ในด้านการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้ครูเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพระดับสูง และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้



1. จัดทำกรอบแนวคิดระบบการพัฒนาคู โดยศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 2. กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู โดยดำเนินการดังนี้
 - (1) วิเคราะห์หน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน คุณลักษณะคุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และด้านอื่น ๆ จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (2) นำข้อมูลจากข้อ 1 มาระบุความสามารถ (ความรู้/ความคิด/ทักษะ) และคุณลักษณะคุณธรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของครูเป็นด้าน ๆ เช่น ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ด้านคุณลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความร่วมมือกับชุมชนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม (3) สังเคราะห์ความสามารถที่เหมือนกันหรือซ้ำกันในแต่ละด้านเข้าด้วยกัน เพื่อไม่ให้ซ้ำซ้อน
 3. ประชุมปฏิบัติการจัดทำ (ร่าง) ระบบการพัฒนาคู และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูร่วมกับผู้เชี่ยวชาญประจำโครงการ โดยใช้ข้อมูลข้อ 1 และ 2
 4. จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) ระบบพัฒนาคู และสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานของครู
 5. จัดประชุมปฏิบัติการเพื่อเสวนาและระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) ระบบพัฒนาคู สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู ระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศึกษาพิเศษ ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูปฏิบัติการ) จำนวน 94 คน พร้อมทั้งให้ผู้เข้าร่วมประชุมตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) ระบบการพัฒนาคู และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู
 6. ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับระบบการพัฒนาคู และความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู จากการอภิปรายของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เกี่ยวข้อง และแบบสอบถาม ดำเนินการสังเคราะห์และสรุปผลออกเป็นประเด็นเพื่อดูความสอดคล้อง และสิ่งที่เพิ่มเติมใหม่จาก (ร่าง) ระบบการพัฒนาคู และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู
 7. นำผลสรุปจากข้อ 6 มาพิจารณาความสำคัญ ความจำเป็นและความเป็นไปได้ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญประจำโครงการ แล้วนำมาปรับปรุง (ร่าง) ระบบการพัฒนาคู และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู พร้อมกำหนดตัวบ่งชี้ของแต่ละสมรรถนะ
- จากการดำเนินการดังกล่าว สถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูและตัวบ่งชี้ ดังนี้



ตาราง 4 แสดงสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์
และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.)

ที่	สมรรถนะ	ตัวชี้วัด
1	ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร	1. การจับใจความและสรุปจากการอ่านและการฟัง 2. ความชัดเจนในการอธิบายและยกตัวอย่างในการพูดและการเขียน 3. การเรียงลำดับขั้นตอนในการพูดและการเขียน 5. ความชัดเจน ถูกต้องในการพูดและการเขียนตามอักขระวิธีและไวยากรณ์
2	ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้	1. การใช้ประโยคในการพูดและการเขียน 2. การแปลความและสรุปประเด็นจากการอ่านและการฟัง 3. การสื่อความเข้าใจโดยการสนทนาซักถาม
3	ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการแสวงหาความรู้	1. การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น 2. การใช้อินเทอร์เน็ต 3. การใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์
4	ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	1. ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบและกระบวนการสร้างหลักสูตร 2. การดำเนินการสร้างหลักสูตร 3. การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อนำหลักสูตรไปใช้ 4. การนำหลักสูตรไปใช้ 5. การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร
5	ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1. การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ 2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดระดับสูงและการปฏิบัติจริง 3. การเลือก ใช้ พัฒนา และผลิตสื่อการสอน 4. การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียน 5. การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน 6. การแสวงหาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
6	ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน	1. การจัดมุมประสบการณ์การเรียนรู้ 2. การสร้างปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน 3. การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชั้นเรียน 4. การแก้ปัญหาในชั้นเรียน



ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะ	ตัวชี้วัด
7	ความสามารถในการพัฒนา และการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ	1. การเลือกใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ 2. การออกแบบนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ 3. การผลิตนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ 4. การหาประสิทธิภาพนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ 5. การปรับปรุงพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ
8	ความสามารถในการ ประเมินผลการเรียนรู้	1. การสร้างเครื่องมือวัดผล 2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ 3. การนำเครื่องมือไปใช้วัดผลการเรียนรู้ 4. การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 5. การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน
9	ความสามารถในการทำการ วิจัยในชั้นเรียน	1. การเลือกปัญหาในการวิจัย 2. การออกแบบการวิจัย 3. การรวบรวม วิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย 4. การเขียนรายงานการวิจัย 5. การนำผลการวิจัยไปใช้
10	ความสามารถในการแนะแนว และให้คำปรึกษา	1. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน 2. การวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียน 3. การเลือกเทคนิคในการแนะแนวและให้คำปรึกษา 4. ทักษะการให้คำปรึกษา 5. การติดตามประเมินผลการให้คำปรึกษา
11	ความสามารถในการสร้างความ ร่วมมือกับชุมชน	1. การประสานให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา 2. การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนในโอกาสที่เหมาะสม 3. การจัดบริการให้ชุมชนเข้ามาใช้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้และสนทนาการ 4. การร่วมมือกับชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ 5. การร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
12	ความสามารถในการปฏิบัติตน เป็นครูผู้นำ	1. ความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ - การจัดการเรียนการสอนของครูเป็นที่พึงพอใจของผู้เรียน เพื่อนครู และผู้ปกครอง - การมีความรู้กว้างขวาง ลึกซึ้ง แม่นยำในสาระที่สอน - มีความรอบรู้ และความสามารถพิเศษ



ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะ	ตัวชี้วัด
		2. ความเชื่อมั่นในตนเอง - การกล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ กล้าตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลและความเชื่อของตน - การให้เหตุผลสนับสนุนความคิด และการกระทำของตนเอง 3. ความเป็นประชาธิปไตย - การรับฟัง เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น - การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำกิจกรรมของกลุ่มการใช้หลักเหตุผลและวิถีทางแห่งวิถีทางแห่งปัญญาในการตัดสินใจ 4. ความยุติธรรม - การให้โอกาสแก่บุคคลในการปฏิบัติกิจกรรมและตัดสินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับ - การต่อต้านการกระทำที่ไม่เป็นธรรม 5. ความเสียสละ - การอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน - การยินดี และเต็มใจช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้อื่น โดยไม่
		หวังผลตอบแทน - การสละทรัพย์สินส่วนตนเพื่อส่วนรวม 6. ความมีมนุษยสัมพันธ์ - การใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น - การมีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น - การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้อื่น 7. การทำงานเป็นทีม - ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองการวางแผนดำเนินกิจกรรมและแก้ปัญหาาร่วมกัน
13	การปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับ จรรยาบรรณวิชาชีพ	1. ความซื่อสัตย์สุจริต 2. ความเมตตา กรุณา 3. ความรับผิดชอบ 4. การอบรมสั่งสอนศิษย์อย่างเต็มความสามารถและบริสุทธิ์ใจ 5. การไม่แสวงหาประโยชน์จากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ 6. การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และสังคม
14	ความสามารถในการ วิเคราะห์และพัฒนาตนเอง	1. การใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เพื่อพัฒนาตนเอง 2. การค้นหา และยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง 3. การแสวงหาและเลือกวิธีการที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาตนเอง



2.6.4 สมรรถนะครูของสำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 10-15)

ได้กำหนดมาตรฐานความรู้ของครูและสมรรถนะของครูไว้ทั้งหมด 9 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

สมรรถนะที่ครูพึงมี

1.1 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

1.2 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

1.3 สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

2. การพัฒนาหลักสูตร

สมรรถนะที่ครูพึงมี

2.1 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร

2.2 สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย

2.3 สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร

2.4 สามารถจัดทำหลักสูตร

3. การจัดการเรียนรู้

สมรรถนะที่ครูพึงมี

3.1 สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาค

และตลอดภาค

3.2 สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

3.3 สามารถเลือกใช้พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้

3.4 สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนก

ระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

4. จิตวิทยาสำหรับครู

สมรรถนะที่ครูพึงมี

4.1 เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน

4.2 สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพ

ของตน

4.3 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

4.4 สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

5. การวัดและประเมินผลการศึกษา

สมรรถนะที่ครูพึงมี

5.1 สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง

5.2 สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

และหลักสูตร



6. การบริหารการจัดการในห้องเรียน

สมรรถนะที่ครูพึงมี

- 6.1 มีภาวะผู้นำ
- 6.2 สามารถบริหารจัดการในห้องเรียน
- 6.3 สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ
- 6.4 สามารถในการประสานประโยชน์
- 6.5 สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

7. การวิจัยทางการศึกษา

สมรรถนะที่ครูพึงมี

- 7.1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 7.2 สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

สมรรถนะที่ครูพึงมี

- 8.1 สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
- 8.2 สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ที่ดี
- 8.3 สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

9. ความเป็นครู

สมรรถนะที่ครูพึงมี

- 9.1 รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน
- 9.2 อดทนและรับผิดชอบ
- 9.3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 9.4 มีวิสัยทัศน์
- 9.5 ศรัทธาในวิชาชีพครู
- 9.6 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

2.6.5 สมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 10) ได้จัดทำคู่มือ การประเมินสมรรถนะครูขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำแบบประเมินสมรรถนะครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ประเมินสมรรถนะครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ในโครงการยกระดับคุณภาพครู ทั้งระบบ : กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และ สมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การบริการที่ดี



1.3 การพัฒนาตนเอง

1.4 การทำงานเป็นทีม

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาผู้เรียน

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5 ภาวะผู้นำครู

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ซึ่งรายละเอียดสมรรถนะแสดงตามตาราง 5

ตาราง 5 แสดงสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)	1.1 ความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน	1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน
	1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
	1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
	1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน



ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
การบริการที่ดี (Service Mind)	2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	1. ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส 2. เต็มใจภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
	2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง 2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ
การพัฒนาตนเอง (Self-Development)	3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง
	3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ
	3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้



ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
การทำงานเป็นทีม (Team Work)	4.1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3. ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อน ร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จ ร่วมกัน
	4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อน ร่วมงาน	1. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้ กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่ เหมาะสม
	4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน หรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/ กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา และ ในสถานการณ์ต่างๆ
	4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ ตาม	1. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ตามโอกาส
	4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่น ใน การพัฒนาการจัดการศึกษาให้ บรรลุ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย	1. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและ ประสบการณ์ภายในทีมงาน 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความ คิดเห็นและประสบการณ์ระหว่าง เครือข่ายและทีมงาน 3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้าง วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น ในสถานศึกษา



ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ ครู (Teacher's Ethics and Integrity)	1. ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	1. สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อ วิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพ 3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบ ความสำเร็จในวิชาชีพ
	2. มีวินัย และความรับผิดชอบ ในวิชาชีพ	1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากร อย่างประหยัด 2. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีของ องค์กร 3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และ มุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ ก้าวหน้า 4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ของตนเอง และหาแนว ทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค
	3. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	1. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ เหมาะสมกับสถานะของตน 2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่ เบียดเบียนผู้อื่น



ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
	4. การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี	1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ 2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ 3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ



ตาราง 6 แสดงสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ของสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)	1. การสร้างและพัฒนา หลักสูตร	1. สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางและท้องถิ่น 2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผล การประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
	2. ความรู้ ความสามารถในการ การออกแบบการเรียนรู้	1. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการ เรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติ ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่าง หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และ ชุมชน 3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน การ ออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้ 4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่าง เป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้อง เชื่อมโยงกัน



ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
		5. มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์ อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง 6. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา
	3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 5. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ 6. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน
	4. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	1. ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้



ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
		2. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
การพัฒนาผู้เรียน (Student Development)	2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	1. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน 2. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม 3. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
	2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน	1. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
	2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน	1. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน 2. จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย



ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
	2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	1. ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล 2. นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล 3. จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไข ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง 4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม 5. ดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์
การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)	1. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน	1. จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน 3. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ



ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
	2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา	1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน 2. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ
	3. กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา	1. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน 2. แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา
การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research)	1. การวิเคราะห์	1. สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหาระบุสภาพปัจจุบัน 3. มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
	2. การสังเคราะห์	1. รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ 2. มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน



ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
	3. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	1. จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ 2. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ 3. มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน
ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership)	1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)	1. พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม 2. เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น 3. กระตุน้จูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิด และการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพัน และมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
	2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)	1. มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ
		2. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน 3. สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น



ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative for Learning)	3. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)	1. ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่ง เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 2. ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม 3. กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ 4. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้
	4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)	1. พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ 2. สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ
		3. ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา



ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
	5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for improving pupil achievement)	- กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ - ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ - ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง - ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน - ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือ องค์ความรู้ ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative for Learning)	1. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	- กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน - ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา - ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน - จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
	2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้	สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้



จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ตามแนวคิดของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ามีความสอดคล้องและครอบคลุม กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ทั้งนี้สามารถจำแนกสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร
2. ด้านความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้
3. ด้านความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ด้านความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้
5. ด้านความสามารถในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

1. ความหมายสมรรถนะของการจัดการเรียนรู้

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้อย่างต่าง ๆ กัน ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2540 : 24-25) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ว่า กระบวนการหรือวิธีการต่างๆ ที่ดำเนินการอย่างมีขั้นตอนเริ่มตั้งแต่การรับรู้ การคิด การประเมิน การเรียนรู้ และมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ การสังเกต การสงสัย การอยากรู้คำตอบ การแสวงหา การคาดคะเน การหาข้อมูล และการตรวจสอบคำตอบ

ชูศรี สุวรรณโชติ (2544 : 97-99) ได้ให้ความหมายความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึงการนำปัญหาที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาปรับปรุงใหม่ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

กรมวิชาการ (2544 : 27) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การตรวจสอบและทบทวนขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายยุทธศาสตร์ในการพัฒนา รวมถึงความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 34-35) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การกระบวนการหรือวิธีการต่างๆ ที่เป็นระบบ มีขั้นตอน ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ ที่มีประโยชน์ เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาส่งเสริม หรือปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษา เช่น การจัดทำแผนการเรียนรู้ของครูผู้สอน การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามสาระ หน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และจัดเนื้อหาสาระกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการการเผชิญ สถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการสอนตามความเหมาะสม



เกษม วัฒนชัย (2546 : 12-15) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การรับการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ ศรัทธา เจตคติ ค่านิยม ทักษะการทำงาน ทักษะชีวิตและการครองตน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรม ของผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้เกิดกับผู้เรียน และโดยผู้เรียนเท่านั้นซึ่งมีหลักของการจัดการเรียนรู้ดังนี้

1. บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อสามารถเชื่อมโยงความรู้ใหม่เข้ากับความรู้ หรือประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ก่อนแล้ว
2. บุคคลจะเรียนรู้ได้เฉพาะในสิ่งที่ตนสนใจที่จะเรียนและต้องอยากเรียน
3. ขั้นตอนการเรียนรู้เริ่มจากง่ายไปหายาก ความเข้าใจแต่ละขั้นตอนจะมาก หรือน้อยขึ้นอยู่กับว่าผู้เรียนยังคงความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนต้นๆ ได้มากหรือน้อยเท่าไร
4. การสร้างเงื่อนไขเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยในการเรียนรู้ และช่วยในการเปลี่ยนแปลงเช่น การให้รางวัล หรือการยกย่อง เป็นต้น
5. หากผู้สอนและผู้เรียน กำหนดเป้าหมายในแต่ละขั้นตอนของการเรียนรู้ และหากผู้เรียนทำได้สำเร็จ ย่อมเป็นแรงส่งหนุนเพื่อให้ผู้เรียนใฝ่เรียนในขั้นต่อไป
6. ส่วนใหญ่การเรียนรู้ได้จากการลองถูกลองผิดเช่นกัน ดังนั้นหาก ผู้เรียน ทำพลาดแล้วแก้ไขจนถูกต้อง โดยที่ผู้สอนจะช่วยเหลือหรือไม่ก็ตาม ย่อมเป็นการเรียนรู้ที่ดีวิธีหนึ่ง
7. การพัฒนาแนวความคิดไปพร้อมๆ กับกระบวนการเรียนรู้จะช่วยสร้างมโนภาพ ในใจแก่ผู้เรียน ซึ่งจะเชื่อมโยงกับสิ่งต่างๆ รอบตัวเขา
8. การเรียนรู้ที่ริเริ่มโดยผู้เรียนที่ทุ่มเทและใจจดใจจ่ออยากเรียนย่อมก่อให้เกิด การเรียนรู้ที่ถาวร และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด
9. หากผู้เรียนพร้อมที่จะวิจารณ์ตนเองและประเมินตนเองอย่างเป็นกลาง ตรงไปตรงมาได้ก็จะเป็นพื้นฐานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ฟังตนเองได้ และเป็นอิสระ
10. โลกปัจจุบัน การเรียนรู้ที่สำคัญที่สุด คือการเรียนรู้ในวิธีการและกลไก ของการเรียนรู้

พัชรี ศรีสังข์ (2551 : 43) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัด การเรียนรู้เป็นกระบวนการจัดการใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้มาจัดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์หรือได้ฝึกหัด หรือได้กระทำโดยได้รับการเสริมแรงอย่างมีประสิทธิภาพ สัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องและประสานกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้น อย่างถาวรกับผู้เรียนตามขีดความสามารถที่มีได้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

อินทิรา บุญยาการ (2542 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็น กระบวนการในการจัดมากประสบการณ์ต่างๆ ให้แก่ผู้เรียนโดยครูและผู้เรียนร่วมกันจัดกิจกรรม ทั้งที่เป็นกิจกรรมในห้องเรียน และนอกห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและลักษณะต่างๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

จากทัศนะของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการสร้างความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม ให้เกิดกับผู้เรียนผ่านกิจกรรมที่ครูจัดไว้ให้เหมาะสมกับบริบทและทรัพยากรที่มีอยู่



2. องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 10) กำหนดสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ซึ่งอยู่ในสมรรถนะประจำสายงาน มี 5 ข้อ ดังนี้

2.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรและหลักสูตรสถานศึกษา

ความหมายของหลักสูตร

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ในทัศนะที่แตกต่างกัน ดังนี้

Tyler (1957 : 47) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า คือทุกสิ่งทุกอย่างที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการเรียนการสอนสำหรับเด็กแต่อยู่ภายใต้การควบคุมของโรงเรียน

Taba (1982 : 56) กล่าวว่า หลักสูตร คือ แผนการเรียนที่ประกอบด้วยจุดประสงค์และจุดมุ่งหมายเฉพาะ การเลือกและการจัดเนื้อหาวิธีการเรียนการสอน และการประเมินผล

Saylor และ Alexander (บรรพต สุวรรณประเสริฐ. 2544 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Saylor and Alexander. 1974 : 84) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า คือการจัดเตรียมมวลประสบการณ์ เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษาอย่างกว้าง ๆ และจุดมุ่งหมาย เฉพาะของโรงเรียน

Doll (บรรพต สุวรรณประเสริฐ. 2544 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Doll. n.d.) ได้ให้ความหมายของ หลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง ผลรวมของประสบการณ์ การเรียน ทักษะ นิสัยและมโนคติ ซึ่งผู้เรียนได้รับเป็นส่วนหนึ่งของตัวเขาและนำไปใช้ควบคุมพฤติกรรมของผู้เรียน

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช (2542 : 44) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวล ประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เรียน โดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอนกำหนดไว้ในเอกสาร เพื่อเป็นแม่บทในการจัดการเรียนการสอนตามระดับชั้น

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักสูตร มีความหมาย 5 ประการโดยใช้ตัวย่อว่า “SOPEA” ซึ่งมาจากความหมายของหลักสูตรแต่ละลักษณะในภาษาอังกฤษ เพื่อง่ายต่อการจดจำ ดังนี้

1. หลักสูตร คือ รายวิชาหลักหรือเนื้อหาวิชาที่เรียน (Curriculum as Subjects and Subject Matters)
2. หลักสูตร คือ จุดหมายของผู้เรียนพึงบรรลุ (Curriculum as Objectives)
3. หลักสูตร คือ แผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้ประสบการณ์ที่คาดหวังแก่นักเรียน (Curriculum as Plans)
4. หลักสูตร คือ ประสบการณ์ทั้งปวงของผู้เรียนที่จัดโดยโรงเรียน (Curriculum as Learners Experience)



5. หลักสูตร คือ กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้กับผู้เรียน
(Curriculum as Educational Activities)

สรุปได้ว่า หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียนโดยมีการวางแผนล่วงหน้าไว้อย่างเป็นขั้นตอนเพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทั้งด้านสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และทักษะต่าง ๆ อันเป็นประสบการณ์ที่ผ่านเข้าไปในการรับรู้ของผู้เรียน

องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตรนับว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์ เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนา หลักสูตรไปด้วย สำหรับองค์ประกอบหลักสูตรนั้น มีผู้ให้ทัศนะไว้อย่างต่าง ๆ กัน ดังนี้

Taba (สวัญ แสนทวี. 2538 : 43 ; อ้างอิงมาจาก Taba. 1982 : 4) กล่าวถึง องค์ประกอบ ของหลักสูตรว่า โดยทั่วไปหลักสูตรมักประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ วัตถุประสงค์ เนื้อหา การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผล

চার্জ বাক্স (2542 : 8-9) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรมีดังนี้

1. เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา (Education Goals and Policies) หมายถึง สิ่งที่รัฐต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา

2. จุดหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) หมายถึง ผลส่วนรวมที่ต้องการ ให้เกิดแก่ผู้เรียน หลังจากเรียนจบหลักสูตรไปแล้ว

3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and Structures) ลักษณะและ แผนผังที่แสดงการแจกแจงวิชา หรือกลุ่มประสบการณ์

4. จุดประสงค์ของวิชา (Subject Objectives) หมายถึง ผลที่ต้องการเกิดแก่ ผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนวิชานั้นไปแล้ว

5. เนื้อหา (Content) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ทักษะ และความสามารถที่ต้องการให้รวมทั้งประสบการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ

6. จุดประสงค์ของการเรียน (Instructional Objectives) หมายถึง สิ่งที่ต้องการ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้มีทักษะและความสามารถหลังจากที่ได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้

7. ยุทธศาสตร์การสอน (Instructional Strategies) หมายถึง วิธีการจัดการเรียน การสอนที่เหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้

8. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การประเมินผล การเรียนรู้ เมื่อใช้ใน การปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตร

9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Materials and Instructional Media) หมายถึง เอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นพิมพ์ แถบวีดิทัศน์ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา เทคโนโลยีการศึกษา และอื่นๆ ที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอนจะเห็นได้ว่าการพิจารณาองค์ประกอบของหลักสูตรสามารถพิจารณาได้ ดังนี้



ทั้งในแง่ของการนำไปใช้ และองค์ประกอบพื้นฐานของหลักสูตร
(นิภา เพชรสม. 2542 : 43) กล่าวคือ

1. องค์ประกอบของหลักสูตรในแง่ของการนำไปใช้
ได้แก่ การพิจารณาองค์ประกอบของหลักสูตรตั้งแต่พื้นฐานในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร
ซึ่งได้แก่ พื้นฐานของสังคม พื้นฐานทางปรัชญาการศึกษา พัฒนาการของผู้เรียน เป็นต้น จนกระทั่ง
มาเป็นหลักสูตรแม่บทและจากหลักสูตรแม่บทยังมีเอกสาร และวัสดุประกอบหลักสูตร แผนการสอน
ประจำบทเรียน กิจกรรมการเรียนการสอน ผู้เรียน ตลอดจนการวัดผลและประเมินผลเป็น
องค์ประกอบที่สำคัญเป็นการพิจารณาองค์ประกอบของหลักสูตรในแง่ของการนำหลักสูตรไปใช้เริ่ม
ตั้งแต่พื้นฐานการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรจนกระทั่งการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งรวมกิจกรรมต่าง ๆ
ตลอดจนวัสดุและเอกสารประกอบหลักสูตรทั้งมีการประเมินหลักสูตรว่า มีประสิทธิภาพมากน้อย
เพียงใด

2. กระบวนการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรม
และประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดหมายของหลักสูตร
ในส่วนของกระบวนการเรียนการสอน คือ การนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ครูจึงมีส่วนสำคัญที่สุด
ที่จะทำให้หลักสูตร บรรลุผลตามจุดหมาย ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ
จุดประสงค์ของการเรียน และจุดเน้นสำคัญในหลักสูตร ครูจึงควรมียุทธวิธีในการดำเนินงาน
เพื่อให้ได้ผลคือครูต้องพยายามคิด ค้นคว้า ศึกษาหาวิธีการต่าง ๆ และวิธีการใหม่ ๆ ไปใช้ในการ
จัดการเรียนการสอน สำหรับจุดเน้นสำคัญในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544
ได้กล่าวถึงการจัดการกระบวนการเรียนการสอนไว้ว่า ควรยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและจัดการเรียน
การสอนที่หลากหลาย โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้และจัดให้เหมาะสมกับธรรมชาติของสาระ
การเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี ตลอดจนกลุ่มผู้เรียนซึ่งสามารถสรุปกระบวนการจัดการเรียน
การสอนได้ ดังนี้

2.1 ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจน
เนื้อหาในแต่ละบทเรียน ควรให้ยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ ตามสภาพท้องถิ่น และตามความสนใจ
ของผู้เรียน ตลอดจนทำให้มี ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มประสบการณ์มากที่สุด

2.2 ผู้สอนควรใช้วิธีสอนที่จะให้ผู้เรียนรู้ปัญหา
และความต้องการของท้องถิ่น ฝึกคิดให้เป็น แก้ปัญหาเป็น และรู้จักนำความรู้ไปใช้ประโยชน์
ในชีวิตประจำวัน และควรจัดการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ

2.3 ผู้สอนควรคำนึงถึงการที่ให้ผู้เรียนได้เรียนทั้งภาพ
วิชาการ และภาคปฏิบัติ ซึ่งมีผลส่งเสริมคุณลักษณะแต่ละบุคคล

2.4 ในการจัดการเรียนการสอน ให้โรงเรียนกำหนด
ช่วงตารางเรียนเอง โดยจะกำหนดครั้งละกี่คาบ เป็นช่วงสั้นหรือยาวได้ตามความเหมาะสมกับวัย
ของผู้เรียน ตลอดทั้งลักษณะเนื้อหาและกิจกรรม

2.5 การวัดผลและการประเมินผล เป็นกระบวนการหนึ่ง
ของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความสามารถของผู้เรียน
และเป็นตัวบ่งชี้ ความสำเร็จของการดำเนินการตามแนวทางของหลักสูตร ซึ่งผู้บริหารและครูมีหน้าที่
โดยตรงที่จะต้องทำการทดสอบตามลักษณะการจัดประสบการณ์และเนื้อหาวิชาอย่างต่อเนื่องเป็น



ระยะๆ แล้วนำผลไปพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการประเมินผลการเรียน

นิคม ชมภูหลง (2545 : 25) กล่าวว่า หลักสูตรประกอบด้วย

1. หลักการเป็นเป้าหมายปลายทางของหลักสูตร
2. จุดมุ่งหมายแสดงความคาดหวังของหลักสูตร
3. จุดมุ่งหมายเฉพาะ หรือจุดประสงค์ของกลุ่มวิชา

หรือรายวิชา

4. โครงสร้างของหลักสูตร แสดงภาพรวมของหลักสูตร
5. เนื้อหาหลักสูตรประกอบด้วยขอบเขตเนื้อหาความรู้

ที่จะให้ผู้เรียนได้เรียน

6. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
7. แนวทางการใช้หลักสูตร

จากองค์ประกอบพื้นฐานของหลักสูตร สรุปได้ว่า หลักการและจุดหมาย โครงสร้างเวลาเรียน กระบวนการเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผล จะช่วยให้สามารถ สร้างแบบจำลองในการจัดทำหลักสูตรได้ ในการจัดทำหลักสูตรนั้นจะต้องตอบคำถามให้ได้ถึง จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หลักสูตรมีเนื้อหาสาระอะไร จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไร และจะประเมินผลการเรียนการสอนอย่างไร

หลักสูตรสถานศึกษา

ในอดีตสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้บรรลุ จุดมุ่งหมายตามหลักสูตรกลางที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้เท่านั้น ปัจจุบัน แนวความคิด ดังกล่าวเปลี่ยนไป มีการกระจายอำนาจและมอบหมายให้สถานศึกษามีอำนาจตัดสินใจ ในกิจกรรม ต่าง ๆ มากขึ้น จึงมีผู้นำแนวความคิดนี้บรรจุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เพื่อให้บังเกิดผลในการปฏิบัติดังข้อความ ในวรรคสอง มาตรา 27 ว่าให้สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ ในวรรคหนึ่ง ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวชุมชนสังคมและประเทศชาติ (กรมวิชาการ. 2544 : 15)

จากข้อความตามวรรคสองนี้แสดงว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษา ขึ้นพื้นฐานจะต้องจัดทำสาระในรายละเอียดตามกรอบของหลักสูตรแกนกลางและจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ตลอดจนบางส่วนเพิ่มเติม เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้เรียนและความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ดังนั้น บทบาทของสถานศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารและคณะครูจะต้องรับผิดชอบงานทางด้านการจัดทำ รายละเอียดของหลักสูตรในทุกเนื้อหาสาระเพิ่มเติม

ทั้งนี้ เพื่อให้หลักสูตรตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น ให้มากที่สุด ประกอบกับสถานศึกษามีบุคลากรที่มีความพร้อมที่จะกำหนดรายละเอียดสาระ ของหลักสูตรเพิ่มเติมได้เองในการพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษานอกจากเป็นบทบาทของบุคลากร ของสถานศึกษาโดยตรงแล้วสถานศึกษาอาจเชิญนักวิชาการจากมหาวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญจาก หน่วยงานต่าง ๆ มาช่วยจัดทำหลักสูตรให้แก่สถานศึกษา ซึ่งมีผู้กล่าวไว้ ดังนี้



นิคม ชมภูหลง (2545 : 56) ได้สรุปถึงประโยชน์หรือข้อดีของการกระจายอำนาจ ทั้งการบริหารจัดการและการพัฒนาหลักสูตรไปสู่สถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. มีความสามารถที่จะตัดสินใจให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของท้องถิ่นได้ดีขึ้น
2. มีศักยภาพที่จะสร้างความกระตือรือร้นระหว่างผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. มีศักยภาพที่จะส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตยได้ดีขึ้นโดยการชักจูง หรือการดึงให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการตัดสินใจมากขึ้น
4. มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมให้เกิดโครงสร้างการทำงานที่มีลักษณะเป็นนวัตกรรมมากขึ้น
5. มีศักยภาพในการเป็นผู้จัดการศึกษามากขึ้น หลีกเลียงหรือลดการใช้โครงสร้างการทำงานแบบเดิมลง
6. มีศักยภาพในการนำทรัพยากรของรัฐมาใช้ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมมากขึ้น
7. ลดความขัดแย้งของกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ
8. เปิดโอกาสให้กลุ่มบุคคลที่ด้อยโอกาสเข้ามามีส่วนร่วม
9. ส่งเสริมการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน

อย่างเป็นวัตรวิสัย

ประโยชน์อีกประการหนึ่งที่เห็นได้ชัดเจนจากการที่สถานศึกษาได้จัดทำหลักสูตรขึ้นใช้เองก็คือสามารถสนองความต้องการ ความถนัด และความสามารถของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง แม้หลักสูตรแกนกลางจะกำหนดเป็นหลักการไว้ว่า “เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเอง” แต่มักจะไม่ค่อยบรรลุเจตนารมณ์ที่วางไว้ แม้ในอดีตและปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะโดยข้อเท็จจริง สภาพโรงเรียนและธรรมชาติของผู้เรียนในแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างและความหลากหลายค่อนข้างสูง เนื้อหาสาระและรายวิชาต่าง ๆ ที่กำหนดจากส่วนกลางไม่สามารถสนองความต้องการเฉพาะดังกล่าวของโรงเรียนได้ การส่งเสริมให้ โรงเรียนกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรแกนกลางหรือหลักสูตรในบางรายวิชาเพิ่มเติมให้ สอดคล้องกับท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน จึงเป็นทางออกที่จะแก้ปัญหาคอขวดของความหลากหลายของหลักสูตรได้

การสร้างหลักสูตร

ระบบการสร้างหลักสูตรที่สังเคราะห์ขึ้นจะมีลักษณะเป็น Linear Approach ซึ่งมีขั้นตอนที่ชัดเจนละเอียด ทำให้สามารถนำมาใช้ได้ง่ายและเป็น Ends-Means Rational ที่มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือผลผลิตที่ต้องการให้เกิดขึ้น และมีวิธีการที่จะทำให้งถึงจุดมุ่งหมายนั้นได้ ระบบการสร้างหลักสูตรนี้จะทำให้ได้หลักสูตรที่มีองค์ประกอบครบทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา ประสบการณ์ การประเมิน มีทั้งหมด 6 ขั้นตอน คือ



ขั้นที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ขั้นตอนแรกเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด ตามแนวคิดของไทเลอร์ จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน (Well Define) และมีการจัดลำดับความสำคัญ ถ้ามีการกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนก็จะทำให้สามารถวางแผนหลักสูตรได้ดี

การกำหนดวัตถุประสงค์ให้มีความชัดเจน ครอบคลุม และสามารถนำไปใช้ได้จริง ต้องมีการพิจารณาร่วมกันอย่างรอบคอบ (Deliberation) เพื่อหาข้อยุติ (Consensus) การพิจารณาอย่างรอบคอบต้องใช้ความเชี่ยวชาญที่ลึกซึ้ง (Eisner) โดยใช้หลักการของ Walker Naturalistic Approach คือ Deliberation หรือ Practical Reasoning เป็นการพิจารณาถึงเป้าหมายหรือผลผลิต และวิธีการ (Ends and Means) ให้สัมพันธ์กัน มีความพยายามในการค้นหาข้อเท็จจริง นอกจากนั้นต้องหาข้อเท็จจริงที่เป็นรูปธรรมพยายามกำหนดสิ่งที่ต้องการหาทางเลือกแต่ละทาง และศึกษาผลกระทบต่องานที่ต้องการและผลที่ตามมาในแต่ละวิธี และเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

ข้อที่ 2 การคัดเลือกเนื้อหา

การคัดเลือกเนื้อหาต้องตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ โดยมีการคำนึงถึงโครงสร้าง ของเนื้อหาในแต่ละสาขาวิชาและกระบวนการแสวงหาความรู้ การเลือกเนื้อหาต้องมีความสมดุลระหว่าง 3 Focal Points คือ มีเนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้ เนื้อหาที่เน้นในเรื่องสังคม และมีสาระที่พัฒนาผู้เรียน (Posner. 1992) นอกจากเนื้อหาวิชาของหลักสูตรต้องมาจากทั้ง 3 แหล่ง ดังกล่าวแล้ว ยังต้องคำนึงถึงข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ ด้วยจึงจะทำให้เนื้อหามีความครอบคลุม

ขั้นที่ 3 การจัดเนื้อหา

ควรให้ผู้เรียนได้พิจารณาทางเลือกในการจัดระบบเนื้อหาวิชา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นความต้องการของผู้เรียน ครุมีหน้าที่ส่งเสริมและพิจารณาแหล่งข้อมูลสำหรับนักเรียนทำให้เกิดทางเลือกที่สร้างสรรค์ โดยเฉพาะการสร้าง ความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน (Schwab. 1995)

ขั้นที่ 4 การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้

การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้เป็นการเลือกกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตามความสามารถของแต่ละคน ใช้หลักการ Ends-Means ประสบการณ์ การเรียนรู้เป็นกิจกรรมจริงๆ ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ประสบการณ์การเรียนรู้ต้องเลือกเพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสพอเพียงในการได้ประสบการณ์และ ประสบความสำเร็จตามข้อกำหนดของงานเหล่านั้น ประสบการณ์การเรียนรู้ต้องทำให้ผู้เรียนได้รับความพึงพอใจจากการปฏิบัติ และควรเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของผู้เรียนและปัญหาของผู้เรียน (March and Willis. 1995)

ขั้นที่ 5 การจัดประสบการณ์เรียนรู้

การสอนที่มีประสิทธิภาพควรจัดประสบการณ์เรียนรู้แต่ละอย่าง ให้มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นลำดับ (Vertical Organization) และควรมีการเชื่อมโยงกับวิชาอื่น



(Horizontal Organization) โดยใช้เกณฑ์ 3 เกณฑ์ คือ ความต่อเนื่อง (Continuity) ลำดับเหตุการณ์ (Sequence) และ การบูรณาการ (Integration) (March and Willis. 1995)

ขั้นที่ 6 การประเมินผล

เป็นการประเมินว่าประสบการณ์การเรียนรู้และการจัดระบบได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ จะเป็นการประเมินทั้งผลสัมฤทธิ์ซึ่งเป็นประเมินแบบ Summative และ การประเมินแบบ Formative การประเมินผลเป็นการดูพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ซึ่งไม่จำกัดไว้เพียงการทดสอบธรรมดาโดยใช้เทคนิคอื่นร่วมด้วย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม และตัวอย่างของงานนักเรียน เป็นต้น การสร้างเครื่องมือวัดต้องมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ แบบทดสอบจะตั้งอยู่บนวัตถุประสงค์ วิธีการประเมินที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ จะเกิดขึ้นตลอดการสอน (March and Willis. 1995)

การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

ความหมายของการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรถือเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนด แนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและสังคมได้ การจัดการศึกษาที่ดีจึงควรมีความเหมาะสม สอดคล้อง กับสภาพชีวิตและสังคมของผู้เรียน หลักสูตรจึงจำเป็นต้องปรับปรุงหรือพัฒนาให้มีความเหมาะสม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมอยู่เสมอ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของ การพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

สงัด อุทรานันท์ (2532 : 30) กล่าวถึง ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า การพัฒนาหรือในภาษาอังกฤษว่า Development มีความหมายเด่นชัดอยู่ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก หมายถึง การทำให้ดีขึ้นหรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น และอีกลักษณะหนึ่งก็คือ เป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นใหม่ โดยที่ไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่

อมรา เล็กเรณสินธุ์ (2537 : 29-30) สรุปว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายได้ 2 ลักษณะ คือ

1. การปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การแก้ไขหลักสูตรบางส่วนที่กำลังใช้อยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งลักษณะนี้เป็นสิ่งที่ต้องกระทำอยู่เสมอ ในขณะที่กำลังใช้หลักสูตร เช่น การปรับ และขยายหลักสูตรระดับชาติ ซึ่งเป็นหลักสูตรกลางให้เป็นหลักสูตรระดับท้องถิ่น ระดับโรงเรียน และระดับห้องเรียน รวมทั้งการปรับปรุงสร้างสรรควัสดุหลักสูตรและวัสดุอื่นๆ ที่ผู้เรียนใช้ ด้วยการพัฒนาหลักสูตรในลักษณะนี้ไม่พบในแนวคิดพื้นฐานและรูปแบบของหลักสูตรเปลี่ยนไป

2. การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใช้ใหม่ โดยเปลี่ยนไปจากหลักสูตรเก่าทั้งระบบ ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรโดยอาศัยพื้นฐานข้อมูลต่าง ๆ ในการจัดทำหลักสูตร อันได้แก่ ข้อมูลทางด้านปรัชญา จิตวิทยา สังคม เศรษฐกิจ การปกครอง เทคโนโลยี มีคำที่ใช้เรียกต่างกันไปบ้าง เช่น การยกร่างหลักสูตร การจัดทำหลักสูตร การสร้างหลักสูตร

สุชาติพิทย์ งามนิล (2538 : 12) สรุปว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การดำเนินงานเพื่อสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้อยู่แล้ว



ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สภาพสังคม การเมืองเศรษฐกิจ ที่เปลี่ยนแปลงไป

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 121-122) ให้ความหมายและขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

1. การปรับปรุงหลักสูตรกลางให้เข้ากับหลักสูตรท้องถิ่นเนื่องจากหลักสูตรแม่บท ที่ใช้ในประเทศไทยเป็นหลักสูตรที่ร่างขึ้นจากส่วนกลางและประกาศใช้เหมือนกันทั่วไป เพื่อมุ่งหวังให้ประชากรทั้งประเทศมีมาตรฐานขั้นต่ำทางการศึกษาอยู่ในระดับเดียวกัน แต่เนื้อหาสาระในหลักสูตรแม่บทบางอย่างอาจไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น โรงเรียน และท้องถิ่นจึงสามารถปรับองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งของหลักสูตรแม่บทที่กำหนดไว้อย่างกว้าง เพื่อสอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่นโดยตรง เช่น การปรับเนื้อหาสาระของรายวิชา การปรับสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น

2. การสร้างหลักสูตรย่อยในระดับท้องถิ่นขึ้นมาเสริมหลักสูตรกลาง โดยโรงเรียนกับท้องถิ่นจะร่วมกันสร้างหลักสูตรย่อยหรือหลักสูตรใหม่สำหรับนำไปใช้จัดการเรียนการสอนเสริมเนื้อหาในกลุ่มวิชาใดวิชาหนึ่งในหลักสูตรแม่บท หรืออาจเสริมได้หลายกลุ่มวิชา แล้วนำเสนอตามขั้นตอนเพื่อขอให้กระทรวงศึกษาธิการอนุมัติและประกาศใช้

3. การพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่นที่ใช้สำหรับท้องถิ่นโดยเฉพาะ กล่าวคือ เป็นหลักสูตรเฉพาะกิจ และเป็นหลักสูตรระยะสั้นที่พัฒนาขึ้นใช้กับชุมชนท้องถิ่นใดๆ ตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียน รวมทั้งสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ของชุมชนท้องถิ่น

บุญมี เณรยอด (2546 : 6) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงโครงการที่ประมวลความรู้และประสบการณ์ทั้งหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพสังคมและเพื่อบรรลุความมุ่งหมายที่วางไว้ หรืออาจจะหมายถึง การจัดทำ หลักสูตรขึ้นมาใหม่ก็ได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการจัดทำ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่แล้ว หรือสร้างขึ้นมาใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคมปัจจุบัน โดยมีจุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ เจตคติ และพฤติกรรมตามที่กำหนดในจุดมุ่งหมายของการศึกษา

กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

ขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรมีความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร ส่วนใหญ่ผลที่ปรากฏก็คือ ความยุ่งยากในการพัฒนาหลักสูตรให้สมบูรณ์และความยุ่งยากนี้ ก็ต่อเมื่อมาถึงการใช้หลักสูตรในภายหลังด้วย ได้มีผู้เสนอลำดับขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2537 : 56) ได้สรุปลำดับขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรเป็น 12 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
2. การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร
3. การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้



4. การกำหนดมาตรการการวัดและประเมินผล
5. การสร้างสื่อการเรียนและคู่มือครู
6. การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรก่อนจะนำไปทดลองใช้
7. การนำหลักสูตรไปทดลองใช้
8. การประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตร
9. การปรับปรุงแก้ไขหลังจากการทดลองใช้หลักสูตร
10. การอบรมครูเพื่อใช้หลักสูตรใหม่
11. การนำหลักสูตรไปใช้
12. การประเมินผลการใช้หลักสูตร

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 25-26) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรในลักษณะของการสร้างหลักสูตรรายวิชาใหม่ โดยมีกระบวนการหรือขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การจัดตั้งคณะทำงานพัฒนาหลักสูตร
- ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
- ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร
- ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดเนื้อหา
- ขั้นตอนที่ 5 การกำหนดกิจกรรม
- ขั้นตอนที่ 6 การกำหนดคาบเวลา
- ขั้นตอนที่ 7 การกำหนดเกณฑ์วัดและประเมินผล
- ขั้นตอนที่ 8 การจัดทำเอกสารหลักสูตร
- ขั้นตอนที่ 9 การตรวจสอบคุณภาพและการทดลองใช้หลักสูตร
- ขั้นตอนที่ 10 การเสนอขอใช้หลักสูตร
- ขั้นตอนที่ 11 การนำหลักสูตรไปใช้
- ขั้นตอนที่ 12 การประเมินผลหลักสูตร

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตร คือการกำหนดชุดเป้าหมายของหลักสูตรจากความต้องการ ค่านิยมต่างๆ ของสังคม เพื่อช่วยในการตัดสินใจเลือกสิ่งที่เป็นความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนตามความต้องการของสังคมและความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 34) โดยหลักการทั่วไป ขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรในระดับชาติหรือระดับสถานศึกษา จะมีวิธีดำเนินการในลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ เริ่มด้วยการกำหนดจุดหมายของหลักสูตร การกำหนดเนื้อหาสาระการนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินหลักสูตรและการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร อย่างไรก็ตามแต่ละขั้นตอนอาจมีการกระจายกิจกรรมให้ละเอียดและครอบคลุมมากขึ้นได้ เพื่อให้เหมาะสมกับธรรมชาติของหลักสูตรแต่ละระดับหรือแต่ละประเภทการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตร 7 ขั้นตอน ดังนี้



1. ศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สารแนกกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น
2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม
4. นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการ การใช้หลักสูตรให้เหมาะสม
5. นิเทศการใช้หลักสูตร
6. ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร
7. ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

กรมวิชาการ (2544 : 12) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา ไว้ดังนี้

การพัฒนาหลักสูตรที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน หรือหลักสูตรสถานศึกษาตามนัยแห่งหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มุ่งหวังให้สถานศึกษาดำเนินการจัดทำรายละเอียดของเนื้อหาสาระในหลักสูตรขั้นพื้นฐานเพิ่มเติม แต่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก็ยังเน้นความสำคัญของเนื้อหาสาระ ประเภท สภาพปัญหา ในชุมชน สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวชุมชนและสังคม ดังนั้น นอกจากภารกิจหลักของสถานศึกษาที่จะจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรขั้นพื้นฐาน ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบแล้วสถานศึกษายังต้องพิจารณาและจัดทำสาระการเรียนรู้เพิ่มเติม นอกเหนือจากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องและสนองความต้องการของผู้เรียนที่ดำรงชีวิตในหมู่บ้าน ตำบล ท้องถิ่นหรือชุมชนที่มีความแตกต่างกัน

2.2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

ความหมายการออกแบบการเรียนรู้

Wiggins Grant และ Jay McThighe (1998 : 23) ให้ความหมายความรู้ความสามารถใน การออกแบบการเรียนรู้ คือ ความสามารถของครูในการจัดกระบวนการครบวงจรสำหรับการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียน เป้าหมายในการเรียน และการพัฒนาระบบในการนำส่งความรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกระบวนการในการพัฒนานี้ครอบคลุมการพัฒนาเอกสารการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนการทดลอง การปรับปรุงการเรียนการสอน และกิจกรรมการออกแบบการจัดการเรียนรู้อิงมาตรฐานตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ในการจัดการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ถ้าจะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเข้าใจแล้วครูต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับความรู้โดยการให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้จากกิจกรรมที่ครูจัดให้ ไม่ใช่ครูบอกความรู้ หรือครูบอกความเข้าใจของครูให้กับผู้เรียน จากนั้น ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน



สรุปความรู้ที่ได้รับเป็นองค์ความรู้(อย่างเข้าใจ)เป็นภาษาของตนเอง เพื่อให้เป็นองค์ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวของผู้เรียน และสุดท้ายต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้นำองค์ความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ที่เป็นสถานการณ์ที่เป็นสภาพจริง สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน หรือสอดคล้องกับการดำรงชีวิต เป็นการนำความรู้ ความเข้าใจ ที่ได้รับไปใช้ในการดำรงชีวิต จึงจะครบกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับเรื่องหนึ่ง ๆ ที่เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีความหมายสำหรับผู้เรียน และเป็นจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องที่เรียนอย่างเข้าใจ ใฝ่องค์ความรู้ หรือเป็นความเข้าใจที่ฝังอยู่ในตัวของผู้เรียน ที่เรียกว่า “ความเข้าใจที่คงทน (Enduring Understanding)”

2.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การกำหนดจุดหมายสาระของกิจกรรมแหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนและการวัดประเมินผล ที่มุ่งพัฒนา “คน” และ “ชีวิต” ให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มความสามารถสอดคล้องกับความถนัดความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน โดยกิจกรรมการเรียนรู้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้สัมผัสและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ได้ค้นคว้า ทดลอง ปฏิบัติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จนค้นพบสาระสำคัญของบทเรียน ได้ฝึกวิธีคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์จินตนาการและสามารถแสดงออกได้ชัดเจนมี เหตุผล (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 35) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นการเรียนรู้ที่พัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยมีเป้าหมายที่คุณภาพของผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข ซึ่งหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งสร้างปัญญา และทักษะการคิดของผู้เรียนให้สามารถคิดอย่างมีระบบ คิดอย่างสร้างสรรค์และมีวิจารณ์ญาณ มีความสามารถในการคิดระดับสูง มีพัฒนาการทางอารมณ์โดยการปลูกฝังให้เห็นคุณค่าของตนเอง เข้าใจตนเอง เห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถแก้ไขปัญหาข้อ ขัดแย้งทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม คิดแบบองค์รวมและคิดสร้างสรรค์สังคมและโลกการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว ครูจำเป็นต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานจากครูผู้สอน ผู้ชี้แนะ ผู้ถ่ายทอด มาเป็นผู้นำการเรียนรู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งมียุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือ ปฏิบัติด้วยตนเอง และการจัดการเรียนรู้ ครูควรคำนึงในเรื่องต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545 ข : 2-3)

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตั้งอยู่บนความเชื่อพื้นฐานว่า นักเรียนทุกคนมีความแตกต่างกันและทุกคนสามารถพัฒนาได้ ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และมองว่านักเรียนทุกคนมีโอกาที่จะพัฒนาได้อย่างน้อย 8 ด้าน คือ ด้านเหตุผล ภาษา ศิลปะกายสัมพันธ์ ดนตรี มนุษย์สัมพันธ์ เข้าใจตนเอง และเข้าใจชีวิต เข้าใจธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งโฮเวิร์ด การ์ดเนอร์ เรียกว่า “อัจฉริยภาพเชิงพหุปัญญา (Multiple Intelligences)” ครูพร้อมให้ความรักและศรัทธา ให้ความสำคัญแก่ลูกศิษย์ ครูจึงเปลี่ยนจากผู้สอนมาเป็นผู้ ออกแบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนไปสู่อัจฉริยภาพ 8 ด้านของเด็กแต่ละคน

2. การจัดการเรียนรู้เน้นความสำคัญของผู้เรียนควบคู่ไปกับธรรมชาติ วิชาครูต้องรู้จักความต้องการของเด็ก ให้เด็กได้เริ่มเรียนรู้ทั้งหลักการ วิธีการเรียนรู้และคุณธรรมที่จะเกิดตามธรรมชาติของวิชา เช่น การเรียนคณิตศาสตร์ต้องเรียนความคิดรวบยอดทางคณิตศาสตร์



ทักษะการคำนวณและเมื่อเรียนแล้วต้องเกิดคุณลักษณะ คือ ความมีเหตุผล ความรอบคอบ มีระเบียบวินัย สิ่ง เหล่านี้เรียกว่า “รู้รอบ” ครูต้องส่งเสริมให้ได้ก่นำวิธีการ หลักการไปสร้างงาน สร้างโครงงาน เพื่อให้ “รู้สึก” ฝึกบ่อย ๆ จนเกิดรูปแบบการคิด การปฏิบัติของตนเอง และเข้าถึงปัญญาที่เรียกว่า “รู้แจ้ง” ครูจะสอนเฉพาะในสิ่งที่จำเป็น ซึ่งอยู่บนหลักการของหลักสูตร และการเรียนรู้ จะจัดให้เท่าที่จำเป็น และให้เวลากับการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่า

3. การปรับวัฒนธรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญนั้น ผู้เรียนจะมีอิสระในการเรียนรู้ตามแบบแผนหรือลีลาการเรียนรู้ (Learning Styles) ของแต่ละคน ซึ่ง เดวิด คอลบ์ (David Kolb) ได้แบ่งลีลาการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้เป็น 4 แบบ คือ เรียนรู้จากจินตนาการของตนเอง เรียนรู้จากการคิดวิเคราะห์ เรียนรู้โดยใช้สามัญสำนึก และเรียนรู้ให้เกิดพัฒนาจากการปฏิบัติของตนเอง สิ่งที่ได้มาจากการเรียนอย่างอิสระคือ ผู้เรียน ต้องมีความรับผิดชอบสูงมาก ครูต้องสร้างผู้เรียนให้มีวินัยในตนเองควบคู่กันไป

นอกจากนี้ กรมวิชาการ (2544 : 2) ยังได้กำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการจัดการ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด ให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ โดยสอดคล้องและบูรณาการไปในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

1. บรรยายาสดใส ช่วยมองไกลใฝ่เรียนรู้
2. ครุยุคใหม่
3. สุขใจที่คิด สุขจิตที่อารมณ์
4. สัมพันธภาพเกิดได้ด้วยใจครู
5. เอาใจใส่ใกล้ชิด ปัญหาศิษย์จะคลี่คลาย
6. รู้จักและเห็นคุณค่าในตนเอง
7. ทักษะมีค่ายิ่ง
8. ผู้เรียนเป็นสุข ครูก็สุขด้วย
9. สำเร็จได้ ใจเป็นสุข

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์ สูงสุดแก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลาย สามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้และทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน เพื่อพัฒนาผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 57) จะเห็น ได้ว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น หมายถึง ความพยายามในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด เป็นคนดี มีสติปัญญาและมีความสุข โดยการดำเนินการ ทุกวิถีทางที่สอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด ความต้องการและสภาพชีวิตจริงของ ผู้เรียน เป็นการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียนที่จะต้องเป็นผู้ลงมือเรียนรู้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การกำหนด จุดหมายสาระของกิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนและการวัดประเมินผล ที่มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียน เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มตามความสามารถ เป็นการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์ สูงสุด ดำเนินการทุกวิถีทางที่สอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด ความต้องการและสภาพชีวิตจริง ของผู้เรียน เป็นการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียนที่จะต้องเป็นผู้ลงมือเรียนรู้ด้วยตนเอง



หลักการสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีเป้าหมายให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีความเป็นไทย และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม จะมีกระบวนการที่สร้างให้คนไทยเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถในการคิดระดับสูง คิดเป็นองค์รวม และร่วมมือกันพัฒนาสังคมไทย การเรียนรู้ตามหลักสูตรใหม่จึงออกแบบให้เป็นการสอนแบบบูรณาการ ที่จะต้องใช้สหวิทยาการ มีหลักการสำคัญ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545 ข : 3)

1. ครูมีความเชื่อมั่นพื้นฐานว่านักเรียนทุกคนเรียนรู้ได้ และมีพื้นฐานของความรักความเข้าใจ ครูจึงเรียนรู้ไปพร้อมกับนักเรียน และพร้อมเอื้ออำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีอิสระในการคิด ได้ลงมือปฏิบัติจริง ครูพร้อมให้คำปรึกษาให้ กำลังใจ เสริมแรงให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ ในเชิงพหุปัญญาในด้านใดด้านหนึ่งหรือในทุกด้าน
 2. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ยึดหลักการพัฒนาผู้เรียนให้ถึงศักยภาพสูงสุด คือ ผู้เรียนได้พัฒนาตนทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม หลังเรียนหรือหลังทำกิจกรรม มีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตนเอง ภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติ
 3. การยึดชีวิตจริงของผู้เรียนเป็นหลักในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการคิดเชิงระบบ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีรูปแบบการคิดของตนเอง ค้นพบตนเอง
 4. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล และหลักการ เรียนรู้ในเชิงพหุปัญญา
 5. การจัดประสบการณ์โดยใช้คุณธรรมนำความรู้บูรณาการคุณธรรม ในการจัดประสบการณ์ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และทุกขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้ ถือว่าครูทุกคน มีหน้าที่ พัฒนาผู้เรียนให้ประพฤติตนยึดหลักคุณธรรมและพัฒนาตนให้มีค่านิยมอันพึงประสงค์ เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามแนวนโยบายการจัดการศึกษาของประเทศ
- จึงกำหนดหลักการของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้ (กรมวิชาการ. 2545 : 21-22)

1. เป็นการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มุ่งเน้นความเป็นไทย ควบคู่กับความเป็นสากล
2. เป็นการศึกษาเพื่อปวงชนที่ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและ เท่าเทียมกัน โดยสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ
4. เป็นหลักสูตรที่มีโครงสร้างยืดหยุ่น ทั้งด้านสาระ เวลาและการจัดการเรียนรู้
5. เป็นหลักสูตรที่จัดการศึกษาได้ทุกรูปแบบ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์



จะเห็นว่าหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ จึงกำหนดจุดหมายซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนี้

1. เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธ ศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์
 2. มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้า
 3. มีความรู้อันเป็นสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ มีทักษะและศักยภาพในการจัดการ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ปรับวิธีการคิดวิธีการทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์
 4. มีทักษะและกระบวนการ โดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะการคิด การสร้างปัญหาและทักษะในการดำเนินชีวิต
 5. รักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกภาพที่ดี
 6. มีประสิทธิภาพในการผลิตและการบริโภค มีค่านิยมเป็นผู้ผลิตมากกว่าเป็นผู้บริโภค
 7. เข้าใจในประวัติศาสตร์ของชาติไทย ภูมิใจในความเป็นไทย เป็นพลเมืองดี ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 8. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อม
 9. รักประเทศชาติและท้องถิ่น มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้สังคม
- แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2546 : 5,11) กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) และยังกำหนดให้การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ และคุณธรรม (มาตรา 23) กระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (มาตรา 7) วัฒนาพร ระงับทุกข์ (สุนันทา สุนทรประเสริฐ. 2547 : 59-61 ; อ้างอิงมาจาก วัฒนาพร ระงับทุกข์. 2542 : 91-92) ได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ ดังนี้



1. สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหา

กิจกรรมการเรียนการสอนจะต้องสะท้อนจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ทุกข้อโดยกิจกรรมนั้นนอกจากจะต้องสร้างเสริมพฤติกรรมและทักษะที่มุ่งเน้นทุกด้านตามจุดประสงค์การเรียนรู้แล้ว จะต้องสร้างมโนทัศน์ในสาระการเรียนรู้ หรือเนื้อหาที่กำหนดอย่างชัดเจนครบถ้วน และทันสมัย

2. ฝึกกระบวนการที่สำคัญให้กับผู้เรียน

กิจกรรมการเรียนการสอนควรเป็นกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะ กระบวนการที่สำคัญ ซึ่งหมายถึง การมีขั้นตอนต่างๆ ให้ผู้เรียนได้แสดงออก หรือปฏิบัติโดยใช้ร่างกาย ความคิด การพูดในการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดผลการเรียนรู้ คือได้ความรู้ความเข้าใจ และเจตคติ หลังการทำกิจกรรม กระบวนการที่ครูสามารถนำมาใช้ในการจัดกิจกรรม ประกอบด้วย

2.1 ทักษะกระบวนการเรียนรู้ตามหลักจิตวิทยา เช่น กระบวนการสร้าง ความติดยอด กระบวนการเรียนรู้ความดีของ Bloom เป็นต้น

2.2 กระบวนการของศาสตร์ต่างๆ เช่น กระบวนการเรียนภาษา กระบวนการเรียนคณิตศาสตร์ กระบวนการเรียนทางวิทยาศาสตร์ กระบวนการทางวิชาชีพ กระบวนการ ทางศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ พลศึกษา เป็นต้น

2.3 ทักษะกระบวนการ 9 ขั้น ซึ่งจะพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนในด้านความคิด การแก้ปัญหา การปฏิบัติและการมีเจตคติที่ดีต่อการคิดและการปฏิบัติ

3. ความเหมาะสมกับธรรมชาติและวัยของผู้เรียน

ผู้เรียนคือหัวใจสำคัญของการเรียนการสอน เพราะหากไม่มีผู้เรียนแล้ว การเรียนการสอนก็จะไม่เกิดขึ้น ครูผู้สอนจำเป็นต้องรู้พื้นฐานของนักเรียนที่ตนจะสอนก่อนว่าเป็นอย่างไร เมื่อคัดเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนก็จำเป็นต้องคำนึงว่าจะจัดอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับธรรมชาติ วัย ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียนเป็นส่วนรวม และขณะเดียวกันจะต้องสนองความแตกต่างระหว่างผู้เรียนของแต่ละคนด้วย

4. เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและชีวิตจริง

ครูต้องมีข้อมูลวิทยาการท้องถิ่นหรือแหล่งวิทยาการ และออกแบบกิจกรรม การเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น โรงเรียนและชุมชน โดยพยายามใช้สิ่งที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ชี้นานก็ควรเป็นหัวข้อเกี่ยวข้องกับท้องถิ่น หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนได้ค้นพบความถนัด ความสามารถ และความเข้าใจ เพื่อพัฒนาตนเองทั้งทางด้านวิชาการและการประกอบอาชีพ การดำรงตนในสังคมและการพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตน

5. เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง และมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การที่ผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้ กระทำในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพร้อม และความกระตือรือร้นที่จะเรียนอย่างมีชีวิตชีวา



นอกจากนี้ กรมวิชาการ (2545 : 1-3) ได้กำหนดหลักในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. ให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง (Construct)
2. ให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ให้มากที่สุด (Participation)
3. ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันและได้เรียนรู้จากกันและกันได้แลกเปลี่ยน ข้อมูล ความรู้ ความคิดและประสบการณ์แก่กันและกัน (Interaction)
4. ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการ ควบคู่ไปกับผลงาน/ข้อความรู้ที่สรุปได้ (Process/Product)
5. ให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน (Application)

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญควรคำนึงถึงประเด็นดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545 ค : 32-33)

1. สมรรถนะของมนุษย์มีศักยภาพในการเรียนรู้สูงสุด มนุษย์เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้โดยอาศัยสมองและประสาทสัมผัส ซึ่งเป็นพื้นฐานของการรับรู้จากอวัยวะรับความรู้สึก คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ กระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผู้สอนจะต้องสนใจและให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมอง จิตใจ มือ และสุขภาพองค์รวม
2. ความหลากหลายของสติปัญญา ผู้เรียนแต่ละคนมีความสามารถที่แตกต่างกัน และมีรูปแบบการพัฒนาเฉพาะของแต่ละคน สิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนา เสริมสร้างความสามารถให้แตกต่างกัน
3. การเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ตรง
 - 3.1 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามความสามารถ ทั้งด้านความรู้ จิตใจ อารมณ์ และทักษะต่างๆ
 - 3.2 ลดการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาลง ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและสัมพันธ์กับชีวิตจริง
 - 3.3 กระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง ครูทำหน้าที่เตรียมการจัดสิ่งเร้า ให้คำปรึกษา วางแนวกิจกรรมและประเมินผล การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมิใช่เรื่องใหม่ แท้จริงแล้วเป็นเรื่องที่ทั้งพ่อแม่ ปกครองและครู ในโรงเรียนเคยใช้มาแล้วทั้งสิ้น ครูทุกคนที่มุ่งปฏิรูปการเรียนสามารถทำได้โดยมองลูกศิษย์ด้วยใจเป็นเมตตาธรรม มองด้วยความรักความเข้าใจ เท่านั้นนี้ก็ถือว่าได้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแล้วการนำหลักการและแนวทางจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไปสู่การปฏิบัติได้ ให้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และครูจะต้องพัฒนาตนเองให้พร้อมทั้งด้านจิตใจและองค์ความรู้ทางวิชาการ เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูต้องรู้จักและเข้าใจผู้เรียน พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุน ตลอดจนแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อไป



2.4 การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

ความหมายของสื่อการเรียนการสอน

สาโรจน์ แฟงยัง (2522 : 2) สื่อการสอน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เป็นพาหะของความรู้ที่ผู้สอนต้องการให้ผู้เรียนได้รับ เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ตามจุดหมายที่วางไว้

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2526 : 137) ให้ความหมายว่า หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ใช้เป็นตัวกลางในกระบวนการเรียนการสอน (หรือการสื่อสารในการเรียนการสอน) เพื่อช่วยในการเรียนการสอนนั้น ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมาย

สมบูรณ์ สงวนญาติ (2534 : 43) สื่อการเรียนการสอน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ผู้สอน และผู้เรียนนำมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้กระบวนการเรียนดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ วัสดุ สิ่งของที่มีอยู่ตามธรรมชาติ หรือมนุษย์สร้างขึ้น รวมทั้งวิธีการและ กิจกรรมการสอนในรูปแบบต่างๆ

กิดานันท์ มลิทอง (2543 : 89) สื่อการสอน หมายถึง สื่อชนิดใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นเทปบันทึกเสียง สไลด์ วิดีโอ โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ แผนภูมิ ภาพนิ่ง ฯลฯ ซึ่งบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน สิ่งเหล่านี้เป็นวัสดุอุปกรณ์ทางกายภาพที่นำมาใช้ในเทคโนโลยีการศึกษา เป็นสิ่งที่ใช้เป็นเครื่องมือช่องทางสำหรับการสอนของผู้สอนส่งไปยังผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ผู้สอนวางไว้ได้เป็นอย่างดี

สรุป สื่อการเรียนการสอน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิควิธีการต่างๆ ที่ผู้สอนนำมาใช้เป็นตัวกลางในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจสิ่งที่ถ่ายทอดได้ดี และรวดเร็วยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ผลตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน

ความสำคัญของสื่อการเรียนการสอน

ยุพิน พิพิธกุล และอรพรรณ ตันบรรจง (2531 : 16-17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสื่อการเรียนการสอนดังนี้

1. สื่อการเรียนการสอนจะช่วยให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนได้แจ่มแจ้งยิ่งขึ้น
2. ช่วยในการสอนนักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน เช่น นักเรียนบางคนซึ่งเรียนอ่อน อาจจะต้องใช้รูปภาพ สื่อรูปธรรม หรือชุดการเรียนการสอนรายบุคคล ช่วยให้เขาบรรลุจุดประสงค์ในการเรียน
3. ช่วยสร้างเสริมความสนใจของนักเรียน
4. ประหยัดเวลาในการสอน บางคนกล่าวว่าทำให้เสียเวลาความจริงนั้นไม่เสียเวลาเลย คนที่ว่าเสียเวลาเพราะใช้สื่อการเรียนการสอนไม่เป็น
5. เพื่อช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้จากสิ่งที่เป็นรูปธรรม ซึ่งจะนำไปสู่นามธรรมและทำให้นักเรียนเกิดความเข้าใจแน่นแฟ้นและจำได้นาน
6. ใช้สื่อการเรียนการสอนนั้นเพื่อช่วยในการอธิบายขยายข้อความและสรุปข้อความได้
7. เพื่อเสริมสร้างเจตคติที่ดีแก่นักเรียน
8. เพื่อเสริมให้นักเรียนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์



ความหมายของนวัตกรรม

นวัตกรรม เป็นศัพท์บัญญัติทางการศึกษา ดังปรากฏหลักฐานในหนังสือประมวลศัพท์บัญญัติวิชาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ หน้า 95 คำที่ 368 ใช้แทนคำ Innovation ในภาษาอังกฤษซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า Innovare แปลว่า to Renew หรือ to Modify นวัตกรรม ซึ่งมีรากศัพท์มาจาก นวัตกรรม (บาลี) + กรม (สันสกฤต) จึงหมายถึง การกระทำหรือ ความคิดใหม่ๆ ที่นำมาใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ (สมบูรณ์ สงวนญาติ. 2534 : 14)

นวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation)

หมายถึง แนวความคิดหรือวิธีการหรือ เครื่องมือ ซึ่งเป็นสิ่งแปลกใหม่ ยังไม่เคยนำมาใช้ในวงการศึกษามาก่อนแต่ได้ถูกนำมาทดลองใช้เพื่อผลดีเพียงใด ถ้าได้ผลดี ก็จะได้รับยอมรับและเผยแพร่ให้รู้จักและนำมาใช้กันอย่างกว้างขวางต่อไป (สมบูรณ์ สงวนญาติ. 2534 : 16)

เทคโนโลยีการศึกษา

ความหมาย

การที่ครูผู้สอนใช้แผนที่และวิธีทัศน์ประกอบการสอนเกี่ยวกับประเทศ อังกฤษและผู้เรียนค้นหาเพิ่มเติมเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ของอังกฤษผ่านทางอินเทอร์เน็ต การที่ผู้เรียนฝึกพูดภาษาฝรั่งเศสในห้องปฏิบัติการภาษา การให้ผู้เรียนเรียนเรื่องปรากฏการณ์เรือนกระจก เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อมด้วยบทเรียนซีเอไอจากซีดีรอม ครูตัดเกรดคะแนนนักเรียนด้วยโปรแกรม Excel ครูและนักเรียนในโรงเรียนช่วยกันสร้าง Portal เพื่อเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ สิ่งเหล่านี้นับเป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษาและเพิ่มสัมฤทธิ์ผลในการเรียนรู้ที่เรียนว่า “เทคโนโลยีการศึกษา” (Educational Technology)

สรุป การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การนำวัสดุ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ เครื่องมือ ตลอดจนแนวความคิด เทคนิควิธีการต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งแปลกใหม่มาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่ผู้สอนนำมาใช้เป็นตัวกลางในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อทำให้ผู้เรียนเข้าใจสิ่งที่ถ่ายทอดได้ดี และรวดเร็วยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ผลตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน

2.5 การวัดประเมินผลการศึกษา

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพการศึกษา สามารถสนองความต้องการของบุคคล สังคมไทย ผู้เรียนมีศักยภาพ และยึดผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนา ตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษา จะส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ประสพผลสำเร็จตามจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาหรือไม่นั้น จำเป็นต้องมีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้เพราะเป็นกระบวนการที่ผู้สอนต้องใช้พัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ครูจะได้ข้อมูลแสดงการพัฒนาการเรียนรู้ ความก้าวหน้า ความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อให้ผู้สอนใช้ข้อมูลในการส่งเสริมปรับปรุงให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ



ความหมายการวัดผล

คำว่า “การวัด” มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างมากมาย ดังนี้

รัตน์ บัสน์ (2543 : 1) ได้ให้ความหมายไว้อย่างกว้าง ๆ ว่า “การวัดผลเป็นการพิจารณาหรือตีค่าข้อมูลในรูปของตัวเลข”

รัตน์ บัสน์ (2554 : 1) ให้ความหมายจำกัดให้แคบเข้า ไปอีกว่า “การวัดเป็นการกำหนด ค่าตัวเลขให้แก่สิ่งของ หรือเหตุการณ์ภายใต้กฎเกณฑ์บางอย่าง”

บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์ (2543 : 228) ให้ความหมายว่า “หมายถึง การรวบรวมและเรียบเรียงลำดับข้อมูล ข้อความ หรือข่าวสารอย่างเป็นระบบ” ความหมายนั้น จึงรวมถึงกระบวนการ (Process) ซึ่งได้แก่ การรวบรวม การจัดเรียบเรียงและผล (Result) ของกระบวนการ คือ การวัดตามนัยจึงหมายถึง หน่วยของ การวัด เครื่องมือที่ใช้วัด และสิ่งที่ถูกวัด ด้วย

บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์ (2543 : 229) ให้ความหมายในเชิงจิตวิทยา ว่า “เป็นการรวมของกิจกรรมหลายอย่าง ในกิจกรรมเหล่านั้นมีสิ่งที่เหมือนกันอย่างหนึ่ง คือ การใช้จำนวน ดังนั้น การวัดจึงหมายถึง การกำหนดค่าเป็นตัวเลข โดยเป็นไปตามกฎเกณฑ์ กฎเกณฑ์ที่ว่านี้เกี่ยวข้องกับ การบวก ลบ คูณ หาร ทางคณิตศาสตร์”

บุญธรรม กิจ ปริดาภิสุทธิ์ (2543 : 229) การวัดการเป็นการพรรณนาเชิงปริมาณ (Quantitative Description) หรือการตีค่าเป็นตัวเลขตามกฎเกณฑ์

บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์ (2543 : 229) การวัดมักจะ หมายถึง กระบวนการที่ตัวเลขหรือสัญลักษณ์จะถูกนำมาเกี่ยวข้องกับลักษณะของวัตถุ คนหรือสิ่งที่วัด การวัดจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ต้องมีกลุ่มของวัตถุ หรือคน
2. มีคุณสมบัติของลักษณะที่จะวัด
3. มีการกระทำโดยการให้ตัวเลข หรือสัญลักษณ์กับลักษณะวัตถุ
4. ต้องพิจารณาถึงธรรมชาติ ตลอดจนนำตัวเลขหรือสัญลักษณ์เหล่านี้

ไปใช้

บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์ (2543 : 1) กล่าวว่า “การวัดเป็น กระบวนการกำหนดตัวเลขให้บุคคลหรือลักษณะตามเกณฑ์เฉพาะการวัดต้องการการใช้ ตัวเลข แต่ไม่ต้องพิจารณาคุณค่าของตัวเลขและการวัดให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการประเมิน”

สรุปได้ว่า การวัดผล เป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นวัตถุสิ่งของ เหตุการณ์ ปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์

ปรัชญาการวัดผลและประเมินผลการศึกษา

ตุ้ จงรักษ์ (2543 : 7-8) กล่าวว่า ปรัชญาการวัดผลการศึกษาเป็นแนวคิด หรือความเชื่อพื้นฐานที่ยึดเป็นหลักในการปฏิบัติหรือดำเนินการวัดผลการศึกษาได้ให้ปรัชญา ที่ควรปฏิบัติ เกี่ยวกับการวัดผลการศึกษาไว้ 5 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. ถือว่าการสอบเป็นส่วนหนึ่งของการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียน ครูผู้สอนจะต้องใช้การสอบไปเป็นตัวกระตุ้นและจูงใจการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพในการเรียนรู้เร็วขึ้น



2. การทดสอบเพื่อทราบศักยภาพผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการเรียนไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ที่คล้ายคลึงกับที่เรียนมาแล้ว หรือมีสภาพคล้ายกับที่เขาจะต้องไป ประสบในชีวิตจริงได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพเพียงใดเครื่องมือที่ใช้วัดต้องสามารถวัดได้ถึง ความรู้ ความสามารถหรือสมรรถภาพที่ซ่อนถักอยู่ในตัวของผู้เรียน

3. สอบเพื่อวินิจฉัย เพื่อวัดความรู้ ความสามารถของผู้เรียนเป็นด้าน ๆ เพื่อให้ ครอบงวนหาและพฤติกรรมที่สำคัญ ๆ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

4. สอบเพื่อประมาณค่าเพื่อต้องการนำผลการสอบไปประเมินค่าหรือ ตีราคา การศึกษาเป็นส่วนรวมอย่างมีกฎเกณฑ์ว่าหลักสูตรหรือวิธีสอนนั้น ๆ ให้ผลต่อผู้เรียน และการศึกษาโดย ส่วนรวมเช่นไรบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนและมาตรฐานความรู้ตามที่กระทรวง หรือประเทศ ต้องการหรือไม่

5. ทดสอบเพื่อค้นและพัฒนาสมรรถภาพ เพื่อต้องการใช้ข้อสอบไปตรวจดู ความรู้ ความสามารถของผู้เรียน ว่าผู้ใดมีหรือขาดอะไร เเด่น-ด้อยทางใด เพื่อใช้การสอนกระตุ้น สมรรถภาพต่าง ๆ ของผู้เรียนให้งอกงามขึ้น

การวัดผลที่กล่าวมามีจุดหมายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน เป็นสำคัญ จัดเป็นปรัชญาการวัดผลและประเมินผลการศึกษาในสูตรสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ปัจจุบัน

หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา

ตุ จงรัช (2543) สรุปได้ดังนี้

1. วัดให้ตรงจุดประสงค์ ต้องสามารถวัดคุณลักษณะที่ต้องการที่จะวัด ได้อย่างแท้จริง
2. ใช้เครื่องมือที่ดีมีคุณภาพการวัดผลการศึกษาต้องตรวจสอบและเลือกใช้ เครื่องมือที่มีคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลการวัดเชื่อถือได้
3. มีความยุติธรรมการวัดผลต้องมีความยุติธรรมต่อผู้วัดไม่เปิดโอกาสให้เกิด การได้เปรียบเสียเปรียบ
4. แปลผลได้ถูกต้องการวัดผลการศึกษาควรวัดหลาย ๆ ด้านและนำผล ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ตุ้มค่าและสนองอุดมมุ่งหมายให้มากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลการศึกษา

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2543 : 236-238) ได้กล่าวไว้ว่าการวัด และประเมินผลการศึกษาหรือการเรียนการสอนมี 6 ประการ พอสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อการจัดตำแหน่งประเมินผลและใช้การประเมินผลเป็นเกณฑ์ ในการแยก ผู้เรียนตามความสามารถหรือความถนัดการประเมินในลักษณะนี้จึงถือเป็นเครื่องมือ ในการจัดแบ่ง ประเภทผู้เรียนแต่ละคนว่ามีความสามารถอยู่ตรงไหนของกลุ่ม
2. เพื่อการวินิจฉัยใช้เทคนิควิธีการการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นเครื่องมือ ในการวินิจฉัยผู้เรียนคนไหนเก่งไม่เก่งอะไรในแต่ละวิชามีส่วนตรงไหนบ้างที่ชัดเจน หรือไม่เข้าใจ



3. เพื่อการเปรียบเทียบ เมื่อเริ่มเรียนครูวัดความรู้ความสามารถไว้ก่อนหลังเรียน ระยะเวลาหนึ่งหรือเรียนจบ นำผลการวัดมาเปรียบเทียบดูว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าจึงทำขึ้นเพื่อเปรียบเทียบ ความเจริญงอกงามหรือพัฒนาการเรียนรู้

4. เพื่อการพยากรณ์ การแนะแนวทางการศึกษาเป็นไปตามความถนัดความสนใจ แล้วจะสามารถเรียนรู้ได้เร็วและประสบผลสำเร็จในการเรียนในลักษณะนี้จัดทำขึ้นเพื่อพยากรณ์ว่า ผู้เรียนควรเลือกเรียนอะไรจึงจะสำเร็จ

5. เพื่อเป็นผลย้อนกลับนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและผู้รับผิดชอบ

6. เพื่อการเรียนรู้การสอบวัดและประเมินผลเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้

3. การพัฒนาครู

3.1 ความหมายของคำว่า “ครู”

คำว่า “ครู” สำหรับคนไทยแล้วมีความหมายมากเพราะจะเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของผู้คนอย่างทั่วถึง และจะเกี่ยวข้องกับทุกอาชีพ เพราะทุกอาชีพก็จะมีการศึกษาเล่าเรียนโดยมีครูเป็นผู้ให้การฝึกหัดถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ดังนั้นในแต่ละอาชีพหรือแต่ละวงการก็จะมีครูของตนเอง เช่น ครูกลองยาว ครูกระป๋องบอง เป็นต้น

ในการศึกษาความหมายเกี่ยวกับครูนั้นได้มีนักศึกษานักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ครู ดังนี้

Good (1973 : 586) ได้ให้ความหมายของคำว่า ครูไว้ว่า

1. ครู คือ บุคลากรที่ทางราชการจ้างไว้เพื่อทำหน้าที่ในการแนะนำและการจัดประสบการณ์ในการเรียนสำหรับนักเรียนหรือนักศึกษาในสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน
2. ครู คือ บุคคลที่มีประสบการณ์หรือการศึกษาดี หรือมีทั้งประสบการณ์และการศึกษาดีเป็นพิเศษ ในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่สามารถทำให้บุคคลเกิดความเจริญงอกงามและพัฒนาการก้าวหน้าได้
3. ครู คือ บุคคลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพจากสถาบันการฝึกหัดครู และในการฝึกอบรมนั้นได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการโดยมอบประกาศนียบัตรทางการสอนให้แก่บุคคลนั้น

4. ครู คือ บุคคลที่สั่งสอนและอบรมคนอื่น ๆ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 3) ได้ให้คำจำกัดความคำว่า ครูดังนี้ “ครู” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

จากความหมาย ของคำว่าครูจากนักการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความหมายที่พอสรุปและได้นำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ว่า ครู หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีหน้าที่สั่งสอนอบรม และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน



3.2 ความหมายการพัฒนาครู

Castetter (2000 : 221) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร ในวงการศึกษา หมายถึง การจัดเตรียมการต่างๆ ที่ระบบโรงเรียนได้จัดทำขึ้น เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไว้ ไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

Michael และ Andy (2002 : 5) กล่าวว่า การพัฒนาครู ต้องตั้งใจฟังและสนับสนุนให้ครูได้แสดงความคิดเห็นหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า ลดช่องว่างการปฏิบัติสำหรับยุทธศาสตร์ใหม่ และพิจารณาสร้างชุมชนให้พวกเขาได้พัฒนาร่วมกันนอกเวลา

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543 : 166) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือโครงการที่จัดทำขึ้น โดยองค์การในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน

สมคิด บางโม (2544 : 13) กล่าวว่า การพัฒนา (Development) หมายถึงกระบวนการทุกอย่างที่จะทำให้สิ่งที่มีอยู่เป็นอยู่เจริญขึ้นดีขึ้น เป็นประโยชน์มากขึ้น

ยนต์ ชุ่มจิต (2550 : 30) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครู คือ การดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงานและต่อวิชาชีพครูรวมถึงมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดี

สรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินการที่ทำให้ครู มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เพื่อให้ตนเอง หน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน

3.3 วัตถุประสงค์การพัฒนาครู

กุลธณ ธนาพงศธร (2541 : 168)การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปในแนวทางเดียวกัน คือ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรต่างๆ ขององค์กร มีความรู้ ความสามารถและสมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้น แต่มีความแตกต่างกัน 3 ประการ คือ

1. ถ้าหากเป็นการพัฒนาบุคลากรแล้วบุคคลที่จะเข้ารับการพัฒนา ได้แก่ บุคคลในระดับผู้บริหารขององค์กรส่วนการฝึกอบรมนั้นมุ่งจัดขึ้นสำหรับบุคคลในระดับผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่
2. ถ้าหากเป็นการพัฒนาบุคลากรแล้ว ขอบเขตของการเรียนรู้ที่จะถ่ายทอดให้จะเป็นความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่างๆ ไป ในระดับกว้างๆ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ส่วนการฝึกอบรมนั้น ขอบเขตของการเรียนรู้จะแคบกว่า โดยจะมุ่งถ่ายทอดวิธีการและเทคนิคต่างๆ ของการปฏิบัติงานเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้บุคคลสามารถนำเอาความรู้ความเข้าใจที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติงานได้โดยตรงทันที
3. เนื่องจากการถ่ายทอดการเรียนรู้ในการพัฒนาบุคลากรเป็นการถ่ายทอดความรู้ในหลักการ แนวคิด และทฤษฎี โดยทั่วไปอย่างกว้างๆ ดังนั้นโดยส่วนใหญ่แล้วการพัฒนาบุคลากรครั้งหนึ่งๆ จึงมักใช้เวลาค่อนข้างจะยาวนาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการฝึกอบรมที่มีขอบเขตของการเรียนรู้เฉพาะด้านอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว โครงการฝึกอบรมหนึ่งๆ โดยทั่วไปมักจะมีระยะเวลาที่สั้นกว่า



วิโรจน์ สารัตนะ (2547 : 3) กล่าวว่า การพัฒนาครูจะต้องมุ่งให้เกิดการรับรู้ และเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ จากกระบวนทัศน์เก่าสู่กระบวนทัศน์ใหม่ ทั้งด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านอื่นๆ ตลอดจนมุ่งก่อให้เกิดทัศนคติความเชื่อ และค่านิยมที่จะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามกรอบแนวคิดของกระบวนทัศน์ใหม่ ซึ่งเป็นเรื่องของการทำบางอย่างเพื่อให้ครูได้รับเนื้อหามากขึ้น ให้มีศักยภาพที่สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน (Results-Driven Education) นั่นคือ การส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการสอนเป็นไปในทางบวกที่จะส่งผลดีกับตัวผู้เรียน
2. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) มุ่งก่อให้เกิดรูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ ไม่คิดแบบแยกส่วน โดยคำนึงถึงว่าส่วนต่างๆ ในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตร การสอน หรือการประเมินผล ต่างส่งผลซึ่งกันและกัน และต่างมีอิทธิพลร่วมกันที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. การเป็นผู้กระทำ (Active) ให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในตัวครูด้วยตนเอง (Constructivism) แทนการเป็นผู้ถูกกระทำ (Passive) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยผู้อื่น ดังนั้นแผนงานการพัฒนาครูควรต้องเสริมสร้างให้เกิดลักษณะการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือประสบการณ์ หรือในลักษณะการริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นโดยกระบวนการกลุ่ม

3.4 ความสำคัญของการพัฒนาครู

จากสภาพการต่าง ๆ ทั้งสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลให้เกิดการไหลบ่าของข้อมูล สารสนเทศเป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม การจะมีความสุขในชีวิตประจำวันได้จำเป็นต้องปรับตัวบนพื้นฐานความรอบรู้อย่างเท่าทัน อาชีพครูมีหน้าที่หลักคือ การพัฒนาผู้เรียนในทุกด้านให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นอยู่ในสังคมอย่างสันติ ในภาระหน้าที่และบทบาทของผู้พัฒนา ครูจึงควรมีความพร้อมในทุกด้านในการพัฒนาการจะเป็นผู้มีความพร้อมดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงด้วยระบบและวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาวิชาชีพครูนั้นได้มีนักการศึกษา นักวิชาการและองค์การต่างๆ ได้เสนอแนวคิด กระบวนการรวมทั้งวิธีการอย่างหลากหลายซึ่งผู้วิจัยใคร่นำเสนอเพื่อเป็นกรอบในการสร้างรูปแบบพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาดังนี้

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2544 : 15-16) ได้กล่าวถึง ครูไทยในยุคโลกาภิวัตน์ ไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาการและเทคโนโลยีในโลกยุคปัจจุบันย่อมเปลี่ยนวิถีชีวิต วิถีสังคม และวิถีแห่งวิชาชีพไปบ้างตามสมควร การพัฒนาและความก้าวหน้าของชีวิตในแต่ละยุคทำให้บางอาชีพสูญหาย บางอาชีพเสื่อมถอย และบางอาชีพหรือวิชาชีพใหม่ ๆ เกิดขึ้น อย่างไรก็ตามบรรทัดฐานแห่งวิชาชีพครูดังแนวคิดของศาสตราจารย์ สุมน อมรวิวัฒน์นั้นก็ยังเป็นสัจธรรมอยู่ในสังคมไทยแม้สังคมไทยจะเคลื่อนเข้าสู่ยุคไร้พรมแดนเอียงนานาอารยประเทศก็ตาม และได้สรุปประเด็นเรื่องคุณภาพ จากประชุมคณะกรรมการนานาชาติว่าด้วยการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่กรุงเทพมหานคร ไว้ว่าประเทศต่าง ๆ ควรมี แนวทางในการพัฒนาครูดังนี้



1. การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพครู ควรมีการคัดเลือกและสรรหาผู้เข้าเรียนที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมเข้ามาศึกษาเล่าเรียนสาขาครุศาสตร์ ส่วนการบรรจุเข้าสู่ตำแหน่งควรพิจารณาการพิเศษในการคัดเลือก

2. การศึกษาเบื้องต้นในสถาบันฝึกหัดครู การจัดการศึกษาสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูควรจัดถึงปริญญาตรีเป็นขั้นต้นในอนาคตครูต้องมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนรู้พัฒนาบุคลิกภาพเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน

3. การอบรมครูประจำการ ต้องเปิดโอกาสให้ครูที่ประจำการแล้วได้รับการอบรมความรู้ใหม่ ๆ เสมอ ๆ โดยเฉพาะการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

4. การพัฒนาผู้สอนในสถาบันฝึกหัดครู การปรับปรุงทักษะของคณาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูทั้งหลาย ตลอดจนการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนมาช่วยร่วมการผลิตครู ย่อมพัฒนาระบบผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และช่วยให้การผลิตมีประสิทธิภาพขึ้น

5. การนิเทศ การควบคุม การตรวจสอบและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูรับทราบเกี่ยวกับการพัฒนาการด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การนิเทศต้องทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

6. การจัดการ ต้องปฏิรูปการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่าง ๆ โดยส่งเสริมให้แต่ละแห่งมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ การดำเนินงาน ตลอดจนการกำหนดปริมาณงานของครูต้องส่งเสริมให้ครูได้ทำงานเต็มศักยภาพด้วย

7. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานของครูทั้งช่วยในการปฏิบัติ ภารกิจของครูและเป็นผู้ร่วมตรวจสอบการทำงานของครู

8. สภาพการปฏิบัติงาน ต้องให้ความสนใจในการโน้มน้าวใจครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานโดยไม่ละทิ้งอาชีพ ทั้งอัตราเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ตลอดจนสภาพอื่น ๆ ในการทำงานจะต้องดีพอเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น ๆ

9. อุปกรณ์การสอน การฝึกหัดครูและการสอนในโรงเรียนนั้นจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์การสอนโดยเฉพาะแบบเรียน หลักสูตรจะต้องปรับปรุงอยู่เสมอโดยให้ครูมีส่วนร่วมทั้งในขั้นวางแผนและขั้นดำเนินการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำความรู้ใหม่ ๆ สอนทักษะและประเมินความก้าวหน้าของโรงเรียนจะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.5 แนวทางการพัฒนาครู

นัยนา ทองศรีเกตุ (2544 : 40) ได้สรุปจากการประชุมนานาชาติว่าด้วยการเตรียมครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่กรุงเทพมหานครเกี่ยวกับคุณภาพครูไว้ว่า ครูต้องมีความรู้และพัฒนาตนในด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับสาระเนื้อหาๆ ของหลักสูตรตลอดจนเป้าหมายของหลักสูตรนั้น ๆ 2) ทักษะวิชาชีพครู (Skill of Effective Pedagogy) ครูต้องมีทักษะรวมทั้งความสามารถในการนำวิชาครูไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีสอนที่หลากหลาย ตลอดทั้งวิธีการและยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ 3) การไตร่ตรองไตร่สวน (Reflection) และความสามารถในการวิพากษ์ตนเอง 4) ความเข้าใจคนอื่นและการยอมรับคนอื่น (Empathy) การรู้จักยอมรับคนอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานและศิษย์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ในการจัดการศึกษาทั้งทางด้านจิตพิสัย และพุทธิพิสัยของศิษย์ 5) ความสามารถในการจัดการ (Managerial Competence) ความรับผิดชอบในการจัดการทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนซึ่งสอดคล้องกับ โอลิเวอร์ และฮาโรลด์ (Oliver and



สร้อยญา วัฒนวิศาล (2541 : 44) มีความเห็นว่าครูที่ดีต้องมีลักษณะ 3 ประการ คือ 1) มีความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ความรู้ด้านวัฒนธรรม ความรู้เรื่องที่จะสอน ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของการเรียนรู้ ความรู้ในการปฏิบัติงานของครู 2) ทักษะ (Skills) ได้แก่ ทักษะในการใช้ภาษา ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะในการค้นคว้าวิจัยหาความรู้เพิ่มเติมให้ตนเอง และมีนิสัยรักงานครู 3) ความสนใจ (Interest) ได้แก่ ความสนใจนักเรียน สนใจวิชาที่ต้องสอน สนใจที่จะสอน สนใจโรงเรียนและชุมชน สนใจที่จะพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้า และยังสอดคล้องกับ สรุศักดิ์ หมายมาลา (2543 : 25-26) กล่าวว่ากลุ่มประเทศ OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) ได้นิยามศัพท์การทำงานของครูที่มีคุณภาพ ซึ่งมี 5 มิติต่อไปนี้

1. มีความรู้ในหลักสูตรและเนื้อหาวิชาในหลักสูตรอย่างเพียงพอ
2. มีทักษะด้านวิชาชีพครูและมีความสามารถในการใช้ยุทธวิธีในการสอนและการประเมินผลอย่างหลากหลาย
3. มีความเห็นอกเห็นใจ และมีความจริงใจในการรับรู้ศักดิ์ศรีของนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงานในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

4. มีความสามารถในการจัดการ เพราะครูต้องรับภาระรับผิดชอบในด้านจัดการหลาย ๆ ด้านทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

ส่วน ขนาธิป พรกุล (2544 : 6-7) เสนอว่าครูในยุคปัจจุบันควรมีคุณสมบัติที่ต้องพัฒนาสรุปได้ดังนี้

1. มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาอย่างลุ่มลึก
2. ติดตามความก้าวหน้าในเทคนิควิธีการสอนตลอดเวลา ครูจึงต้องเป็นสมาชิกของสมาคมหรือชมรมทางวิชาการ
3. เป็นแบบอย่างในการคิดการทำ
4. เป็นนักจิตวิทยาการเรียนรู้
5. เป็นนักเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. เป็นผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ
7. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

อึ้ง บัศรี (2545 : 4) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏในฐานะหน่วยงานหลักในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีแผนปฏิรูปได้กำหนดยุทธศาสตร์ 6 ด้านดังนี้

1. มีการปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรีเป็นหลักสูตร 5 ปี เพื่อยกระดับวิชาชีพครู
2. มีการพัฒนาหลักสูตรปริญญาโททางการสอนการบริหารการศึกษาอื่น ๆ เพื่อสนองความต้องการของวงการศึกษ
3. มีการจูงใจโดยการให้ทุนการศึกษา การประกันมีงานทำและให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสรรหาเพื่อดึงดูดคนเก่งให้มาเรียนครู



4. มีการให้ทุนการศึกษาปริญญาโทและเอกทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งทุนฝึกอบรมระยะสั้นและระยะยาวเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. มีการดำเนินการเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับใบประกอบวิชาชีพ

6. มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม

สุชาญ โกศิน (2545 : 23-25) ได้กล่าวว่า การปรับตัวของครูเพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยนั้นจะต้องมีทักษะหรือความชำนาญในเรื่องต่างๆ 5 ประการเป็นพื้นฐานดังนี้

1. ทักษะด้านแนวความคิด มีทักษะด้านการใช้แนวความคิดรวบยอดไปในทางที่ถูกที่ควร จะต้องพัฒนาความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ เช่น วิธีสอนจะต้องมีความคิดริเริ่มและคิดหาวิธีการสอนแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพื่อให้ลูกศิษย์มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติให้ได้

2. ทักษะในด้านการปฏิบัติงาน มีความรู้ในงาน ต้องเป็นผู้ทำงานเป็นการวางแผนการสอนการใช้เทคนิคการสอนแบบต่างๆ ตลอดจนการประเมินผลหรือการจัดเตรียมหลักสูตรเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้จริง ๆ และสามารถอยู่ในสังคมหรือสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้

3. ทักษะด้านการจัดการ เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ครูต้องพัฒนาความรู้ในการจัดการอยู่ตลอดเวลา

4. ทักษะในด้านเกี่ยวกับมนุษย์ ถ้าเราสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ในสังคมเราก็จะได้รับการยอมรับ นับถือ มีเกียรติในสังคมและมีความอบอุ่นเสมอ

5. ทักษะในด้านการสื่อข้อความ ครูต้องเป็นนักสื่อความที่ดี ต้องรู้จักวิธีการสื่อข้อความอย่างหลากหลาย การสื่อความที่ดีเป็นการสร้างความเข้าใจและถูกต้องเป็นการลดปัญหาและความขัดแย้ง

จกกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2542 : 3-4) ได้เสนอหลักการพัฒนาครูที่ประกอบด้วย

1. หลักการเคารพในความเป็นบุคคล
2. หลักการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
3. หลักการแลกเปลี่ยนประสบการณ์
4. หลักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
5. หลักการสร้างความพร้อมและความพอใจในการเรียน
6. หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต
7. หลักการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
8. หลักการความแตกต่างระหว่างบุคคล
9. หลักการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2548 : 14) ได้เสนอหลักการ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดังนี้

1. การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน
2. การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะ Site Based Development หรือ School Based Development (SBD)



4. การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

5. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปของเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ

7. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8. การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

จากการศึกษาหลักการ ในการพัฒนาครูของนักการศึกษาและของหน่วยงานดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปและกำหนดเป็นหลักการของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ดังนี้

1. หลักการพัฒนาต้องสนองความต้องการของผู้รับการพัฒนาและสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน

2. หลักการการยืดหยุ่นของกระบวนการและวิธีการ

3. หลักการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา

4. หลักการความแตกต่างระหว่างบุคคล

4. การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

กรมวิชาการ (2555 : 17) การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้อง “ก้าวข้ามสาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่ครูสอน ไม่ได้ นักเรียนต้องเรียนเอง หรือพูดใหม่ว่าครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก (Facilitate) ในการเรียนรู้ ให้นักเรียน เรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ แล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจ และสมองของตนเอง การเรียนรู้แบบนี้เรียกว่า PBL (Project-Based L) ครูเพื่อศิษย์ต้องเรียนรู้ทักษะในการออกแบบการเรียนรู้แบบ PBL ให้ เหมาะแก่วัยหรือพัฒนาการของศิษย์ สาระวิชา ก็มีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิต ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบัน การเรียนรู้สาระวิชา (Content หรือ Subject Matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเอง ของศิษย์ โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 19) กิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถ ประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้ ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ สาระวิชาหลัก ภาษาแม่ และภาษาโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ รัฐ และความเป็นพลเมืองดี หัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 ความรู้เกี่ยวกับโลก ความรู้ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองดี ความรู้ด้านสุขภาพ ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อ ความรู้ด้านเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ ความยืดหยุ่นและปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบ เชื่อถือได้ (Accountability) ภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบ (Responsibility) นอกจากนั้นโรงเรียนและครูต้องจัดระบบสนับสนุน



การเรียนรู้ต่อไปนี้ มาตรฐานและการประเมินในยุคศตวรรษที่ 21 หลักสูตรและการเรียนการสอน สำหรับศตวรรษที่ 21 การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียน ในศตวรรษที่ 21

ตาราง 7 การวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสรุปองค์ประกอบของการเสริมสร้าง สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

แหล่งอ้างอิง สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้	1.Clark, Allen R. (1970)	2. Raji (2009)	3. Borich . Gray D . (1977)	4.Onn, S.B.S.(2010)	5. Borich . Gray D . (1977)	6.คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	7.สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา(2548)	8.คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ(2550)	9. นันทภา วารินัน (2557)	10. ประกอบ ศรีตระกูล(2550)	รวม
1.องค์ประกอบด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร		/		/	/	/	/	/	/	/	8
2.องค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถใน การออกแบบการเรียนรู้	/		/	/	/	/		/	/	/	8
3.องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	/	/	/		/	/		/	/	/	8
4.องค์ประกอบด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	/	/	/	/	/	/	/	/		/	9
5. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	/		/	/	/	/		/	/	/	9
6.องค์ประกอบด้านความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร		/					/				2



ตาราง 7 (ต่อ)

แหล่งอ้างอิง	สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้									
	1.Clark, Allen R. (1970)	2. Raji (2009)	3. Borich . Gray D . (1977)	4.Onn, S.B.S.(2010)	5. Borich . Gray D . (1977)	6.คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	7.สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา(2548)	8.คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ(2550)	9. นันทกา วารินทร์ (2557)	10. ประกอบ ศรีตระกูล(2550)
										รวม
7.องค์ประกอบด้านความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการแสวงหาความรู้	/				/				/	3
8.องค์ประกอบด้านความสามารถในการจัดการชั้นเรียน		/				/				3
9.องค์ประกอบด้านความสามารถในการพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศ			/		/					2
10.องค์ประกอบด้านจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน	/		/		/			/		4
11.องค์ประกอบด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา			/		/		/			3
12.องค์ประกอบด้านการการปลูกฝังคุณธรรมให้แก่ผู้เรียน		/		/					/	3
13.องค์ประกอบด้านการการพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน	/		/			/				3
14.องค์ประกอบด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	/			/				/		4



จากตาราง 7 การสังเคราะห์งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องขององค์ประกอบการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ได้ความถี่ที่มากที่สุด 5 ลำดับ ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการสร้างพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น และนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีการประเมินผลการใช้หลักสูตร
2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกระบวนการครบวงจรสำหรับการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียน เป้าหมายในการเรียนและการพัฒนาระบบในการนำส่งความรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกระบวนการในการพัฒนานี้ครอบคลุมการพัฒนาเอกสารการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนการทดลองการปรับปรุงการเรียนการสอน และกิจกรรม
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียนใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน
4. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
5. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียนสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงนำผลการประเมินการเรียนรู้อย่างมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษา

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ตั้งอยู่ที่อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วยอำเภอชุมพวง อำเภอประทาย อำเภอพิมาย อำเภอโนนแดง อำเภอเมืองยาง และอำเภอลำทะเมนชัย มีพื้นที่ประมาณ 2,745 ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือติดต่อกับกิ่งอำเภอสี่ดา อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา และอำเภอฟล จังหวัดขอนแก่น ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอโนนสูง อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอกุเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 228 แห่ง จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 65,383 คน มีบุคลากรปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 รวมทั้งสิ้น 68 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7. 2557 : 3)



การปฏิรูปการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่ของประเทศไทย ได้เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบกับ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาดังกล่าวต้องยุบมารวมกัน หน่วยงานดังกล่าว คือ สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และกรมวิชาการ และให้ทบวงมหาวิทยาลัยมาสังกัด กระทรวงศึกษาธิการอำเภอ สำหรับระดับเขตพื้นที่ได้หลอมรวมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอ จัดเป็นสำนักงานเขตพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2546 เลขที่ 519 หมู่ที่ 1 ตำบลชุมพวง อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้อาคารสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอชุมพวง เป็นที่ตั้ง ของสำนักงานฯ ต่อมาได้ปรับปรุงอาคารสำนักงานฯ ให้กว้างขวางขึ้น เพื่อรองรับการจัดระบบ โครงสร้าง และอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้น ต่อมาพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2553 ได้แบ่งเป็นพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ถึงปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7. 2557 : 5-6)

วันที่ 14 กันยายน 2553 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แบ่งส่วนราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 5) และกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ เป็นกลุ่มงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารองค์การ การประสานงานและการให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริมให้กลุ่มงานต่างๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สามารถบริหารจัดการและดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ ภารกิจอำนาจหน้าที่ ได้อย่างเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บนพื้นฐานของความถูกต้อง และอำนาจหน้าที่ ได้อย่างเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บนพื้นฐานของความถูกต้อง โปร่งใส ตลอดจน สนับสนุนให้บริการด้านข่าวสาร เพื่อให้สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างสะดวก คล่องตัวมีคุณภาพ

2. กลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกลุ่มงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารบุคคล เน้นมาตรการการจูงใจให้ข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจ ของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ด้วยระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อการบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงาน ภายใต้กฎหมาย และระเบียบปฏิบัติตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

3. กลุ่มนโยบายและแผน เป็นกลุ่มงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานในเชิงนโยบาย ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษา มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานตามยุทธศาสตร์เป็นสำคัญ ใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน



เพื่อเกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้และเกิดประสิทธิภาพ ยึดการมีส่วนร่วม การบริหารที่สนับสนุน การใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นกระบวนการวางแผน การดำเนินการตามแผน การกำกับ ติดตามผล อย่างเป็นระบบ

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา เป็นกลุ่มงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมและ สนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการบูรณาการการจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ไปสู่การศึกษาตลอดชีวิต การจัดการด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุน เพื่อการศึกษาที่เป็นการช่วยเหลือผู้เรียนปกติ ด้อยโอกาส เด็กพิการ และมีความสามารถพิเศษ อีกทั้งส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันทางการศึกษา สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน ร่วมจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา เป็นกลุ่มงานที่ดำเนินการ เกี่ยวกับการนิเทศ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาระบบ การบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และจัดการเรียน การสอนได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานเท่าเทียมกัน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการศึกษา

6. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เป็นกลุ่มงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหาร งานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ให้แก่สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่จะนำไปสู่คุณภาพการศึกษา โดยยึดหลักการบริหารที่ใช้กระบวนการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ กระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลการบริหารจัดการ การมุ่งเน้นการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย แสวงหาและจัดทำนวัตกรรม รูปแบบ มาตรฐานเทคนิควิธีการ

7. หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการ เกี่ยวกับการควบคุมภายใน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการส่งสัญญาณเตือนความเสี่ยง ที่ทำให้หน่วยงานไม่บรรลุเป้าหมาย การตรวจสอบภายในที่เพียงพอมีการตรวจสอบที่ดี สามารถ ที่จะทำให้การใช้ทรัพยากรของทางราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และโปร่งใส (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. 2557 : 6)

ขอบเขตอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา



4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการและพัฒนการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่ไม่ได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด ประสบปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้มากที่สุดอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู จากผลการศึกษาที่ยืนยันว่าการพัฒนาครูยังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะ งบประมาณจำกัด ไม่ตรงกับความต้องการของครู และขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนา และยังพบว่าการ พัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่างๆ จะจัดโครงการ พัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง พบว่าส่วนใหญ่หน่วยงานกลางเป็นผู้จัดวิธีการส่วนใหญ่ใช้การอบรม บรรยาย ประชุมกลุ่มย่อยและสรุปความคิดเห็นต่อ ที่ประชุมใหญ่ อีกทั้งมีผู้เข้าประชุมค่อนข้างมาก และที่สำคัญคือครูต้องละทิ้งการสอนเข้ามารับการอบรมจึงมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่สามารถติดตามผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เห็นผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการ อบรมไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ตรงประเด็น



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ประกอบ ศรีตระกูล (2550 : 88-89) ได้วิจัยการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูอาชีวศึกษาจังหวัด ผลวิจัยพบว่า 1) สภาพสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และด้านการใช้ พัฒนาและสร้างสื่อ 2) ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรีในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการใช้ พัฒนาและสร้างสื่อด้านการออกแบบการเรียนรู้ และด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ 3) สภาพสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี จำแนกตามแผนกวิชาพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกแผนกวิชา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แผนกวิชาช่างยนต์ แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง และแผนกวิชาการบัญชีส่วนความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นแผนกวิชาพบว่าแผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนแผนกอื่นๆอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แผนกวิชาการบัญชี แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง และแผนกวิชาช่างยนต์

วิรัช คันทร (2551 : 98) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ ตามสถานการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการพัฒนาอาชีพของผู้รับการฝึกกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการพัฒนาอาชีพของผู้รับการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) ศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้รับการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3) ศึกษาปัจจัยและข้อจำกัดที่ ส่งผลต่อการนำรูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการพัฒนาอาชีพของผู้รับการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยออกเป็น 3 ตอน คือ 1) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการพัฒนาอาชีพของผู้รับการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) การศึกษาผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการพัฒนาอาชีพของผู้รับการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ 3) การศึกษาปัจจัยและข้อจำกัดที่ส่งผลต่อการนำรูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการพัฒนาอาชีพของผู้รับการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์ฯ ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์สมรรถนะของงาน 2) การจัดทำมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน 3) การวางแผนการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม 4) การออกแบบและพัฒนาชุดการฝึกอบรม 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามสถานการณ์ 6) การออกแบบและพัฒนาแผนการฝึกอบรม 7) การดำเนินการฝึกอบรม



8) การประเมินผลการฝึกอบรม และ 9) การปรับปรุงคุณภาพการ ฝึกอบรม 2. ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์ฯ พบว่า ผู้รับการฝึก 1) มีสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ สูงกว่า ร้อยละ 70 โดยมีคะแนนความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) มีสมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ สูงกว่าร้อยละ 80 3) มีสมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์ ที่กำหนด คือ สูงกว่าร้อยละ 70 3. ผลการประเมินปัจจัยและข้อจำกัดในการนำรูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์ฯ ไปใช้ พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลอย่างมากต่อการนำรูปแบบการฝึกอบรมฯ ไปใช้ คือ สภาพแวดล้อมก่อนการฝึกอบรม ทรัพยากรที่เหมาะสมที่ใช้ในการฝึกอบรม กระบวนการระหว่างการพัฒนา และผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรม 2) ข้อจำกัดที่ส่งผลต่อการนำรูปแบบการฝึกอบรมฯ ไปใช้ คือ นโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ความพร้อมของหน่วยฝึกอาชีพ ความรอบรู้ของผู้สอน และความร่วมมือของผู้รับการฝึก

วณิช นิรันตรานนท์ (2552 : 207-218) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีความขาดแคลนครูผู้สอน ครูผู้สอนมีไม่ครบชั้นงบประมาณขาดแคลน ขาดสื่อการจัดการเรียนรู้ และเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยมาก ด้านความต้องการของครูในการพัฒนาสมรรถนะนั้น ครูผู้สอนต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะสำหรับการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่มสมรรถนะคือ กลุ่มสมรรถนะที่ 1 สมรรถนะของการเป็นครูสุขศึกษาและพลศึกษาที่ดี และกลุ่มสมรรถนะที่ 2 สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาเพื่อขอดำรงตำแหน่งและแต่งตั้งในตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 3 กิจกรรมหลัก คือ 1) การฝึกอบรม ประกอบด้วย การอบรม สัมมนาการประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และการฝึกปฏิบัติการ 2) การใช้พี่เลี้ยง ประกอบด้วย การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครู การเข้าสัมมนา การให้คำปรึกษาเพื่อแนะนำแก่ครูเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล และ 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย การศึกษาค้นคว้างานที่ได้รับมอบหมายหลังจากได้รับการอบรมในแต่ละวัน การสังเกตการสอนของครูแกนนำกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา การประสานงานเพื่อปรับปรุงงานทางอินเทอร์เน็ตหรือทางโทรศัพท์ และการเข้าร่วมกิจกรรมด้านสุขศึกษาและพลศึกษา ผลจากการนำรูปแบบไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน พบว่า ผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมของครูผู้เข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 จากการประเมินการสอนทั้งสาระสุขศึกษาและพลศึกษาของพี่เลี้ยง พบว่า ครูผู้เข้าร่วมพัฒนามีกระบวนการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในระดับมากที่สุดทุกข้อและจากการประเมินสมรรถนะครูโดยกลุ่มนักเรียน กลุ่มครูผู้เข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะ กลุ่มเพื่อนครูกลุ่มพี่เลี้ยง และกลุ่มผู้บริหารล้วนมีความเห็นว่า



ครูผู้เข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบที่สร้างขึ้นมีสมรรถนะทั้งของการเป็นครูสุขศึกษาและพลศึกษาที่ดี และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในระดับมากที่สุดทุกกลุ่มโดยสรุป รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาเป็นรูปแบบที่ดีผ่านการทดลองใช้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สถาบันการพลศึกษาซึ่งมีพันธกิจในการผลิตและพัฒนาครูสุขศึกษาและพลศึกษา ควรนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน ไปพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนในวิทยาเขตทั่วประเทศชาติต่อไป

วิมาน วรรณคำ (2553 : 148-157) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สมรรถนะวิชาชีพครูจำเป็นสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก มี 25 สมรรถนะ ซึ่งจาก 25 สมรรถนะผู้วิจัยได้นำสมรรถนะที่มีความต้องการสูงสุดไปใช้สร้างหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 11 สมรรถนะ โดยได้แบ่งหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กออกเป็น 8 หน่วย ผลการตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรพบว่าหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระดับสูง ผลการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ความรู้หลังฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม มีพฤติกรรมระหว่างการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการติดตามการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรม 3 เดือน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กนำความรู้ ความเข้าใจ ไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมากกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนา

อารีวรรณ น้อยดี (2553 : 145-152) ได้ศึกษาการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีความเหมาะสมและเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความสามารถบริหารงานวิชาการ ด้านความสามารถการบริหารงบประมาณ ด้านความสามารถบริหารทั่วไป ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านสร้างความเป็นผู้นำ

จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556 : 133-135) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและ สมรรถนะครูศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 313 คน และใช้วิธีสุ่มแบบทำการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ เป็นเครื่องมือในการศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์



สำเร็จรูปทำการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติโดยคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและสมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการไวต่อข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ หรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการอดทนอดกลั้น อารมณ์มั่นคงสมรรถนะครูในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ทัศนรงค์ จารุเมธิชน (2556 : 165-167) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบ การประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบ ของรูปแบบการประเมิน สมรรถนะ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา โดยศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ รายงานการวิจัย และฐานข้อมูลต่างๆ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านสมรรถนะ 5 คน และสอบถามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับครู 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบประเมินและแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์และทดสอบ สมมติฐานด้วยสถิติ ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาประกอบด้วยโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของ วัตถุประสงค์การประเมิน เนื้องานที่มุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน ระยะเวลาในการประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยจำแนกเป็นสมรรถนะส่วน บุคคล 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหารจัดการและการพัฒนานตนเองการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นความสามารถในการปรับตัว และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพและสมรรถนะ ตามสายงาน 7 สมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การบริหาร จัดการห้องเรียนการพัฒนาผู้เรียนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้การวิจัยภาษาและเทคโนโลยี และการถ่ายทอดความรู้

นันทนา วารินิน (2557 : 78-90) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัด การเรียนรู้ของครู 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบและประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาแพงเพชร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำนวน 322 คน ผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม จำนวน 15 คน และครูโรงเรียนอนุบาลทรายทอง จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึก



การสนทนากลุ่ม คู่มือการดำเนินการตามรูปแบบ และแบบสอบถามความพึงพอใจ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมระดับปานกลาง มีปัญหาอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการในการพัฒนาระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น มีองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านคือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการสื่อสารสาระที่สอน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หลักการของรูปแบบ มี 4 หลักการ คือ (1) สมองความต้องการของผู้รับการพัฒนา (2) การยืดหยุ่นของกระบวนการและวิธีการ (3) การมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา (4) ความแตกต่างระหว่างบุคคล กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน คือ (1) การสร้างความต้องการในการพัฒนา (2) การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา (3) การออกแบบและวางแผนการพัฒนา (4) การดำเนินการตามแผนพัฒนา (5) การประเมินผลการพัฒนา 3) หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบ ระดับมากที่สุด

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

John (2009 : 484-503) ได้ศึกษาแนวทางทฤษฎีการเทียบเคียงสมรรถนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการทบทวนญาณวิทยาของการเทียบเคียงสมรรถนะและระบุองค์ประกอบหรือวิธีการในการนำไปใช้ตั้งแต่มีการเริ่มต้นใช้เป็นครั้งแรก ระเบียบวิธีการวิจัยศึกษาเฉพาะเรื่องที่ถูกนำไปใช้และวิธีการดำเนินงานของการเทียบเคียงสมรรถนะ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผลการเทียบเคียงสมรรถนะยังอยู่ภายใต้การพิจารณาทฤษฎีและมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติจริงมากกว่าญาณวิทยา การวิเคราะห์วรรณกรรมจะมุ่งเน้นไปที่การเทียบเคียงสมรรถนะเพื่อค้นหาเทคโนโลยีใหม่ให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งข้อจำกัดของการวิจัยคือรากฐานทางด้านทฤษฎีสำหรับการเทียบเคียงสมรรถนะควรจะสอดคล้องกับกระบวนการทัศน์ขององค์กรในปัจจุบัน สำหรับแนวทางการพัฒนา คือควรพัฒนาทฤษฎีการเทียบเคียงสมรรถนะตามรูปแบบตัวอย่างที่ได้มาจากการคิดเห็น นั่นคือควรมีการพัฒนาตั้งแต่รากฐานทฤษฎีที่เข้มงวดมากขึ้น เพื่อการดำเนินการเทียบเคียงสมรรถนะในอนาคตจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในองค์กรธุรกิจสู่ความเป็นเลิศ โดยให้ความสำคัญกับแนวคิดที่ประกอบกับการเทียบเคียงสมรรถนะ อาทิ หลักแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด ทฤษฎีองค์กร เป็นต้น

Sugumar (2009 : Web Site) ได้ศึกษาแผนผังสมรรถนะครูในการศึกษายุคที่สาม โดยรายงานวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะครูมีความสำคัญมากในสังคมแห่งการเรียนรู้ที่คาดหวังให้ผู้เรียนมีความสามารถในระดับสูง อย่างไรก็ตามในประเทศอินเดียการพัฒนาสมรรถนะและแผนผังยังคงเป็นกระบวนการที่ไม่ได้รับความสนใจ วิทยาลัยหญิงแห่งรัฐบาลบาราห์ดีต๊ะสถานที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ถูกพัฒนาขึ้นมา เพื่อใช้ประเมินสมรรถนะส่วนบุคคล และสมรรถนะทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 110 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับดี ระดับสมรรถนะอยู่ในระดับ 3 ซึ่งสูงกว่าระดับที่ต้องการ ปัญหาที่พบแบ่งออกเป็น 3 ปัญหา โดยปัญหาที่มีความสำคัญสูงสุด คือ ปัญหาการสอนของครู รองลงมา คือ



การใช้คอมพิวเตอร์และทันต่อความรู้ในรายวิชา ส่วนข้อที่มีความสำคัญท้ายที่สุด คือ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา

Onn (2010 : 464-469) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายโรงเรียนมัธยมศึกษา : เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความเป็นมืออาชีพโดยทำการศึกษาจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีสมรรถนะทั้งหมด 5 สมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศ กำกับและติดตามครู การพัฒนาความเป็นมืออาชีพ และความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าฝ่ายโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 15 แห่ง รวมทั้งสิ้น 150 คน ที่คูชิง เมืองสรวัก ประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่สูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง (74%) รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตร (50%) ส่วนสมรรถนะอื่น ๆ อยู่ระหว่าง 29-39% ซึ่งเป็นระดับสมรรถนะที่ต่าง ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ การเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา ความจำเป็นของนักเรียนต่อการศึกษา ผลจากการเปลี่ยนแปลงการคาดหวังจากสื่อ สังคมโลก เทคโนโลยี มีผลต่อการ เปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ เป็นความท้าทายอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายและครู การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ได้นั้นต้องอาศัยการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะนั่นเอง รวมทั้งผู้นำและ ผู้สนับสนุนหัวหน้าฝ่ายมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงการศึกษาให้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะเรื่องหลักสูตรและการสอนซึ่งมีความจำเป็นมากที่กระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายที่จะต้องพยายามดำเนินการเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงานและคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อสามารถพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพได้

Hamdan, Najib และ Ting (2010 : 610-616) ได้ทำการวิจัยการทดสอบสมรรถนะการสอนของ ครูชาวมาเลเซียในโรงเรียน เป้าหมายหลักของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาสมรรถนะการสอนและ บุคลิกลักษณะเด่นของครู 309 คน จากโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษา ในเมืองยะโฮห์บารู ขอบเขตของสมรรถนะที่ศึกษาดังนี้ ทักษะการสอน การให้ความสำคัญกับโรงเรียน นักเรียนและตัวเอง จุดมุ่งหมายของการวิจัย คือ ศึกษาระดับสมรรถนะการสอนของครูในโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ทักษะการสอน ประสิทธิภาพ ความเป็นมืออาชีพ และการบริหารจัดการในชั้นเรียน วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ ศึกษาลักษณะเด่นของสมรรถนะการสอน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะการสอนและความสำเร็จของสถานศึกษา และข้อมูลภูมิหลังระหว่างครูระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาจากอำเภอต่าง ๆ ของเมืองยะโฮห์บารู ประเทศมาเลเซีย วิธีดำเนินการวิจัยเป็นแบบพรรณนา โดยใช้การอธิบายปรากฏการณ์ที่สามารถเกิดขึ้นได้กับประชากรจำนวนมาก ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในเมืองยะโฮห์บารู จำนวน 309 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถาม ซึ่งทำการทดลองตลอด 4 สัปดาห์ของภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2008/2009 แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอน A เป็นข้อมูลทางสถิติ มีทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ ประสบการณ์ในการสอน คุณวุฒิและวิชาที่สอน ตอน B เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะครู มีทั้งหมด 45 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นมาเพื่อประเมิน ลักษณะสมรรถนะของครู 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะการให้ความสำคัญกับโรงเรียน นักเรียนและตัวเอง ทักษะของสมรรถนะ แบ่งเป็นความรู้ในรายวิชา ความมั่นใจในการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การทันต่อข้อมูลข่าวสาร การวางแผนการจัดการเรียนรู้



ประสิทธิผลในการสอนผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการสอนของครูโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.05 แต่ละ ด้านปรากฏผลดังนี้ ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ย 4.07 ด้านการให้ความสำคัญกับโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.11 ด้านการให้ความสำคัญกับนักเรียน มีค่าเฉลี่ย 3.96 และด้านการให้ความสำคัญกับตัวเอง มีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างครูเพศชายและครูเพศหญิงกับสมรรถนะในการสอน โดยภาพรวม สมรรถนะการสอนของครูเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 4.06 ซึ่งสูงกว่าครูเพศชาย ที่มีค่าเฉลี่ย 4.02 แสดงให้เห็นว่าครูเพศหญิงมีสมรรถนะการสอนดีกว่าครูเพศชาย และโดยภาพรวมเพศ มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับสมรรถนะด้านที่มีความแตกต่าง คือ ด้านทักษะ และความสัมพันธ์ระหว่างเชื้อชาติกับสมรรถนะการสอนโดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน และมีเพียงด้านการให้ความสำคัญกับนักเรียนเพียงด้านเดียวที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการสอนกับสมรรถนะการสอน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านที่มีความสัมพันธ์กัน คือ ด้านทักษะและด้านการให้ความสำคัญกับนักเรียน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ความสัมพันธ์ระหว่างครูคุณวุฒิปริญญาโทและครูคุณวุฒิปริญญาเอกกับสมรรถนะ ในการสอนโดย ภาพรวม ด้านทักษะและด้านการให้ความสำคัญกับนักเรียน ครูคุณวุฒิปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ย สูงกว่าครูคุณวุฒิปริญญาโท ส่วนด้านการให้ความสำคัญกับตัวเองครูคุณวุฒิปริญญาโท มีค่าเฉลี่ย สูงกว่าครูคุณวุฒิปริญญาเอก โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน มีเพียง ด้านเดียวที่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการให้ความสำคัญกับนักเรียน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

Hendry (2010 : 27-43) ได้ศึกษาวิธีการสร้างสรรค์การเทียบเคียงสมรรถนะ สำหรับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีโคเจนเบิร์ก ประเทศสวีเดน ซึ่งงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้วิธีการบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ของทั้งผลการปฏิบัติงาน ของคู่แข่งการเปลี่ยนแปลง ความต้องการของลูกค้า พร้อมกับการปฏิสัมพันธ์ของลูกค้าเป็นประโยชน์ ต่อการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพ (FD) การออกแบบวิจัย ใช้วิธีการสังเคราะห์วิธีการ สร้างสรรค์ของการเทียบเคียงสมรรถนะที่มีในกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กระบวนการวิเคราะห์แต่ละระดับ อาจจะเป็นสิ่งที่ดี ความสำคัญไม่เพียงแต่วิธีการที่เอาข้อมูลจากการใช้การประเมินการตัดสินใจ ของลูกค้าในช่วยระยะเวลาใน QDF เท่านั้น แต่ยังอยู่ในส่วนการแข่งขันการเทียบเคียงสมรรถนะ ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบเชิงปริมาณที่เป็นไปได้ ที่จะใช้เวลามากในการเปลี่ยนลำดับความสำคัญของ AHP และควรรวมไว้ในกระบวนการทำการตัดสินใจในขั้นตอนของ QDF ข้อจำกัดของงานวิจัย งานวิจัยนี้ อาจต้องใช้เวลาและความพยายามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมันจะช่วยให้ข้อมูลของ QDF มีความถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้สิ่งสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การเฉพาะเจาะจง ลูกค้า ความหมายในทางปฏิบัติ การดำเนินการ QDF อาจพบว่าเป็นวิธีการที่เป็นระบบมากขึ้น อย่างต่อเนื่อง การประเมินประสิทธิภาพในปัจจุบัน การระบุพื้นที่สำหรับการปรับปรุงและการตั้งค่า เป้าหมายสูงสุดสำหรับอนาคตความคิดริเริ่มหรือคุณค่าของงานวิจัยนี้ มีสองประเด็นคือ ประเด็นแรก คือการอธิบายเทคนิคการพยากรณ์ที่ราบเรียบตามรูปแบบแนวโน้มของ AHP-based การประเมินค่า ความสำคัญและข้อมูล



จากผลการศึกษางานวิจัยการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ แนวคิดโดยทั่วไปด้านองค์ประกอบและตัวชี้วัดการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู แนวคิดเกี่ยวกับหลักการ จัดการเรียนรู้ ต้ององค์ประกอบและตัวชี้วัดการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยเห็นว่า มีความสอดคล้องและครอบคลุมกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ทั้งนี้สามารถจำแนกสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ของครู โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสามารถในการสร้าง และพัฒนาหลักสูตร 2. ด้านความรู้ สามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3. ด้านความสามารถ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4. ด้านความสามารถในการใช้และพัฒนา นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้ 5. ด้านความสามารถในการวัด และ มี 2 ตัวชี้วัด นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่สังเคราะห์ได้มาสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์และ หาดัชนีความจำเป็นเพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ นำไปพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7 โดยดำเนินการเป็น 3 ระยะ ดังนี้

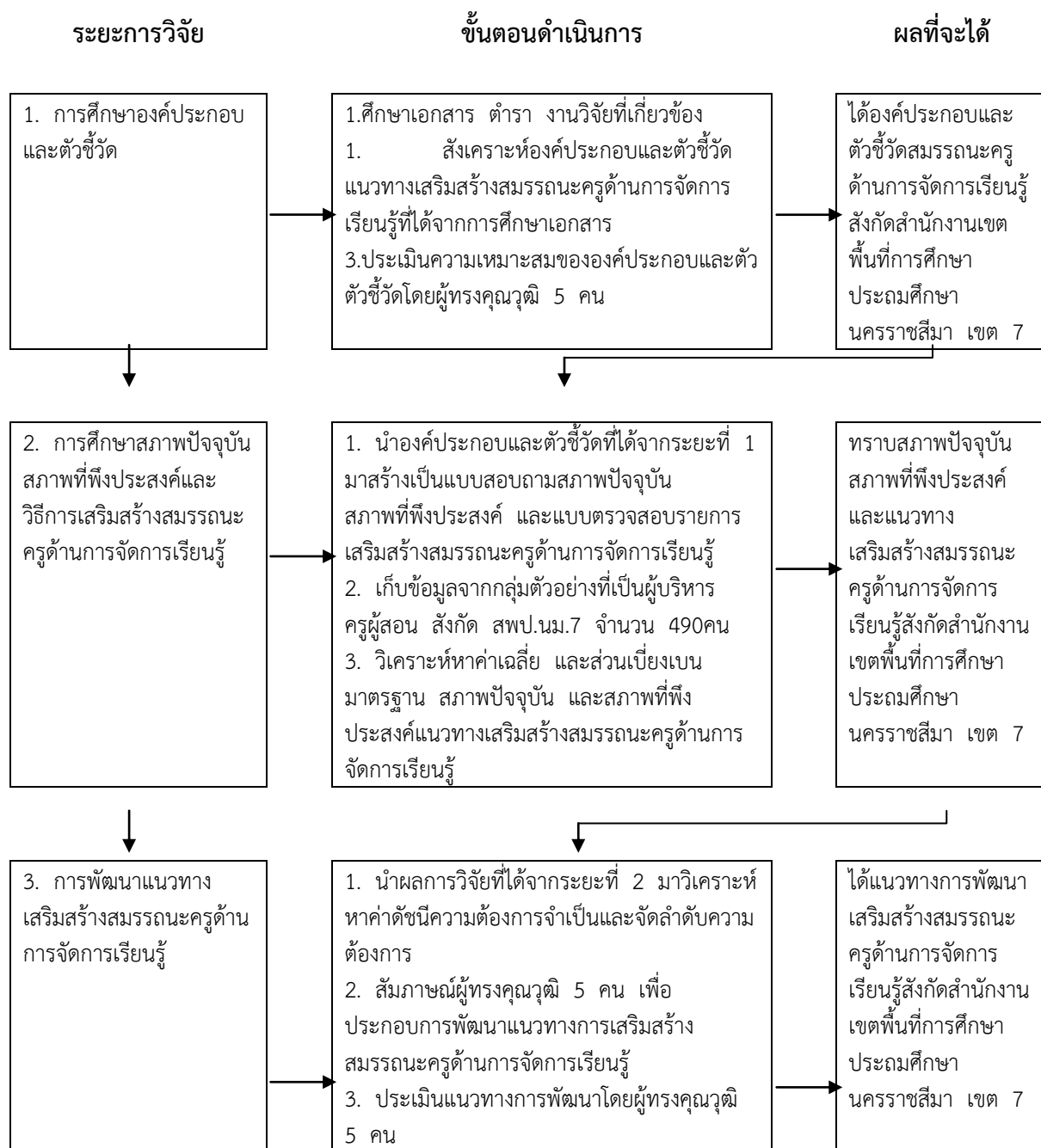
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่จะใช้เป็นกรอบเนื้อหาในการศึกษา ตามการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 รายละเอียดแต่ละระยะ ของการวิจัยการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการและผลที่จะได้ แสดงโดยแผนภาพ ดังภาพประกอบ





ภาพประกอบ 4 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่ได้



ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ตัวชี้วัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้จากกรอบสมรรถนะประจำสายงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 10) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550 : 15) กรอบมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครูของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548 : 12) งานวิจัยของนันทกา วารินิน (2557 : 78) และ ประกอบ ศรีตระกูล (2550 : 88-89) ได้องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

1.2 นำข้อมูลจากการสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

1.3 ตรวจสอบองค์ประกอบการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่สังเคราะห์ขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.3.1 มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารในสถานศึกษาอย่างน้อย 10 ปี

1.3.2 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกทางด้านการศึกษา

1.3.3 มีผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพการบริหารการศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป เช่น ผู้บริหารต้นแบบ ผู้บริหารดีเด่น

1.3.4 โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1) นายวีระเดช เชื้อไชย ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสุริยาอุทัยพิมาย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา กศ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2) นายวุฒิศักดิ์ ถนัดคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนน อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา กศ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3) นายกิตติพงษ์ โต่งพิมาย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปร.ด.การบริหารจัดการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4) นางณัฐกานต์ ขาติเพชร ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนอนุบาลสุริยาอุทัยพิมาย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ค.ม. หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและโครงสร้าง

5) นางกฤษณา เสมหิรัญ ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 คม.วิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย



2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความเหมาะสมของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ได้แก่ เหมาะสม ไม่แน่ใจ ไม่เหมาะสม

+1 หมายถึง เหมาะสม

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

-1 หมายถึง ไม่เหมาะสม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเขียนข้อเสนอแนะและประเด็นการปรับปรุงองค์ประกอบของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

2.2.1 ศึกษาหลักการ และวิธีการสร้างแบบประเมิน

2.2.2 ร่างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

2.2.3 นำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจแนะนำแล้วปรับแก้ไขตามคำแนะนำ

2.2.4 นำเสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมตรวจพิจารณา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนจัดพิมพ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.5 นำเสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมตรวจพิจารณา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนจัดพิมพ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบองค์ประกอบของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

3.2 ดำเนินการติดต่อ นัดหมายกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบองค์ประกอบและตัวชี้วัดการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

3.3 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง และเก็บคืนด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีค่าดัชนี



ความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80–1.00 ซึ่งแสดงว่ามี ความสอดคล้องนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนได้ข้อสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความสอดคล้องเชิงเนื้อหา IOC (Item-Objective Congruence Index : IOC) เกณฑ์ความเหมาะสมมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2552 : 50)

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 นำองค์ประกอบการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์ในระยะที่ 1 คือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ มาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

1.2 นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

1.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS)

1.4 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการหาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 228 โรงเรียน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 265 คน ครูผู้สอน 2,293 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,558 คน



2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2557 แยกเป็นผู้บริหาร 265 คน ครู 2,028 คน รวม 2,293 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามจำนวนที่ได้จากการเทียบกับตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 46-47) มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จำแนกขนาดของสถานศึกษาออกเป็น 3 ขนาดดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก 110 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา 110 คน
ครู 489 คน

โรงเรียนขนาดกลาง 89 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา 100 คน
ครู 1,047 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ 29 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา 55 คน
ครู 757 คน

รวมประชากร 228 โรงเรียน ผู้บริหาร 265 คน ครู 2,293 คน

ขั้นตอนที่ 2 ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม และได้มาโดยการสุ่มเชิงช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

โรงเรียนขนาดเล็ก 100 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา 86 คน
ครู 217 คน

โรงเรียนขนาดกลาง 95โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา 80 คน
ครู 285 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ 32 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา 48 คน
ครู 260 คน

รวมกลุ่มตัวอย่าง 228 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา 159 คน
ครู 331 คน

ตาราง 8 แสดงรายการประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ขนาด สถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ขนาดเล็ก	110	86	489	217
2	ขนาดกลาง	100	80	1,047	285
3	ขนาดใหญ่	55	48	757	260
	รวม	265	159	2,293	331



3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสอบถาม

เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบเติมคำ และ แบบมาตราส่วนประมาณค่า ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดย การสังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์การบริหารงานบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (Likert's Rating Scale) โดยมีคำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
5. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิด

โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ มีการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากมีการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ มีการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ มีการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ มีการปฏิบัติน้อยที่สุด



แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติ/ระดับต้องการในการการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิด

4. การสร้างและการคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

4.1 ศึกษาแนวคิดหลักการทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จาก เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบเป็นแนวความคิดแล้วสร้างแบบสอบถามภายใต้กรอบแนวคิด

4.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามประเภทต่าง ๆ จากหนังสือ การวิจัยเบื้องต้นของ บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 74-87) หนังสือระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ของบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2551 : 269-306) หนังสือพื้นฐานการวิจัยการศึกษาของบุญชม ศรีสะอาด และคณะ (2552 : 68-73) และศึกษาแบบสอบถามงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมกำหนดรูปแบบและขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3 กำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัย รวมถึงศึกษาองค์ประกอบประเด็นเนื้อหา และโครงสร้างของแบบสอบถามและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพและปัญหาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ดังนี้ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล การเรียนรู้

4.4 วิเคราะห์นัยสำคัญแล้วกำหนดโครงสร้างการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เป็นรายด้านให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและตัวแปรที่ทำการวิจัย

4.5 กำหนดรูปแบบข้อคำถามโดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนสภาพ ปัญหาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4.6 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมคุณลักษณะที่ต้องการวัดการใช้ภาษาที่ชัดเจนไม่คลุมเครือ แล้วปรับปรุงแก้ไขก่อนนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะอีกครั้ง



4.7 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องด้านภาษาที่ใช้ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objectives Congruent : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาผู้เชี่ยวชาญดังนี้

4.7.1 นายวีระเดช เชื้อไชย ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสุริยาอุทัยพิมาย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา กศ.ม.การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4.7.2 นายวุฒิสักดิ์ ถนัดคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนน อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา กศ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4.7.3 นายกิตติพงษ์ โต่งพิมาย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พร.ด. การบริหารจัดการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4.7.4 นางณัฐกานต์ ขาติเพชร ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนอนุบาลสุริยาอุทัยพิมาย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ค.ม. หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและโครงสร้าง

4.7.5 นางกฤษณา เสมหิรัญ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 คม. วิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

4.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีความคล้ายคลึงกับกลุ่ม จำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยงของเครื่องมือ และหาคุณภาพแบบสอบถาม

4.9 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ตามวิธี Item Total Correction โดยเลือกข้อที่ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 129)

4.10 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 117)

4.11 นำแบบสอบถามจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยดำเนินการของหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อขออนุญาต และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7



5.2 ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

5.3 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผ่านตู้ รับ-ส่ง หนังสือราชการ ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และติดต่อขอรับคืน ด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบจากนั้น นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) ดังนี้

6.1.1 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

6.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับการปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

6.1.3 วิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ แบบปรับปรุงเป็นสูตรที่ปรับปรุงจาก PNI ดังเดิม โดย นางคัลลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2548 : 279)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)



7.1.4 ค่าจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ซึ่งสูตรในการคำนวณมีดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. 2548 : 279)

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

เมื่อ $PNI_{modified}$ แทน ดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
 I แทน ค่าเฉลี่ยที่ต้องการให้เกิด
 D แทน ค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงในปัจจุบัน

7.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

7.2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถาม โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ตามวิธี Item Total Correlation (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 130)

7.2.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 117)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาจันทบุรี เขต 7

รายละเอียดแต่ละระยะของการวิจัย การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาจันทบุรี เขต 7 มีดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 2 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ $PNI_{modified}$ เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาจันทบุรี เขต 7 ซึ่งใช้สูตรดังนี้ (ลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. 2548 : 279)

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

I (Importance) หมายถึง ระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิด

D (Degree of Success) หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน



- 1.2 การสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินแนวทางที่พัฒนาขึ้น
 - 2.1 ผู้เชี่ยวชาญ เลือกแบบเจาะจงประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ และครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติดังนี้
 - 2.1.1 สำเร็จการศึกษา ด้านการศึกษา ระดับปริญญาโทขึ้นไป
 - 2.1.2 เป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือนักวิชาการในมหาวิทยาลัย
 - 2.1.3 มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีรายได้ดังต่อไปนี้
 - 1) นายวิระเดช เชื้อไชย ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสุริยาอุทัยพิมาย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา กศ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
 - 2) นายวุฒิสักดิ์ ถนัดคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสน อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา กศ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
 - 3) นายกิตติพงษ์ โด่งพิมาย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พร.ด. การบริหารจัดการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
 - 4) นางณัฐกานต์ ขาติเพชร ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนอนุบาลสุริยาอุทัยพิมาย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ค.ม. หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและโครงสร้าง
 - 5) นางกฤษณา เสมหิรัญ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 คม. วิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย
 - 2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เป็นผู้พิจารณาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยการศึกษาและวิเคราะห์ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยการเลือกแบบเจาะจง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.1 แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง ซึ่งใช้คำถามที่ ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป และความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีส่วนประกอบดังต่อไปนี้



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งทางการบริหาร คุณวุฒิสูงสุด สถานที่ทำงาน วันที่ให้สัมภาษณ์ และประสบการณ์ ในการทำงานและการบริหารที่สำคัญ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้องค์ประกอบหลัก ความสำคัญและระดับความต้องการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบ และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3.2 แบบประเมินร่างแนวการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ทฤษฎี งานวิจัย และสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยผู้วิจัยใช้แบบประเมินแนวทาง เพื่อหาคุณภาพแนวทางการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหาระดับคะแนนความถูกต้อง เหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้งานมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นชอบให้สามารถนำร่างแนวทางไปทดลองใช้งานได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดวันเวลาในการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อสัมภาษณ์โดยมีแนวทางการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยเตรียมไว้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์เพื่อเป็นแนวทางในการตั้งคำถามให้ครอบคลุมถึงประเด็นในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเองโดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่เตรียมไว้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการจดบันทึก ใช้เครื่องบันทึกเสียงและกล้องถ่ายภาพดิจิทัล แล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์เพื่อหากระบวนการในการสร้างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ที่เหมาะสมไปประกอบการยกร่างแนวทาง

4.2 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบประเมินไปยังผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง โดยส่งไปที่สถานที่ทำงาน พร้อมทั้งรวบรวมแบบประเมินกลับด้วยตนเอง พร้อมทั้งดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบประเมิน โดยเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำผลการตอบไปจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกลุ่ม และเรียบเรียงข้อมูล โดยการจัดลำดับตามเนื้อหาที่ต้องการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์ให้ได้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในด้านองค์ประกอบสำคัญ การนำแนวทางไปใช้ปัจจัยแห่งความสำเร็จ



ในการใช้แนวทาง และผลงานสำคัญที่จะเกิดขึ้นหลังการใช้แนวทางแก้ปัญหาโดยประยุกต์ใช้ข้อมูล ที่รวบรวมมาได้ผนวกรวมกับแนวคิดและทฤษฎีในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษารวมทั้งงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม คือ สถิติพื้นฐาน ดังนี้

5.2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.2 ร้อยละ (Percentage)

5.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหาระดับคะแนนความถูกต้อง เหมาะสม และความเป็นไปได้ในการใช้งานมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นชอบ ให้สามารถนำร่างแนวทางไปทดลองใช้งานได้ ใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความถูกต้อง/เหมาะสม/เป็นไปได้มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความถูกต้อง/เหมาะสม/เป็นไปได้มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความถูกต้อง/เหมาะสม/เป็นไปได้ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความถูกต้อง/เหมาะสม/เป็นไปได้น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความถูกต้อง/เหมาะสม/เป็นไปได้น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลจากแบบประเมินร่างแนวทางการเสริมสร้าง สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 102)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความถูกต้อง/เหมาะสม/เป็นไปได้อยู่ใน ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความถูกต้อง/เหมาะสม/เป็นไปได้อยู่ใน ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความถูกต้อง/เหมาะสม/เป็นไปได้อยู่ใน ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความถูกต้อง/เหมาะสม/เป็นไปได้อยู่ใน ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความถูกต้อง/เหมาะสม/เป็นไปได้อยู่ใน ระดับน้อยที่สุด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ((Mixed Research Method) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 490 ชุด ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามคืนเป็นจำนวน 490 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผู้วิจัยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation)
D	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน ดัชนีความต้องการจำเป็นที่ปรับปรุง

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการเป็น 3 ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

ระยะที่ 3 ผลการพัฒนาแนวการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาแนวทางและองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ตัวชี้วัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้จากกรอบสมรรถนะ ประจำสายงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 10) และสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550 : 15) กรอบมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพครูของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548 : 12) งานวิจัยของนันทกา วารินิน (2557 : 78) และ ประกอบ ศรีตระกูล (2550 : 88-89) ได้องค์ประกอบของสมรรถนะ ครูด้านการจัดการเรียนรู้ และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการ เรียนรู้และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้แล้วนำมาหาข้อสรุปเป็นแนวทางและองค์ประกอบของการพัฒนาแนวทาง เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ผู้วิจัยนำผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 นำมาจัดทำแบบสอบถาม ที่มีข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ทั้ง 5 ด้าน นำไปสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนประกอบด้วยรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน ศึกษาพิเศษ 1 คน ครูชำนาญการพิเศษ 1 คน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับองค์ประกอบของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 5 ด้านและตัวชี้วัดที่ได้มาจากการศึกษามีความสอดคล้องเหมาะสมและมี ความสำคัญกับแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและสามารถ สรุปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยนำกรอบดังกล่าวมาจัดทำแบบสอบถาม สภาพดำเนินการและสภาพที่พึงประสงค์เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการใช้การวางแผนพัฒนาแนวทาง เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7



ระยะ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 490 คน แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 490 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงสภาพและปัญหาก่อนพัฒนาแนวทาง เพื่อแก้ปัญหา ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์และการจัดกระทำข้อมูลตามลำดับดังตาราง 9

ตาราง 9 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ลำดับที่	ขนาดสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ขนาดเล็ก	110	86	489	217
2	ขนาดกลาง	100	80	1,047	285
3	ขนาดใหญ่	55	48	757	260
	รวม	265	159	2,293	331

จากตาราง 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 490 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 32.45 และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครู คิดเป็นร้อยละ 67.55

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 10-15



ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยรวม

องค์ประกอบการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคาดหวัง
1.การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	3.54	0.73	มาก	4.57	0.70	มากที่สุด
2.ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	3.60	0.72	มาก	4.59	0.66	มากที่สุด
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.91	0.89	มาก	4.54	0.69	มากที่สุด
4. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	3.50	0.83	มาก	4.69	0.59	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.73	0.79	มาก	4.51	0.70	มากที่สุด
รวม	3.66	0.79	มาก	4.58	0.67	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=3.91$) รองลงมาคือ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.73$) ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการ ($\bar{X}=3.60$) ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}=3.54$) และด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.50$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้มีความต้องการมากที่สุด ($\bar{X}=4.69$) รองลงมาคือด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.59$) ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}=4.57$) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=4.54$) และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.51$) ตามลำดับ



ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์
การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคาดหวัง
1.ความสามารถในการจัดทำคำอธิบายรายวิชา	3.44	0.78	ปานกลาง	4.52	0.75	มากที่สุด
2. การวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชาเพื่อกำหนดหน่วยการเรียนรู้	3.44	0.73	ปานกลาง	4.63	0.70	มากที่สุด
3.การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้ครอบคลุมมาตรฐานและตัวชี้วัด	3.80	0.74	มาก	4.43	0.77	มาก
4. การนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุวัตถุประสงค์	3.40	0.54	ปานกลาง	4.54	0.71	มากที่สุด
5.การนำผลการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	3.46	0.82	ปานกลาง	4.64	0.63	มากที่สุด
6. การวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อกำหนดแผนจัดการเรียนรู้	3.73	0.80	มาก	4.64	0.61	มากที่สุด
รวม	3.54	0.73	มาก	4.57	0.70	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$) ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้ครอบคลุมมาตรฐานและตัวชี้วัด ($\bar{X}=3.80$) รองลงมา คือ การวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อกำหนดแผนจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.73$) และการนำผลการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}=3.46$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.57$) เมื่อพิจารณาข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคาดหวังมากที่สุดการนำผลการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อกำหนดแผนจัดการเรียนรู้มีความคาดหวังมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$) รองลงมา คือ การวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชาเพื่อกำหนดหน่วยการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.63$) การนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X}=4.54$) ตามลำดับ



ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบ
การเรียนรู้

ความรู้ ความสามารถในการออกแบบ การเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คาดหวัง
1. ความรู้ความเข้าใจในการกำหนด มาตรฐาน/ตัวชี้วัดให้สัมพันธ์กับเนื้อหา	3.54	0.58	มาก	4.64	0.64	มาก
2. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา อย่างชัดเจนทั้งเชิงลึกและกว้าง	3.60	0.75	มาก	4.61	0.64	มากที่สุด
3. การวางแผนการสอนให้เหมาะสม กับท้องถิ่น	3.70	0.88	มาก	4.62	0.61	มากที่สุด
4. การบูรณาการเนื้อหาสาระต่างๆ อย่างครอบคลุม	3.38	0.71	ปาน กลาง	4.50	0.73	มาก
5. การสอนตามลำดับความสำคัญของ เนื้อหา	3.83	0.70	มาก	4.57	0.67	มากที่สุด
6. ความสามารถในการจัดกิจกรรมจาก ง่ายไปยาก	3.56	0.72	มาก	4.56	0.67	มากที่สุด
รวม	3.60	0.72	มาก	4.59	0.66	มากที่สุด

จากตาราง 12 แสดงว่า สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ด้านความรู้
ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$) ข้อที่มีการปฏิบัติ
สูงสุด คือ การสอนตามลำดับความสำคัญของเนื้อหา ($\bar{X}=3.83$) รองลงมา คือ การวางแผน
การสอนให้เหมาะสมกับท้องถิ่น ($\bar{X}=3.70$) และความสามารถในการอธิบายเนื้อหาอย่างชัดเจน
ทั้งเชิงลึกและกว้าง ($\bar{X}=3.60$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้
อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.59$) ข้อที่มีระดับความคาดหวังมากที่สุด คือ ความรู้ความเข้าใจ
ในการกำหนดมาตรฐาน/ตัวชี้วัดให้สัมพันธ์กับเนื้อหา ($\bar{X}=4.64$) รองลงมา คือ การวางแผนการสอน
ให้เหมาะสมกับท้องถิ่น ($\bar{X}=4.62$) และความสามารถในการอธิบายเนื้อหาอย่างชัดเจนทั้งเชิงลึก
และกว้าง ($\bar{X}=4.61$) ตามลำดับ



ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 7 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคาดหวัง
1.การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	3.86	0.90	มาก	4.59	0.64	มากที่สุด
2.การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง	3.87	0.88	มาก	4.52	0.72	มากที่สุด
3.การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.82	0.98	มาก	4.60	0.61	มากที่สุด
4.การจัดการเรียนรู้ที่ฝึกกระบวนการคิดการลงมือปฏิบัติและการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	4.14	0.91	มาก	4.41	0.81	มาก
5.ใช้หลักจิตวิทยาจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข	3.88	0.84	มาก	4.57	0.67	มากที่สุด
6.การใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น นำวิทยากรหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	3.88	0.81	มาก	4.55	0.67	มากที่สุด
รวม	3.91	0.89	มาก	4.54	0.69	มากที่สุด

จากตาราง 13 แสดงว่า สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 7 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.91$) ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด เรียงตามลำดับ ได้แก่การจัดการเรียนรู้ที่ฝึกกระบวนการคิดการลงมือปฏิบัติและการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X}=4.14$) รองลงมาคือใช้หลักจิตวิทยาจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เรียนรู้อย่างมีความสุขการใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น นำวิทยากร หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.88$) และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง ($\bar{X}=3.87$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 7 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.54$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคาดหวังมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X}=4.60$) รองลงมาการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ($\bar{X}=4.59$) และ คือ ใช้หลักจิตวิทยาจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เรียนรู้อย่างมีความสุข ($\bar{X}=4.57$) ตามลำดับ



ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม
เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คาดหวัง
1.การวางแผนในการผลิต จัดทำ จัดหา สื่อ นวัตกรรมให้เหมาะสมกับสาระที่ สอน	3.36	0.87	ปานกลาง	4.68	0.56	มากที่สุด
2.การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนและ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้	3.63	0.90	มาก	4.79	0.51	มากที่สุด
3.การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการ ผลิตสื่อ นวัตกรรม เพื่อใช้ในการจัดการ เรียนรู้	3.37	0.64	ปานกลาง	4.76	0.58	มากที่สุด
4.การจัดเก็บสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ	3.44	0.94	ปานกลาง	4.55	0.74	มากที่สุด
5.การประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม อย่างสม่ำเสมอ	3.69	0.82	มาก	4.66	0.58	มากที่สุด
รวม	3.50	0.83	มาก	4.69	0.59	มากที่สุด

จากตาราง 14 แสดงว่าสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ด้านการใช้และ
พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$)
ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.69$)
รองลงมาคือ การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนและเนื้อหา
กิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.63$) และการจัดเก็บสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
($\bar{X}=3.44$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ
นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้พบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.69$) ข้อที่มีระดับ
ความคาดหวัง สูงสุดคือการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน
และเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.79$) รองลงมาคือการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ



นวัตกรรม เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.76$) และการวางแผนในการผลิต จัดทำ จัดหาสื่อ นวัตกรรมให้เหมาะสมกับสาระที่สอน ($\bar{X} = 4.68$) ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคาดหวัง
1.การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	3.92	0.83	มาก	4.59	0.67	มากที่สุด
2.การวัดและประเมินผลที่ครอบคลุมความรู้ ทักษะ และเจตคติ	3.58	0.90	มาก	4.34	0.80	มาก
3.การประเมินผลผู้เรียนระหว่างเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	3.67	0.79	มาก	4.66	0.59	มากที่สุด
4.การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลด้วยตนเอง อย่างตรงกับวัตถุประสงค์ของการวัด	4.06	0.83	มาก	4.46	0.77	มาก
5.การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล	4.03	0.89	มาก	4.58	0.66	มากที่สุด
6.การนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้	3.13	0.47	ปานกลาง	4.45	0.72	มาก
รวม	3.73	0.79	มาก	4.51	0.70	มากที่สุด

จากตาราง 15 แสดงว่าสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ด้านการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด เรียงตามลำดับ ได้แก่การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลด้วยตนเอง อย่างตรงกับวัตถุประสงค์ของการวัด ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล ($\bar{X} = 4.03$) และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้พบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.51$) ข้อที่มีระดับความคาดหวังสูงสุดคือ



การประเมินผลผู้เรียนระหว่างเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.66$) รองลงมาคือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.59$) และการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล ($\bar{X}=4.68$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

1. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI) เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 16 ถึงตาราง 21

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI Modified) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม

องค์ประกอบการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้	D	I	PNI Modified	ลำดับ
1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	3.54	4.57	0.28	2
2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	3.60	4.59	0.27	3
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.91	4.54	0.16	5
4. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อ การจัดการเรียนรู้	3.50	4.69	0.33	1
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.73	4.51	0.20	4

จากตาราง 16 แสดงว่าลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มากที่สุดคือการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ (PNI = 0.33) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร (PNI Modified= 0.28) ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ (PNI Modified= 0.27) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (PNI Modified= 0.20) และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (PNI Modified= 0.16)



ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	D	I	PNI _{Modified}	ลำดับ
1.ความสามารถในการจัดทำคำอธิบายรายวิชา	3.44	4.52	0.54	1
2. การวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชาเพื่อกำหนด หน่วยการเรียนรู้	3.44	4.63	0.34	2
3. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้ครอบคลุมมาตรฐานและตัวชี้วัด	3.80	4.43	0.16	6
4. การนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุวัตถุประสงค์	3.40	4.54	0.33	4
5. การนำผลการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	3.46	4.64	0.34	2
6. การวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อวางแผนจัดการเรียนรู้	3.73	4.64	0.24	5

จากตาราง 17 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความสามารถในการจัดทำคำอธิบายรายวิชา (PNI_{Modified}= 0.54) รองลงมาคือ การวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชาเพื่อกำหนดหน่วยการเรียนรู้และการนำผลการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร (PNI_{Modified}= 0.34)

เมื่อนำผลการวิจัยไปสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญพบว่า ความต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยจากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรบุคลากรควรได้รับการพัฒนาในด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้มีความเชี่ยวชาญ การเขียนคำอธิบายรายวิชาให้มีความสอดคล้อง และนำหลักสูตรมาจัดการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ควรมีปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมและได้คุณภาพ



ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และลำดับความต้องการจำเป็นด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	D	I	PNIModified	ลำดับ
1.ความรู้ความเข้าใจในการกำหนดมาตรฐาน/ตัวชี้วัดให้สัมพันธ์กับเนื้อหา	3.54	4.64	0.55	1
2. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหาอย่างชัดเจนทั้งเชิงลึกและกว้าง	3.60	4.61	0.28	3
3. การวางแผนการสอนให้เหมาะสมกับท้องถิ่น	3.70	4.62	0.24	5
4. การบูรณาการเนื้อหาสาระต่างๆ อย่างครอบคลุม	3.38	4.50	0.33	2
5. การสอนตามลำดับความสำคัญของเนื้อหา	3.83	4.57	0.19	6
6.ความสามารถในการจัดกิจกรรมจากง่ายไปยาก	3.56	4.56	0.28	3

จากตาราง 18 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการกำหนดมาตรฐาน/ตัวชี้วัดให้สัมพันธ์กับเนื้อหา (PNIModified= 0.55) รองลงมาคือการบูรณาการเนื้อหาสาระต่างๆ อย่างครอบคลุม (PNIModified= 0.33) และความสามารถในการอธิบายเนื้อหาอย่างชัดเจนทั้งเชิงลึกและกว้างความสามารถในการจัดกิจกรรมจากง่ายไปยาก (PNIModified= 0.28) ตามลำดับ

เมื่อนำผลการวิจัยไปสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญพบว่า ความต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยจากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ ประเด็นหลักคือ การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ครูควรมีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดให้สัมพันธ์กับเนื้อหา มีจุดประสงค์การออกแบบการเรียนรู้ที่ชัดเจนและมีการบูรณาการเนื้อหาสาระต่างๆ อย่างครอบคลุมและการออกแบบการเรียนรู้ครูควรมีการจัดกิจกรรมจากง่ายไปยากเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและท้าทายในการเรียนรู้และนำไปความเข้าใจและประสิทธิผลต่อผู้เรียนมากที่สุด



ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	D	I	PNI Modified	ลำดับ
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	3.86	4.59	0.36	1
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง	3.57	4.52	0.16	5
3.การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.82	4.60	0.20	2
4. การจัดการเรียนรู้ที่ฝึกกระบวนการคิดการลงมือปฏิบัติและการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	4.14	4.41	0.06	6
5. ใช้หลักจิตวิทยาจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เรียนรู้อย่างมีความสุข	3.88	4.57	0.18	3
6. การใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น นำวิทยากร หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	3.88	4.55	0.17	3

จากตาราง 19 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย (PNIModified= 0.36) รองลงมา คือ การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (PNIModified= 0.20) และการใช้หลักจิตวิทยาจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เรียนรู้อย่างมีความสุข (PNIModified= 0.18) ตามลำดับ

เมื่อนำผลการวิจัยไปสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญพบว่า ความต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยจากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูควรมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อเกิดความน่าสนใจและกระตุ้นต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อพัฒนาทักษะในด้านของผู้เรียนได้อย่างครบถ้วนภายใต้การจัดการเรียนรู้จะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและใช้หลักจิตวิทยาจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เรียนรู้อย่างมีความสุข



ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	D	I	PNIModified	ลำดับ
1. การวางแผนในการผลิต จัดทำ จัดหาสื่อ นวัตกรรม ให้เหมาะสมกับสาระที่สอน	3.36	4.68	0.39	2
2. การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนและเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้	3.63	4.79	0.31	4
3. การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรม เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้	3.37	4.76	0.41	1
4. การจัดเก็บสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	3.44	4.55	0.32	3
5. การประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ	3.69	4.66	0.26	5

จากตาราง 20 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรม เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ (PNIModified= 0.41) รองลงมาการวางแผนในการผลิต จัดทำ จัดหาสื่อ นวัตกรรมให้เหมาะสมกับสาระที่สอน คือ (PNIModified= 0.39) และการจัดเก็บสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (PNIModified = 0.32) ตามลำดับ

เมื่อนำผลการวิจัยไปสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญพบว่า ความต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยจากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ควรมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมให้มากยิ่งขึ้นและหลากหลายครอบคลุมในทุกเนื้อหาสาระ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีการวางแผนในการผลิต จัดทำ จัดหาสื่อ นวัตกรรมให้เหมาะสมกับสาระที่สอนเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะมากที่สุดและสิ่งที่สำคัญควรมีการจัดเก็บสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อง่ายและสะดวกต่อการใช้และเกิดประโยชน์สูงสุด



ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	D	I	PNIModified	ลำดับ
1 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	3.92	4.59	0.33	2
2 การวัดและประเมินผลที่ครอบคลุม ความรู้ ทักษะ และเจตคติ	3.58	4.34	0.21	4
3 การประเมินผลผู้เรียนระหว่างเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	3.67	4.66	0.27	3
4 การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลด้วยตนเอง อย่างตรงกับวัตถุประสงค์ของการวัด	4.06	4.58	0.09	6
5 การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล	4.03	4.58	0.13	5
6 การนำผลการประเมินมาพัฒนาการ จัดกระบวนการเรียนรู้	3.13	4.45	0.42	1

จากตาราง 21 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การนำผลการประเมินมาพัฒนาการ จัดกระบวนการเรียนรู้ (PNIModified= 0.42) รองลงมา คือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง (PNIModified= 0.33) และการประเมินผลผู้เรียนระหว่างเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (PNIModified= 0.27) ตามลำดับ

เมื่อนำผลการวิจัยไปสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญพบว่า ความต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยจากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการนำผลการประเมินมาพัฒนาการ จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวัดความสามารถของผู้เรียนได้อย่างชัดเจนจะต้องวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงการประเมินผลผู้เรียนระหว่างเรียนเพื่อพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง



2. แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 7

ตาราง 22 แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 7

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด	แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	1.1 ความสามารถในการจัดทำคำอธิบายรายวิชา	1. ให้ความรู้ความเข้าใจ ในหลักสูตร ตั้งแต่การสร้างหลักสูตร ไปจนถึงการนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำหลักสูตรในสาระที่สอน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาด้วยวิธีสอนงานโดยทุกกิจกรรมต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ
	1.2 การวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อวางแผนจัดการเรียนรู้	1. จัดให้มีการจัดทำหลักสูตรทั้งหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น 2. มีการเผยแพร่หลักสูตรที่จัดทำขึ้น
	1.3 การนำผลการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	1. มีการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการใช้หลักสูตร ก่อนและหลังการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 2. มีการกำกับนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร
2. ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	2.1 ความรู้ความเข้าใจในการกำหนดมาตรฐาน/ตัวชี้วัดให้สัมพันธ์กับเนื้อหา	1. อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำหน่วยเรียนรู้อิงมาตรฐาน การกำหนดสาระสำคัญ และเนื้อหาในแต่ละหน่วยการเรียนรู้
	2.2 การบูรณาการเนื้อหาสาระต่างๆ อย่างครอบคลุม	1. ศึกษา ดูงานการสอน หรือดูจากสื่อ วิดิทัศน์ และผลงานทางวิชาการ
	2.3 ความสามารถในการอธิบายเนื้อหาอย่างชัดเจน ทั้งเชิงลึกและกว้าง	1. ศึกษา ดูงานการสาธิตการสอนของครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้
	2.4. ความสามารถในการจัดกิจกรรมจากง่ายไปยาก	1. จัดทำคลังความรู้สำหรับครู เพื่อใช้ในการสืบค้น และเรียนรู้ด้วยตนเอง



ตาราง 22 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด	แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้
3.การจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.1 การออกแบบการ จัดการเรียนรู้ที่ หลากหลาย	1. อบรมเชิงปฏิบัติการ การเขียนแผนการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการออกแบบ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย
	3.2 การจัดการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนโดยคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล	1. ให้มีการจัดทำวิเคราะห์ผู้เรียน จัดทำ ฐานข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตรงกับสนใจ ความถนัดในการเรียนรู้
	3.3 ใช้หลักจิตวิทยา จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เรียนรู้อย่างมีความสุข	1.ใช้หลักจิตวิทยาแรงจูงใจให้เป็นและมี ประสิทธิภาพสูงสุด
	3.4 การใช้แหล่งเรียนรู้ใน ท้องถิ่น นวัตกรรม หรือ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามี ส่วนร่วมในการจัดการ เรียนรู้	1. จัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และ ภายนอกโรงเรียน นำนักเรียนเข้าใช้ และมีการ ประเมินหลังการเข้าใช้แหล่งเรียนรู้
4. การใช้และ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้	4.1 การใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในการผลิต สื่อ นวัตกรรม เพื่อใช้ใน การจัดการเรียนรู้	1. ให้มีการจัดตั้งเครือข่ายในการพัฒนาสื่อและ นวัตกรรม 2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำสื่อ และ นวัตกรรม
	4.2 การวางแผนในการ ผลิต จัดทำ จัดหาสื่อ นวัตกรรมให้เหมาะสมกับ สาระที่สื่อ	1.นำผลการประเมินสื่อมาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม
	4.3 การจัดเก็บสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ	1. หาประสิทธิภาพของสื่อและและนวัตกรรมและ นำมาทำฐานข้อมูล



ตาราง 22 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด	แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	5.1 การนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้	1. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล
	5.2 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	1. ฝึกปฏิบัติจริงในการสร้างเครื่องมือการหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลประเมินผล และการนำผลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน
	5.3 การประเมินผลผู้เรียนระหว่างเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	1. จัดผู้รับผิดชอบบันทึกติดตาม

3. ผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3.1 ด้านความเหมาะสม

ตาราง 23 ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เกี่ยวกับความเหมาะสม ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
องค์ประกอบหลักที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร			
1. ให้ความรู้ความเข้าใจ ในหลักสูตร ตั้งแต่การสร้างหลักสูตร ไปจนถึงการนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำหลักสูตรในสาระที่สอน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาด้วยวิธีสอนงานโดยทุกกิจกรรมต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ	4.50	0.35	มากที่สุด
2. จัดให้มีการจัดทำหลักสูตรทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	4.48	0.41	มาก
3. มีการเผยแพร่หลักสูตรที่จัดทำขึ้น	4.85	0.23	มากที่สุด
4. มีการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการใช้หลักสูตรก่อนและหลังการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้	4.60	0.52	มากที่สุด
5. มีการกำกับบันทึกติดตามการใช้หลักสูตร	4.71	0.31	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.62	0.36	มากที่สุด



ตาราง 23 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
องค์ประกอบหลักที่ 2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้			
1. อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำหน่วยเรียนรู้อิงมาตรฐาน การกำหนดสาระสำคัญ และเนื้อหาในแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4.51	0.35	มากที่สุด
2. ศึกษาดูงานการสอน หรือดูจากสื่อ วิดิทัศน์ และผลงานทางวิชาการ	4.23	0.12	มาก
3. ศึกษา ดูงานการสาธิตการสอนของครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้	4.32	0.36	มาก
4. จัดทำคลังความรู้สำหรับครู เพื่อใช้ในการสืบค้น และเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.44	0.22	มาก
รวมเฉลี่ย	4.37	0.26	มาก
องค์ประกอบหลักที่ 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			
1. อบรมเชิงปฏิบัติการ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการออกแบบเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.50	0.61	มากที่สุด
2. ให้มีการจัดทำวิเคราะห์ผู้เรียน จัดทำฐานข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตรงกับสนใจ ความถนัดในการเรียนรู้	4.60	0.45	มากที่สุด
3. ใช้หลักจิตวิทยาแรงจูงใจให้เป็นและมีประสิทธิภาพสูงสุด	4.51	0.32	มากที่สุด
4. จัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน นำนักเรียนเข้าใช้ และมีการประเมินหลังการเข้าใช้แหล่งเรียนรู้	4.54	0.21	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.53	0.39	มากที่สุด
องค์ประกอบหลักที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้			
1. ให้มีการจัดตั้งเครือข่ายในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม	4.52	0.21	มากที่สุด
2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำสื่อ และนวัตกรรม	4.61	0.35	มากที่สุด
3. นำผลการประเมินสื่อมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม	4.65	0.38	มากที่สุด
4. หาประสิทธิภาพของสื่อและนวัตกรรมและนำมาทำฐานข้อมูล	4.44	0.41	มาก
รวมเฉลี่ย	4.55	0.33	มากที่สุด



ตาราง 23 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
องค์ประกอบหลักที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้			
1. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล	4.50	0.45	มากที่สุด
2. ฝึกปฏิบัติจริงในการสร้างเครื่องมือ การหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลประเมินผล และการนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	4.61	0.41	มากที่สุด
3. จัดผู้รับผิดชอบนิเทศติดตาม	4.58	0.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.56	0.45	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยทั้งหมด	4.52	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 23 แสดงผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้พบว่า การประเมินด้านความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$) แนวทางในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}=4.62$) รองลงมา การวัดและประเมินผล ($\bar{X}=4.56$) และการการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.55$) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=4.53$) ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.37$)



3.2 ด้านความเป็นไปได้

ตาราง 24 ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เกี่ยวกับความเป็นไปได้ ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
องค์ประกอบหลักที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร			
1. ให้ความรู้ความเข้าใจ ในหลักสูตร ตั้งแต่การสร้างหลักสูตร ไปจนถึงการนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำหลักสูตรในสาระที่สอน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาด้วยวิธีสอนงาน โดยทุกกิจกรรมต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ	4.40	0.48	มาก
2. จัดให้มีการจัดทำหลักสูตรทั้งหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น	4.80	0.41	มากที่สุด
3. มีการเผยแพร่หลักสูตรที่จัดทำขึ้น	4.73	0.45	มากที่สุด
4. มีการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการใช้หลักสูตรก่อนและหลังการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้	4.80	0.41	มากที่สุด
5. มีการกำกับนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร	4.86	0.35	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.72	0.42	มากที่สุด
องค์ประกอบหลักที่ 2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้			
1. อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำหน่วยเรียนรู้อิงมาตรฐาน การกำหนดสาระสำคัญ และเนื้อหาในแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4.40	0.61	มาก
2. ศึกษาดูงานการสอน หรือดูจากสื่อ วิดีทัศน์ และผลงานทางวิชาการ	4.40	0.41	มาก
3. ศึกษา ดูงานการสาธิตการสอนของครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้	4.73	0.45	มากที่สุด
4. จัดทำคลังความรู้สำหรับครู เพื่อใช้ในการสืบค้น และเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.20	0.35	มาก
รวมเฉลี่ย	4.43	0.46	มาก



ตาราง 24 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
องค์ประกอบหลักที่ 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			
1. อบรมเชิงปฏิบัติการ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการออกแบบเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.20	0.41	มาก
2. ให้มีการจัดทำวิเคราะห์ผู้เรียน จัดทำฐานข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตรงกับสนใจ ความถนัดในการเรียนรู้	4.60	0.41	มากที่สุด
3. ใช้หลักจิตวิทยาแรงจูงใจให้เป็นและมีประสิทธิภาพสูงสุด	4.40	0.45	มาก
4. จัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน นำนักเรียนเข้าใช้ และมีการประเมินหลังการเข้าใช้แหล่งเรียนรู้	4.20	0.35	มาก
รวมเฉลี่ย	4.35	0.41	มาก
องค์ประกอบหลักที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้			
1. ให้มีการจัดตั้งเครือข่ายในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม	4.40	0.61	มาก
2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำสื่อ และนวัตกรรม	4.40	0.41	มาก
3. นำผลการประเมินสื่อมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม	4.73	0.45	มากที่สุด
4. หาประสิทธิภาพของสื่อและและนวัตกรรมและนำมาทำฐานข้อมูล	4.20	0.35	มาก
รวมเฉลี่ย	4.43	0.46	มาก
องค์ประกอบหลักที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้			
1. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล	4.40	0.48	มาก
2. ฝึกปฏิบัติจริงในการสร้างเครื่องมือ การหาคุณภาพเครื่องมือวัดผล ประเมินผล และการนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	4.80	0.41	มากที่สุด
3. จัดผู้รับผิดชอบนิเทศติดตาม	4.73	0.45	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.64	0.45	มาก
รวมเฉลี่ยทั้งหมด	4.51	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 24 แสดงผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้พบว่า การประเมินด้านความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$) แนวทางในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร มีความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X}=4.72$) รองลงมา การวัดและประเมินผล ($\bar{X}=4.64$) ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การใช้และ



พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.43$) และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=4.35$)

3.3 ด้านความเป็นประโยชน์

ตาราง 25 ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เกี่ยวกับความเป็นประโยชน์ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
องค์ประกอบหลักที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร			
1. ให้ความรู้ความเข้าใจ ในหลักสูตร ตั้งแต่การสร้างหลักสูตร ไปจนถึงการนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำหลักสูตรในสาระที่สอน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาด้วยวิธีสอนงานโดยทุกกิจกรรมต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ	4.61	0.24	มากที่สุด
2. จัดให้มีการจัดทำหลักสูตรทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	4.80	0.31	มากที่สุด
3. มีการเผยแพร่หลักสูตรที่จัดทำขึ้น	4.73	0.51	มากที่สุด
4. มีการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการใช้หลักสูตรก่อนและหลังการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้	4.50	0.32	มากที่สุด
5. มีการกำกับนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร	4.65	0.41	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.65	0.35	มากที่สุด
องค์ประกอบหลักที่ 2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้			
1. อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำหน่วยเรียนรู้อิงมาตรฐาน การกำหนดสาระสำคัญ และเนื้อหาในแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4.53	0.25	มากที่สุด
2. ศึกษาดูงานการสอน หรือดูจากสื่อ วิดีทัศน์ และผลงานทางวิชาการ	4.55	0.31	มากที่สุด
3. ศึกษา ดูงานการสาธิตการสอนของครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้	4.56	0.42	มากที่สุด
4. จัดทำคลังความรู้สำหรับครู เพื่อใช้ในการสืบค้น และเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.44	0.31	มาก
รวมเฉลี่ย	4.52	0.32	มากที่สุด



ตาราง 25 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
องค์ประกอบหลักที่ 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			
1. อบรมเชิงปฏิบัติการ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการออกแบบเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.52	0.35	มากที่สุด
2. ให้มีการจัดทำวิเคราะห์ผู้เรียน จัดทำฐานข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตรงกับสนใจ ความถนัดในการเรียนรู้	4.61	0.41	มากที่สุด
3. ใช้หลักจิตวิทยาแรงจูงใจให้เป็นและมีประสิทธิภาพสูงสุด	4.68	0.42	มากที่สุด
4. จัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน นำนักเรียนเข้าใช้ และมีการประเมินหลังการเข้าใช้แหล่งเรียนรู้	4.62	0.36	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.60	0.38	มากที่สุด
องค์ประกอบหลักที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้			
1. ให้มีการจัดตั้งเครือข่ายในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม	4.68	0.35	มากที่สุด
2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำสื่อ และนวัตกรรม	4.75	0.25	มากที่สุด
3. นำผลการประเมินสื่อมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม	4.76	0.51	มากที่สุด
4. หาประสิทธิภาพของสื่อและนวัตกรรมและนำมาทำฐานข้อมูล	4.50	0.27	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.67	0.34	มากที่สุด
องค์ประกอบหลักที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้			
1. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำเครื่องมือวัดและ ประเมินผล ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล	4.50	0.41	มากที่สุด
2. ฝึกปฏิบัติจริงในการสร้างเครื่องมือ การหาคุณภาพเครื่องมือ วัดผลประเมินผล และการนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	4.51	0.45	มากที่สุด
3. จัดผู้รับผิดชอบนิเทศติดตาม	4.53	0.25	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.51	0.37	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยทั้งหมด	4.59	0.35	มากที่สุด



จากตาราง 25 แสดงผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้พบว่า การประเมินด้านความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$) แนวทางในการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้มี ความเป็นประโยชน์มากที่สุด ($\bar{X}=4.67$) รองลงมา การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=4.60$) ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.52$) และการวัดและประเมินผล ($\bar{X}=4.51$)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ระยะที่ 3 แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย เสนอตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
3. เพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

สรุปผล

1. ผลการสังเคราะห์หาแนวทางและองค์ประกอบตัวชี้วัดของแนวการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จากการวิเคราะห์จากแนวคิดการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ได้กำหนดองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ (3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผล การเรียนรู้



2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปรากฏดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาพรวมระดับการปฏิบัติในสถานศึกษามีสภาพการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้คือ ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ความสามารถ ในการออกแบบ การเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาหลักสูตรและข้อที่มีการปฏิบัติ น้อยที่สุดคือการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้คือ ข้อที่มีระดับความต้องการสูงสุด คือ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ความสามารถในการออกแบบ การเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และข้อที่มีระดับความต้องการน้อยที่สุด คือ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้

2.3 แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ดังนี้

2.3.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

2.3.1.1 ความสามารถในการจัดทำคำอธิบายรายวิชา

2.3.1.2 การวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อวางแผนจัดการเรียนรู้

2.3.1.3 การนำผลการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

2.3.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

2.3.2.1 ความรู้ความเข้าใจในการกำหนดมาตรฐาน/ตัวชี้วัดให้สัมพันธ์กับเนื้อหา

2.3.2.2 การบูรณาการเนื้อหาสาระต่างๆ อย่างครอบคลุม

2.3.2.3 ความสามารถในการอธิบายเนื้อหาอย่างชัดเจนทั้งเชิงลึกและกว้าง

2.3.2.4 .ความสามารถในการจัดกิจกรรมจากง่ายไปยาก

2.3.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3.3.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

3.2 การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.3.3.3 ใช้หลักจิตวิทยาจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เรียนรู้อย่างมีความสุข

2.3.2.3.4 การใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น นำวิทยากร หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น

เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

2.3.4 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้

2.3.4.1 การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรม เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้



2.3.4.2 การวางแผนในการผลิต จัดทำ จัดหาสื่อ นวัตกรรมให้เหมาะสมกับ
สาระที่สอน

2.3.4.3 การจัดเก็บสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

2.3.5 การวัดและประเมินผล การเรียนรู้

2.3.5.1 การนำผลการประเมินมาพัฒนาการวัดกระบวนการเรียนรู้

2.3.5.2 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

2.3.5.3 การประเมินผลผู้เรียนระหว่างเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยได้แบ่ง
ประเด็นการอภิปรายผลของการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ คือ

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัด การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่ผู้วิจัยพัฒนา
ขึ้นมาครั้งนี้เป็นแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์
จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ มาจัดระบบ
องค์ประกอบพื้นฐานของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย
การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้
ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ การวัด
และประเมินผลการเรียนรู้ องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านถือว่ามีความสำคัญต่อการเสริมสร้างสมรรถนะ
ครูด้านการจัดการเรียนรู้ ดังกล่าวมีความสอดคล้อง กับแนวคิดของ นันทกา วารินิน (2557 : 203)
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ด้านคือ ด้านความสามารถในการสร้างและพัฒนา
หลักสูตร ด้านความสามารถในเนื้อหาสาระที่สอน ด้านความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่
เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านความสามารถในการใช้และพัฒนา นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้าน
ความสามารถในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ และแนวคิดของทัศนรงค์ จารุเมธิชน (2556 :
167) สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ด้านการสร้างและพัฒนา
หลักสูตร ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล ประกอบ ศรีตระกูล
(2550 : 88) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย ความรู้และทักษะในการใช้หลักสูตร
เพื่อการจัดการเรียนรู้ ความรู้และทักษะในการออกแบบการเรียนรู้ ความรู้และทักษะในการจัด
กระบวนการเรียนรู้ ความรู้และทักษะในการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ ความรู้และทักษะ
ในการวัดและประเมินผล ความรู้และทักษะในการวิจัยทางการศึกษา ของครูอาชีวศึกษาจังหวัด

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวม พอสรุปได้ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ในการเสริมสร้าง
สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ
การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้



ความสามารถในการออกแบบ การเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาหลักสูตรและข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ นันทกา วารินัน (2557 : 204) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารพบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมระดับคุณภาพปานกลาง โดยด้านที่มีคุณภาพระดับปานกลาง ได้แก่ ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ด้านความสามารถในเนื้อหาสาระที่สอน ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูที่มีระดับคุณภาพน้อย ได้แก่ ความสามารถในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ สอดคล้อง กับอารีวรรณ น้อยดี (2553 : 145-152) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัย สรุปว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า และด้านที่มีมากที่สุดคือด้าน การบริหารจัดการเรียนรู้และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้อง กับวณิช นิรันตรานนท์ (2552 : 218) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีความ ขาดแคลนครูผู้สอน ครูผู้สอนมีไม่ครบชั้นงบประมาณขาดแคลน ขาดสื่อการจัดการเรียนรู้ และเปลี่ยน ผู้บริหารบ่อยมาก ด้านความต้องการของครูในการพัฒนาสมรรถนะนั้น ครูผู้สอนต้องการที่จะพัฒนา สมรรถนะสำหรับการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่มสมรรถนะ คือ กลุ่มสมรรถนะที่ 1 สมรรถนะของการเป็นครูสุขศึกษาและพลศึกษาที่ดี และกลุ่มสมรรถนะที่ 2 สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 พบว่าทั้ง 5 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่ค่าสูงสุด คือ คือ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ความสามารถในการออกแบบ การเรียนรู้ การสร้างและพัฒนา หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และข้อที่มีระดับความต้องการน้อยที่สุด คือ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ สอดคล้องกับอานุภาพ ธงภักดี (2551 : 73) ได้ศึกษา ความต้องการ การพัฒนาตนเองของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ผลการวิจัยพบว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ด้านที่ครูผู้สอนต้องการพัฒนามากที่สุดคือ การผลิตและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ สอดคล้องประกอบ ศรีตระกูล (2550 : 89-95) การศึกษาสภาพและความต้องการ พัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี.ความต้องการพัฒนา สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรีในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการใช้ พัฒนาและสร้างสื่อด้านการออกแบบการเรียนรู้ และด้านการจัดทำ



แผนการเรียนรู้ และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. 2548 : 34) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะ School Based Development การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปแบบเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ

3. การพัฒนาแนวเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

3.1.1 ความสามารถในการจัดทำคำอธิบายรายวิชา

3.1.2 การวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อวางแผนจัดการเรียนรู้

3.1.3 การนำผลการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

3.2 ความรู้ ความสามารถ ในการออกแบบการเรียนรู้

3.2.1 ความรู้ความเข้าใจในการกำหนดมาตรฐาน/ตัวชี้วัดให้สัมพันธ์กับเนื้อหา

3.2.2 การบูรณาการเนื้อหาสาระต่างๆ อย่างครอบคลุม

3.2.3 ความสามารถในการอธิบายเนื้อหาอย่างชัดเจนทั้งเชิงลึกและกว้าง

3.2.4 ความสามารถในการจัดกิจกรรมจากง่ายไปยาก

3.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

3.2 การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

3.3 ใช้หลักจิตวิทยาจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เรียนรู้อย่างมีความสุข

3.4 การใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น นวัตกรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามา
มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

3.4 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้

3.4.1 การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรม เพื่อใช้ในการ
จัดการเรียนรู้

3.4.2 การวางแผนในการผลิต จัดทำ จัดหาสื่อ นวัตกรรมให้เหมาะสมกับสาระ
ที่สอน

4.3 การจัดเก็บสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

3.5 การวัดและประเมินผล การเรียนรู้

3.5.1 การนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้

3.5.2 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง



3.5.3 การประเมินผลผู้เรียนระหว่างเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวทางของ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 12) ได้กำหนด สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ในสาระความรู้และสมรรถนะไว้ดังนี้ ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนการออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนร่วม เทคนิค และวิทยาการจัดการเรียนรู้ การใช้การผลิตสื่อ และการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้ การจัดการ เรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สมรรถนะในการประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความสามารถในการนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาค สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ วัยของผู้เรียน สามารถเลือกใช้พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถจัด กิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนสามารถจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล สอดคล้องกับอิสานก นุ้ยโสภา (2555 : 118-134) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอิสลาม ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร พบว่า ครูอิสลามศึกษา จะต้องพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน ดังนี้ 1) ด้านองค์ความรู้ ครูควรมีความรู้ในเรื่องที่สอน และ ถ่ายทอดไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องกำชับดูแลให้ครูอิสลามศึกษาเตรียม แผนการสอน เขียนแผนการสอนเป็นรายชั่วโมง ใช้สื่ออย่างหลากหลาย วัดผลประเมินผล ควรจัดให้ มีการอบรมทักษะวิธีการสอนใหม่ๆจะต้องมีการนิเทศติดตามการสอนอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการชั้นเรียนครูทุกคนต้องวิเคราะห์หลักสูตรเป็น 3) ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน ผู้บริหารต้องกำหนดมาตรฐานห้องเรียนให้ชัดเจน โดยครูทุกคนต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ทุกรายการที่กำหนดในมาตรฐานนั้น ฝึกเด็กให้รู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม มีการนิเทศการสอนอย่างน้อย ภาคเรียนละหนึ่งครั้ง และสอดคล้องกับมะลิวัน สมศรี (2558 : 141-148) ที่ได้ศึกษาการพัฒนา คู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยสรุปว่าผลการสร้างแนวทางพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการ ของครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความสอดคล้องและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูพบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้วิจัยและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป เพราะจะทำให้การจัดการเรียนรู้ของครูมีสมรรถนะที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนได้ จากผลการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้สามารถทำให้ผู้เรียนและโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้



1.2 แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา จะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามองค์ประกอบ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ได้ ทำให้ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิผลสูงสุด และแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน และมีตัวชี้วัด 29 ตัวชี้วัดและแนวทาง 18 แนวทาง สามารถนำไปใช้ได้ต่อไป เพื่อให้การนำแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ไปปรับ หรือประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้จริงนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นจำเป็นต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ตระหนักถึงเป้าหมายของโรงเรียนและพร้อมมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเพื่อค้นหาแนวทางและองค์ประกอบการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในแนวทางอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูในด้านอื่นๆ

2.2 ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำความรู้ความเข้าใจ และทักษะปฏิบัติการไปใช้อย่างคงทนและพัฒนาต่อไป

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างคุณลักษณะ ดี เก่ง มีสุข :ระดับมัธยมศึกษา
ตอนต้น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2544.
- _____. การจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ : กองวิจัยการศึกษา, 2545.
- _____. แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559.
กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2555.
- _____. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว, 2544.
- กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษา
ภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.
- กิดานันท์ มลิทอง. เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรมกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ
: อรุณการพิมพ์, 2543.
- กุลธน ธนาพงศธร. การบริหารงานบุคคล เอกสารประกอบชุดวิชา หน่วยที่ 1-7. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2541.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี, 2543.
- เกษม วัฒนชัย. ธรรมาภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2546.
- จกกลณี ชูติมาเทวินทร. การศึกษาอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพฯ : พี. เอ. ลีฟวิง, 2542.
- จรัสรัตน์ สุวรรณ. การวางระบบติดตามประเมินผลการพัฒนาครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนเครือข่าย
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. อุตรดิตถ์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุตรดิตถ์, 2547.
- จารุวรรณ ศิลปะรัตน์. การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัย
ของครูอนุบาล. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
2548.
- จิระประภา อัครบวร. สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ : ก.พลการพิมพ์ (1996), 2549.
- จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
อลีน เพรส, 2539.
- ชนาธิป พรกุล. “กระบวนการเรียนรู้ หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา,” วารสารครุศาสตร์.
30(1) : 35-39 ; กรกฎาคม-ตุลาคม, 2544.
- ชูชัย สมितिไกร. การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพฯ
: วี.พรินท์ (1991), 2552.
- ชูศรี สุวรรณโชติ. หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : อักษรไทย, 2544.



- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. เทคโนโลยีทางการศึกษา : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2526.
- ณรงควิทย์ แสนทอง. Competency การประเมินประจำปี. กรุงเทพฯ : เอชอาร์เซ็นเตอร์, 2548.
- _____. เทคนิคการจัดทำและนำ Job Competency ไปใช้งาน (ฉบับคนทำงาน). กรุงเทพฯ : เอส อาร์ เซนเตอร์, 2551.
- _____. มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซนเตอร์, 2547.
- ตุ้ จงรัชช์. กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนในโรงเรียนประถมศึกษากรณีโรงเรียนในโครงการปฏิรูปการศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.
- ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน. การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- ทัศนรงค์ จารุเมธิชน. การพัฒนาแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556.
- ทิตนา แชนณี. ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- อามร บัวศรี. ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบหลักสูตรและพัฒนา. กรุงเทพฯ : ธนรัช, 2542.
- _____. “วิกฤตปฏิรูปการศึกษา : ลำช้าปิดเหมือน และล้มเหลวจริงหรือ,” วารสารวิชาการ. 18(2) : 55-6 ; มิถุนายน, 2545.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. ความเป็นครู : Self-actualization for Teachers. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ก.พล, 2544.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช. การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- นันทกา วารินิน. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2557.
- นัยนา ทองศรีเกตุ. องค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและพัฒนา. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2544.
- นิคม ชมภูหลง. วิธีการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์, 2545.
- นุสรุา ชำนินอก. การศึกษาสมรรถภาพของครูประถมศึกษาที่สอนวิทยาศาสตร์ในกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536.
- บรรพต สุวรรณประเสริฐ. การพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ : เดอะนอร์เวลล์ เซ็นเตอร์, 2544.



- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยทางการวัดและประเมินผล. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2541.
- _____. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2543.
- _____. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.
- _____. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2553.
- _____. วิจัยทางการวัดและประเมินผล. กรุงเทพฯ : สุวีริยาการพิมพ์, 2536.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กทม. : ประสานการพิมพ์, 2552.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. การเขียนรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์, 2551.
- _____. รวมบทความการวิจัย การวัดและประเมินผล. กรุงเทพฯ : ศรีอนันต์, 2543.
- _____. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์, 2551.
- บุญมี เณรยอด. หลักการพัฒนากลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- ประกอบ ศรีตระกูล. การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.
- ประวิต เอรารวรรณ. การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116. ตอนที่ 74 ก. หน้า. 1-23. 19 สิงหาคม 2542.
- พัชรา ถาวร. การเปรียบเทียบสมรรถนะของเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522. วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.
- พัชรี ศรีสังข์. การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้วิชาจิตวิทยาสังคมโดยใช้ชุมชนและประสบการณ์เป็นฐานเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2551.
- การดี อนันต์นาวิ. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : เสมาธรรม, 2551.
- มะลิวัน สมศรี. การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2558.
- มาเลี่ยน พ่วงอินทร์. การสำรวจสมรรถภาพการสอนกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ 2 ของครูโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.



- ยนต์ ชุ่มจิต. การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2550.
- ยุพิน พิพิธกุล และอรพรรณ ตันบรรจง. สื่อการเรียนรู้การสอนคณิตศาสตร์. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- รัตน์ บัวสนธ์. การวิจัยและพัฒนา. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2543.
- รัตนา ไชยเลิศ. การวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครุคณิตศาสตร์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2550.
- รุ่ง แก้วแดง. พฤติกรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ : มติชน, 2543.
- วณิช นิรันตรานนท์. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- วรรณดา ตั้งสุกกิจกำธร. สมรรถนะของครูตามการรับรู้และความคาดหวังของครู นักเรียนและผู้ปกครองที่โรงเรียนมจรวิทยาลัฒน์ แผนกมัธยม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- วิรัช คันธ. การพัฒนาแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการพัฒนาอาชีพของผู้รับการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- วิโรจน์ สารรัตน์. “การพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียน : ในกระแสสังคมระยะเปลี่ยนผ่านและการปฏิรูป,” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 27(3) : 10-21 ; มีนาคม-พฤษภาคม, 2547.
- สวัสดิ์ อุทรานนท์. พื้นฐานและหลักการพัฒนาลูกเสือ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. การเตรียมครูสู่นาคต ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปี 2549-2551. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2548.
- _____. โครงการพัฒนาสมรรถนะของครูตามระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2551.
- สมกิต บุญยะโพธิ์. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ป.ด. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555.
- สมคิด บางโม. เทคนิคการฝึกอบรม และการประชุม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์, 2544.
- สมชัย เคนจตุรัส. สมรรถภาพการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาที่ทำการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540.



- สมบูรณ์ สงวนญาติ. เทคโนโลยีทางการเรียนการสอน. ลพบุรี : ศูนย์การพิมพ์วิทยาลัยครูลพบุรี, 2526.
- _____. เทคโนโลยีทางการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2534.
- สมศักดิ์ สินธุระเวช. มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิชย์, 2542.
- สร้อยญา วัฒนวิศาล. สมรรถภาพและความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอเมืองเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541.
- สาโรจน์ แพ่งยัง. สื่อการสอน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2522.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. แผนปฏิบัติการประจำปี 2557. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2557.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2542.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. สำนักงานคู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้หรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2550.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553.
- สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548.
- สุชาญ โกสิน. “การปรับของครูอาจารย์ในยุคไฮเทค,” วารสารวิชาการ. 5(7) : 35-36 ; กรกฎาคม, 2545.
- สุธาทิพย์ งามนิล. การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในการพัฒนาหลักสูตรความต้องการของท้องถิ่น ในกลุ่มการงานพื้นฐานอาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์. “การจัดการขีดความสามารถ (Competency) ของบุคลากร : หัวใจสำคัญของการพัฒนาอุดมศึกษาไทย,” วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 2(6) : 50-60 ; กุมภาพันธ์-เมษายน, 2548.
- สุรพล พลเยี่ยม. สมรรถภาพของครู อาจารย์ผู้สอนวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค และกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม. รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2544.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. “การบุคลากร,” วารสารการศึกษา. 12 : 15 ; ธันวาคม, 2543.
- สุวัฒน์ แสนทวี. การศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.



- อมรา เล็กเริงสินธุ์. หลักสูตรและการจัดการมัธยมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
วิทยาลัยครูสวนดุสิต, 2537.
- อริญ มลิตอง. ศึกษาสมรรถภาพการสอนระดับปริญญาตรีของอาจารย์ผู้สอนวิชาช่าง
อุตสาหกรรมในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ. ปริญญานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.
- อาณูภาพ ธงภักดี. การศึกษาความต้องการและรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2551.
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์. “แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง,”
จุฬาลงกรณ์วารสาร. 16(64) : 57-58, 2547.
- อาภรณ์ ภูวิทยพันธ์. Career Development in Practice. กรุงเทพฯ : เอชอาร์
เซ็นเตอร์, 2547.
- _____. Human Resource Management and Development Case Study.
กรุงเทพ : เอชอาร์เซ็นเตอร์, 2548.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. หลักการสอน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2546.
- อารีวรรณ น้อยดี. การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2553.
- อินทิรา บุญยาการ. หลักการสอนโปรแกรมวิชาประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอฯ, 2542.
- อิสานก นัยโสภา. สมรรถนะครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี, 2555.
- อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. “Competency-Based Human Resource Management,”
วารสารการบริหารคน. 21(4) : 19-22 ; ตุลาคม-ธันวาคม, 2543.
- อุทัย บุญประเสริฐ. หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน. กรุงเทพฯ, 2540.
- อุทุมพร จามรมาน. “การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย,” ใน แบบแผนและเครื่องมือ
การวิจัยทางการศึกษา. หน้า 328-349. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- Assin, David N. Teacher Education in an Era of Transformation, Preparing
Teacher for All the World Children : An Era Transformation. Bangkok :
Chulalongkorn University Printing House, 1995.
- Bordo, J.W. and J.J. Hartman. Urban Society : A Systematic Introduction.
U.S.A. : F.E. : Peacock, 1982.
- Borich, Gray D. The Appraisal of Teaching. Mass : Addison-Wesley
Publishing Company, 1977.
- Castetter, W.B. and I.P. Young. The Human Resource Function in Education
Administration. New Jersey : Prentice - Hall, 2000.



- Clark, Allen R. "A Teacher Evaluation of Selected Method of In-Service Education," Dissertation Abstracts International. 51(3) : 2767-A ; December, 1970.
- Dessler, G. Personnel Management : Modern Concepts & Techniques. Boston : Prentice – Hall, 1984.
- Fly, Ketteridge and Stephanie Marshall. A Handbook for Teaching & Learning in Higher Education Enhancing Academic Practice. London : Kogan Page Limited, 1999.
- Getzels, Jacob W. and others. Education Administration as a Social Process. New York : Harper and Row, 1968.
- Good, C.V. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill Book Company, 1973.
- Gruth, J.E. and Frank Costin. "The Student as Consumer of The Teaching Process," America Research Journal. 12 : 55-66, 1975.
- Haberman. M. and T.M. Stinnetl. Teacher Education and the New Profession of the Teaching. Berkeley California : Mecutchion Publishing Corporation, 1973.
- Hamdan, A.R., M.G. Najib and L.H.L. Ting. "Teaching Competency Testing Among Malaysian School Teachers," European Journal of School Sciences. 12(4) : 610-616, 2010.
- Hendry, Raharjo. "Dynamic Benchmarking Methodology for Quality Function Deployment," Benchmarking : An International Journal. 17(1) : 27-43, 2010.
- John, P. Moriarty. "En Route to A Theory of Benchmarking," Benchmarking : An International Journal. 16(4) : 484-503, 2009.
- Joyce, B. and M. Weil. Models of Teaching. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1985.
- Keeves, P.J. Educational Research, Methodology, and Measurement : An International Handbook. Oxford : Pergamon Press, 1988.
- Lefrancois, R. Guy. Theories of Human Learning. 4th ed. Belmont : Wadsworth/Thomson Learning, 2000.
- McAschan, H.H. Competency-Based Education and Behavioral Object. New Jersey : Educational Technology Publishing, 1979.
- McClelland, D. "Testing for Competence Rather than for Intelligence," American Psychologist. 28(1) : 1-14 ; June, 1973.
- Michael, Fullan and Andy Hargreaves. Teacher Development and Educational Change. 2nd ed. London : Intype London, 2002.



- Onn, S.B.S. “Competencies of Secondary School Heads of Departments : Implications on Continuous Professional Development,” European Journal of Social Sciences. 14(3) : 464-469 ; June, 2010.
- Perera, S. Teacher Education and Teacher Competencies: a Study of how a Model of Teacher Competencies Could Inform Pre-Service Primary Teacher Education in Sri Lanka. New South Wales : University of Wollongong, 2003.
- Rothwell, W.J. and H.C. Kazanas. Strategic Human Resource Development. New York : New Jersey, 1991.
- Saylor, J. Galen and M. William. Planning Curriculum for Schools. 3rd ed. New York : Holt, Rinehart and Winston, 1974.
- Scriven, M. “A Unified Theory to Teacher Evaluation,” Studies in Education Evaluation. 21 : 111-129, 1991.
- Stoner, A.F. and C. Wankel. Management. 3rd ed. New Delhi : Prentice-Hall Privated, 1986.
- Sugumar, V.R. “Competency Mapping of Teachers in Tertiary Education,” A Project Report Submitted to the Faculty of Management Studies in Partial Fulfillment for the Award of the Degree of Master of Business Administration Centre for Distance Education Anna University Chennai. July 2009. <<https://eric.ed.gov/?id=ED506207>> 2017.
- Taba, H. Curriculum Development Theory and Practice. New York Harcourt Brace and World, 1982.
- Tosi, H.L. and S.J. Carroll. Management. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons, 1982
- Tyler, R.W. Basic Principles of Curriculum and Instruction. Chicago : University of Chicago Press, 1957.
- Wiggins, Grant and Jay McTighe. Understanding by Design Expanded. 2nd ed. New Jersey : Pearson Education, Inc., 1998.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่องานวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2. ข้อคำถามจะเป็นประเด็นเกี่ยวกับ การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันปัญหาและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยกำหนดความคิดเห็นเป็นน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อทุกตอนตามความคิดเห็นของท่านจากสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยภาพรวม การตอบแบบสอบถามไม่ทำให้เกิดผลเสียหายใดๆ ต่อตัวท่านและ การปฏิบัติงานในสถานศึกษา แต่จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ต่อไป

นางสาวน้ำฝน ชื่นชม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับข้อความที่เป็นข้อมูลของผู้ตอบ

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. ตำแหน่งหน้าที่ด้านการบริหารสถานศึกษา

() ผู้อำนวยการสถานศึกษา () รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

() ข้าราชการครู

3. อายุ

1. () ต่ำกว่า 25 ปี 2. () 25 ปี - 30 ปี 3. () 31 ปี - 35 ปี

4. () 36 ปี - 40 ปี 5. () 41 ปี - 45 ปี 6. () 46 ปี - 50 ปี

7. () 51 ปีขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษา

1. () ปริญญาตรี 2. () ปริญญาโท 3. () ปริญญาเอก

4. () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. () ต่ำกว่า 10 ปี 2. () 10 ปี - 20 ปี 3. () มากกว่า 20 ปี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สำหรับการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

คำชี้แจง อ่านข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย / ตรงข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามระดับดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์มาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์น้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การสร้างและพัฒนาหลักสูตร										
1. ความสามารถในการจัดทำคำอธิบายรายวิชา		✓				✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างจะเห็นว่าเครื่องหมาย ✓ ที่ช่องสภาพปัจจุบันในระดับ มาก หมายความว่าสถานศึกษามีจำนวนครูและบุคลากรเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน อยู่ในระดับ มาก และเครื่องหมาย ✓ ที่ช่องระดับสภาพที่พึงประสงค์ มากที่สุด หมายความว่าสถานศึกษามีจำนวนครูและบุคลากรเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด

รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. สร้างและพัฒนาหลักสูตร										
1.1 ความสามารถในการจัดทำคำอธิบายรายวิชา										
1.2 การวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชาเพื่อกำหนดหน่วยการเรียนรู้										
1.3 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้ครอบคลุมมาตรฐานและตัวชี้วัด										
1.4 การนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุวัตถุประสงค์										
1.5 การนำผลการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร										
1.6 การวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อวางแผนจัดการเรียนรู้										



รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้										
2.1 ความรู้ความเข้าใจในการกำหนดมาตรฐาน/ตัวชี้วัดให้สัมพันธ์กับเนื้อหา										
2.2 ความสามารถในการอธิบายเนื้อหาอย่างชัดเจนทั้งเชิงลึกและกว้าง										
2.3 การวางแผนการสอนให้เหมาะสมกับท้องถิ่น										
2.4 การบูรณาการเนื้อหาสาระต่างๆ อย่างครอบคลุม										
2.5 การสอนตามลำดับความสำคัญของเนื้อหา										
2.6 ความสามารถในการจัดกิจกรรมจากง่ายไปยาก										
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ										
3.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย										
3.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง										
3.3 การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล										
3.4 การจัดการเรียนรู้ที่ฝึกกระบวนการคิดการลงมือปฏิบัติและการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง										
3.5 ใช้หลักจิตวิทยาจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เรียนรู้อย่างมีความสุข										
3.6 การใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น นำวิทยากร หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้										
4. การใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้										
4.1 การวางแผนในการผลิต จัดทำ จัดหาสื่อ นวัตกรรมให้เหมาะสมกับสาระที่สอน										
4.2 การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนและเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้										
4.3 การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรม เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้										
4.4 การจัดเก็บสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ										
4.5 การประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ										



รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. การวัด และประเมินผลการเรียนรู้										
5.1 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง										
5.2 การวัดและประเมินผลที่ครอบคลุม ความรู้ ทักษะ และเจตคติ										
5.3 การประเมินผลผู้เรียนระหว่างเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง										
5.4 การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลด้วยตนเองอย่างตรงกับวัตถุประสงค์ของการวัด										
5.5 การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล										
5.6 การนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้										

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
ความคิดเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณค่ะ



ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและแบบประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครู



แบบสัมภาษณ์เพื่องานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ข้อมูลเบื้องต้น

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
ตำแหน่ง.....
ปฏิบัติหน้าที่.....
เพศ () ชาย () หญิง อายุราชการ.....ปี อายุ.....ปี
สถานที่สัมภาษณ์.....
วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....
ชื่อผู้สัมภาษณ์.....

คำชี้แจง

โปรดแสดงความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการดำเนินการตามแนวทางการ
เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามประเด็นคำถามที่กำหนด สำหรับข้อมูลที่ได้จะใช้
เฉพาะการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้าง
สมรรถนะครูต่อไป

1. การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาของท่านมีกระบวนการอย่างไรบ้าง
และการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร

1. ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

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

2. ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

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



3. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



แบบประเมินแนวทาง

เรื่อง การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
 2. ข้อประเมินจะเป็นประเด็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
 3. แบบประเมินแบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน
 - ตอนที่ 2 ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยกำหนดความคิดเห็นเป็นน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ ดังนี้
 - ระดับ 5 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ระดับมากที่สุด
 - ระดับ 4 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ระดับมาก
 - ระดับ 3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ระดับปานกลาง
 - ระดับ 2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ระดับน้อย
 - ระดับ 1 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ระดับน้อยที่สุด
 - ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
- ขอความกรุณาท่านตอบแบบประเมินทุกข้อทุกตอนตามความคิดเห็นของท่านจากความเป็นจริง ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยภาพรวม การตอบแบบประเมินไม่ทำให้เกิดผลเสียใดๆ ต่อตัวท่านและ การปฏิบัติงานงานในสถานศึกษา แต่จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ต่อไป

นางสาวน้ำฝน ชื่นชม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ชื่อผู้ให้การประเมิน.....
 ตำแหน่ง.....
 เพศ () ชาย () หญิง อายุ.....ปี อายุราชการ.....ปี
 วัน เดือน ปี ที่ประเมิน.....

ตอนที่ 2 ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

คำชี้แจง อ่านข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย / ตรงข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ตามระดับดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบประเมิน

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 1. จัดให้มีการจัดทำหลักสูตรทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น		✓				✓					✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างจะเห็นว่าเครื่องหมาย ✓ ที่ช่องสภาพปัจจุบันในระดับ มาก หมายความว่าสถานศึกษามีจำนวนครูและบุคลากรเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน อยู่ในระดับ มาก และเครื่องหมาย ✓ ที่ช่องระดับสภาพที่พึงประสงค์ มากที่สุด หมายความว่าสถานศึกษามีจำนวนครูและบุคลากรเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด



แนวทางการเสริมสร้าง สมรรถนะครูด้านการจัดการ เรียนรู้	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.การสร้างและพัฒนาหลักสูตร															
1.1 ให้ความรู้ความเข้าใจ ในหลักสูตร ตั้งแต่การสร้าง หลักสูตร ไปจนถึงการนำ หลักสูตรไปใช้ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ ในรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำหลักสูตรในสาระที่ สอน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาด้วยวิธีสอนงานโดย ทุกกิจกรรมต้องเป็นไปด้วย ความสมัครใจ															
1.2 จัดให้มีการจัดทำหลักสูตร ทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและ หลักสูตรท้องถิ่น															
1.3มีการเผยแพร่หลักสูตรที่ จัดทำขึ้น															
1.4 มีการเปรียบเทียบ ผลสัมฤทธิ์ในการใช้หลักสูตร ก่อนและหลังการพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้															
1.5 มีการกำกับนิเทศติดตาม การใช้หลักสูตร															
2.ความรู้ ความสามารถในการ ออกแบบการเรียนรู้															
2.1 อบรมเชิงปฏิบัติการการ จัดทำหน่วยเรียนรู้อิงมาตรฐาน การกำหนดสาระสำคัญ และ เนื้อหาในแต่ละหน่วยการเรียนรู้															
2.2 ศึกษาดูงานการสอน หรือ ดูจากสื่อ วิดีทัศน์ และผลงาน ทางวิชาการ															



แนวทางการเสริมสร้าง สมรรถนะครูด้านการจัดการ เรียนรู้	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3 ศึกษา ดูงานการสาธิตการ สอนของครูต้นแบบการจัดการ เรียนรู้															
2.4 จัดทำคลังความรู้สำหรับครู เพื่อใช้ในการสืบค้น และเรียนรู้ ด้วยตนเอง															
3.การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ															
3.1 อบรมเชิงปฏิบัติการ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ การออกแบบเทคนิคการจัดการ เรียนรู้ที่หลากหลาย															
3.2 ให้มีการจัดทำวิเคราะห์ ผู้เรียน จัดทำฐานข้อมูลผู้เรียน รายบุคคลทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตรง กับสนใจ ความถนัดในการ เรียนรู้															
3.3 ใช้หลักจิตวิทยาแรงจูงใจให้ เป็นและมีประสิทธิภาพสูงสุด															
3.4 จัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายใน และภายนอก โรงเรียน นำนักเรียนเข้าใช้ และมีการประเมินหลังการเข้า ใช้แหล่งเรียนรู้															
4.การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้															
4.1 ให้มีการจัดตั้งเครือข่ายใน การพัฒนาสื่อและนวัตกรรม															



แนวทางการเสริมสร้าง สมรรถนะครูด้านการจัดการ เรียนรู้	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำสื่อ และนวัตกรรม															
4.3 นำผลการประเมินสื่อมา ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม															
4.4 หาประสิทธิภาพของสื่อและ และนวัตกรรมและนำมาทำ ฐานข้อมูล															
5.การวัดและประเมินผลการ เรียนรู้															
5.1 จัดให้มีการประชุมเชิง ปฏิบัติการการจัดทำเครื่องมือ วัดและประเมินผล ให้ตรงกับ วัตถุประสงค์ของการวัดและ ประเมินผล															
5.2 ฝึกปฏิบัติจริงในการสร้าง เครื่องมือ การหาคุณภาพ เครื่องมือวัดผลประเมินผล และการนำผลไปใช้ในการ พัฒนาผู้เรียน															
5.3 จัดผู้รับผิดชอบนิเทศติดตาม															

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
ความคิดเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

ขอบคุณค่ะ



ภาคผนวก ค
ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้าง
สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญเครื่องมือ					ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
9	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
10	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
11	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
12	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
13	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
14	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
15	1	1	0	1	1	0.8	สอดคล้อง
16	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
17	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
18	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
19	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
20	1	1	1	0	1	0.8	สอดคล้อง
21	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
22	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
23	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
24	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
25	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
26	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
27	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
28	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
29	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง



แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพ
ที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1	.67	23	.83
2	.69	24	.67
3	.69	25	.67
4	.67	26	.69
5	.78	27	.75
6	.67	28	.77
7	.68	29	.72
8	.69		
9	.68		
10	.65		
11	.71		
12	.69		
13	.67		
14	.71		
15	.71		
16	.69		
17	.67		
18	.72		
19	.71		
20	.73		
21	.77		
22	.78		



แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1	.49	23	.83
2	.61	24	.65
3	.61	25	.62
4	.43	26	.63
5	.59	27	.75
6	.61	28	.67
7	.60	29	.72
8	.55		
9	.43		
10	.65		
11	.61		
12	.64		
13	.65		
14	.71		
15	.49		
16	.64		
17	.56		
18	.72		
19	.71		
20	.73		
21	.77		
22	.78		



แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างสมรรถนะ
ครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 7

ที่	สภาพการบริหารเชิงกลยุทธ์	ค่าความเชื่อมั่น
1	การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	.91
2	ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	.92
3	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	.87
4	การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้	.90
5	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	.86

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะ
ครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 7

ที่	สภาพการบริหารงานวิชาการ	ค่าความเชื่อมั่น
1	การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	.88
2	ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	.86
3	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	.83
4	การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้	.85
5	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	.89



แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องเกี่ยวกับแบบประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา
เขต 7

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญเครื่องมือ					ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	1	0	1	1	1	0.8	สอดคล้อง
3	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	1	0	1	1	1	0.8	สอดคล้อง
8	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
9	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง



ภาคผนวก ง
เอกสารแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิและเอกสารเก็บข้อมูล





ที่ ศษ 0530.5(2)/

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางสาวน้ำฝน ชื่นชม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา
แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
โดยมี อาจารย์ ดร.สุทธิดา ชุมกระโทก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดอนุญาตให้
นางสาวน้ำฝน ชื่นชม ทดลองใช้เครื่องมือกับนักเรียนในสังกัดของท่าน ทั้งนี้จะทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว
ตั้งแต่เดือน..... เป็นต้นไป เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมนิตี ท้ายเรือคำ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิจัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์

โทร. 0-4375-4322 ถึง 40 ต่อ 6076



ที่ ศธ 0530.5(2)/863



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางสาวน้ำฝน ชื่นชม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา
แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลักษณะการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
โดยมี อาจารย์ ดร.สุทธิรา ชุมกระโทก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดอนุญาตให้
นางสาวน้ำฝน ชื่นชม เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดของท่าน ทั้งนี้จะทดรองใช้เครื่องมือดังกล่าว
ตั้งแต่วันที่..... เป็นต้นไป เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ห้วยเรือคำ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิจัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์
โทร. 0-4375-4322 ถึง 40 ต่อ 6076



ที่ ศธ 0530.5(2)/ว.863



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์กิตติพงษ์ ไฉงพิมาย

ด้วย นางสาวน้ำฝน ชื่นชม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.สุทธิรา ชุมกระโทก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออนุญาตเคราะห้ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทำวิทยานิพนธ์ เพื่อนี้ลิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห้จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ห้ายเรือคำ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิจัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์
โทร. 0-4375-4322 ถึง 40 ต่อ 6076





ที่ ศษ 0530.5(2)/ว.863

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์วีระเดช เชื้อไชย

ด้วย นางสาวน้ำฝน ชื่นชม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.สุทธิรา ชุมกระโทก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทำวิทยานิพนธ์ เพื่อนิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ พ้ายเวทย์คำ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิจัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์
โทร. 0-4375-4322 ถึง 40 ต่อ 6076



ที่ ศธ 0530.5(2)/2.863

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์วุฒิสักดิ์ ธนิตคำ

ด้วย นางสาวน้ำฝน ชื่นชม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.สุพธิรา ชุมกระโทก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทำวิทยานิพนธ์ เพื่อจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ห้ายเรือคำ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิจัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์
โทร. 0-4375-4322 ถึง 40 ต่อ 6076



ที่ ศธ 0530.5(2)/ว.863

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์กฤษณา เสมหิรัญ

ด้วย นางสาวน้ำฝน ชื่นชม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลัทธิสุทธการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.สุทธิรา ชุมกระโทก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทำวิทยานิพนธ์ เพื่อนิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิจัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์
โทร. 0-4375-4322 ถึง 40 ต่อ 6076



ที่ ศธ 0530.5(2)/ว.863

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้zeugตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ณัฐกานต์ ชาติเพชร

ด้วย นางสาวน้ำฝน ชื่นชม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.สุทธิดา ชุมกระโทก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุญาตให้ท่านได้เป็นผู้zeugตรวจสอบเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทำวิทยานิพนธ์ เพื่อนิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิจัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์
โทร. 0-4375-4322 ถึง 40 ต่อ 6076



ประวัติย่อของผู้วิจัย



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวน้ำฝน ชื่นชม
วันเกิด	วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 142 หมู่ 9 ตำบลโคกสะอาด อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู อันดับ คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนอนุบาลสุริยาอุทัยพิมาย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา 30110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตรีราชินูทิศ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2551	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาเคมี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น
พ.ศ. 2554	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2560	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

