

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย
จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์
ของ
ภัทริน ไชยวงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นสว่นหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

เมษายน 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย
จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

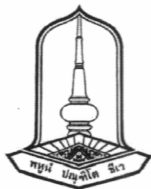
วิทยานิพนธ์
ของ
ภัทริน ไชยวงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

เมษายน 2561

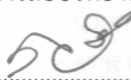
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม





คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวภัทริน ไชยวงศ์
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี)

ประธานกรรมการ


(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)



(ผศ.ดร.ชรินทร์ นามวรรณ)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)



(อาจารย์ ดร.สมทรง สิทธิ)

กรรมการ

(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)



(อาจารย์ ดร.กาญจนา วิเศษรินทอง)

กรรมการ

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

มหาวิทยาลัยอนุมติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



(ผศ.ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



(ผศ.ดร.กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 28 เดือน เม.ย. พ.ศ. 2561



ประกาศขอบคุณการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สมทรง สิทธิ กรรมการสอบ และอาจารย์ ดร.กาญจนา วิเศษรินทอง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงศ์สะพาน นายเจริญศักดิ์ บุคดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านศรีเชียงใหม่ ดร.มนูญ เพชรมีแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนวาปีปทุม นายศักดิ์ดา แสงฟ้าม่วง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาไค้ และนางลัทธมา เพ็งนิล ครูโรงเรียน บ้านศรีเชียงใหม่ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะและตรวจสอบ องค์ประกอบ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรนุช ศรีสะอาด ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี นางปนัดดา เนินนิล ครูโรงเรียนท่าบ่อ ดร.ฉวีวรรณ โยคิน ศึกษาพิเศษ และ นายภราดร หนูภักดี ครูโรงเรียนท่าบ่อ ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะและตรวจสอบแก้ไข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวก ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนคณะผู้บริหารและครูหัวหน้างานบริหารวิชาการและครูผู้สอนทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ และเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารและพัฒนาศึกษาทุกท่านที่ใดให้ คำแนะนำ และส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ อีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ คุณพอสมพล คุณแม่อุทัยวรรณ แสงฟ้าม่วง และญาติพี่น้องทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์แก่ผู้วิจัย ตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษาดูด้วยดี ตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทิตัดบิตา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ภัทริน ไชยวงศ์



ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ
ชื่อผู้วิจัย	นางสาวภัทริน ไชยวงศ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธรินธร นามวรรณ
ปริญญา	กศ.ม. สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานีและ จังหวัดบึงกาฬ 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูทั้งหมด 200 คน แบ่งเป็นครูหัวหน้าวิชาการ จำนวน 21 คน และครูผู้สอน จำนวน 179 คน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ประกอบไปด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified})

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬมี จำนวน 4 องค์ประกอบ
2. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และวิธีการเสริมสร้าง มี 6 วิธี คือ 1) การอบรม 2) การประชุมปฏิบัติการ 3) การศึกษาจากเอกสารตำรา 4) การสัมมนา 5) การศึกษาดูงาน และ 6) การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ
3. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ มีส่วนประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) การดำเนินการ และ



6) การประเมินผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ
โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด



TITLE Development of Program to Enhance Teacher's Competency on Classroom Management of School Under Local Administrative Organize Nongkhai Udonthani and Buengkan Province

AUTHOR Miss. Pattarin Chaiwong

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Thrarintorn Namwan

DEGREE M.Ed **MAJOR** Education Administration and Development

UNIVERSITY Maharakham University **DATE** 2018

ABSTRACT

This research project aimed to (1) study component and indicator of teacher's competency Enhancement Program on Classroom manage of school under local administrative organize Nongkhai Udonthani and Buengkan province. (2) study current conditions desirable conditions, promotion and needs teacher's competency Enhancement Program on Classroom management of school under local administrative organize Nongkhai Udonthani and Buengkan province. (3) develop teacher's competency Enhancement Program on Classroom management of school under local administrative organize Nongkhai Udonthani and Buengkan province. The Sampling were teachers 200 teachers, administration for academic affairs, 21 teachers, teacher 179 teachers, of school under local administrative organize Nongkhai Udonthani and Buengkan province. By contrast, all population groups with a sample size table (Krejcie and Morgan). The questionnaire was used rating scale 5 interview, evaluated the suitability and possibility. The instrument used were and evaluation form and a structured interview. The statistics used were Conformity Index, Percentage, Average, Standard Deviation, Pearson correction coefficient, Cronbach's alpha coefficient, and The required index value. ($PNI_{Modified}$)

The results of study showed that :

1. There were 4 elements of teacher's competency Enhancement Program on Classroom management of school under local administrative organize Nongkhai Udonthani and Buengkan province .
2. The current condition of teacher's competency Enhancement Program on Classroom management of school under local administrative organize Nongkhai Udonthani and Buengkan province were at a high level in all. The overall desirable conditions teacher's competency Enhancement Program on Classroom management of school under local administrative organize Nongkhai Udonthani and Buengkan province were at the highest.



And there are 6 ways promoting 1) Trainings 2) Workshops 3) studying texts 4) seminars 5) study visits and 6) learning form practice,

3. Program to Enhance Teacher's Competency on Classroom Management of school under local administrative organize Nongkhai Udonthani and Buengkan province has the following component: 1) Principle 2) Objective 3) Target audience 4) Content 5) Action, and 6) evaluation. The overall evaluation of teacher's competency Enhancement Program on Classroom manage of school under local adminstrative organize Nongkhai Udonthani and Buengkan province. The all over evaluation of the suitability of program were at the highest level.



สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ	12
หลักการเกี่ยวกับสมรรถนะ	12
ความหมายของสมรรถนะ	13
ประเภทของสมรรถนะ	17
ความสำคัญของสมรรถนะ	24
องค์ประกอบของสมรรถนะ	40
การพัฒนาสมรรถนะ	44
สมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	48
กรอบมาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	48
กรอบสมรรถนะประจำสายงานของครู	52
การบริหารจัดการชั้นเรียน	57
ความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียน	57
แนวคิด ทฤษฎี การบริหารจัดการชั้นเรียน	60
ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียน	65
องค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียน	66
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา	73
แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรม	85
ความหมายของโปรแกรม	85
ส่วนประกอบของโปรแกรม	86
การพัฒนาโปรแกรม	86
บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	92
บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย	92
บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี	94



บทที่	หน้า
บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ	97
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	99
งานวิจัยในประเทศ	99
งานวิจัยต่างประเทศ	104
3 วิธีดำเนินการวิจัย	109
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ	111
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้าง สมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ	112
ระยะที่ 3 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ	116
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	120
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	120
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	120
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	121
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	133
ความมุ่งหมายของการวิจัย	133
สรุปผล	133
อภิปรายผล	134
ข้อเสนอแนะ	136
บรรณานุกรม	138
ภาคผนวก	147
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ	148
ภาคผนวก ข คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน	173
ภาคผนวก ค ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย	193



บทที่	หน้า
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	197
ประวัติย่อของผู้วิจัย	209



บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ตัวอย่างเกณฑ์ความสามารถและตัวชี้วัดพฤติกรรมของระดับสมรรถนะ	23
2	ตัวอย่างเกณฑ์ความสามารถและตัวชี้วัดพฤติกรรมการแก้ปัญหา	23
3	กรอบสมรรถนะการสอนของ British Council 8 ด้าน	24
4	สมรรถนะครูตามมาตรฐานความรู้ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา	25
5	สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ตามกรอบสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	28
6	สมรรถนะประจำสายงาน 6 ด้าน ตามกรอบสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	32
7	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการชั้นเรียน	69
8	การวิเคราะห์และการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม	90
9	จำนวนโรงเรียนและนักเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย	93
10	จำนวนโรงเรียนและนักเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี	95
11	จำนวนโรงเรียนและนักเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ	97
12	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	113
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ โดยรวม	121
14	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	122
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ โดยรวม	122
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ รายข้อ ด้านการสร้างกฎเกณฑ์	123
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ รายข้อ ด้านการสร้างวินัย เชิงบวกในชั้นเรียน	124



18 ค่าเฉลี่ย สวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ รายชื่อ ด้านการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน	125
19 ค่าเฉลี่ย สวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ รายชื่อ ด้านการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน	127
20 ความถี่ ร้อยละ และวิธีการในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ	128
21 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องส่วนประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน	131
22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ ตามความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน	132
23 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) แบบสอบถามเรื่อง การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	170



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการวิจัย	8
2 แนวคิด หลักการเกี่ยวกับ Competency โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)	17
3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ	41
4 องค์ประกอบของสมรรถนะ	42
5 ระยะเวลาวิจัย ขั้นตอนดำเนินงาน และผลที่คาดว่าจะได้รับ	110



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 มาตราที่ 24 (2) (3) ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการฝึกทักษะกระบวนการคิด ผ่านการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้คิดเป็นทำได้ รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553 : 11) รวมทั้งจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน มีการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ นอกจากนี้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ยังมุ่งเน้นพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ ต้องการให้ผู้เรียนมีความรู้อันเป็นสากลและมีความสามารถในการสื่อสาร การคิดแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ และบรรลุคุณภาพด้านสมรรถนะที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552–2561) เรื่อง การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เป็นโครงการหลักในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการภายใต้ยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553 : 5-7)

ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา คุณภาพของครูจึงมีความสำคัญ เพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556 : 1) ครูในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นต้องมีทั้งความสามารถด้านการสอนและความสามารถด้านอื่น ๆ รวมถึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นครูไทยมืออาชีพ อันประกอบด้วย ความมีจิตวิญญาณของความเป็นครูและสร้างแรงบันดาลใจพัฒนาตนเองให้มีความเป็นครูที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์อยู่อย่างสม่ำเสมอ (พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข. 2558) เพื่อให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า “ภายในปี 2556 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพ คุณภาพตามมาตรฐานและการรับรองวิชาชีพที่สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย นำเทคโนโลยี



สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และทันต่อการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ” (สถาบันพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. 2551 : 1)

ครูเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกปัจจุบันที่กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในแต่ละรอบปีจึงมีหน่วยงานองค์กร สถาบันต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556 : 85-86) พบว่า ในรอบปีหนึ่ง ๆ ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ไม่มีความชัดเจนว่าได้มีการติดตามและประเมินผลภายหลังการอบรมว่าได้มีการนำไปใช้จริงมากน้อยเพียงใด การอบรมพัฒนาครูมีลักษณะเกิดความซ้ำซ้อน ในบางครั้งครูต้องเข้าอบรมเรื่องเดิมจากหลายหน่วยงานและครูได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่องและสิ้นเปลืองงบประมาณรวมทั้งการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ ที่ส่วนใหญ่ใช้การอบรมและพัฒนาในห้องประชุมตามโรงแรมผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสภาพจริง และไม่ตรงกับความต้องการ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูได้ ซึ่งจุดอ่อนที่สำคัญเกี่ยวกับครู คือ ครู อาจารย์บางส่วนยังขาดเทคนิควิธีการสอนและการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ และใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงในสาขาวิชาที่สอน ส่งผลให้ผู้จบการศึกษาไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานหรือประกอบวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร รวมทั้งไม่มีการนำหลักสูตรที่ทำไว้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง อีกทั้งกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ครูให้ความสำคัญกับความรูทางวิชาการมากกว่าพฤติกรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เมื่อครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา คุณภาพของครูจึงมีความสำคัญเพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุขคุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556 : 1)

ปัจจุบันการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในสถานศึกษายังไม่มี ความชัดเจนและเป็นไปตามความต้องการของครูผู้สอนเท่าที่ควร มีเพียงคู่มือการประเมินสมรรถนะครูที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นแบบประเมินครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และเพื่อประเมินการปฏิบัติงานประจำปีเท่านั้น แต่คู่มือที่มียังขาดรายละเอียดถึงวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติในการโตมาของแต่ละตัวบ่งชี้ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มงานวิจัยสำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษาที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสรุปในภาพรวม ๆ ได้ว่า การพัฒนาครูนั้นยังขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาครูจึงไม่มีคุณภาพและมาตรฐานที่ชัดเจน หลักสูตรและเนื้อหาไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู เน้นหลักการทฤษฎีมากกว่าการทดลองมีปฏิบัติ ทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมได้ ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลักการอบรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556 : 80) การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนหรือไม่นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีแนวทางพัฒนาที่มีคุณภาพซึ่งสามารถบอก รายละเอียดของขั้นตอนวิธีการไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้เข้าใจง่าย และสามารถนำไปใช้เป็น



แนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าแนวทางเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการที่จะบอกให้ผู้ปฏิบัติได้รับรู้ถึงขั้นตอนวิธีการในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาและเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ

ในการบริหารจัดการชั้นเรียน การที่ครูผู้สอนจะจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องตระหนักถึงเริ่มตั้งแต่ตัวครูต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเมตตาและเป็นมิตรกับผู้เรียน รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล รู้ภูมิหลัง ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ซึ่งครูผู้สอนควรมีเครื่องมือและทักษะในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งอาจเป็นแบบสังเกตแบบสัมภาษณ์ การทำสังคมมิติและการศึกษารายกรณี เป็นต้น นอกจากนี้การควบคุมชั้นเรียนเป็นเรื่องที่ครูควรให้ความสนใจ หากพบนักเรียนที่ปัญหาครูจะดำเนินการอย่างไร ครูต้องรู้ว่ นักเรียนที่สอนอยู่ในวัยใด วัยของเขาสนใจใฝ่รู้อะไร หากครูออกแบบการจัดการเรียนได้สอดคล้องกับแต่ละรายวิชา เหมือนที่เราชอบเรียนวิชาอะไรในช่วงเด็กเพราะเราชอบครูใช้หรือไม่ช่วงวัยของผู้เรียน และสอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียนจะส่งผลให้ผู้เรียนมีความสนใจและตั้งใจในนอกจากนี้ได้นักศึกษาหลายท่านได้กำหนดความหมายของการจัดการชั้นเรียนไปในแนวเดียวกัน โคลวิลล์ ฮอลล์ (Colville-Hall. 2004 : Web Site) ได้ให้ความหมายของการจัดการชั้นเรียนไว้ว่า เป็นพฤติกรรมกรรมการสอนที่ครูสร้างและคงสภาพเงื่อนไขของการเรียนรู้เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลขึ้นในชั้นเรียนซึ่งถือเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ การให้ผลย้อนกลับและการจัดการเกี่ยวกับการทำงานของนักเรียน ครูที่มีประสิทธิภาพนั้นหมายรวมถึง การที่ครูเป็นผู้ดำเนินการเชิงรุก (Proactive) มีความรับผิดชอบ (Responsive) และเป็นผู้สนับสนุน (Supportive) Gilpatrick (2010) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการจัดการชั้นเรียนคือ ความรับผิดชอบของครูแต่ละคนภายในชั้นเรียนทั้งด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและการมีปฏิสัมพันธ์ทั้งครูและนักเรียน กฎระเบียบ นโยบาย และผลผลิต วัตถุประสงค์ ความรื่นรมย์ทางอารมณ์และทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีความสำคัญในชั้นเรียน Everton และ Weinstein (2006 : 15) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นการกระทำของครูที่สร้างสรรค์สภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และด้านอารมณ์-สังคม โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการชั้นเรียน 2 ประการ คือ การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อดึงดูดให้นักเรียนสนใจในการเรียนการสอนและอีกประการ คือ เพื่อส่งเสริมด้านสังคม คุณธรรม จริยธรรม ของนักเรียนให้สูงขึ้น Wolfgang และ Glickman (1986 : 3) ได้กล่าวถึงการจัดการในชั้นเรียนว่า คือ การเตรียมการและการปฏิบัติอันสำคัญที่มีต่อสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน และเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

การบริหารจัดการชั้นเรียน จึงมีความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องให้ความสนใจ และมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการเกี่ยวกับจัดการชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนถือว่าเป็นภารกิจสำคัญและเป็นสิ่งที่ครูในปัจจุบันต้องสามารถดำเนินการให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากครูเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการเรียนการสอน มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าและการเรียนรู้ของนักเรียน หากครูมีวิธีการหรือกลยุทธ์ในการจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งในการจัดการชั้นเรียนก็มีวิธีการหลาย ๆ วิธีที่ครูสามารถเลือกนำไปปฏิบัติในชั้นเรียนของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และโอกาสเพื่อช่วยป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและช่วยรักษาสภาพที่ดีในชั้นเรียนให้คงอยู่ตลอดไป แต่ในปัจจุบันพบว่า ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน



และบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มองข้ามและไม่เห็นความสำคัญของการจัดการชั้นเรียนและยังพบว่า ครูมีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียน เช่น 1) เข้าใจว่าเพียงแค่มิการดัดพฤติกรรมนักเรียนก็ถือว่าได้จัดการชั้นเรียนแล้ว 2) การจัดการชั้นเรียนเป็นหน้าที่เฉพาะของครูผู้สอนเท่านั้น 3) การจัดการชั้นเรียนเป็นการจัดการเฉพาะในชั้นเรียนที่อยู่ในอาคารเรียนเท่านั้น 4) ผู้ที่เรียนวิชาครูมาแล้วก็ต้องจัดการชั้นเรียนได้ 5) การจัดการชั้นเรียนเป็นการเพิ่มภาระให้กับครู 6) สอนมาตั้งหลายปีแล้วไม่เห็นจะต้องไปจัดการชั้นเรียนให้ยุ่งยาก (ฉันท ชาติทอง. 2552 : 21-22)

จากสภาพปัญหาการจัดการชั้นเรียนที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการชั้นเรียนยังมีปัญหาหากไม่ได้รับการแก้ไข จะส่งผลถึงผู้เรียนในการมีความรู้ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยที่เกี่ยวข้องในหลาย ๆ ปัจจัย ปัจจัยเหล่านี้ได้มีนักการศึกษาจำนวนมากได้พยายามศึกษา เพื่อแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนา โดยเดือนเพ็ญ สุขสมาน (2549) พบว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทางการสอนมีความสัมพันธ์กับการสรรค์สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางบวกในชั้นเรียน ส่วน ชาญชัย อาจินสมาจาร (2544 : 42-53) กล่าวว่า บุคลิกภาพของครูมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศในชั้นเรียน ขณะที่ ประดิษฐ์ อูปรมย์ (2551 : 121) กล่าวว่า ครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อการสอน มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน และเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดีเป็นผู้ที่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ชั้นเรียนที่ตนสอนได้มากกว่าครูที่มีทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ตรงกันข้าม สุรางค์ โค้วตระกูล (2548 : 61) พบว่า การดำเนินการพัฒนาครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียนส่งผลให้ครูใช้สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางการวางแผนการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยศึกษาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหาร และครู และเพื่อสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดกรมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ มีอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ เป็นอย่างไร
3. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ ควรเป็นอย่างไร



ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อได้องค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ เพื่อนำไปพัฒนาครูด้านการจัดการชั้นเรียน
2. เพื่อทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ จะเป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย
3. ได้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา
 - 1.1 การสร้างกฎเกณฑ์
 - 1.2 การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
 - 1.3 การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน
 - 1.4 การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการตรวจสอบระบบการจัดการชั้นเรียนและพิจารณาความเหมาะสมของคู่มือการใช้ระบบการจัดการชั้นเรียน แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้



ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

2.1. ประชากร ได้แก่ ครูจำนวน 269 คน แบ่งเป็นครูหัวหน้าบริหารวิชาการ จำนวน 24 คน และครูผู้สอน จำนวน 245 คน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ. 2559)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ จำนวนครูทั้งหมด 200 คน แบ่งเป็นครูหัวหน้าวิชาการ จำนวน 21 คน และครูผู้สอน จำนวน 179 คน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (อรนุช ศรีสะอาด. 2546 : 42) และการเลือกโดยการจงใจด้วยวิธีการจับสลาก

ระยะที่ 3 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งทำหน้าที่ประเมินโปรแกรม (โดยประเมินความเหมาะสม/ความเป็นไปได้) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารสิ่งพิมพ์และข้อมูลงานวิจัยเกี่ยวกับหลักการทฤษฎีสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน วิธีการพัฒนาครู และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการและการพัฒนาโปรแกรม เพื่อเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและการสังเคราะห์จากนักวิชาการประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การสร้างกฎเกณฑ์
- 2) การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
- 3) การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน
- 4) การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน (Kauchak and Eggen. 1998, Brophy. 1999, Tauber. 1999, Stronge. 2002, Burden. 2003, ยุคดี ยางสวย. 2550, ศศิธร ชันดิธรางกูร.



2551, วิชา นนทพันธาวาทย์. 2551 และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2549)

2. วิธีการพัฒนาครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

จากการศึกษาวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่า วิธีการหรือกลยุทธ์ที่ได้รับการยอมรับสำหรับการพัฒนาครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน คือ การให้ครูเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งในโปรแกรมการพัฒนาประกอบด้วยวิธีการพัฒนาและกิจกรรม ดังนี้ 1) การอบรม 2) การสัมมนา 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ 4) การประชุมปฏิบัติการ 5) การศึกษาดูงาน และ 6) การศึกษาจากเอกสารตำรา (McCauley. 1986, Truelove. 1992, Bolam. 1994, DuBrin. 2004, เชษฐา คำคลอง. 2557 และพิมพ์ิกา จันทไชย. 2550)

3. ส่วนประกอบของโปรแกรม

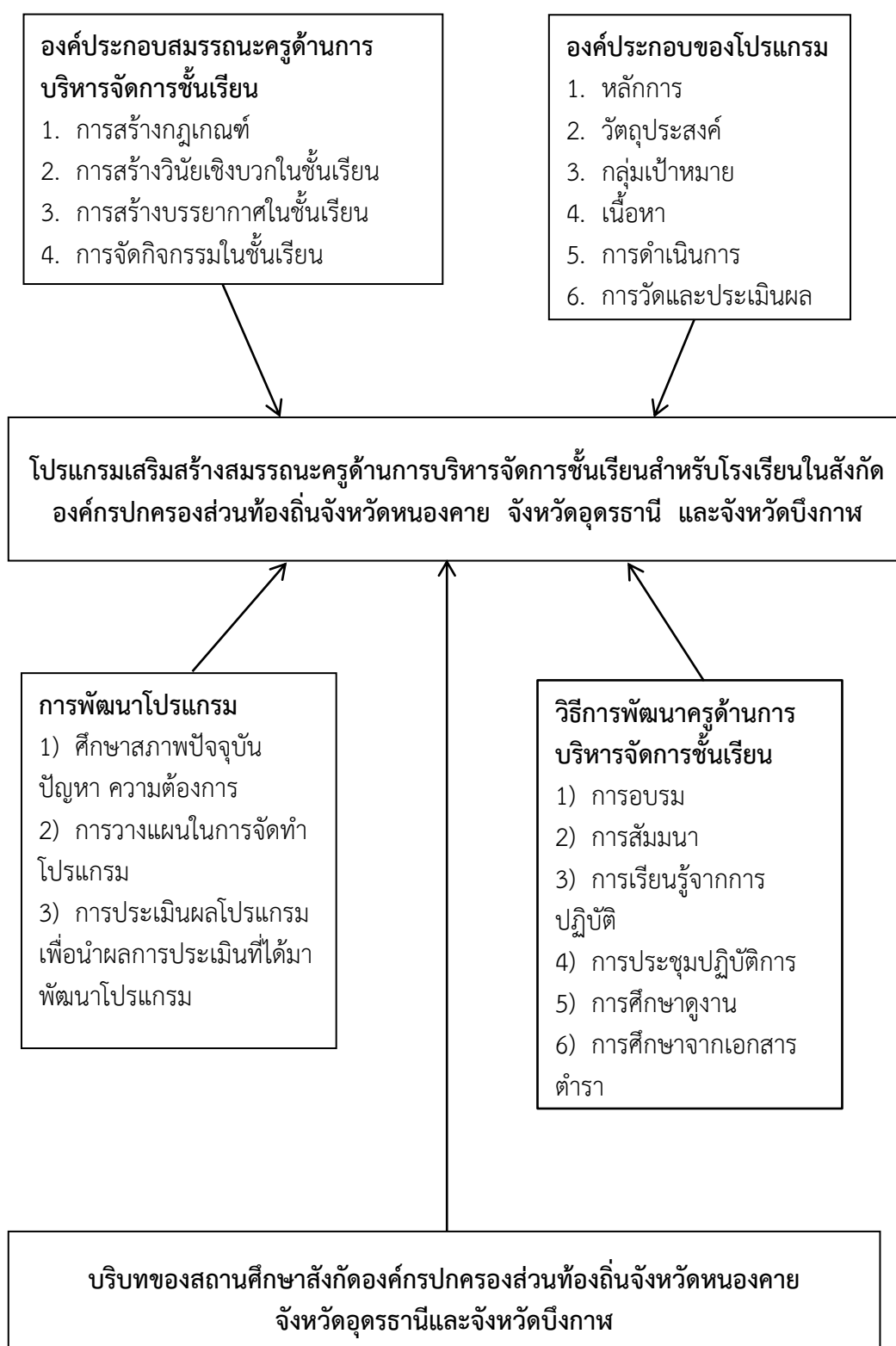
จากการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมพบว่า ส่วนประกอบของโปรแกรมประกอบไปด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) การดำเนินการ 6) การประเมินผล (เจนจิรา คงสุข. 2540, ھرรษา สุขกาล. 2543, ปริญญา มีสุข. 2552, สุวิทย์ ยอดสละ. 2556, เชษฐา คำคลอง. 2557, ศักดิ์ดา คำโส. 2550 และพิมพ์ิกา จันทไชย. 2550)

4. การพัฒนาโปรแกรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การพัฒนาโปรแกรมประกอบด้วย 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) การวางแผนในการจัดทำโปรแกรม 3) การประเมินผลโปรแกรมเพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาพัฒนาโปรแกรม (Knowles. 1980, Barr and Keating. 1990, Boone. 1992, Houle. 1996, Caffarella. 1991, Barratt and others. 2013, รัชณี กัลยาวิสัย และอัจฉรา ธารอุไรกุล. 2542 และวิโรจน์ สารรัตน์. 2551)

กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการดำเนินการวิจัยโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ
 ดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการชั้นเรียน หมายถึง ชุดกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กรให้เกิดความคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) การดำเนินการ และ 6) การประเมินผล

2. การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การสร้างและการรักษาสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งวิธีการสร้างระเบียบวินัยในห้องเรียนเพื่อรักษาสภาพบรรยากาศในห้องเรียน ช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น นักเรียนเกิดความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การสร้างกฎเกณฑ์ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีหน้าที่ปฏิบัติการจัดระเบียบห้องเรียนโดยทั่ว ๆ ไป หรือความคาดหวังที่นักเรียนต้องปฏิบัติในห้องเรียนซึ่งจะเป็นตัวควบคุมและเป็นแนวปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานให้การเรียนรู้เป็นไปในทางที่ครูได้วางแผนไว้และสมเหตุสมผลกฎระเบียบต้องสามารถสนองวัตถุประสงค์ได้

2.2 การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน หมายถึง กลวิธีการตอบสนองความต้องการทางอารมณ์การสร้างแรงจูงใจภายในตนเองและสังคมของนักเรียน และการจัดการกับพฤติกรรมของนักเรียนที่ปราศจากการใช้ความรุนแรงและการทำร้ายร่างกายและจิตใจของเด็กทุกชนิด การสนับสนุนและเสริมแรงที่เหมาะสมจะเป็นเครื่องมือในการช่วยให้ผู้ปกครองและคุณครูมีความเครียดลดลงในการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการสร้างวินัยเชิงบวก นั่นก็คือการพัฒนาพฤติกรรมให้เด็กเป็นคนที่มีความวินัยในตนเอง จะเป็นหลักและแนวทางให้เด็กได้เรียนรู้และการดำเนินการเพื่อให้เด็กพัฒนาตามความต้องการของนักเรียนแต่ละคน เพื่อฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีวินัย เพื่อที่จะสามารถอยู่กับตัวเองและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2.3 การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง การสร้างสรรคสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้การจัดการสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน เพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการกำหนดลักษณะการเคลื่อนไหวของนักเรียนในชั้นเรียน ซึ่งการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนและช่วยสร้างความสนใจใฝ่รู้ใฝ่ศึกษา ตลอดจนช่วยสร้างเสริมความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน ในการจัดเก็บอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในชั้นเรียน

2.4 การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน หมายถึง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน โดยการจัดการเกี่ยวกับการทำกิจกรรมของนักเรียน เริ่มจากการกระตุ้นให้นักเรียนสนใจบทเรียน และจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนในระหว่างชั่วโมงเรียน เพื่อให้ดำเนินการจัดกิจกรรมเป็นไปตามการจัดการกับภาระหน้าที่ในการเรียนการสอนและงานประจำในชั้นเรียน ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย เปลี่ยนแปลงและกำหนดลักษณะการเคลื่อนไหวของนักเรียนในชั้นเรียนจะเป็นสิ่งกระตุ้นการทำงานของสมอง โดยจัดให้มีสถานที่ที่จะเปลี่ยนแปลงเป็นเวทีที่จัดนิทรรศการซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบต่าง ๆ ได้และยังเป็นการเริ่มต้นและสิ้นสุดการสอน



ที่เต็มไปด้วยความราบรื่น เพราะฉะนั้นการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนและบรรยากาศในชั้นเรียน มีการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน

3. สมรรถนะครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติ แรงจูงใจ ความต้องการและคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล ตลอดจนบทบาททางสังคมอันเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุและส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำผลงานให้ออกมาได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้

4. วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรม ทักษะ คุณลักษณะหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยใช้กระบวนการพัฒนา 6 วิธี ได้แก่ 1) การอบรม 2) การสัมมนา 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ 4) การประชุมปฏิบัติการ 5) การศึกษาดูงาน และ 6) การศึกษาจากเอกสารตำราและใช้หลักการพัฒนาโดยยึดกรอบการพัฒนาตามกรอบ 70 : 20 : 10 โดย 70% เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และพัฒนาผ่านประสบการณ์ สวน 20% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ และอีก 10% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนา

5. ครูหัวหน้างานบริหารวิชาการ หมายถึง ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ หัวหน้างานบริหารวิชาการของโรงเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

6. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่สอนของโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

7. โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานหรือสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปิดสอนนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งประกอบไปด้วย 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ โดยกำหนดหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 1.1 หลักการเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 1.2 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.3 ประเภทของสมรรถนะ
 - 1.4 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 1.5 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 1.6 การพัฒนาสมรรถนะ
2. สมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 2.1 กรอบมาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
 - 2.2 กรอบสมรรถนะประจำสายงานของครู
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 3.1 ความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 3.2 แนวคิด ทฤษฎี การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 3.3 ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 3.4 องค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา
5. แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรม
 - 5.1 ความหมายของโปรแกรม
 - 5.2 ส่วนประกอบของโปรแกรม
 - 5.3 การพัฒนาโปรแกรม
6. บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 6.1 บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย
 - 6.2 บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี
 - 6.3 บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ



แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

1. หลักการเกี่ยวกับสมรรถนะ

ในปัจจุบันองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดี เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวสามารถใช้ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนาและประเมินผลงานของบุคคลได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและองค์กรมากที่สุด เป็นแนวคิดที่มาจากการวิจัยของศาสตราจารย์ McClelland แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เกิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1973 โดย McClelland (1973 : 57-83) รัฐบาลสหรัฐอเมริกาเกิดปัญหาเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเป็นเจ้าหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมให้กับชาวต่างชาติ ซึ่งบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งดังกล่าวต่างก็เป็นคนผิวขาวทั้งหมด ซึ่งในสมัยนั้นคนผิวสีอื่น ๆ ก็คงยังถูกกีดกันแบ่งแยกในหลาย ๆ เรื่องแต่ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น บุคคลที่ผ่านการสอบเข้ามาโดยที่คะแนนสูง ๆ นั้น กลับทำงานได้ไม่ดีเหมือนกับตอนที่สอบเข้ามา (อ้างรงค์ดี คงคาสวัสดิ์. 2549 : 4-5) รัฐบาลสหรัฐอเมริกาจึงได้ว่าจ้างบริษัท McBer โดยมีศาสตราจารย์ McClelland เป็นที่ปรึกษา บริษัทมาช่วยแก้ปัญหาในเรื่องที่เกิดขึ้น และศาสตราจารย์ McClelland ได้แสดงแนวความคิดของเขาเรื่อง Competency ไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence Rather than for Intelligence ว่าการทดสอบความถนัดการทดสอบความรู้ในงานหรือผลการเรียนไม่สามารถคาดคะเนผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จในชีวิตได้ เขาจึงได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรด้านสมรรถนะที่สามารถคาดคะเนผลการปฏิบัติงานได้ และผลการทดสอบไม่ให้ความลำเอียงต่อเชื้อชาติ เพศ หรือสถานะทางสังคมเหมือนกับแบบวัดความถนัดที่เป็นประเด็นปัญหาสำคัญในสังคมอเมริกัน เพราะสังคมอเมริกันเป็นสังคมที่มีหลายเชื้อชาติ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมไม่เอาัดเอาเปรียบกัน ในสังคมด้านการจ้างงาน ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวมแต่ Competency กลับเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า” ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า “ผู้ที่ทำงานเก่ง” มิได้หมายถึง “ผู้ที่เรียนเก่ง” แต่ต้องสามารถประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่ตนมีอยู่เพื่อประโยชน์ในงานที่ทำ จึงเรียกว่าคนนั้นมี “Competency” ที่เหมาะสมตรงกับงานนั้น ๆ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2549 : 13)

วิธีการวิจัยของ McClelland ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของผู้ที่ทำงานประสบผลสำเร็จสูงและกลุ่มผู้ที่ทำงานประสบผลสำเร็จน้อยกว่า เพื่อดูว่าสองกลุ่มนี้แตกต่างกันในเรื่องใด (หรือที่เรียกว่าสมรรถนะใด) ในปัจจุบันองค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้น ๆ มีการสำรวจพบว่ามี 708 บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning (พสุ เดชะรินทร์. 2546 : 13) แสดงว่า Core Competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบผลสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น เพราะเป็นวิธีการเก็บข้อมูลเน้นที่ความคิดและพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์ของงานที่ประสบผลสำเร็จ เขาจึงพัฒนาเทคนิคที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นการสัมภาษณ์ที่ผู้ให้ข้อมูลเล่าเหตุการณ์ที่เขาทำดีกว่า



ประสบความสำเร็จสูงสุด 3 กรณี และเหตุการณ์ที่เขารู้สึกว่าล้มเหลว 3 กรณี เป็นวิธีการที่เป็น การรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ในทำงานหรือเหตุการณ์อื่นที่เกี่ยวข้อง จุดมุ่งหมายหลักคือ พฤติกรรมหลักที่ผู้อื่นสังเกตเห็นได้ แต่จุดมุ่งหมายของ BEI คือ การเน้นที่ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อดูว่าลักษณะของผู้ที่ประสบความสำเร็จมีอะไรบ้างที่ไม่เหมือนกับ ผู้ที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่า McClelland เรียกลักษณะของพฤติกรรมที่ทำงานให้เกิด ผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือ Superior Performance นี้ว่า สมรรถนะหรือ Competency

2. ความหมายของสมรรถนะ

มีผู้ให้นิยามหรือให้คำจำกัดความของสมรรถนะไว้ ดังนี้ ราชบัณฑิตสถาน (2542 : 1127-1128) ให้ความหมายของ “สมรรถนะ” ดังนี้ คือ สมรรถ, สมรรถ (สะสม, สะมัด, สะมัดละ-, สะหมัดละ-) ว. สามารถ (ส. สมรรถว่าผู้สามารถ ; ป. สมตถ) สมรรถภาพ (สะสมัดละ-, สะหมัดละ-) น. ความสามารถ ส่วน ฌรงควิทย์ แสันทอง (2547 : 9), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 4), รวีวรรณ เผ่ากัญหา (2548), อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549 : 6), McClelland (1973), Boyatzis (1982 : 58), Mitrani, Dalziel และ Fitt (1992 : 11) และ Spencer และ Spencer (1993 : 9, 11) สรุปได้ว่า Competency หมายถึง กลุ่มของความรู้ทักษะ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ อุปนิสัย แรงจูงใจและบุคลิกลักษณะ ที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แสดงออกมาของแต่ละคนที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้ดีเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กร เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการเพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมี พฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion Reference) และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน โดย Parry (1997 : 50) ได้สรุปว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้โดย ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา

ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ (2544 : 23-28) ให้นิยามว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ทักษะ และความมุ่งมั่นที่จะแสดงออก (Commitment) ที่สามารถทำให้คนสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ โดยที่ความรู้ หมายถึง เนื้อหาสาระที่รู้และเข้าใจข้อเท็จจริง ความนึกคิด ทฤษฎีและแนวคิดที่ น่าจะเป็นวัตถุดิบสำหรับการใช้ความคิด ทักษะ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงความรู้สู่การ ทำให้ได้ผลงานและความมุ่งมั่นที่จะแสดงออก หมายถึง แนวโน้มของแต่ละคนที่แสดงพฤติกรรมให้เห็น ว่าเขามีค่านิยม ทักษะ และแรงจูงใจอย่างไร

ฌรงควิทย์ แสันทอง (2547 : 247) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า เป็นความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของ เป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่ง Competency แต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงาน แตกต่างกันไป

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548 : 22-23) ได้ให้ความหมาย Competency หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพหรือสมรรถนะซึ่งเป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How) มากกว่า



การตอบคำถามว่าอะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What) ทั้งนี้การกำหนด Competency จะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกส่งสมมาจากการศึกษา ทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรมสัมมนาหรือการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสาขาวิชาชีพ

2. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้นโดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกการปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา โดยทักษะจะแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

2.1 ทักษะการบริหาร/จัดการงาน (Management Skills) หมายถึง ทักษะในการบริหารควบคุมงานซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ซึ่งทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมายในอนาคตว่ามีความต้องการอะไรในอนาคต

2.2 ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป เช่น งานจัดซื้อจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะที่แตกต่างไปจากงานผลิต ดังนั้น ทักษะที่ต้องการของคนทำงานด้านจัดซื้อได้นั้นจะต้องแตกต่างไปจากงานการผลิตเช่นเดียวกัน

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิดความรู้สึก เจตคติทัศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

นิสตาห์ เวชยานนท์ (2549 : 33-35) ได้ให้ความเห็นว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานมีความเพียงพอในการดำรงอยู่ในอำนาจ แบ่งเป็น 1) ความสามารถของคนที่ถูกนำมาใช้ในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2) เป็นกลุ่ม (Set) ของพฤติกรรมของคนที่ถูกนำมาใช้ในการทำงานตามหน้าที่ด้วยความสามารถ

ชัชวาลิต สรวารี (2550 : 160-161) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือคุณสมบัติพึงประสงค์ของงานแบ่งออกได้ 2 ส่วน คือ สมรรถนะที่งานต้องการและสมรรถนะที่มีอยู่ในตัวคน ซึ่งเน้นการให้ความสำคัญกับทักษะ (Skill) และความรู้ (Knowledge) รวมถึงลักษณะที่สามารถเห็นได้ภายนอกมากำหนดเป็นหัวใจของสมรรถนะในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้แก่ Social Role คือ บทบาทสังคมซึ่งแสดงออกตามค่านิยมหรือ Value ที่คน ๆ นั้นมี Self-Image คือ ภาพลักษณ์ที่คน ๆ นั้นมองตัวเอง Traits/Personality คือ บุคลิกภาพและตัวตนที่แท้จริงของคน ๆ นั้น Motive คือ แรงจูงใจที่ผลักดันให้คนมีพฤติกรรมในแบบที่คน ๆ นั้นเป็นอยู่

दनัย เทียนพุดม (2550 : 53), วิทยา จันทร์ศิริ (2551) และวณิช นิรันทรานนท์ (2552) ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่แสดงออกเกิดจากการบูรณาการความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล (Personal Attributes) อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (Superior Performance) สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ ในองค์กร



อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547 : 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไรหรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จเพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ (2547 : 27) ให้ความหมายว่า สมรรถนะเป็นลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 4) ได้กำหนดนิยามของสมรรถนะว่าเป็น คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548 : 17) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะว่า คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549 : 6) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 1169) ให้ความหมายสมรรถนะกรณีเป็นคำวิเศษ แปลว่า สามารถ “สมรรถภาพ” และกรณีเป็นคำนามแปลว่า ความสามารถ เช่น เขาเป็นคนมีสมรรถภาพในการทำงานสูงสมควรได้เลื่อนตำแหน่ง

Boyatsis (1982 : 52) ให้ความหมายว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่มียู่ในตัวบุคคล ซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรและทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Spencer และ Spencer (1993 : 38) ให้นิยามว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือ การปฏิบัติงานที่ได้ประโยชน์

Parry (1997 : 48) นิยามคำว่าสมรรถนะว่าเป็น กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

Hellriegel, Jackson และ Slocum (2008 : 4) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ (Competency) จาก Anne Mulcahy ซึ่งเป็น CEO ของบริษัท XEROX ไว้ดังนี้ สมรรถนะ หมายถึง การรวมเอาความรู้ ทักษะ พฤติกรรมและทัศนคติอันเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ทำให้การบริหารงานและการดำเนินงานของบริษัท

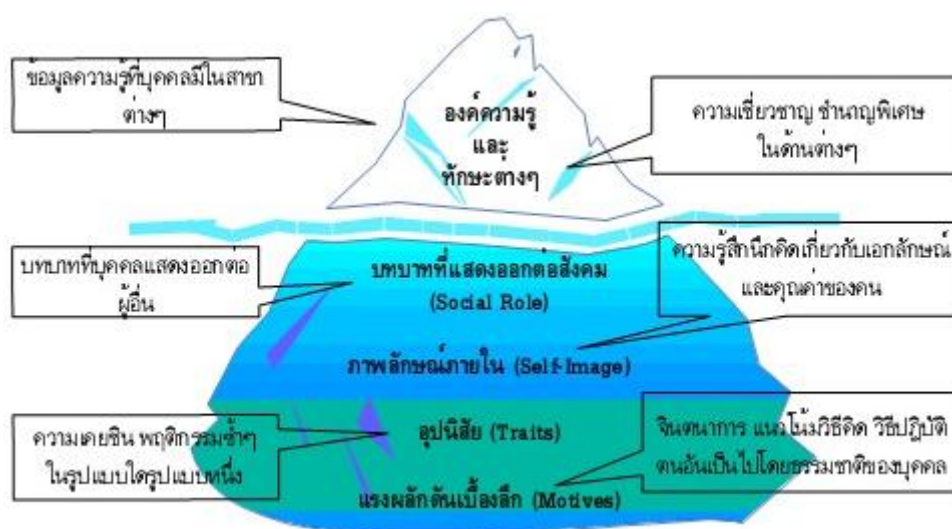


ประสบความสำเร็จอย่างสูง สอดคล้องกับ Shermon (2000 : 312) ได้กล่าวถึงความหมายของ สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบและเป็นคุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจที่องค์กรต้องการ

อย่างไรก็ตาม นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้มักจะอ้างอิงถึงคำนิยามของ McClelland (1973 : 57-83) ที่ให้นิยามว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ ได้เปรียบเทียบกับความหมายของสมรรถนะไว้ในหนังสือ The Competency Foundation โดยอธิบายบุคลิกลักษณะ (Characteristic) ของคนเปรียบเสมือน ภูเขาน้ำแข็ง วั้ดังนี้ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ซึ่งหมายถึง

1. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะ การอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการแนวคิด เฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง เป็นต้นส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยาก ซึ่งหมายถึง
3. บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่น ในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น
4. ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self Image) หมายถึงภาพพจน์ที่บุคคลสนองตัวเองว่า เป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น
5. อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักกีฬาที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น
6. แรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น เป็นคนที่มีความต้องการผลสำเร็จ การกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลาซึ่งสามารถอธิบายได้ตามแผนภาพโมเดล ภูเขาน้ำแข็ง ที่แสดงเกี่ยวกับ แนวคิด หลักการของสมรรถนะ ดังภาพประกอบ 2





ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 4)

ภาพประกอบ 2 แนวคิด หลักการเกี่ยวกับ Competency โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติ แรงจูงใจ ความต้องการและคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล ตลอดจนบทบาททางสังคมอันเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุและส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำผลงานให้ออกมาได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้

3. ประเภทของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547 : 10-11) ได้ทำการแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้คนนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2547 : 28-30) ได้ระบุว่า สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกันและจำแนกสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท/ระดับ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่



กำหนดและหมายถึงลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี

2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึงความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ และหมายถึงความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based)

3. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึงความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job-Based) หน้าที่ที่แตกต่างกันความสามารถในงานย่อมแตกต่างกันสามารถเรียก Functional Competency เป็น Job Competency หรือ Technical Competency

4. สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่เหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถที่เหมือนกัน McClelland

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549) จำแนกสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่านหรือความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่ประจำ เป็นต้น ซึ่งสมรรถนะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานแตกต่างจากบุคคลอื่นหรือไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ ดังนั้น Competency ในกลุ่มนี้จึงไม่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากนัก นักวิชาการบางกลุ่มถึงขั้นลงความเห็นว่าความรู้ทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็น Competency

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่ง Competency ในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ (รวมถึงค่านิยม แรงจูงใจและทัศนคติ) เพื่อช่วยให้เกิดความสำเร็จที่เลิศในงาน อีกทั้งยังเป็น Competency ที่นักวิชาการจำนวนมากให้ความสำคัญในการพัฒนาให้เพิ่มขึ้นในบุคคลมากกว่า Competency กลุ่มแรก ตัวอย่างเช่น การศึกษาของสถาบันชื่อดังด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งหนึ่งชื่อ Schoonover Associates ก็มุ่งศึกษาและให้ความสำคัญเฉพาะ Differentiating Competency โดยสถาบันแห่งนี้อธิบายถึงความแตกต่างของความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจ/ทัศนคติกับ Competency ในเชิงเปรียบเทียบ ดังนี้

2.1 Competency กับ Knowledge Competency หมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่เลิศ (Excellent Performance) เท่านั้น ดังนั้นตัวความรู้ (Knowledge) โดด ๆ จึงไม่ถือเป็น Competency เว้นแต่ความรู้ในเรื่องนั้น ๆ จะสามารถนำมาประยุกต์หรือนำมาใช้กับพฤติกรรมซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในงานจึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ Competency

2.2 Competency กับ Skills Competency เกี่ยวข้องกับทักษะ (Skills) แต่จะหมายถึงเฉพาะการใช้ทักษะที่ก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างชัดเจนจึงจะเป็น Competency



2.3 Competency กับ Motive/Attitude Competency ไม่ใช่แรงจูงใจหรือทัศนคติ (Motive/Attitude) แต่เป็นแรงขับเคลื่อนซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขาหรือเป้าหมายขององค์กรจึงจะถือเป็น Competency

จิระประภา อัครบวร (2549 : 68) ได้สรุปว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร
2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์วิสัยทัศน์ขององค์กร
3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency) สามารถจำแนกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

3.1 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

3.2 สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว

3.3 สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น

3.4 สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.5 สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนกันแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

สุภัฏญา รัตมีธรรมโชติ (2549 : 45) จำแนกสมรรถนะได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น ความสามารถของนักดนตรีนักกายกรรมและนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักบัญชีก็必须有ความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลขการคิดคำนวณความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทเชนซ์แนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าหรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้นหรือบริษัททีโอเอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น



4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น เลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลักคือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลักคือ การสื่อสาร การวางแผนและการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนกัน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

Spencer และ Spencer (1993 : 35-37) ได้เสนอสมรรถนะออกเป็น 6 กลุ่มได้แก่

สมรรถนะกลุ่มที่ 1 การกระทำและสัมฤทธิ์ผล (Achievement and Action)

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Orientation)
- 2) การเอาใจใส่ต่อระเบียบคุณภาพและความถูกต้อง (Concern for Order, Quality and Accuracy)
- 3) ความคิดริเริ่ม (Initiative)
- 4) การแสดง (Information Sealing)

สมรรถนะกลุ่มที่ 2 การบริการผู้อื่นและการช่วยเหลือ (Helping and Human Service)

- 1) ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Understanding)
- 2) การมุ่งบริการลูกค้า (Customer Service Orientation)

สมรรถนะกลุ่มที่ 3 การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (Impact and Influence)

- 1) การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (Impact and Influence)
- 2) การตระหนักถึงองค์การ (Organizational Awareness)
- 3) การสร้างสัมพันธภาพ (Collation Building)

สมรรถนะกลุ่มที่ 4 การบริหารจัดการ

- 1) การมุ่งพัฒนาคน (Developing Others)
- 2) การชี้นำ การใช้อำนาจที่มีอยู่ ตำแหน่งและการยืนกราน

(Directiveness : Assertiveness use of Position Power)

- 3) การให้ความร่วมมือและการทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork and

Cooperation)

- 4) ภาวะการณืเป็นผู้นำกลุ่ม (Team Leadership)

สมรรถนะกลุ่มที่ 5 การรู้คิด (Cognitive)

- 1) การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- 2) การคิดรวบยอด (Conceptual Thinking)
- 3) ความเชี่ยวชาญทางการบริหารจัดการ/วิชาชีพ/เทคนิค (Technical

/Professional Managerial Expertise)

สมรรถนะกลุ่มที่ 6 ประสิทธิภาพส่วนตัว (Personal Effectiveness)

- 1) การควบคุมตนเอง (Self-Control)
- 2) ความมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence)



3) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

4) ความมุ่งมั่นต่อองค์กร (Organizational Commitment)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 11) กล่าวว่า สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะหรือความสามารถ หรือคุณสมบัติภาคบังคับขององค์กรที่กำหนดให้พนักงานทุกคน “จะต้องมี” เพราะถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งขององค์กร (ธำรงค์ดี คงศาสวัสดิ์. 2549 : 17) โดยที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้นำมากำหนดให้เป็นคู่มือสมรรถนะ ของข้าราชการพลเรือนไทย โดยที่ให้ความหมายของสมรรถนะหลัก (Core Competency) ว่าเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. การบริการที่ดี (Service Mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. จริยธรรม (Integrity)
5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competency) คือ คุณลักษณะ สมรรถนะ ความสามารถ คุณสมบัติที่คนทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ จะต้องมีความรู้ เพื่อให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งหากตำแหน่งต่างกันไปหรือทำงานกันอยู่คนละหน่วยงานก็จะมีสมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competency) ที่ไม่เหมือนกัน เพราะลักษณะงานที่ทำนั้นแตกต่างกัน (ธำรงค์ดี คงศาสวัสดิ์. 2549 : 18) และเช่นเดียวกันที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ไว้ว่า เป็นสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยในระบบราชการพลเรือนไทยได้แยกตำแหน่งงานต่าง ๆ ให้เป็นกลุ่มงาน ซึ่งกลุ่มงานต่าง ๆ ที่ได้กำหนดขึ้นนี้มีทั้งหมด 18 กลุ่มงาน คือ

1. กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป (General Support)
2. กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Support)
3. กลุ่มงานให้คำปรึกษา (Advisory)
4. กลุ่มงานบริหาร (Executive)
5. กลุ่มงานนโยบายและวางแผน (Policy and Planning)
6. กลุ่มงานศึกษาวิจัยและพัฒนา (Study and Research)
7. กลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน (Intelligence and Investigation)
8. กลุ่มงานออกแบบเพื่อพัฒนา (Development Design)
9. กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (International Relations)
10. กลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement)
11. กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (Public Communication and Promotion)
12. กลุ่มงานส่งเสริมความรู้ (Public Education and Development)
13. กลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ (Caring Services)



14. กลุ่มงานบริการประชาชนทางศิลปวัฒนธรรม (Cultural Land Artistic Vocational Skill Services)

15. กลุ่มงานบริการประชาชนทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Services)

16. กลุ่มงานเอกสารราชการและทะเบียน (Registration and Record)

17. กลุ่มงานการปกครอง (Public Governance)

18. กลุ่มงานอนุรักษ์ (Conservation)

การวัดสมรรถนะ การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบากจึงอาศัยวิธีการ หรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของบุคคล ว่าทำอะไรบ้างมีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง จากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล

2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 5 ลักษณะ คือ

2.1 ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (Task Performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ ๆ

2.2 ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องานแต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual Performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

2.3 ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำถามไว้แล้ว สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์ คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดา แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจ ให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

2.4 ศูนย์ประเมิน (Assessment Center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลายๆ อย่างเข้าด้วยกันรวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

2.5 การประเมินรอบด้าน (360 Degree Feedback) ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ การตรวจสอบสมรรถนะ การตรวจสอบสมรรถนะว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสมรรถนะที่ต้องการหรือไม่มีข้อสังเกต ดังนี้

2.5.1 เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้อธิบายได้

2.5.2 สามารถลอกเลียนแบบได้

2.5.3 มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กร

2.5.4 เป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์

2.5.5 เป็นพฤติกรรมที่ต้องเกิดขึ้นบ่อยๆ

เทียน ทองแก้ว (2550) กล่าวว่าระดับของสมรรถนะ หมายถึง ระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะซึ่งแตกต่างกันแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แบบกำหนดเป็นสเกล (Scale) สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะแตกต่างกันตามปัจจัย จะกำหนดเป็นตัวชี้บ่งพฤติกรรม (Behavioral



Indicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ (Proficiency Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ 5 ระดับ และในแต่ละเกณฑ์ความสามารถมีตัวชี้วัดพฤติกรรม

ตาราง 1 ตัวอย่างเกณฑ์ความสามารถและตัวชี้วัดพฤติกรรมของระดับสมรรถนะ

เกณฑ์ความสามารถ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
1. ระดับเริ่มต้น	- มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี
2. ระดับมีความรู้บ้าง	- สามารถประยุกต์แนวคิดทฤษฎีมาใช้ในการงาน
3. ระดับมีความรู้ปานกลาง	- สามารถนำความรู้ ทักษะ มาใช้ให้เป็นรูปธรรม
4. ระดับมีความรู้สูง	- สามารถแปลงทฤษฎีมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติและผู้อื่นสามารถนำเครื่องมือไปปฏิบัติได้จริง
5. ระดับผู้เชี่ยวชาญ	- สามารถกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการในเรื่องความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องให้แก่งานหน่วยงานได้

ในการแปลความหมายของเกณฑ์ข้างต้นเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้จะมีดังนี้

1. ระดับเริ่มต้น = ยังไม่สามารถทำได้ตามมาตรฐาน (Not Meet Standard)
2. ระดับมีความรู้บ้าง = ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้บางส่วน (Partially Meet Standard)
3. ระดับมีความรู้ปานกลาง = ระดับที่สามารถทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (Meet Standard)
4. ระดับมีความรู้สูง = ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด (Exceeds Standard)
5. ระดับผู้เชี่ยวชาญ = ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก (Substantially Exceeds Standard)

ตาราง 2 ตัวอย่างเกณฑ์ความสามารถและตัวชี้วัดพฤติกรรมการแก้ปัญหา

เกณฑ์ความสามารถ	ดัชนีชี้วัดพฤติกรรมการแก้ปัญหา
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 1	-สามารถแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้อื่นได้
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 2	-สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้บ้าง
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 3	-สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้เป็นส่วนใหญ่
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 4	-สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองจนประสบผลสำเร็จ
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 5	-สามารถแก้ไขปัญหาและสามารถวางแผนป้องกันปัญหาที่จะไม่ให้เกิดขึ้นอีก



2. แบบไม่กำหนดเป็นสเกล เป็นสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมเชิงความรู้สึกรหรือเจตคติที่ไม่ต้องใช้สเกล เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เป็นต้น

4. ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะมีความสำคัญต่อตนเองและต่อองค์การหลายประการซึ่งนักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของสมรรถนะไว้ ดังนี้

British Council (2009 : 49) กำหนดกรอบสมรรถนะการสอนไว้ 8 สมรรถนะ ดังตาราง 3

ตาราง 3 กรอบสมรรถนะการสอนของ British Council 8 ด้าน

สมรรถนะ	นิยาม
1. องค์ความรู้ (Subject Knowledge)	มีความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทักษะ ระบบภาษา และความสามารถในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพเลือกวิธีในการจัดการเรียนและหลักสูตรอย่างเหมาะสม
2. การวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Course and Session)	มีความสามารถในการจัดเตรียมหลักสูตรและจัดให้เหมาะสมกันในแต่ละวัตถุประสงค์และใช้กระบวนการวิธีการที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน
3. ทักษะการจัดการชั้นเรียน (Classroom Management Skills)	ความสามารถในการวางแผนการควบคุมและอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้สัมพันธ์กับกิจกรรมการสอนสนองความต้องการที่แตกต่างทางความสามารถวัฒนธรรมและเพศของผู้เรียน
4. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างอิสระ (Promoting Learner Autonomy)	ความสามารถในการประเมินความต้องการของผู้เรียนด้วยกลยุทธ์และวิธีการที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ได้ ตามความต้องการของผู้เรียน
5. การวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation of Learning)	มีความสามารถในการออกแบบการวางแผนและเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมในการประเมินกระบวนการเรียนรู้รวมถึงสะท้อนผลการประเมินให้ผู้เรียนได้รับทราบ
6. การทำงานเป็นทีม (Team Evaluation of Learning)	สามารถร่วมงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลร่วมกัน
7. การให้บริการ (Customer Service Orientation)	ให้ความสำคัญและเต็มใจให้บริการแก่ผู้รับบริการและให้บริการสนองความต้องการอย่างมีคุณภาพ
8. มีความยืดหยุ่น (Flexibility)	ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานในสถานการณ์ที่แตกต่าง ทั้งส่วนตัวและเป็นกลุ่มแม้จะมีปัญหาที่คาดไม่ถึงแต่จะต้องไม่ย่อท้อ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) กำหนดสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ของครูไว้ 9 ด้าน ดังตาราง 4



ตาราง 4 สมรรถนะครูตามมาตรฐานความรู้ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะ
1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	1. ภาษาไทยสำหรับครู 2. ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ สำหรับครู 3. เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู	1. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง 2. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ภาษาอังกฤษ หรือ ภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง 3. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน
2. การพัฒนาหลักสูตร	1. ปรัชญาแนวคิดทฤษฎีการศึกษา 2. ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย 3. วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย 4. ทฤษฎีหลักสูตร 5. การพัฒนาหลักสูตร 6. มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร 7. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 8. ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร	1. สามารถวิเคราะห์หลักสูตร 2. สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย 3. สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร 4. สามารถจัดทำหลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้	1. ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน 2. รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน 3. การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 4. การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 5. การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม	1. สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาค และตลอดภาค 2. สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 3. สามารถเลือกใช้พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน



ตาราง 4 (ต่อ)

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะ
	6. เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้ 7. การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนา นวัตกรรมในการเรียนรู้ 8. การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็น สำคัญ 9. การประเมินผลการเรียนรู้	4. สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนก ระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการ ประเมินผล
4. จิตวิทยา สำหรับครู	1. จิตวิทยาพื้นฐานเกี่ยวกับพัฒนาการ มนุษย์ 2. จิตวิทยาการศึกษา 3. จิตวิทยาการแนะแนวและให้ คำปรึกษา	1. เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน 2. สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้ และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน 3. สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือ ผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 4. สามารถส่งเสริมความถนัดและ ความสนใจของผู้เรียน
5. การวัดและ ประเมินผล การศึกษา	1. หลักการและเทคนิคการวัดและ ประเมินผลทางการศึกษา 2. การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผล และประเมินผลการศึกษา 3. การประเมินตามสภาพจริง 4. การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน 5. การประเมินภาคปฏิบัติ 6. การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม	1. สามารถวัดและประเมินผลได้ ตามสภาพความเป็นจริง 2. สามารถนำผลการประเมินไปใช้ ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และ หลักสูตร
6. การบริหาร จัดการในห้องเรียน	1. ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ 2. ภาวะผู้นำทางการศึกษา 3. การคิดอย่างเป็นระบบ 4. การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร 5. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร 6. การติดต่อสื่อสารในองค์กร 7. การบริหารจัดการชั้นเรียน 8. การประกันคุณภาพการศึกษา 9. การทำงานเป็นทีม 10. การจัดทำโครงการทางวิชาการ 11. การจัดโครงการฝึกอบรมวิชาชีพ	1. มีภาวะผู้นำ 2. สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน 3. สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ 4. สามารถในการประสานประโยชน์ 5. สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารจัดการ



ตาราง 4 (ต่อ)

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะ
	12. การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา 13. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ 14. การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน	
7. การวิจัยทางการศึกษา	1. ทฤษฎีการวิจัย 2. รูปแบบการวิจัย 3. การออกแบบการวิจัย 4. กระบวนการวิจัย 5. สถิติเพื่อการวิจัย 6. การวิจัยในชั้นเรียน 7. การฝึกปฏิบัติการวิจัย 8. การนำเสนอผลงานวิจัย 9. การค้นคว้าศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ 10. การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา 11. การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย	1. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2. สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	1. แนวคิดทฤษฎีเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ 2. เทคโนโลยีและสารสนเทศ 3. การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ 4. แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ 5. การออกแบบการสร้างการนำไปใช้การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรม	1. สามารถเลือกใช้ออกแบบสร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 2. สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 3. สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน



ตาราง 4 (ต่อ)

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะ
9. ความเป็นครู	1. ความสำคัญของวิชาชีพครูบทบาทหน้าที่ภาระงานของครู 2. พัฒนาการของวิชาชีพครู 3. คุณลักษณะของครูที่ดี 4. การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 5. การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู 6. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ 7. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 8. จรรยาบรรณของวิชาชีพครู 9. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา	1. รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน 2. อุดมและรับผิดชอบ 3. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ 4. มีวิสัยทัศน์ 5. ศรัทธาในวิชาชีพครู 6. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 25) กำหนดสมรรถนะครูออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

ตาราง 5 สมรรถนะหลัก 5 ด้านตามกรอบสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)	1.1 ความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภาระกิจงาน 1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	1. วิเคราะห์ภาระกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน 1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง



ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	<p>1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ</p>	<p>1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง</p> <p>1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>2. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครองและชุมชน</p>
2. การบริการที่ดี (Service Mind)	<p>2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ</p> <p>2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>1. ทำกิจกรรมต่างๆเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส</p> <p>2. เต็มใจภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ</p> <p>1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง</p> <p>2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ</p>
3. การพัฒนาตนเอง	<p>3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ</p> <p>3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ</p> <p>3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย</p>	<p>1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนาการศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง</p> <p>1. รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย</p> <p>2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ</p> <p>1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน</p> <p>2. ให้คำปรึกษาแนะนำนิเทศและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น</p> <p>3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการ</p>



ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
4. การทำงานเป็นทีม (Team Work)	<p>4.1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน</p> <p>4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน</p> <p>4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย</p> <p>4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม</p> <p>4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย</p>	<p>1. สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น</p> <p>2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่</p> <p>3. ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน</p> <p>1. ให้เกียรติยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม</p> <p>1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่างๆ</p> <p>1. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส</p> <p>1. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน</p> <p>2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน</p> <p>3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา</p>
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)	5.1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	<p>1. สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ</p> <p>2. เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ</p> <p>3. ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ</p> <p>4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ</p>



ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	5.2 มีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ซื่อสัตย์ต่อตนเองตรงต่อเวลาวางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 2. ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับและวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า 4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค
	5.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน 2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือและไม่เบียดเบียนผู้อื่น
	5.4 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ 2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ 3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตนครองคน ครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูและพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

6 สมรรถนะ



ตาราง 6 สมรรถนะประจำสายงาน 6 ด้าน ตามกรอบสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)	1.1 การสร้างและพัฒนา หลักสูตร 1.2 ความรู้ความสามารถ ในการออกแบบการเรียนรู้ 1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	<p>1. สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางและท้องถิ่น</p> <p>2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผล การประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร</p> <p>1. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ เน้นการวิเคราะห์สังเคราะห์ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้</p> <p>2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่าง หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน</p> <p>3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน การออกแบบการเรียนรู้การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้</p> <p>4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่าง เป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้อง เชื่อมโยงกัน</p> <p>5. มีการนำผลการออกแบบการ เรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และ ปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม และเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง</p> <p>6. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา</p> <p>1. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>2. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่าง หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็ม ตามศักยภาพ</p> <p>3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และ สมรรถนะของผู้เรียน</p>



ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	<p>1.4 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้</p> <p>1.5 การวัดและประเมินผล การเรียนรู้</p>	<p>4. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>5. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชนในการจัดการเรียนรู้</p> <p>6. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่าง โรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน</p> <p>1. ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีใน การจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการ เรียนรู้</p> <p>2. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้</p> <p>3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการ ผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการ เรียนรู้</p> <p>1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน</p> <p>2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและ ประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม</p> <p>3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพ จริง</p> <p>4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้</p>
2. การพัฒนาผู้เรียน (Student Development)	2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	<p>1. สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมแก่ ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน</p> <p>2. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ วางแผนกิจกรรม</p> <p>3. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน</p>



ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	<p>2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน</p> <p>2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน</p> <p>2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน</p>	<p>1. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเองมีทักษะในการเรียนรู้การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข</p> <p>1. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน</p> <p>2. จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทยและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง</p> <p>1. ให้ผู้เรียนคณะครูผู้สอนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล</p> <p>2. นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล</p> <p>3. จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ นักเรียนอย่างทั่วถึง</p> <p>4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม</p> <p>5. ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์</p>
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)	3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน	<p>1. จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้</p> <p>2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน</p> <p>3. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ</p>



ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา 3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา	1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน 2. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ 1. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกาข้อตกลงในชั้นเรียน 2. แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา
4. การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research)	4.1 การวิเคราะห์ 4.2 การสังเคราะห์ 4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	1. สืบหาปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาคุณภาพปัจจุบัน 3. มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยอุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน 1. รวบรวมจำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียนแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้
5. ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership)	5.1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)	1. พิจารณาทบทวนประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม



ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	<p>5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)</p> <p>5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)</p> <p>5.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)</p>	<p>2. เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานและให้เกียรติแก่ผู้อื่น</p> <p>3. กระตุ้นจิตใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน</p> <p>1. มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>2. มีทักษะการฟังการพูดและการตั้งคำถามเปิดใจกว้างยืดหยุ่นยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน</p> <p>3. สืบเสาะข้อมูลความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น</p> <p>1. ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น</p> <p>2. ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม</p> <p>3. กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ</p> <p>4. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้</p> <p>1. พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้</p>



ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative for Learning)	<p>5. 5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement)</p> <p>1. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้</p>	<p>2. สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ</p> <p>3. ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา</p> <p>1. กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้</p> <p>2. ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ</p> <p>3. ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง</p> <p>4. ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงาน ของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน</p> <p>5. ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้านรวมถึงผลการวิจัยหรือองค์ความรู้ต่างๆและนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ</p> <p>1. กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน</p> <p>2. ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา</p> <p>3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน</p> <p>4. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน</p>



ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อจัดการเรียนรู้	และ องค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ 1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้สรุปกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 ตามที่ประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ระดับภูมิภาคว่าด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของซีมีโอ (Seameo Innotech) ครั้งที่ 52 ที่จัดขึ้นในระหว่างวันที่ 29 กันยายน ถึงวันที่ 1 ตุลาคม 2552 ประกอบด้วย 11 ด้าน ดังนี้

1. การเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย
 - 1.1 ประเมินความต้องการในการเรียนรู้ที่มีอยู่จริง
 - 1.2 จัดระบบของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงความรู้ ทักษะ ความถนัด และค่านิยม
 - 1.3 จัดเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและระยะเวลา
 - 1.4 จัดเตรียมแผนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน
 - 1.5 เลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับรายวิชาและระดับผู้เรียน
 - 1.6 เลือกอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม
 - 1.7 กำหนดมาตรการการประเมินผลที่เหมาะสม
 - 1.8 นำผลการประเมินผู้เรียนและข้อคิดเห็นของผู้สอนมาพัฒนาแผนการสอน
2. การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - 2.1 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยสะอาดเป็นระเบียบ
 - 2.2 ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออาหารและเรียนรู้อย่างเป็นมิตร
 - 2.3 จงใจให้เกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น
 - 2.4 ส่งเสริมการรักษามาตรฐานระดับสูงของสมรรถนะการเรียนรู้
 - 2.5 เคารพในความหลากหลายของผู้เรียน
 - 2.6 คงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน
3. การพัฒนาและการใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน ประกอบด้วย
 - 3.1 แสวงหาความรู้และทักษะการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน
 - 3.2 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบทเรียน
 - 3.3 ใช้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ
 - 3.4 บูรณาการ ICT กับการเรียนการสอน
 - 3.5 ติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน



4. การพัฒนาทักษะการจัดลำดับความคิดในระดับสูงประกอบด้วย
- 4.1 เตรียมสร้างทักษะและยุทธศาสตร์ HOTS (Higher Order Thinking Skills)
- 4.2 พัฒนาทักษะ HOTS แก่ผู้เรียน
- 4.2.1 พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 4.2.2 พัฒนาทักษะ การคิดแบบพินิจพิเคราะห์
- 4.2.3 พัฒนาทักษะการคิดเหตุผลตรรกะ
- 4.2.4 พัฒนาทักษะแก้ปัญหา และตัดสินใจ
- 4.3 เสริมสร้าง HOTS ในผู้เรียน
- 4.4 ประเมิน HOTS ของผู้เรียน
5. การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ประกอบด้วย
- 5.1 สร้างความรอบรู้ในสาระวิชา
- 5.2 กำหนดยุทธศาสตร์การสอนที่สอดคล้องกับรูปแบบและเอื้อต่อการเรียนรู้
อย่างกระตือรือร้นของผู้เรียน
- 5.3 สื่อสารอย่างสอดคล้องกับระดับของผู้เรียน
- 5.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้
- 5.5 ใช้การตั้งคำถามและทักษะการปฏิสัมพันธ์
- 5.6 บูรณาการ HOTS กับบทเรียน
- 5.7 สร้างวิธีสอนในบริบทของท้องถิ่น
- 5.8 บริหารจัดการกิจกรรมในชั้นเรียน
6. การส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย
- 6.1 กำหนดหลักเกณฑ์จริยธรรมวิชาชีพของครูในแต่ละประเทศ
- 6.2 ยกย่องและสร้างหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมวิชาชีพครู
- 6.3 ให้ความรู้แก่ผู้เรียนและครูผู้ช่วยสอนในเรื่องค่านิยมจริยธรรมและ
ศีลธรรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาชีวิตและทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนประกอบด้วย
- 7.1 ให้ความรู้สร้างทักษะและความถนัดรวมถึงค่านิยมของศตวรรษที่ 21
- 7.2 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนในด้านการเรียนเพื่อให้รู้จักความรู้ ทักษะ
ความถนัด และค่านิยม
- 7.3 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนในด้านการเรียนเพื่อใช้ความรู้ ทักษะ
ความถนัด และค่านิยม
- 7.4 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนเพื่อเป็นผู้มีความรู้ทักษะ ความถนัด
และค่านิยม
- 7.5 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนให้อยู่อย่างมีความรู้ทักษะ ความถนัด
และค่านิยม (ความฉลาดทางอารมณ์)
- 7.6 ประเมินนักเรียนในด้านความรู้ทักษะค่านิยมความถนัดทางการศึกษา
- 4 ด้าน



8. การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนประกอบด้วย
 - 8.1 คำนวณความรู้/ทักษะเกี่ยวกับการทดสอบและประเมินผล
 - 8.2 พัฒนาความรู้ และรวบรวมเครื่องมือสำหรับการประเมิน
 - 8.3 ประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสม
 - 8.4 นำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้
9. การพัฒนาด้านวิชาชีพประกอบด้วย
 - 9.1 วิเคราะห์เพื่อให้ทราบความต้องการในการพัฒนา
 - 9.2 จัดเตรียมแผนการพัฒนาด้านวิชาชีพของแต่ละคน
 - 9.3 จัดกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพ
 - 9.4 พิจารณาถึงความสอดคล้องของกิจกรรมการพัฒนาดังกล่าวที่จัดขึ้นกับ

ความต้องการ

- 9.5 มีการนำไปใช้แบ่งปันและเผยแพร่องค์ความรู้และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพและการศึกษาดูงาน ฯลฯ
- 9.6 ทำหน้าที่พี่เลี้ยงแก่นักเรียน/ครูใหม่
- 9.7 ประเมินผลกระทบของกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพที่จัดขึ้น
10. การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้ปกครองนักเรียน ประกอบด้วย
 - 10.1 ส่งเสริมทักษะด้านการประชาสัมพันธ์
 - 10.2 พัฒนาความเป็นหุ้นส่วนกับผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง
 - 10.3 แบ่งปันความรับผิดชอบแก่ชุมชนในการจัดการศึกษาแก่นักเรียน
 - 10.4 เข้าร่วมกิจกรรมด้านสังคมกับชุมชน
11. การจัดสวัสดิการและภารกิจแก่นักเรียนประกอบด้วย
 - 11.1 แนะนำและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน
 - 11.2 พัฒนาการให้คำปรึกษาและทักษะอื่นในแบบบูรณาการ
 - 11.3 จัดและสนับสนุนกิจกรรมด้านสังคมและหลักสูตรเสริม
 - 11.4 ช่วยเหลือผู้เรียนในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน
 - 11.5 ดำเนินการบริหารจัดการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากกรอบสมรรถนะของครูตามแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับสมรรถนะครู สรุปได้ว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

5. องค์ประกอบของสมรรถนะ

McClelland (1993 : 57-83) ได้เสนอแนวคิดเรื่อง Competency ซึ่งเป็นการมองคนในภาพรวมทั้งสิ่งที่ปรากฏเห็นและสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใน และต่อมาได้มีการนำเอาเรื่องของสมรรถนะมาใช้ในงานบริหารบุคคลมากขึ้น โดยเฉพาะในปัจจุบันจะใช้มุมมองด้านสมรรถนะของบุคคลเป็นฐานในการจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์องค์ประกอบของ Competency มี 5 ส่วน ดังนี้

1. ทักษะ (Skills) สิ่งที่คุณสามารถทำได้ดีและฝึกปฏิบัติประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของหมอฟันในการอุดฟันโดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเสียวเส้นประสาทหรือเจ็บ



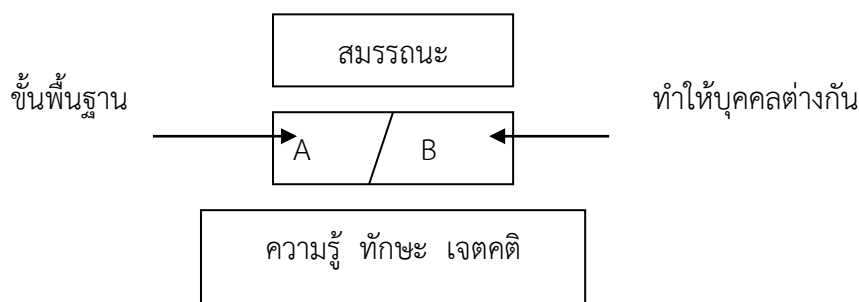
2. ความรู้ (Knowledge) ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น

3. มโนทัศน์ของตน (Self-Concept) ทักษะคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น Self-Confidence คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ ได้ เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (Trait) บุคลิกลักษณะประจำของบุคคลเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

ดังนั้น บางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะคุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของ McClelland กล่าวว่า (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2549 : 48) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจหรือความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังภาพประกอบ 3



ที่มา : สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549 : 48)

ภาพประกอบ 3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

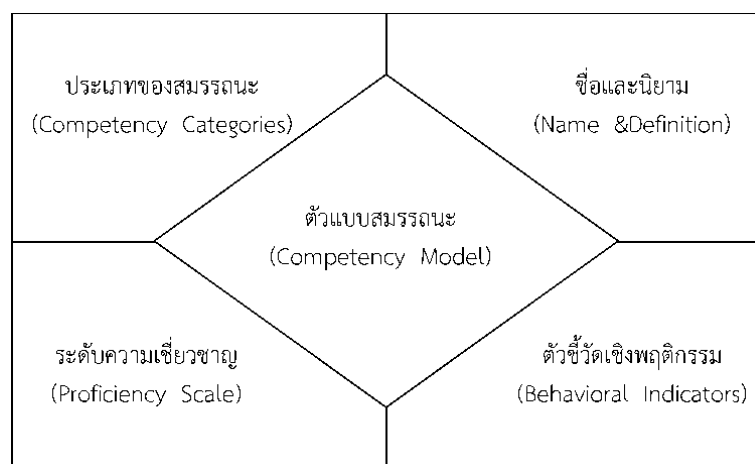
จากภาพประกอบ 3 ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะดังนั้นความรู้ใด ๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ถือว่าเป็นสมรรถนะ ในทำนองเดียวกันความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่งได้ถือว่าเป็นสมรรถนะ หรือในกรณีเจตคติ/แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนดหรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ



1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมี เพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

ชูชัย สมितिไกร (2552) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 ด้าน ดังภาพประกอบ 4



ที่มา : ชูชัย สมितिไกร (2552)

ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบของสมรรถนะ

1. ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) เป็นกรอบแนวคิดที่จะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและเหตุผลของการจัดทำระบบสมรรถนะของหน่วยงาน ซึ่งจะเริ่มจากการนำเอา วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นตัวตั้ง เพื่อนำไปเป็นหลักในการพิจารณา เพื่อให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมาย ดังกล่าว

2. ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะตามบทบาท

3. ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency Name and Definition) สมรรถนะแต่ละด้านจะต้องมีชื่อเรียกและคำนิยามหรือความหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน

4. ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale) คือ ระดับความสามารถหรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์กร จะจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงไร ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดระดับของ



พฤติกรรมไว้ 4-6 ระดับ ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) คือ สิ่งที่จะบ่งบอกว่า บุคลากรแต่ละคนมีระดับของเชี่ยวชาญหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550 : 26-28) ได้แบ่งองค์ประกอบของการพัฒนาออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

1. แรงขับเคลื่อนภายใน (Motive) หมายถึง พลังภายในซึ่งอยู่ในส่วนลึกของคน ที่มีส่วนช่วยให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท ซึ่งพลังภายในนี้อาจจะมีเหตุปัจจัยหรือเกิดแรงบันดาลใจแตกต่างกัน เช่น บางคนมีแรงจูงใจในการต่อสู้ชีวิตเพราะถูก บางคนมีแรงจูงใจในชีวิตเพราะต้องการการยอมรับจากคนอื่น ฯลฯ พลังภายในนั้นเป็นส่วนประกอบที่สำคัญมากของการพัฒนา เพราะเปรียบเสมือนขุมพลังงานที่จะบ่งชี้ว่าคนอยากทำงานหรือไม่ และคนแต่ละคนมีไม่เท่ากัน แต่เป็นส่วนที่สามารถสร้างได้

2. อุปนิสัย (Trait) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของคน ซึ่งลักษณะนิสัยใจคอนี้ มักจะเป็นสิ่งที่เกิดและอยู่กับคนมานาน เป็นสิ่งที่ค่อย ๆ สะสมมาเรื่อย ๆ จนกลายเป็นนิสัยประจำตัวของคน ๆ นั้นไปโดยอัตโนมัติ เช่น นิสัยไม่โห่ร้าย นิสัยใจอ่อน ฯลฯ องค์ประกอบในส่วนนั้น เป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการบริหารคน เพราะเป็นส่วนที่พัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงยากมาก ดังนั้น ต้องอาศัยการควบคุมหรือป้องกันไม่ให้คนได้มีโอกาสสำเภานิสัยที่ไม่ดีออกมาใช้เท่านั้น

3. การรับรู้ตนเอง (Self-Image) หมายถึง ความเชื่อและทัศนคติที่มีต่อตัวเอง องค์ประกอบข้อนี้เป็นตัวกำหนดลักษณะพฤติกรรมของคนว่าควรแสดงออกอย่างไร เช่น บางคนชอบคิดว่าตัวเองไม่เก่ง ทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มักจะยกย่องคนอื่นและดูถูกตัวเอง ฯลฯ องค์ประกอบนี้ถึงแม้ว่าบางเรื่องจะอยู่กับคนมานาน แต่ก็พอที่จะปรับเปลี่ยนได้

4. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่คนมีอยู่และสามารถนำมา เชื่อมโยงกันออกมาเป็นองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้ เช่น ความรู้ในงาน ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ฯลฯ ความรู้ถือเป็นองค์ประกอบที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนั้น องค์ประกอบในส่วนนี้ จึงไม่จริงจังยั่งยืนเพราะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

5. ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถในการลงมือปฏิบัติหรือแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ฯลฯ ทักษะถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงาน เพราะบางงานต้องการทักษะเฉพาะด้าน และทักษะ มักจะต้องอาศัยเวลาในการเรียนรู้และฝึกฝนมากกว่าองค์ประกอบเรื่องความรู้

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2547 : 79-80) เสนอว่า การพัฒนาหรือความสามารถ มืองค์ประกอบ 5 อย่าง ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นองค์ประกอบที่เป็นความรู้เฉพาะด้านของบุคคลเช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านวิชาชีพ

2. ทักษะ (Skills) คือ ความสามารถหรือสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี เช่น ทักษะในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการให้บริการที่ดี

3. ทัศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของคน (Self-Concept) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น การเป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้



4. บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น การเป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้

5. แรงขับภายใน (Motive) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสัมฤทธิ์มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนปรับปรุงวิธีการทำงานของตนตลอดเวลา

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะมี 5 อย่าง ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่คนมีอยู่และสามารถนำมาเชื่อมโยงกันออกมาเป็นองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้ ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติประจำจนเกิดความชำนาญ ทศนคติ (Self-Concept) หมายถึง ค่านิยมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน อุปนิสัย (Trait) หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำของบุคคลเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น และแรงจูงใจ (Motive) หมายถึง แรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา

6. การพัฒนาสมรรถนะ

นักวิชาการได้กล่าวถึงการพัฒนาสมรรถนะไว้ ดังนี้

Davies และ Ellison (1997) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ดังนี้

1. การประเมินสมรรถนะ ควรมีการประเมินและกำหนดสมรรถนะระดับองค์การ ระดับทีมและระดับบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะอาจเป็นแบบบันทึกการพัฒนาหรืออาจใช้รูปแบบตนเอง การพัฒนาซึ่งเหมาะที่จะใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของทีมงานเริ่มตั้งแต่ การวางแผน การฝึกอบรมและพัฒนา การสร้างหลักสูตร การปฐมนิเทศ การบริหาร การปฏิบัติงาน การบริหารสมรรถนะและการสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้

2. การวางแผนพัฒนาสมรรถนะ สมรรถนะขององค์กรขึ้นอยู่กับสมรรถนะระดับบุคคลที่จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์งานที่ทำโดยแปลงวิสัยทัศน์มาสู่แผนปฏิบัติย่อย แล้วกำหนดเป็นกลุ่มงานหรือสาขาย่อย ๆ กำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญ กำหนดเป็นความสามารถของแต่ละบุคคลที่พึงมี แยกเป็นทักษะย่อย ๆ แล้วจัดเป็นกลุ่มทักษะ โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งขั้นตอนในการพัฒนาสมรรถนะสามารถเริ่มจากการให้บุคลากรได้สำรวจตนเองและบันทึกรายการสมรรถนะที่เห็นว่าสำคัญที่สุด

3. การปฏิบัติตามแผนโดยทั่วไปใช้การฝึกอบรมและการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาที่กำหนดไว้

4. การประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาสมรรถนะเป็นระยะ ๆ

กรีติ ยศยิ่งยง (2549 : 23-28) เสนอขั้นตอนการสร้างและพัฒนาระบบสมรรถนะมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์การ
2. การวิเคราะห์และประเมินจุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและอุปสรรคขององค์การ
3. การวิเคราะห์และจัดทำสมรรถนะหลักขององค์การ
4. การกำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะขององค์การ
5. การนำผลการประเมินไปจัดทำแผนให้สอดคล้องกับสิ่งที่กำหนดไว้



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556 : 81) ได้สรุปแนวทางในการพัฒนาครู และผู้บริหารว่า รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เน้นการพัฒนา เพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่จริงในโรงเรียน โดยใช้แนวทางการมีส่วนร่วม การดำเนินงานใช้การจัดปัจจัย สนับสนุนหลายรูปแบบ ได้แก่ การอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ครูโดยตรงในเรื่องที่ครูต้องการ การให้ คำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญทั้งเป็นกลุ่มและรายกรณี การจัดกิจกรรมสร้างความตระหนักทางวิชาชีพ การเรียนรู้ด้วยตนเองของครู การจัดหาแหล่งเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้สำหรับครู การสร้างบรรยากาศ ความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนครู การรวมกลุ่มแก้ปัญหาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเป็นกันเอง การสร้างครูแกนนำให้เป็นครูที่เลี้ยงให้เป็นที่ปรึกษาและฝังตัวอยู่ในโรงเรียน มีหน้าที่คอยให้ ความช่วยเหลือและเรียนรู้ไปด้วยกันในระหว่างการปฏิบัติงาน การใช้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้าร่วม ให้ความรู้แก่ครูและผู้บริหารเป็นระยะ ๆ การวิจัยในชั้นเรียน การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคม เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมทุกอย่างเน้นดำเนินการภายในโรงเรียน และต้องไม่ส่งผลกระทบต่อ การเรียนของนักเรียน

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2548 : 34) ได้เสนอ แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ ตัวผู้เรียน การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาต้อง มุ่งเน้นลักษณะ School Based Development การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตาม ความเหมาะสมของแต่ละบุคคล การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและ บุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปแบบเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ การพัฒนา ต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนาต้องกระทำอย่าง ทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ

กล่าวโดยสรุป การเสริมสร้างสมรรถนะครู หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพในด้าน ทักษะด้านความรู้ ความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งการเสริมสร้าง ครูให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องเป็นไปตามความต้องการของครู และต้องไม่ส่งผลกระทบต่อ การเรียน ของนักเรียน

วิธีพัฒนาสมรรถนะครู

นักวิชาการได้จำแนกประเภทของการพัฒนาไว้ ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2550 : 11) จำแนกการพัฒนาออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การพัฒนาหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วย สนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์

2. การพัฒนาประจำสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วย ส่งเสริมให้คน ๆ นั้น สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. การพัฒนาส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคล นั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยอยู่กับ



แมลงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียก Personal Competency ว่า ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

อาจารย์ ภูวัญพันธ์ (2552 : 28-30) จำแนกการพัฒนาออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การพัฒนาหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลัก ซึ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด และหมายถึงลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี
2. การพัฒนาในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ และหมายถึงความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based)
3. การพัฒนาประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะงานต่าง ๆ (Job-Based) หน้าที่ที่แตกต่างกัน ความสามารถในงานย่อมแตกต่างกันสามารถเรียก Functional Competency เป็น Job Competency หรือ Technical Competency
4. การพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่เหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

พรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2554 : 19) สรุปองค์ประกอบของการพัฒนามีแนวทางจำแนกได้หลายแบบ แต่โดยทั่วไปจะประกอบด้วย 3 ตัว คือ การพัฒนาหลัก (Core Competency) ซึ่งหมายถึง การพัฒนาที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีเพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ การพัฒนาประจำสายงาน (Job Competency) คือ การพัฒนาที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐานและการพัฒนาส่วนบุคคล (Personal Competency) ซึ่งหมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นกว่าคนทั่วไป ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ/ทัศนคติ อย่างโดดเด่น ๆ จะยังไม่ใช่ Competency แต่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิด Competency

เทียน ทองแก้ว (2550) จำแนกการพัฒนาได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. การพัฒนาส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง การพัฒนาที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของจา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก
2. การพัฒนาเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง การพัฒนาของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น



3. การพัฒนาองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศเทศ) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. การพัฒนาหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีการพัฒนาหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีการพัฒนาหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผนและการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. การพัฒนาในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกันแต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีการพัฒนาทางการสืบสวนสอบสวน บางคนมีความสามารถทางปราบปราม เป็นต้น

Castillo (2005) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาไว้ว่า ในยุคโลกาภิวัตน์ การพัฒนามีความจำเป็นต่อภาวะการแข่งขันประจำวันตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับท้องถิ่นหรือระดับนานาชาติก็ตามการพัฒนานับเป็นความจำเป็นเฉพาะที่ต้องให้ความสนใจ และเป็นตัวอธิบายความสามารถในการแข่งขันการผลิต ผลกำไร บทบาท หรือกระบวนการทำงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมถึงการพัฒนาสามารถขยายออกมาได้อย่างมากมาย เพียงแต่เชื่อมโยงกับโครงสร้างแต่ละงานขององค์กรและพนักงาน กับบทบาทหน้าที่ของเขา และที่สำคัญองค์กรต้องสามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่งและผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน

สุทัศน์ น้าพูลสุขสันต์ (2546 : 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาสรุปได้ดังนี้ ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจมีการวิจัยพบว่า การพัฒนาคนคู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปี ก็ตามทัน เพราะซื้อหาได้ ดังนั้น การพัฒนาจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะการพัฒนา (Competency) จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้การพัฒนาตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูงจึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก



แต่ถ้ามีการวัดการพัฒนา (Competency) แล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้น ประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่การพัฒนาขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคน ปรับการพัฒนา (Competency) ของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาว ก็จะส่งผลให้เกิดเป็นการพัฒนา (Competency) เฉพาะขององค์กรนั้น ๆ

ฐิติพัฒน์ พิษุทธาดาวพงศ์ (2549 : 16-23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาสรุปได้ ดังนี้

1. การพัฒนาเป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
 2. การพัฒนาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กร อย่างมีระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและ ยุทธศาสตร์ขององค์กร
 3. การพัฒนาเป็นมาตรฐานการแสดงผลกิจกรรมที่ดีในการทำงานของบุคคล ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ
 4. การพัฒนาเป็นพื้นฐานสำคัญของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้นจากการศึกษาความสำคัญของการพัฒนาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาเป็นพื้นฐานสำคัญของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ นับเป็นความจำเป็นเฉพาะที่ทุกองค์กรต้องให้ความสนใจ ทั้งนี้เพราะการพัฒนามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- สรุปได้ว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในดานทักษะความรู้ความชำนาญในการจัดการ เรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น โดยใช้กระบวนการในการเสริมสร้างครูให้มีประสิทธิภาพตามความต้องการของครูและส่งผลต่อผู้เรียนให้ดีขึ้น

สมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติ แรงจูงใจ ความต้องการและคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล ตลอดจนบทบาททางสังคมอันเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุและส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำผลงานให้ออกมาได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ ส่งผลให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์ที่วางไว้ ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กล่าวถึงกรอบสมรรถนะของครูไว้ ดังนี้

1. กรอบมาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556 : 67-75) ได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ไว้ 3 ดาน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของ



วิชาชีพ) ในการศึกษาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกล่าวถึงเฉพาะ สาระความรู้ และสมรรถนะที่เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติตน ดังนี้

มาตรฐานการปฏิบัติตนผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติตน ตามขอบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ดังนี้

สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้

1. ความเป็นครูประกอบด้วย

1.1 สาระความรู้

1.1.1 สภาพงานครูลักษณะและมาตรฐานวิชาชีพครู

1.1.2 การปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครู

1.1.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครูและวิชาชีพครู

1.1.4 การจัดการความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู

1.1.5 การสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

1.2 สมรรถนะ

1.2.1 รอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและกลยุทธ์การสอนเพื่อให้ผู้เรียน คิดวิเคราะห์สังเคราะห์สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้

1.2.2 แสวงหาและเลือกใช้ขอมูลข่าวสารความรู้เพื่อให้ทันต่อ

การเปลี่ยนแปลง

1.2.3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ

ผู้เรียน

1.2.4 มีจิตวิญญาณความเป็นครู

2. ปรัชญาการศึกษาประกอบด้วย

2.1 สาระความรู้

2.1.1 ปรัชญาแนวคิดและทฤษฎีทางการศึกษาศาสนาเศรษฐกิจ

สังคมวัฒนธรรม

2.1.2 แนวคิดและกลวิธีการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างการพัฒนา

ที่ยั่งยืน

2.2 สมรรถนะ

2.2.1 ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

2.2.2 วิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. ภาษาและวัฒนธรรมประกอบด้วย

3.1 สาระความรู้

3.1.1 ภาษาและวัฒนธรรมไทยเพื่อการเป็นครู

3.1.2 ภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

3.2 สมรรถนะ

3.2.1 สามารถใช้ทักษะการฟังการพูดการอ่านการเขียนภาษาไทย และภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อความหมายอย่างถูกต้อง

3.2.2 ใช้ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ



4. จิตวิทยาสำหรับครูประกอบดวย
- 4.1 สารระควมรู้
- 4.1.1 จิตวิทยาพื้นฐานและจิตวิทยาพัฒนาการของมนุษย์
- 4.1.2 จิตวิทยาการเรียนรูและจิตวิทยาการศึกษา
- 4.1.3 จิตวิทยาการแนะแนวและการให้คำปรึกษา
- 4.2 สมรรถนะ
- 4.2.1 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนใหม่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 4.2.2 ใชจิตวิทยาเพื่อความเขาใจและสนับสนุนการเรียนรูของผู้เรียน
- ให้เต็มตามศัทยภาพ
5. หลักสูตรประกอบดวย
- 5.1 สารระควมรู้
- 5.1.1 หลักการแนวคิดในการจัดทำหลักสูตร
- 5.1.2 การนำหลักสูตรใช้
- 5.1.3 การพัฒนาหลักสูตร
- 5.2 สมรรถนะ
- 5.2.1 วิเคราะห์หลักสูตรและสามารถจัดทำหลักสูตรได้
- 5.2.2 ปฏิบัติการประเมินหลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้
- ในการพัฒนาหลักสูตร
6. การจัดการเรียนรูและการจัดการชั้นเรียนประกอบดวย
- 6.1 สารระควมรู้
- 6.1.1 หลักการแนวคิดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู
- การจัดการเรียนรู และสิ่งแวดลอมเพื่อการเรียนรู
- 6.1.2 ทฤษฎีและรูปแบบการจัดการเรียนรูเพื่อให้ผู้เรียนรู้จัก
- คิดวิเคราะห์คิดสรางสรรคและแก้ปัญหาได้
- 6.1.3 การบูรณาการการเรียนรูแบบเรียนรวม
- 6.1.4 การจัดชั้นเรียน
- 6.1.5 การพัฒนาศูนยการเรียนในสถานศึกษา
- 6.2 สมรรถนะ
- 6.2.1 สามารถจัดทำแผนการเรียนรูและนำไปสู่การปฏิบัติ
- ให้เกิดผลจริง
- 6.2.2 สามารถสรางบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิด
- การเรียนรู
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรูประกอบดวย
- 7.1 สารระควมรู้
- 7.1.1 หลักการแนวคิดแนวปฏิบัติในการวิจัย
- 7.1.2 การใชและผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู
- 7.2 สมรรถนะ



11.2.1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละ
ให้สังคม

11.2.2 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2. กรอบสมรรถนะประจำสายงานของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 2-15) ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนเพื่อใช้เป็นกรอบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูตามขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนทั้งหมด 6 สมรรถนะได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) สมรรถนะด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู และ 6) สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอโดย มีรายละเอียด ดังนี้

1. ดานการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนอย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดประกอบด้วย

1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

1.1.1 สร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น

1.1.2 ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

1.2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

1.2.1 กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1.2.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัยและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

1.2.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้

1.2.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

1.2.5 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

1.2.6 ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุง/พัฒนา

1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

1.3.1 จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ



- 1.3.2 ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนา
เต็มตามศักยภาพ
- 1.3.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์
และสมรรถนะของผู้เรียน
- 1.3.4 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่าง
มีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
- 1.3.5 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้
- 1.3.6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง
และชุมชน
- 1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้
- 1.4.1 ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย
เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้
- 1.4.2 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 1.4.3 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการ
เรียนรู้
- 1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้
- 1.5.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับ
เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน
- 1.5.2 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม
- 1.5.3 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง
- 1.5.4 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
2. ดานการพัฒนาผู้เรียน หมายถึงความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม
การพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตยการจ้ดระบบดูแลช่วยเหลือ
ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพประกอบด้วย
- 2.1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
- 2.1.1 สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้
ในชั้นเรียน
- 2.1.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม
ในการวางแผนกิจกรรม
- 2.1.3 จัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
- 2.2 การพัฒนาทักษะชีวิตและสุขภาพกายและสุขภาพจิตผู้เรียน
จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนดานการดูแลตนเองมีทักษะในการเรียนรู้อย่าง
การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
- 2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับ
ผู้เรียน



- 2.3.1 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย
ไทแก่ผู้เรียน
- 2.3.2 จัดทำโครงการหรือกิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยความ
ภูมิใจ ในความเป็นไทย
- 2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 2.4.1 ให้อุ้เรียน คณะครูผู้สอนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแล
ช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล
- 2.4.2 นำข้อมูลนักเรียนไปช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และ
ปรับพฤติกรรมรายบุคคล
- 2.4.3 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน
ไทแก่ นักเรียนอย่างทั่วถึง
- 2.4.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่ด้งาม
- 2.4.5 ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ
3. ดานการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการกำกับดูแล
ชั้นเรียน สร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้จัดกระทำข้อมูลสารสนเทศประจำชั้นและประจำวิชา
ประกอบด้วย
- 3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน
- 3.1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อ
การเรียนรู้
- 3.1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ระหวางครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับ
ผู้เรียน
- 3.1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และ
ปลอดภัยอยู่เสมอ
- 3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา
- 3.2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนรายบุคคลและเอกสาร
ประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน
- 3.2.2 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ
- 3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา
- 3.3.1 ให้อุ้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกาขอตกลงในชั้นเรียน
- 3.3.2 แก้ปัญหาและพัฒนานักเรียนดานระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัย
เชิงบวกในชั้นเรียน
- 3.3.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้
ในการปรับปรุงและพัฒนา
4. ดานการวิเคราะห์การสังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง
ความสามารถในการคิดแยกแยะทำความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ แลวสรุปเป็นกฎเกณฑ์หลักการ
สามารถรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานประกอบด้วย



4.1 การวิเคราะห์

4.1.1 สำรองปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
เพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

4.1.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาระบบภาพปัจจุบัน

4.1.3 มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยอุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของ
การวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

4.2 การสังเคราะห์

4.2.1 รวบรวมจำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของนักเรียนแนวคิด
ทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

4.2.2 มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อ
การแก้ไขปัญหในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

4.3.1 จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ
ตามแผนการดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้

4.3.2 ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย
อย่างเป็นระบบ

4.3.3 มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ
ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

5. ดานภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึง
ความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอก
ห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้
เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพประกอบด้วย

5.1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู

5.1.1 พิจารณาบททวนประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อ
ผู้เรียนและผู้อื่นและมีความรับผิดชอบตนเองและส่วนรวม

5.1.2 เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานและ
ให้เกียรติแก่ผู้อื่นนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

5.1.3 กระตุนใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มี
ความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์

5.2.1 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนามีบทบาทและมีส่วนรวมในการ
สนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ

5.2.2 มีทักษะการฟังการพูดและการตั้งคำถามเปิดใจกว้างยืดหยุ่น
ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

5.2.3 สืบเสาะขอมูลความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทายใน
การสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น



5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

5.3.1 ให้ความสำคัญต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็ในปัจจุบัน โดยมี การวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น

5.3.2 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา นวัตกรรม

5.3.3 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้าง เพื่อพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาและวิชาชีพ

5.3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลง ไปจากเดิมได้

5.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง

5.4.1 พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้

5.4.2 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรอง ของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนรวมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ

5.4.3 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมิน การปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา

5.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

5.5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถ ของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

5.5.2 ใ้ข้อมูลและขอความเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและ ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

5.5.3 ยอมรับขอมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ ของผู้เรียน จากผู้ปกครอง

5.5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

5.5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้านรวมถึง ผลการวิจัยหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

6. ดานการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กร อื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย

6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.1.1 กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับ ชุมชน

6.1.2 ประสานให้ชุมชนเขามามีส่วนรวมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

6.1.3 ให้ความสำคัญในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน



6.1.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ
ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้สร้างเครือข่าย
ความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริม
การจัดการเรียนรู้

จากกรอบสมรรถนะครูทั้ง 2 กรอบสมรรถนะ ประกอบด้วย 1) กรอบมาตรฐานวิชาชีพ
และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556 : 67-75) และ
2) กรอบสมรรถนะประจำสายงานของครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 :
2-15) ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำเป็นกรอบสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับสถานศึกษา
สังกัดองค์การส่วนปกครองท้องถิ่นต่อไป

การบริหารจัดการชั้นเรียน

1. ความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียน

การจัดการชั้นเรียนนั้น การที่ครูผู้สอนจะจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
นั้นต้องตระหนักถึงเริ่มตั้งแต่ตัวครูต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเมตตาและ
เป็นมิตรกับผู้เรียน รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล รู้ภูมิหลัง ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน
ซึ่งครูผู้สอนควรมีเครื่องมือและทักษะในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งอาจเป็นแบบสังเกต แบบสัมภาษณ์
การทำสังคมมิติและการศึกษารายกรณี เป็นต้น นอกจากนั้นการควบคุมชั้นเรียนเป็นเรื่องที่ครูควรให้
ความสนใจ หากพบนักเรียนที่ปัญหาครูจะดำเนินการอย่างไร ครูต้องรู้ว่านักเรียนที่สอนอยู่ในวัยใด
วัยของเขาสนใจใฝ่รู้อะไร หากครูออกแบบการจัดการเรียนได้สอดคล้องกับแต่ละเรียนเหมือนที่เราชอบ
เรียนวิชาอะไรในช่วงเด็ก เพราะเราชอบครูใช้หรือไม่ช่วงวัยของผู้เรียน และสอดคล้องกับความถนัด
ของผู้เรียน จะส่งผลให้ผู้เรียนมีความสนใจและตั้งใจ นอกจากนี้ได้มีนักศึกษาหลายท่านได้กำหนด
ความหมายของการจัดการชั้นเรียนไปในแนวเดียวกัน ดังนี้

Colville-Hall (2004 : Web Site) ได้ให้ความหมายของการจัดการชั้นเรียนไว้ว่า
เป็นพฤติกรรมการสอนที่ครูสร้างและคงสภาพเงื่อนไขของการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้การเรียนการสอน
มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลขึ้นในชั้นเรียน ซึ่งถือเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน
ที่มีคุณภาพนั้นต้องเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและคงสภาพเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ
โดยสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ การให้ผลย้อนกลับและการจัดการเกี่ยวกับการทำงานของนักเรียน
ความพยายามของครูที่มีประสิทธิภาพนั้นหมายรวมถึง การที่ครูเป็นผู้ดำเนินการเชิงรุก (Proactive)
มีความรับผิดชอบ (Responsive) และเป็นผู้สนับสนุน (Supportive)

Gilpatrick (2010) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการชั้นเรียนคือ ความรับผิดชอบ
ของครูแต่ละคนภายในชั้นเรียน ทั้งด้านสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ และการมีปฏิสัมพันธ์ทั้งครู
และนักเรียน กฎระเบียบ นโยบาย และผลผลิต วัสดุอุปกรณ์ ความรื่นรมย์ทางอารมณ์
และทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีความสำคัญในชั้นเรียน



Everton และ Weinstein (2006 : 15) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นการกระทำของครูที่สร้างสรรคสภาพแวดล้อม เพื่อส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และदानอารมณ์-สังคม โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการชั้นเรียน 2 ประการ คือ การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อดึงดูดให้นักเรียนสนใจในการเรียนการสอน และอีกประการคือ เพื่อส่งเสริมด้านสังคม คุณธรรม จริยธรรม ของนักเรียนในชั้นเรียน

Wolfgang และ Glickman (1986 : 3) ได้กล่าวถึงการจัดการในชั้นเรียนว่า คือ การเตรียมการและการปฏิบัติอันสำคัญที่มีต่อสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนและเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

Carla (2008) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์การจัดการชั้นเรียนว่า หมายถึง วิธีการที่ครูใช้เพื่อทำให้นักเรียนเขารวมกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างกระตือรือร้น การลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของนักเรียนโดยส่วนรวม

Wong และ Wong (1998 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการชั้นเรียนจะประกอบด้วย ทุกสิ่งทุกอย่างที่ครูใช้จัดการกับนักเรียน เช่น การจัดพื้นที่ว่างในชั้นเรียน การจัดการเรื่องเวลา และวัสดุอุปกรณ์ในการชั้นเรียน

Moore (2001 : 1-34) ให้คำจำกัดความว่า การจัดการชั้นเรียนเป็นกระบวนการของการจัดระบบระเบียบและนำกิจการของห้องเรียนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียนมักจะถูกเรียกว่าเกี่ยวข้องกับการรักษาระเบียบ วินัย และควบคุมชั้น อย่างไรก็ตามการเข้าใจเช่นนี้เป็นเรื่องยากเกินไป ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการชั้นเรียนมีหลายสิ่งที่มากไปกว่านั้นนั่นคือ การสร้างและดูแลเอาใจใส่บรรยากาศแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อให้การจัดการเรียนรูบรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษา

Kauchak และ Eggen (1998 : 45-46) ให้คำจำกัดความว่า การจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย ความคิด การวางแผน และการปฏิบัติทั้งหลายทั้งปวงของครูที่สร้างสรรคสภาพแวดล้อมอย่างเปนระบบระเบียบและส่งเสริมการเรียนรู้ โดยเป้าหมายของการบริหารจัดการ (Management Goal) มี 2 ประการสำคัญ คือ

1. รังสรรคสิ่งแวดลอมต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้การเรียนรูมีความเปนไปได้มากที่สุด และครูจะสามารถสะท้อนการปฏิบัติงานของตนเองด้วยการถามตนเองสม่าเสมอวาระบบการจัดการเอื้ออำนวยให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างไรเพียงใด

2. พัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพในการจัดการและนำตนเองให้สามารถเรียนรูได้ด้วยตนเอง ดังนั้น การจัดการชั้นเรียนจึงเปนเครื่องมือในการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความเขาใจด้วยตนเอง ประเมินตนเอง และควบคุมดูแลตนเองได้อย่างเหมาะสมตามวัย

โบรफी (Brophy. 1999 : 5) กล่าวถึงการจัดการชั้นเรียนไว้ว่าหมายถึง การที่ครูสร้างและคงสภาพสิ่งแวดลอมในการเรียนรูที่นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร้งทั้งในดานสิ่งแวดลอม การสร้างกฎระเบียบ และการดำเนินการที่ทำให้บทเรียนมีความน่าสนใจอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการในชั้นเรียน

เบอร์เดน (Burden. 1993 : 3) ให้คำจำกัดความของการจัดการชั้นเรียนไว้ว่า เป็นยุทธศาสตร์และการปฏิบัติที่ครูใช้เพื่อคงสภาพความเปนระเบียบเรียบร้อย



อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2545 : 10) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการชั้นเรียน หมายถึง การปฏิบัติและกลยุทธ์ที่ใช้เพื่อจัดระเบียบ (Order) ในห้องเรียน หากต้องการจัดการห้องเรียนจำเป็นต้องประยุกต์หลักการหลายข้อ ได้แก่

1. การเตรียมจัดการสอน เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับปีการศึกษา จัดระเบียบห้องเรียนเลือกและสอนกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติ
2. การวางแผนการจัดการ เป็นการวางแผนการเรียนการสอนโดยมีหลักการ จัดการอยู่ในใจตลอดเวลา วางแผนเพิ่มแรงจูงใจ วางแผนจัดการกับนักเรียนที่แตกต่างกัน และวางแผนร่วมมือกับผู้ปกครอง
3. การดำเนินการในชั้นเรียน เป็นการสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบ กระตุ้นและเสริมแรงพฤติกรรมที่เหมาะสม และดำเนินการเรียนการสอนตามแผน

สุรางค์ โค้วตระกูล (2556 : 470) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการชั้นเรียน หมายถึง การสร้างและการรักษาสิ่งแวดล้อมของห้องเรียน เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนหรือ หมายถึงกิจกรรมทุกอย่างที่ครูทำ เพื่อจะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สำหรับบทเรียนหนึ่ง ๆ นอกจากนี้การจัดการห้องเรียนยังรวมถึง การที่ครูสามารถที่จะใช้เวลาที่กำหนดไว้ในตารางสอนได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย และการจัดที่นั่งของ นักเรียนและอุปกรณ์ที่ครูจะใช้ในการสอนให้อยู่ในสภาพที่จะช่วยครูได้ในเวลาสอน

วีณา นนทพันธ์วาทย (2551) ได้อธิบายว่า การจัดการชั้นเรียนประกอบด้วย ความคิดทั้งหมดทั้งหลายของครู การวางแผนการปฏิบัติงานของครูในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเป็นลำดับขั้นตอน มีงานวิจัยจำนวนมากที่ชี้ให้เห็นว่า การจัดการชั้นเรียน ที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วย การสัมพันธ์ระหว่างการจัดการชั้นเรียนกับกิจกรรมการเรียน การสอน และความสัมพันธ์ของทั้งสององค์ประกอบเป็นความสัมพันธ์แบบ Synergistic คือ การรวมพลังให้เกิดผลลัพธ์ที่มากขึ้น นั่นคือ ความสำเร็จของการจัดการชั้นเรียนจะมีอิทธิพลต่อการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนของครู

สันติ บุญภิรมย์ (2557 : 114) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินการในชั้นเรียนประกอบด้วย 1) การเตรียมการ 2) การวางแผนจัดการ 3) การดำเนินการในชั้นเรียน สำหรับในแต่ละชั้นมีรายละเอียดประกอบ ดังนี้

1. การเตรียมการ หมายถึง การจัดเตรียมการเรียนไว้ให้พร้อมที่จะมีการเรียน การสอนในปีการศึกษานั้น ๆ ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านศักยภาพ
2. การวางแผนการเรียนการสอน หมายถึง การวางแผนการเรียนการสอน ในชั้นเรียนและการวางแผนการเลือกใช้กิจกรรมต่าง ๆ มาใช้ประกอบการเรียนการสอนที่คาดว่าจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของรายวิชานั้น ๆ
3. การดำเนินการในชั้นเรียน หมายถึง การดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปตาม กระบวนการที่ได้กำหนดไว้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ความสามารถตามสมรรถนะของรายวิชา พร้อมทั้งมีปฏิริยาร่วมระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินการ เรียนการสอนในแต่ละครั้ง และก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายในระดับที่ยอมรับได้ เพื่อมุ่งสู่ ความเป็นเลิศในชั้นเรียน



ฉันท ชาติทอง (2552 : 5) ไตรสุรปูวา การจัดการห้องเรียน (Classroom Management) หมายถึง การตัดสินใจของผู้สอนในการดำเนินงานใด ๆ ก็ตามที่เป็นภาระอำนวยความสะดวกและการควบคุมพฤติกรรม เพื่อให้ผู้เรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของครูผู้สอนในขณะนั้นได้เรียนรู้อย่างมีความสุขและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อุทุมพร พรายอินทร (2542) ไตรสุรปูวา การจัดการชั้นเรียนหมายถึง ภาระหน้าที่ที่ครูต้องปฏิบัติ เช่น การจัดวางวัสดุอุปกรณ์ การวางแผนการใช้เวลาหรือการจัดตารางเวลาอย่างเหมาะสม ซึ่งจะเป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นสมมติฐานของครูเกี่ยวกับวิธีเรียนของนักเรียนและบทบาทของครู นอกจากนี้การจัดการห้องเรียนยังหมายถึง การจัดการกับพฤติกรรมของนักเรียนให้ได้ใช้พลังงานไปในการเรียนรูแทนการไปทำกิจกรรมที่ไม่มีประโยชน์ ซึ่งเป้าหมายของการจัดการห้องเรียนจะไม่ใช่แค่การปรับพฤติกรรมเฉพาะอย่างเท่านั้น แต่เป็นการจัดเตรียมและดำรงสภาพห้องเรียนโดยนักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนรูต่าง ๆ

วีชรีวรรณ ไชยแสนทา (2550) ไตรให้ความหมายการจัดการชั้นเรียนว่าหมายถึงวิธีการในการจัดการพฤติกรรมของเด็กและรวมถึงภาระหน้าที่ที่สามารถทำได้ในการดูแลชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศในการเรียนที่ช่วยใ้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพสูง สนับสนุนส่งเสริมใ้เด็กเกิดความพร้อมที่จะรวมกิจกรรมการเรียนการสอน

ศศิธร ชันติธรางกูร (2551 : 25-28) ไตรให้ความหมายของการจัดการชั้นเรียนว่ามีความหมายกว้างนับตั้งแต่การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในห้องเรียน การจัดการกับพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน การสร้างวินัยในชั้นเรียน ตลอดจนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และการพัฒนาทักษะการสอนของครู ใ้สามารถระดมพร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการเรียน เพื่อให้ นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมบัติ ตาปัญญา (2549) ไตรให้ความหมายของการจัดการชั้นเรียนไว้ว่า การสร้างสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรูและการจัดการพฤติกรรมและกิจกรรมการเรียนรูของนักเรียนใ้ดี

สรุปได้ว่า การจัดการชั้นเรียน หมายถึง การสร้างและการรักษาสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนรวมทั้งวิธีการสร้างระเบียบวินัยในห้องเรียนเพื่อรักษา สภาพบรรยากาศในห้องเรียน ช่วยใ้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น นักเรียนเกิดความ ร่วมมือในกิจกรรมการเรียนรู

2. แนวคิด ทฤษฎี การบริหารจัดการชั้นเรียน

สมบัติ ตาปัญญา (2549) กล่าวว่า การจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสอนสำหรับครูและเอื้อต่อการเรียน และการมีพฤติกรรมที่ดี สำหรับนักเรียนทุกคน การจัดการห้องเรียนที่ไม่มีประสิทธิภาพมักจะทำให้เกิดความวุ่นวายสับสน นักเรียนไม่ทราบว่คาดหวังอะไรจากเขาไม่เข้าใจว่าจะวางตัวอย่างไรหรือตอบสนองครูอย่างไร ไม่รู้ขอบเขตและไม่รู้ว่าหากประพฤติไม่ดีแล้วจะมีผลอะไรติดตามมา การจัดการห้องเรียนที่มี ประสิทธิภาพเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดและยากที่สุดที่ครูจะต้องพัฒนาขึ้นมาใ้ได้ แม้กระทั่งครูที่มี ประสบการณ์หลายป บางครั้งก็จะมีพบกับนักเรียนบางคนหรือห้องที่ทาทายวิธีการที่เคยใช้ใ้ผลมา หลายปแล้ว และทำให้ต้องหาวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการกับสถานการณ์ในห้องเรียน และเพราะห้องเรียนเป็นสถานที่ซึ่งนักเรียนมารวมตัวกันเป็นกลุ่ม เพื่อเรียนรูการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็



นระเปียบ จึงเป็นทักษะที่สำคัญในการอยู่รอดของครูที่จะต้องทำให้สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนอยู่ในระดับที่ดีที่สุด ดังนั้น ครูและผู้เกี่ยวข้องของควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการในการจัดการชั้นเรียน ซึ่งมีนักการศึกษาได้นำเสนอไว้ ดังนี้

Levin และ Nolan (2004 : 19) ได้กล่าวถึงหลักการจัดการชั้นเรียนไว้ ดังนี้

1. ครูควรหากกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องเรียนด้วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น
2. เมื่อครูพบเห็นนักเรียนที่มีปัญหาพฤติกรรมวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดของครู คือ ต้องเขาไปพูดคุยกับนักเรียนเป็นการส่วนตัว
3. การให้ขอมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของนักเรียนจะทำให้ให้นักเรียนแสดงพฤติกรรมได้เหมาะสมมากขึ้น
4. พฤติกรรมของครูทั้งที่เป็นภาษากายหรือภาษาทาทาทางและคำพูดจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อนักเรียน
5. ครู คือ ผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน
6. ครูต้องมีความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือนักเรียนอยู่เสมอและควรมีการวางแผนในการจัดการห้องเรียนอย่างเป็นระบบ
7. การจัดการห้องเรียนด้วยการวางแผนที่ดีจะทำให้เกิดความคลาคลึงในพฤติกรรมที่เหมาะสมของนักเรียน
8. ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนเป็นสิ่งที่ไม่ปลอดภัยทั้งต่อร่างกายและจิตใจของนักเรียนและผู้อื่น
9. ครูที่สามารถดำเนินการกับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพจะมีความสนุกในการสอนและมีความมั่นใจที่จะทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จ
10. ครูต้องเฝ้าการจัดการห้องเรียนกับนักเรียนที่แสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสมเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

Cole และ Chan (1994 : 318-330) ได้เสนอแนวคิดหลักการจัดชั้นเรียนไว้โดยจัดหลักการไว้ เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. เจตคติของครูที่มีต่อการจัดชั้นเรียน ซึ่งมีหลักการสำคัญ ประกอบด้วย
 - 1.1 สร้างเจตคติให้นักเรียนรู้สึกว่าคุณครูเป็นเพื่อน
 - 1.2 ให้สิ่งที่ดีดีแก่นักเรียนถึงแม้บางครั้งเขามีปัญหาทางวินัย
 - 1.3 ให้นักเรียนได้พบแต่สิ่งที่ดีไม่ว่าสิ่งไรสาระ
2. การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในชั้นเรียน
 - 2.1 การประยุกต์การปฏิบัติการการจัดชั้นเรียนให้เน้นการป้องกันมากกว่าการควบคุม
 - 2.2 สร้างความปรารถนาดีในชั้นเรียนโดยเอาใจใส่กับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
 - 2.3 หลีกเลี่ยงการเอาใจใส่นักเรียนคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ
 - 2.4 จัดโปรแกรมต่าง ๆ ของชั้นเรียนที่ไม่ทำให้เกิดการแตกแยกหรือทำให้ชกซ้ำไม่ตรงเวลา



2.5 กระบวนการจัดการที่สร้างขึ้นอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลผู้คนที่ให้นักเรียนปฏิบัติเป็นกิจวัตรประจำวัน

3. การจัดการกิจวัตรประจำวันและกฎชั้นเรียนมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

- 3.1 จุดหมายของการบังคับให้นักเรียนปฏิบัติ จะต้องสามารถปฏิบัติได้จริงมีความสมเหตุสมผลและมีความมั่นคง
- 3.2 จัดการสร่างงาน กิจวัตรประจำวันก่อนเริ่มเรียนในแต่ละปการศึกษา
- 3.3 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดงานกิจวัตรประจำวันและกฎชั้นเรียน
- 3.4 อธิบายให้นักเรียนทราบถึงเหตุผลของความจำเป็นของกิจวัตรประจำวันและกฎของชั้นเรียนที่กำหนดขึ้น
- 3.5 กำหนดกฎที่เกินไปได้เพียง 2-3 ข้อ และมั่นใจได้ว่าทุกคนเข้าใจ
- 3.6 ใ้หาการเสริมแรงทางบวกแก่นักเรียนแต่ละคน
- 3.7 เสริมแรงกลุ่มชั้นเรียน เมื่อกลุ่มคล้อยตามปฏิบัติตามกิจวัตรประจำวันและกฎของโรงเรียนและชั้นเรียน

4. การจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม สิ่งสำคัญครูต้องมีเจตคติที่ดีต่อการจัดชั้นเรียนและหลีกเลี่ยงการทำโทษ ดังนั้นควรยึดหลักการจัดการที่สำคัญ ดังนี้

- 4.1 เมื่อคิดถึงเรื่องเกี่ยวกับวินัยของนักเรียนให้เน้นไปที่พฤติกรรมที่ไม่สามารถยอมรับได้
- 4.2 อธิบายลักษณะที่ไม่ดีของพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
- 4.3 การทำเป็นไม่สนใจของพฤติกรรมที่เรีกรองความสนใจที่ไม่สำคัญของนักเรียน
- 4.4 ไม่สามารถปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยการลงโทษ
- 4.5 ไม่ควรลดเกียรติ หัวเราะเยาะหรือเย้ยหยันนักเรียน
- 4.6 หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์นักเรียน
- 4.7 ไม่ใช่คำที่บงบอกถึงความเสื่อมหรือความล้มเหลวเมื่อมีปัญหาทางวินัยเกิดขึ้น
- 4.8 พยายามจัดการพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมที่รุนแรง โดยประชุมปรึกษาหารือหรือให้คำปรึกษาเป็นการส่วนตัว
- 4.9 ขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ如果不能จัดการได้ตามวิธีการปกติ
- 4.10 รวมมือกับผู้บริหาร ผู้ปกครอง และให้คำปรึกษา

Levin และ Nolan (2004 : 1) ยังได้กล่าวถึงหลักการจัดการห้องเรียนไว้อีกว่า

1. พฤติกรรมการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมภายในห้องเรียนของครู เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการจัดการห้องเรียน
2. ครูเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบในบทบาทการเป็นผู้นำในการสั่งสอนซึ่งเกี่ยวข้องกับเทคนิควิธีการในงานด้านพฤติกรรมของนักเรียนอย่างมาก
3. ครูจะต้องมีการพัฒนาความคิดอย่างชัดเจนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการสอนและระเบียบวินัย ปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้นักเรียนประพฤติในสิ่งที่พวกเขาต้องประพฤติ ความคาดหวังส่วนบุคคลสำหรับพฤติกรรมของนักเรียนและระบบการวางแผนในการจัดการกับ



พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมซึ่งมีอยู่ในห้องเรียน โดยงานด้านพฤติกรรมนักเรียนเปงานงานที่มีอัตราสวนที่สูงในห้องเรียน

4. ควรคำนึงถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมของนักเรียนก่อนจะมีการวางแผนเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการห้องเรียน

Jones และ Louise (1990 : 115) กล่าวถึงการจัดการในชั้นเรียนว่า ควรมีหลักการสำคัญ ดังนี้

1. การจัดการในชั้นเรียนควรมีพื้นฐานที่ความเข้าใจงานวิจัยในปัจจุบัน ทฤษฎีการจัดการในชั้นเรียน และจิตวิทยาพัฒนาการเด็ก
2. การจัดการในชั้นเรียนขึ้นอยู่กับ การสร้างความสัมพันธ์ทางบวระหว่างครูกับเด็กและเด็กกับเด็ก จะช่วยให้ครูสามารถพบวิธีการและช่วยให้เขาใจความต้องการของเด็ก
3. การจัดการในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับวิธีสอนของครูที่ช่วยให้เด็กเรียนรู้ได้ดีที่สุด ด้วยการตอบสนองเด็กเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม
4. การจัดการชั้นเรียนเกี่ยวข้องกับการใช้ของคร และวิธีการจัดการของกลุ่มที่ช่วยให้เด็กมีพฤติกรรมการทำงานสูงสุด
5. การจัดการในชั้นเรียนเกี่ยวข้องของกับความสามารถในการแนะแนวและการปรับพฤติกรรมอย่างเหมาะสม

Good และ Brophy (2000 : 15) กล่าวว่าในการจัดการชั้นเรียน ควรมีหลักการทั่วไป ดังนี้

1. เด็กพอใจที่จะทำตามข้อตกลง ซึ่งเขามีความเข้าใจและยอมรับ
2. การจัดการในชั้นเรียนควรจะเป็นวิธีการที่มองด้วยสายตายาวไกลที่เด็กใช้เวลาในการทำผลงานมากกว่าที่จะมองภาพโดยเน้นการควบคุมการประพฤติผิด
3. เป้าหมายของครู คือ การพัฒนาให้เด็กควบคุมตนเอง ไม่เพียงแต่ครูพยายามที่จะควบคุมเขา
4. ปัญหาวินัย คือ ปัญหาระยะสั้น เมื่อเด็กผูกพันกับกฎเกณฑ์ในการทำงานอย่างมีความหมาย ด้วยสื่อและอุปกรณ์ที่เขามีความถนัดและสนใจ

วีณา นนทพันธุ์ (2551 : 9-10) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนไว้ ดังนี้

1. การจัดการชั้นเรียนและการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การจัดการชั้นเรียนไม่ใช่จุดหมายปลายทางแต่เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของบทบาทความเป็นผู้นำของครู การจัดการชั้นเรียนไม่สามารถแยกจากหน้าที่การสอน เมื่อการวางแผนการสอนก็คือ การที่ครูกำลังวางแผนการบริหารจัดการชั้นเรียนให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
2. เป็นไปไม่ได้ที่จะแยกการจัดการชั้นเรียนกับการทำหน้าที่การจัดการเรียนการสอน รูปแบบการสอนหรือกลยุทธ์ที่ครูเลือกใช้แต่ละรูปแบบก็มีระบบการจัดการของตนเอง และมีภารกิจเฉพาะของรูปแบบหรือกลยุทธ์นั้น ๆ ที่จะอิทธิพลต่อพฤติกรรมทั้งของครูและนักเรียน เช่น ถ้าครูจะบรรยายก็จำเป็นต้องให้นักเรียนจะต้อมีความตั้งใจฟัง ถ้าจะให้นักเรียนทำงานกลุ่มวิธีการก็จะแตกต่างจากการทำงานโดยลำพังของแต่ละคนอย่างน้อยที่สุดก็คือการนั่ง ดังนั้นภารกิจการสอนจึงเกี่ยวข้องของทั้งปัญหาการจัดลำดับวิธีการสอนปัญหาของการจัดการในชั้นเรียน ปัญหาการจัดการนักเรียน



ให้ปฏิบัติตามกิจกรรม ครูที่วางแผนการจัดการชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม ทั้งกิจกรรมการเรียนการสอน และภารกิจ ก็คือ การที่ครูใช้การตัดสินใจอย่างฉลาดทั้งเวลา บรรยากาศทางกายภาพ และจิตวิทยา ซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้และลดปัญหาด้านวินัยของนักเรียน

3. การชั้นเรียนแปนความทาทายของการแปนครูมีออาชีพความสามารถของครูในการแสดงภาวะผู้นำ ด้วยการที่สามารถจะการจัดชั้นเรียนทั้งด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อการจัดการบรรยากาศในห้องเรียน การดูแลพฤติกรรมด้านวินัยให้เกิดการร่วมมือในการเรียนจนเกิดการเรียนรู้และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

ศศิธร ชันติธรางกูร (2551 : 25-28) ไดกลาวถึง การจัดการชั้นเรียนมีแนวคิดและความสำคัญหลายประการ คือ

1. การเรียนรูจะเกิดขึ้นไม่ไต่หรือเกิดไต่โดยนอยถามีสิ่งรบกวนในชั้นเรียนอยู่ตลอดเวลาด้วยปัญหาทางดานพฤติกรรมของนักเรียน
2. นักเรียนที่อยู่ในชั้นเรียนที่ไม่แปนระเบียบเรียบร้อย สิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนมีเสียงดังและสิ่งรบกวน หรือการจัดที่นั่งไม่เหมาะสมอาจแปนสาเหตุให้เกิดปัญหาทางวินัยนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าว หรือทำให้นักเรียนไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ส่งผลให้นักเรียนไม่สามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่
3. การกำหนดคุณลักษณะพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียนไวลวงหนางจะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดการชั้นเรียน เพราะจะทำให้นักเรียนมีแนวทางในการควบคุมพฤติกรรมของตนเองโดยไม่แสดงอาการหรือพฤติกรรมที่จะแปนการรบกวนการเรียนของผู้อื่น
4. ชั้นเรียนที่มีการจัดการกับพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างเหมาะสมจะทำไต่ครูสามารถดำเนินการสอนได้อย่างเต็มที่โดยไม่เสียเวลากับการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน
5. การจัดการชั้นเรียนให้นักเรียนมีวินัยในการเรียนรู้และการอยู่รวมกันด้วยความเอื้ออาทรโดยคำนึงถึงกฎระเบียบของชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากจะยังประโยชน์ต่อการเรียนรู้แล้วยังมีผลในระยะยาวคือแปนการปลูกฝังลักษณะนิสัยเพื่อการแปนพลเมืองดีในอนาคตอีกด้วย

ชนัท ธาตุทอง (2552 : 79-86) ไดกลาวว่า ในการจัดการชั้นเรียนคุณครูต้องดำเนินงานอยางแปนระบบและมีหลักการ ดังตอไปนี้

1. ครูคือความหวังสูงสุดทายที่ดีที่สุด ครูแปนผู้มีอำนาจเพียงผู้เดียวในห้องแมจะมากหรือนอยก็ตองใชอยางชาญฉลาด ด้วยการใชภาวะผู้นำกระตุ้นไต่เกิดการเปลี่ยนแปลงนักเรียนอยู่ในสภาวะที่ตองการแบบอยาง แปนแบบอยางที่แตกตางไปจากพวกเขาเห็นนอกห้องเรียน ดังนั้นการปฏิบัติของครูจึงมีความสำคัญยิ่งตอความสำเร็จของนักเรียน

2. การสอนขอตกลองพื้นฐาน ขอกำหนดและมารยาท
3. จัดห้องเรียนให้ปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ซึ่งจะมีองค์ประกอบอยู่ 3 มิติ คือ

3.1 มิติดานกายภาพ เนนการจัดห้องเรียนให้ปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนแบบสร้างเสริม

3.2 มิติดานการเรียนการสอน กลาวถึงวิธีการสอนที่เนนนักเรียนแปนศูนย์กลาง

3.3 มิติดานการจัดการ จะตรวจสอบงานประจำที่มีใ้การสอนและกระบวนกรพื้นฐานที่จะช่วยจัดการให้ห้องเรียนดำเนินไปได้อย่างราบรื่น



4. การจัดการห้องเรียนประสบความสำเร็จต้องมีการวางแผน เตรียมการและการไต่ตรองอย่างเป็นระบบ

5. มีการเตรียมห้องเรียน เกี่ยวกับการจัดสภาพห้องเรียน การสอนและหน้าที่ด้านการจัดการของครู โดยในการจัดสภาพแวดล้อมจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

5.1 ความสะอาด ความปลอดภัย

5.2 ความมีอิสระอย่างมีขอบเขตในการเล่น

5.3 ความสะดวกในการทำกิจกรรม

5.4 ความพร้อมของอาคารสถานที่ เช่น ห้องเรียน ห้องน้ำห้องสวมน

สนามเด็กเล่น เป็นต้น

5.5 ความเพียงพอเหมาะสมในเรื่องขนาด น้ำหนัก จำนวน สีของสื่อ

และเครื่องเล่น

5.6 บรรยากาศในการเรียนรู้อารมณ์ที่เล่นและมุมประสบการณ์ต่าง ๆ

6. ครูต้องฝึกไต่ตรองเพื่อพัฒนาการสอน คือ การคิดอย่างเป็นระบบถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียน การเข้าใจนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดห้องเรียน จัดพฤติกรรมในการเรียน การยกย่องนับถือกันในห้องเรียน

7. ครูต้องจัดการและบริหารงานวิชาการในห้องเรียน ซึ่งผลผลิตของนักเรียนด้านวิชาการนับว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นความคาดหวังของโรงเรียนทุกแห่งที่ต้องการให้ครูมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านวิชาการสูง ทั้งนี้ การจัดการห้องเรียนก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านวิชาการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นครูจึงควรให้ความสำคัญและสนใจในการจัดการห้องเรียนให้ส่งผลดีของด้านวิชาการ

ดังนั้นอาจสรุปแนวคิดทฤษฎี หลักการสำคัญของการจัดการชั้นเรียนได้ว่า การจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสอนของครูและการเรียนของนักเรียนจะต้องคำนึงถึงการดำเนินการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน เพื่อกระตุ้นส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ รวมถึงการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน การสร้างกฎระเบียบในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนให้สามารถดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการเรียนการสอนตลอดจนบรรลุผลตามเป้าหมายของการศึกษา

3. ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียน

จากการสำรวจเอกสารงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน (2531) ได้ค้นพบว่า บรรยากาศในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิด ความสนใจใน บทเรียนและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นที่ครูให้ความเอื้ออาทรต่อนักเรียนที่นักเรียนกับนักเรียนมีความสัมพันธ์อันดีมิตรต่อกันที่มีระเบียบมีความสะอาด เหล่านี้เป็นบรรยากาศที่นักเรียนต้องการ ทำให้นักเรียนมีความสุขที่ใดมาโรงเรียนและในการเรียนร่วมกับเพื่อน ๆ ถ้าครูผู้สอนสามารถสร้างความรู้สึกนี้ให้เกิดขึ้นต่อนักเรียนได้ก็มั่นใจว่าครูได้ทำหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชนของประเทศชาติให้เติบโตขึ้นอย่างสมบูรณ์ ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม โดยแท้จริง ดังนั้น การสร้างบรรยากาศในชั้น เรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งประมวลได้ ดังนี้

1. ช่วยส่งเสริมให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เช่น ห้องเรียนที่ไม่คับแคบจนเกินไปทำให้นักเรียนเกิด ความคล่องตัวในการทำกิจกรรม



2. ช่วยสร้างเสริมลักษณะนิสัยที่ดีงามและความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน เช่น ห้องเรียนที่สะอาด ที่จัดโต๊ะเก้าอี้ ไว้อย่างเป็นระเบียบ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน นักเรียนจะซึมซับสิ่งเหล่านี้ไว้โดยไม่รู้ตัว

3. ช่วยส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้แก่ผู้เรียน เช่น มีแสงสว่างที่เหมาะสม มีที่นั่งไม่ไกลกระดานดำมากเกินไป มีขนาดโต๊ะและเก้าอี้ที่เหมาะสมกับวัย รูปร่างของนักเรียนนักศึกษา ฯลฯ

4. ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความสนใจในบทเรียนมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดมุมวิชาการการจัดป้ายนิเทศ การตกแต่งห้องเรียนด้วยผลงานของนักเรียน

5. ช่วยส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เช่น การฝึกให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การฝึกให้มีอัธยาศัยไมตรีใน การอยู่รวมกัน ฯลฯ

6. ช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการมาโรงเรียน เพราะในชั้นเรียนมีครูที่เข้าใจนักเรียน ให้ความเมตตาเอื้ออารีต่อนักเรียน และนักเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ดังนั้น จึงอาจสรุปความสำคัญของการจัดการชั้นเรียนได้ว่า เป็นการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน เพื่อกระตุ้น ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้และสร้างเสริมผู้เรียนในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคมได้เป็นอย่างดี รวมถึงการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการเรียนการสอนตลอดจนบรรลุผลตามเป้าหมายของการศึกษา

4. องค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียน

มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียน ดังนี้ Brophy (1999 : 48) ได้เสนอไว้ว่า การจัดการชั้นเรียนใหม่มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายได้นั้นครูจะต้องมีกลยุทธ์ในการดำเนินงานในสิ่งต่อไปนี้

1. การจัดเก็บอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในชั้นเรียน
2. การกำหนดลักษณะการเคลื่อนไหวของนักเรียนในชั้นเรียน
3. การกำหนดกฎระเบียบในชั้นเรียนตั้งแต่วันแรกของการศึกษา
4. การเริ่มและสิ้นสุดการสอนด้วยความราบรื่น
5. การจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนในระหว่างชั่วโมงเรียน
6. การจัดการเกี่ยวกับการทำกิจกรรมของนักเรียนเริ่มจากการกระตุ้นให้นักเรียน

สนใจบทเรียนและจัดอุปสรรคหรือสิ่งที่จะรบกวนการเรียนรู้ให้น้อยที่สุด

7. การดำเนินงานให้การเรียนรู้เป็นไปในทางที่ครูได้กำหนดหรือวางแผนไว้

8. การดำเนินการเพื่อให้นักเรียนพัฒนาตามความต้องการของนักเรียนแต่ละคน

Kauchak และ Eggen (1998 : 486) กล่าวว่า การบริหารการจัดการชั้นเรียนเป็นพฤติกรรมของครูในการดำเนินกิจกรรมที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างเสริมการเรียนรู้ของเด็ก การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวประกอบด้วย

1. การจัดระเบียบห้องเรียน
2. การสร้างกฎเกณฑ์
3. แนวปฏิบัติในห้องเรียน



4. วิธีการตอบสนองของครูต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของเด็กวิธีดำเนินการสอนตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่ดีในห้องเรียน

Burden (2003 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วยวิธีการดำเนินการ 4 ประการต่อไปนี้ คือ

1. การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ (Create a Learning Environment) เป็นการกระทำของครูที่แสดงออกทางกายภาพของการสอน รวมทั้งกระบวนการและวิธีดำเนินการที่หลากหลายในการออกแบบการจัดชั้นเรียน การวางแผนและเตรียมบทเรียน และการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล

2. ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเชิงบวก (Positive Social Interaction) ซึ่งเป็นความสามารถของครูที่สำคัญในการควบคุมชั้นเรียนในขณะที่มีการจัดการเรียนการสอนโดยครูจะต้องกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ของบังคับและวิธีดำเนินการให้ชัดเจนและยั่งยืนตลอดไป

3. การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของกระตือรือร้นของนักเรียน (Students' Active Engagement in Learning) โดยครูจะต้องเป็นผู้ที่ช่วยทำให้การจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลดำเนินการไปได้พร้อม ๆ กัน นักเรียนที่มีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนก็จะสามารถเข้าใจบทเรียนได้เป็นอย่างดีและทำให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้นได้

4. การสร้างแรงจูงใจภายในตนเอง (Promotion of Intrinsic Motivation) ซึ่งเป็นความสามารถของครูที่จะต้องใช้เวลาและความพยายามกับนักเรียนแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน

Caffarella (1991 : 26) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ประสบผลสำเร็จจะประกอบด้วยกลยุทธ์ต่อไปนี้ คือ

1. การสร้างระเบียบกฎเกณฑ์กติกา แนวปฏิบัติในชั้นเรียน (Rules)
2. การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน (Discipline)
3. การสนับสนุนและเสริมแรงพฤติกรรมที่เหมาะสม
4. การปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Reacting to Misbehavior)
5. การจัดการกับภาระหน้าที่ในการเรียนการสอนและงานประจำในชั้นเรียน (Managing Instruction Task and Maintaining Routines)

Tauber (1999 : 18) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการชั้นเรียนได้แก่

1. การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน (Discipline) โดยเขากล่าวว่า การสร้างระเบียบวินัยเป็นเรื่องที่ทำไต่ยากและเป็นพื้นฐานของทุกสิ่งทุกอย่างในห้องเรียน ซึ่งนักการศึกษาที่เห็นด้วยที่ระเบียบวินัยจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูดำเนินการสอนต่อไปได้หรือไม่ได้

2. การจัดการพฤติกรรมนักเรียนโดยเขาได้ให้ความสำคัญกับครูที่จะต้องมีความสามารถในด้านการจัดการพฤติกรรมนักเรียนปัญหาในชั้นเรียนในด้านความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ยูวดี ยางสวย (2550) ได้สรุปไว้ว่าในการบริหารจัดการชั้นเรียนครูผู้สอนต้องมีแผนในการจัดการชั้นเรียนประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การจัดการชั้นเรียน เป็นการสนับสนุนการสอนของครูและการเรียนของนักเรียนจะมีสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนและการปฏิบัติการในชั้นเรียน สิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนเป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง สี อุณหภูมิ การจัดที่นั่งเรียน จัดสภาพภายในห้องเรียนไม่ว่าจะเป็น



ปายนิเทศ มุมความรู้ สอนการปฏิบัติในชั้นเรียน ได้แก่ การกำหนดกฎระเบียบวิธีการดำเนินการ การบันทึกเวลาเรียน การลา และการส่งการบ้าน

2. การสอน ครูผู้สอนต้องมีแผนการสอนที่มีการพัฒนาอยู่เสมอ
3. การประเมินผล เป็นการประเมินทั้งครูและนักเรียนจุดเน้นการประเมิน

ก็เพื่อการพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549 : 411-412) การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนการจัดทำขอมูลสารสนเทศชั้นเรียนและการกำกับดูแลชั้นเรียน กล่าวคือ

1. การจัดบรรยากาศ การจัดการเรียนการสอนเป็นการจัดชั้นเรียนที่มีความยืดหยุ่น มีปายนิเทศหรือมุมวิชาการ ส่งเสริมให้นักเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนและ ผู้เรียนกับผู้เรียน
2. การจัดทำขอมูลสารสนเทศชั้นเรียน เป็นการจำแนกขอมูลที่จำเป็นและเอกสารประจำชั้นเรียน จัดทำระบบขอมูลและเอกสารประจำชั้นเรียน
3. การกำกับดูแลชั้นเรียน เป็นการสร้างข้อตกลงในการอยู่รวมกันกำกับดูแลการปฏิบัติของผู้เรียนให้เป็นไปตามข้อตกลง และสามารถปรับพฤติกรรมผู้เรียนให้เรียนรวมกันได้เป็นอย่างดี

ศศิธร ชันติธรากร (2551 : 25-28) ได้เสนอไว้ว่า การจัดการชั้นเรียนเพื่อให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติ ครูมีอาชีพควรคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
2. บทบาทในการเป็นผู้นำของครู
3. เทคนิคและทักษะการสอนของครู
4. การสร้างกฎระเบียบรวมกันระหว่างครูกับนักเรียน
5. การสื่อสารกับนักเรียน

วิณา นนทพันธุ์วาทย์ (2551 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า การที่ครูจะบริหารจัดการชั้นเรียนให้ประสบความสำเร็จพิจารณาได้จาก การที่ครูสามารถจะดำเนินการเรียนการสอนได้อย่างราบรื่นโดยไม่มีนักเรียนแสดงพฤติกรรมรบกวนหรือมีแต่น้อยมาก ถ้าการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพจะลดปัญหาการแทรกแซงการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูเช่นเดียวกัน



ตาราง 7 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการชั้นเรียน

องค์ประกอบการบริหารจัดการชั้นเรียน	Kauchak and Eggen (1998)	Brophy (1999)	Tauber (1999)	Caffarella (1991)	Burden (2003)	ยุวดี ยางสวย (2550)	ศศิธร ชันติธรางกูล (2551)	วิไล นนทพันธ์ (2551)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549)	รวมความถี่
1. การจัดระเบียบห้องเรียน	✓									1
2. การสร้างกฎเกณฑ์	✓	✓		✓			✓			4
3. แนวปฏิบัติในห้องเรียน	✓									1
4. วิธีการตอบสนองของครูต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของเด็กตลอดจนการสร้างบรรยากาศ	✓						✓			2
5. การจัดเก็บอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในชั้นเรียน		✓								1
6. การกำหนดลักษณะการเคลื่อนไหวของนักเรียนในชั้นเรียน		✓								1
7. การเริ่มและสิ้นสุดการสอนด้วยความราบรื่น		✓								1
8. การจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนในระหว่างชั่วโมงเรียน		✓								1
9. การจัดการเกี่ยวกับการทำกิจกรรมของนักเรียนเริ่มจากการกระตุ้นให้นักเรียนสนใจบทเรียน		✓								1
10. การดำเนินงานให้การเรียนรู้เป็นไปในทางที่ครูได้กำหนดหรือวางแผนไว้		✓								1
11. การดำเนินการเพื่อให้นักเรียนพัฒนาตามความต้องการของนักเรียนแต่ละคน		✓						✓		2
12. การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน			✓	✓			✓			3



ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบการบริหารจัดการชั้นเรียน	Kauchak and Eggen (1998)	Brophy (1999)	Tauber (1999)	Caffarella (1991)	Burden (2003)	ยูวดี ยางสวย (2550)	ศศิธร ชันติธรางกูล (2551)	วิไล นนทพันธุ์ (2551)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549)	รวมความถี่
13. การจัดการพฤติกรรมนักเรียน			✓							1
14. การสนับสนุนและเสริมแรงที่เหมาะสม				✓						1
15. การปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์				✓						1
16. การจัดการกับภาระหน้าที่ในการเรียนการสอนและงานประจำในชั้นเรียน				✓		✓				2
17. การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน					✓				✓	2
18. การสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน					✓					1
19. การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน					✓	✓				2
20. การสร้างแรงจูงใจภายในตนเอง					✓					1
21. การประเมินผล						✓				1
22. บทบาทการเป็นผู้นำของครู							✓			1
23. เทคนิคและทักษะการสอนของครู							✓			1
24. การสื่อสารกับนักเรียน							✓			1
25. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ									✓	1
26. การกำกับดูแลชั้นเรียน									✓	1

จากตาราง 7 พบว่า องค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารตำราทฤษฎีโดยเลือกค่าคะแนนความถี่สูงสุดคือ การสร้างกฎเกณฑ์มีค่าความถี่เท่ากับ 4 รองลงมาคือ การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียนมีค่าความถี่ 3 แล้วผู้วิจัยได้เลือกและนำองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันกับองค์ประกอบอื่นแต่ใช้ชื่อต่างกัน มีจำนวน 26 องค์ประกอบย่อย แล้วนำมาทำการจัดหมวดหมู่องค์ประกอบใหม่ได้องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ดังนี้



1. การสร้างกฎเกณฑ์
2. สร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
3. การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน
4. การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน

ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดขององค์ประกอบแต่ละด้านไว้ ดังนี้

1. การสร้างกฎเกณฑ์

การสร้างระเบียบกฎเกณฑ์แนวปฏิบัติในชั้นเรียนจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (Caffarella. 1991) เช่นเดียวกับที่ Brophy (1999 : 48) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการชั้นเรียนใหม่ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้นั้นครูจะต้องดำเนินการกำหนดกฎระเบียบในชั้นเรียนตั้งแต่วันแรกของปีการศึกษา สำหรับแนวทางการปฏิบัติจริงในชั้นเรียนเกี่ยวกับการกำหนดกฎระเบียบที่เหมาะสม ครูอาจดำเนินการได้ดังนี้ (ศศิธร ชันติธรางกูร. 2551 : 25-28) หรือความคาดหวังที่นักเรียนต้องปฏิบัติในห้องเรียนซึ่งจะเป็นตัวควบคุมและเป็นแนวปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานให้การเรียนรู้เป็นไปในทางที่ครูได้วางแผนไว้และสมเหตุสมผลกฎระเบียบต้องสามารถสนองวัตถุประสงค์ได้

1. ในช่วงสัปดาห์แรกของการเปิดภาคเรียนในแต่ละปีการศึกษา ครูอาจเริ่มต้นด้วยการกำหนดความคาดหวังของครูที่มีต่อการแสดงพฤติกรรมของเด็กทั้งในด้านการเรียนและการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับเพื่อน
2. กำหนดกฎระเบียบของชั้นเรียนโดยระบุเพนขอ ๆ แนวทางในการกำหนดกฎระเบียบที่นักเรียนในแต่ละชั้นเรียนจะต้องปฏิบัติตามนั้นครูอาจทำได้ ดังนี้
 - 2.1 เขียนขอความที่สั้น กระชับ เขาใจง่ายและครอบคลุม การกำหนดกฎระเบียบหากเขียนด้วยถ้อยคำที่ยากและซับซ้อนเกินไปทำให้เด็กเขาใจสับสนหรือจดจำยากก็อาจทำให้เด็กไม่สนใจที่จะปฏิบัติตาม
 - 2.2 ควรเป็นกฎระเบียบที่ครูเห็นว่าเปนสิ่งจำเป็นจริง ๆ และเปนพื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียนของนักเรียน เช่น การเคารพในสิทธิของผู้อื่น ไม่ส่งเสียงดังรบกวนเพื่อน
 - 2.3 ควรเป็นกำหนดระเบียบที่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ เพราะกฎกติกาในชั้นเรียนส่วนใหญ่กำหนดขึ้นเพื่อมุ่งให้นักเรียนได้สามารถพัฒนาความสามารถทางการเรียนให้บรรลุจุดประสงค์ การจัดการชั้นเรียนจึงเปนการจัดสิ่งที่จะเปนอุปสรรคที่จะรบกวนการเรียนรู้ของเด็กให้เกิดขึ้นน้อยที่สุดโดยมีครูคอยดูแลช่วยเหลือ
 - 2.4 การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาปรับปรุงกฎระเบียบกติกาของห้องเรียน ครูอาจเปนผู้มีบทบาทในการกำหนดกฎระเบียบของห้องเรียน ในระยะแรกของการเรียนหรือระยะต้นปีการศึกษา แต่ในระยะต่อมาเมื่อนักเรียนและครูเริ่มคุ้นเคยวิธีเรียนและวิธีสอนของแต่ละฝ่ายแล้วนักเรียนอาจมีบทบาทมากขึ้นในการปรับปรุงกฎเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียนให้เหมาะสมกับสภาพของนักเรียน
 - 2.5 กฎระเบียบที่ดีควรจะระบุผลที่ตามมาของการไม่ปฏิบัติตามกฎ ซึ่งอาจเรียกว่าเปนบทลงโทษอาจเปนเงื่อนไขหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างนักเรียนเช่นการให้ทำงานเพิ่ม



สรุปการสร้างกฎเกณฑ์ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีหน้าที่ปฏิบัติการจัดระเบียบห้องเรียนโดยทั่ว ๆ ไป หรือคาดหวังที่นักเรียนต้องปฏิบัติในห้องเรียนซึ่งจะเป็นตัวควบคุมและเป็นแนวปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งจำเป็นต่อการดำเนินงานให้การเรียนรู้เป็นไปในทางที่ครูได้วางไว้ และสมเหตุสมผลแลกฎระเบียบต้องสามารถสนองวัตถุประสงค์ได้

2. ความหมายของการสร้างวินัยเชิงบวก

Tauber (1999 : 18) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการชั้นเรียน การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน (Discipline) โดยเขาบอกว่า การสร้างระเบียบวินัยเป็นเรื่องที่ยากและเป้นพื้นฐานของทุกสิ่งทุกอย่างในห้องเรียน ซึ่งนักการศึกษา ก็เห็นด้วยที่ระเบียบวินัยจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูดำเนินการสอนต่อไปได้หรือไม่

Burden (2003 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเชิงบวก (Positive Social Interaction) ซึ่งเป็นความสามารถของครูที่สำคัญในการควบคุมชั้นเรียนในขณะที่มีการจัดการเรียนการสอน โดยครูจะต้องกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ของบังคับและวิธีดำเนินการให้ชัดเจน และยั่งยืนตลอดไป

สรุปว่า การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน หมายถึง กลวิธีการตอบสนองความต้องการทางอารมณ์ มีการสร้างแรงจูงใจภายในตนเองและสังคมของนักเรียน และการจัดการกับพฤติกรรมของนักเรียนที่ปราศจากการใช้ความรุนแรงและการทำร้ายร่างกายและจิตใจของเด็กทุกชนิด การสนับสนุนและเสริมแรงที่เหมาะสมจะเป็นเครื่องมือในการช่วยให้ผู้ปกครองและคุณครูมีความเครียดลดลง ในการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการสร้างวินัยเชิงบวก คือ การพัฒนาพฤติกรรมให้เด็กเป็นคนที่มีวินัยในตนเอง

3. ความหมายของการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549 : 411-412) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนเป็นการจัดชั้นเรียนที่มีความยืดหยุ่นมีป้ายนิเทศหรือมุมวิชาการส่งเสริมให้นักเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน

Burden (2003 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างสรรคสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ (Create a Learning Environment) เป็นการกระทำของครูที่แสดงออกทางกายภาพของการสอนรวมทั้งกระบวนการและวิธีดำเนินการที่หลากหลายในการออกแบบการจัดการจัดชั้นเรียน การวางแผนและเตรียมบทเรียนและการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล

สรุปได้ว่า การสร้งบรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง การสร้างสรรคสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน เพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการกำหนดลักษณะการเคลื่อนไหวของนักเรียนในชั้นเรียน ซึ่งการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนและช่วยสร้างความสนใจใฝ่รู้ใฝ่ศึกษาตลอดจนช่วยสร้างเสริมความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียนในการจัดเก็บอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในชั้นเรียน

4. ความหมายการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน

Burden (2003 : 3) สรุปไว้ว่า การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นของนักเรียน (Students' Active Engagement in Learning) โดยครูจะต้องเป็นผู้ที่



ช่วยทำให้การจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลดำเนินการไปได้อรอม ๆ กัน นักเรียนที่มีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนก็จะสามารถเข้าใจบทเรียนได้เป็นอย่างดี และทำให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้นได้

ยุวดี ยางสวย (2550) ได้สรุปไว้ว่า การจัดการชั้นเรียนเป็นการสนับสนุน การสอนของครูและการเรียนของนักเรียนจะมีสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนและการปฏิบัติการในชั้นเรียน สิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนเป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง สี อุณหภูมิ การจัดที่นั่งเรียน จัดสภาพภายในห้องเรียน ไม่วาจะเป็นปายนิเทศ มุมความรู้ สวนการปฏิบัติในชั้นเรียน ได้แก่ การกำหนดกฎระเบียบ วิธีการดำเนินการ การบันทึกเวลาเรียน การลา และการส่งการบ้าน

สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ นักเรียน โดยการจัดการเกี่ยวกับการทำกิจกรรมของนักเรียน เริ่มจากการกระตุ้นให้นักเรียนสนใจ บทเรียนและจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนในระหว่างชั่วโมงเรียน เพื่อให้ดำเนินการจัด กิจกรรมเป็นไปตามการจัดการกับภาระหน้าที่ในการเรียนการสอนและงานประจำในชั้นเรียน ซึ่งการมี ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่หลากหลายเปลี่ยนแปลงและกำหนดลักษณะการเคลื่อนไหวของนักเรียน ในชั้นเรียนจะเป็นสิ่งกระตุ้นการทำงานของสมอง โดยจัดให้มีสถานที่ที่จะเปลี่ยนแปลงเป็นเวทีที่จัด นิทรรศการ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบต่าง ๆ ได้และยังเป็นการเริ่มต้นและสิ้นสุดการสอน ที่เต็มไปด้วยความราบรื่น เพราะฉะนั้น การจัดกิจกรรมในชั้นเรียนและบรรยากาศในชั้นเรียน มีการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

1. ความหมายการพัฒนา

สนธยา พลศรี (2547 : 2) การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิด ความเจริญเติบโตองงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2556 : 1) ให้ความหมายของคำว่า พัฒนา หมายถึงการกระทำให้ เกิดขึ้นคือเปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2556 : 5) ใดให้ความหมายของคำว่า พัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Directed Change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ไดวางแผน ไว้แน่นอนล่วงหน้า (Planned Change)

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง พฤติกรรมทักษะคุณลักษณะหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

2. วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

จากการศึกษาวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะครู ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอ แนวความคิดไว้ ดังนี้

อุทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553 : 84) ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนามี 3 ประการ ได้แก่

1. การศึกษา (Education) เป็นการได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ทันที ถ้าผู้นามีศักยภาพทางคณิตศาสตร์ ผู้น่าจะมีความเป็นเหตุเป็นผล



ซึ่งจะสามารถช่วยผู้นำในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่องค์กรเผชิญอยู่ได้ ส่วนระดับการศึกษาจะมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับการบริหาร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จและสนับสนุนการปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้นำในการประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้น

2. ประสบการณ์ (Experience) เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมามีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ ผู้นำมีความเชื่อว่าการทำงานนั้นสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ เพราะมีประสบการณ์และการตัดสินใจจากการทำงานที่ผ่านมาแล้ว และประสบการณ์ที่มากขึ้นของผู้นำทำให้มีความสามารถมากขึ้น ดังนั้น ประสบการณ์ในงานจึงเป็นสิ่งที่สามารถช่วยให้เกิดประสิทธิผลต่อภาวะผู้นำถ้าปราศจากประสบการณ์ ความรู้ก็จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ประสบการณ์ยังช่วยสร้างทักษะได้ด้วยตนเอง องค์ประกอบที่สำคัญของประสบการณ์มี ดังนี้

2.1 แหล่งประสบการณ์ (Sources of Experience) ที่สำคัญในการพัฒนาประสบการณ์การทำงานมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1.1 ความร่วมมือในงานจะสามารถช่วยบุคคลให้พัฒนาเป็นผู้นำได้อย่างมาก การสอนแนะโดยทันทีที่สามารถทำให้เกิดรูปแบบทั้งแบบวงและแบบวงแหวนที่มุ่งประสิทธิผล ผู้ตามอาจสังเกตวิธีที่ผู้นำเผชิญปัญหาด้วยความรอบคอบในระหว่างการประชุม และผู้ตามจะใช้เทคนิคแบบเดียวกันเมื่อถึงเวลาจำเป็นต่อเผชิญปัญหาเช่นเดียวกันภายในกลุ่ม และสมมติว่าผู้นำใช้วิธีการรุนแรงในการแก้ปัญหา กลุ่มจะมีพฤติกรรมที่เป็นการต่อต้านซึ่งผู้ตามก็จะเรียนรู้วิธีที่จะไม่เผชิญหน้าอย่างรุนแรงกับตัวแทนสมาชิกของฝ่ายบริหารระดับสูงและคณะผู้รวมทำงาน ซึ่งจะสามารถช่วยให้ผู้ตามได้รับผลประโยชน์จากการทำงาน โดยได้รับแนวทางที่ถูกและรู้จักหลีกเลี่ยงสิ่งที่ผิดพลาดและทำให้ผู้ตามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ดี เช่น การพิจารณาว่าการยกย่องแบบใดที่ดีที่สุดที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น

2.1.2 ลักษณะของงาน (Task Characteristic) งานที่สัมพันธ์กับการบริหาร สามารถช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำได้ เพราะลักษณะบทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งที่มีประสิทธิผล และสามารถทำให้ผู้นำสามารถปัญหาได้โดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ งานที่ทำให้เกิดการพัฒนาดีที่สุด คือ งานที่มีความซับซ้อนและมีปัญหา เช่น การเริ่มต้นกิจกรรมใหม่ ๆ สำหรับองค์กรหรือการสร้างเครือข่าย ตัวแทนจะสามารถสร้างประสบการณ์จากลักษณะของงานได้

2.1.3 ประสบการณ์ที่กว้างไกล (Broad Experience) เป็นลักษณะของการเรียนรู้และทักษะที่เกิดจากสถานการณ์ที่ผ่านมามีประสิทธิผลของภาวะผู้นำจะมีมากขึ้นเมื่อมีการเพิ่มประสบการณ์การบริหารในรูปแบบที่แตกต่างกัน

3. การได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่อาวุโสกว่า (Mentoring) เป็นการที่ผู้ที่มีอาวุโสมากกว่าและมีประสบการณ์มากกว่าคอยช่วยเหลือผู้ที่อาวุโสน้อยกว่าให้มีความก้าวหน้าสูงขึ้น โดยการให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ และการกระตุ้นต่าง ๆ พื้นฐานประสบการณ์ในการพัฒนาขีดความสามารถของภาวะผู้นำ คือ การสอนแนะโดยผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์และมีความรู้ บุคคลเหล่านี้จะทำหน้าที่สอนแนะ แนะนำแนวทางช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่นักเรียน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552 : 103-105) กล่าวว่า ในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด



ในพื้นที่การทำงานในช่วงเวลาการทำงานปกติ ซึ่ง OJT นั้นจะออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill-Based) ให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์การสมัยใหม่มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้หรือที่เรียกว่า Knowledge Sharing เพื่อลดช่องว่างความรู้ของคนในองค์กรใหม่มากที่สุด ขั้นตอนการทำงานของ On the Job Training มีดังนี้

3.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาสำรวจและดูงานใดจำเป็นต้องให้บุคลากรมีความรู้เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งดูกลุ่มเป้าหมายที่จะฝึกอบรมด้วย

3.2 การวางแผน ผู้บังคับบัญชากำหนดขอบเขต วางแผนระยะเวลา ระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินงาน เป้าหมาย และผลลัพธ์ที่ต้องการ

3.3 การสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งให้บุคลากรทราบถึงจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนจะมีการฝึกอบรม

3.4 ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ

4. โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) โปรแกรมนี้เน้นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (Development Partnership) จากบุคคลที่ต้องทำหน้าที่แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และข้อมูลต่าง ๆ และมุมมองส่วนบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้อีกฝ่ายมีความพร้อมในการทำงาน พร้อมที่จะเจริญเติบโตและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โปรแกรมการเป็นพี่เลี้ยงจึงเป็นรูปแบบของการมองจากคนภายนอกต่อการดำเนินชีวิตปกติและประสบการณ์ในการทำงานของอีกฝ่ายขั้นตอนของ Mentoring Program มีดังนี้

4.1 การกำหนดตัวพี่เลี้ยง โดยมีข้อพิจารณาหลากหลายขอตามความเหมาะสม เช่น มีความพร้อม/ยินดีที่จะเป็นพี่เลี้ยง มีอารมณ์มั่นคง มีความอดทน มีความคิดเชิงบวก มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เป็นต้น

4.2 การสำรวจข้อมูลบุคลากร โดยพิจารณาจากประวัติงานต่าง ๆ ผลการทำงานที่ผ่านมาและจุดอ่อนจุดแข็งของบุคลากร

4.3 การทำความเข้าใจ ผู้เป็นพี่เลี้ยงต้องทำความเข้าใจทั้งเรื่องวัตถุประสงค์ ระยะเวลา และขั้นตอนต่าง ๆ ให้กับบุคลากร โดยผู้เป็นพี่เลี้ยงต้องยินดีรับฟังและตอบข้อซักถามของบุคลากรด้วย

4.4 การปฏิบัติ เนื่องจากโปรแกรมพี่เลี้ยงเป็นโปรแกรมรูปแบบใหม่ ทั้ง Mentor และ Mentee อาจจะยังไม่คุ้นเคยขั้นตอนดังกล่าว ผู้เป็นพี่เลี้ยงจะต้องปฏิบัติตามหลักการ 5 ข้อ ได้แก่

4.4.1 สร้างบรรยากาศความไว้วางใจ และการเปิดใจระหว่างกันของพี่เลี้ยงและพนักงาน

4.4.2 พยายามทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและรู้คุณค่าของตนเอง

4.4.3 สร้างความรู้สึกร่วมกัน

4.4.4 กำหนดระยะเวลาในการพูดคุยและตกลงร่วมกัน

4.4.5 เคารพและยอมรับความคิดเห็น และการแสดงออกของ

พนักงานด้วยความเต็มใจ



4.5 การติดตามและประเมินผล ผู้เป็นพี่เลี้ยงต้องประเมินการทำงาน การรับรู้และทัศนคติของพนักงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะใด รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้พูดคุยและสอบถามประเด็นที่เกิดความสงสัยด้วย

5. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) การเพิ่มคุณค่าในงาน เป็นกิจกรรมด้านการบริหารจัดการที่เน้นการออกแบบลักษณะงาน เป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคย ปฏิบัติเนิ่นนานพนักงานเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น (Skill Variety) เกิดความรับผิดชอบ ในงานของตน (Task Identity) เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ (Task Significance) มีอิสระ สามารถบริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง (Autonomy) และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับ บัญชา (Feedback) เป็นระยะอย่างต่อเนื่องขั้นตอนการทำ Job Enrichment มีดังนี้

5.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบว่าบุคลากรมีขอบเขต ความรับผิดชอบงานปัจจุบันอย่างไรบ้าง ดูจาก Job Description (JD) หรือไปกำหนดหน้าที่งาน ของตำแหน่งงานหรืออาจสอบถามบุคลากรว่าในการทำงานปัจจุบัน อะไรทำให้งานมีความท้าทาย

5.2 การรวบรวมงาน ผู้บังคับบัญชารวบรวมจัดหมวดหมู่งานที่ เกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกับงานปัจจุบันที่บุคลากรรับผิดชอบและพิจารณาคัดเลือกงานที่จะมอบหมาย ให้บุคลากร ประกอบกับนำข้อมูลที่ได้อธิบายจากบุคลากรมาประกอบประกอบการพิจารณามอบหมายงาน ที่ยากขึ้นให้กับพนักงาน

5.3 การสื่อสารและให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับ บุคลากร โดยบอกจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนและควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรถึงแนวทางปฏิบัติ ในการบริหารงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

5.4 การนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรติดตามการทำงานของบุคลากร และสอบถามบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

5.5 การประเมินและสรุปผล ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบและ ประเมินผล ความสำเร็จในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรจากการมอบหมายงานที่เพิ่มคุณค่า มากขึ้น พร้อมทั้งสรุปและแจ้งผลให้บุคลากรรับรู้ความสามารถบริหารงานที่มอบหมายให้ได้นานพอ เพียงใด

6. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) การเพิ่มปริมาณงาน เน้นการมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยลักษณะงานที่มีมูลค่างาน (Job Value) ไม่แตกต่าง ไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพียงแต่ปริมาณของงานจะเพิ่มขึ้นหรือขยายขอบเขตงาน ขึ้น การประเมินผลการทำงานของบุคลากรจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้อง กำหนดเป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI : Key Performance Indicators) ที่ชัดเจนและสามารถวัดออกมาเป็นรูปธรรมเป็นตัวเลขที่จับต้องได้ เนื่องจากการให้ข้อมูลป้อนกลับหรือ การชี้แจงหลังจากที่ผู้บังคับบัญชาเฝ้าติดตามพนักงานเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพื่อให้พนักงานไม่เกิดข้อ ข้องใจถึงผลการประเมินที่เกิดขึ้นขั้นตอนการทำ Job Enlargement มีดังนี้

6.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบว่าบุคลากรมีขอบเขต การทำงานในปัจจุบันอย่างไรบ้าง โดยพิจารณาจาก Job Description (JD) หรือไปกำหนดหน้าที่ งานของตำแหน่งงาน



6.2 รวบรวมงาน ผู้บังคับบัญชารวบรวมจัดหมวดหมู่งานที่เกี่ยวข้องของหรือใกล้เคียงกับงานปัจจุบันที่บุคลากรรับผิดชอบและพิจารณาคัดเลือกงานที่จะมอบหมายให้บุคลากรประกอบกับนำข้อมูลที่ได้อสอบถามจากบุคลากรมาไขประกอบการพิจารณามอบหมายงานที่ยากขึ้นให้กับบุคลากร

6.3 การสื่อสารและให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากร โดยบอกจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนและควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรถึงแนวทางปฏิบัติในการบริหาร

6.4 การนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรติดตามการทำงานของบุคลากรและสอบถามบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

6.5 การประเมิน ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบและตรวจสอบผลงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เมื่อบุคลากรสามารถควบคุมดูแลงานให้สำเร็จได้ตามระยะเวลาและถูกต้องทั้งหมดแล้ว ผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาเพิ่มปริมาณงานด้านอื่น ๆ ที่บุคลากรสามารถรับผิดชอบได้ต่อไป

7. การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) การมอบหมายโครงการรายบุคคล เป็นการมอบหมายโครงการให้บุคลากรคนใดคนหนึ่งดำเนินการจัดทำเป็นโครงการที่มีขอบเขตไม่กว้างมาก ระยะเวลาในการดำเนินงานสั้นและใช้ทรัพยากรไม่มากนัก แตกต่างกับการมอบหมายโครงการเป็นกลุ่ม เป็นการมอบหมายโครงการให้กับบุคลากรหลายคนที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานรวมกันจัดทำโครงการที่มีขอบเขตโครงการที่กว้าง มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก รวมถึงเป็นโครงการที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย การมอบหมายโครงการไม่ว่าจะเป็นกลุ่มหรือแบบเดี่ยว ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดช่วงเวลาชัดเจนในการบริหารโครงการที่กำหนดขึ้นให้ประสบความสำเร็จ โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลความสำเร็จของโครงการเป็นระยะ การมอบหมายโครงการจะไม่เกิดประโยชน์หากผู้บังคับบัญชาขาดการให้ข้อมูลป้อนกลับการพูดคุยกับบุคลากรเป็นระยะถึงจุดแข็งจุดอ่อนของพวกเขา รวมถึงแผนการดำเนินงาน (Action Plan) เพื่อให้โครงการที่มอบหมายให้กับบุคลากรประสบความสำเร็จ ขั้นตอนการทำ Project Assignment มีดังนี้

7.1 การพิจารณาคัดเลือกโครงการ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาคัดเลือกโครงการที่เหมาะสมกับบุคลากร ทั้งนี้โครงการที่มอบหมาย

7.2 การหารือร่วมกับบุคลากร ทั้งนี้โครงการที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายบุคลากรอาจจะไม่ใชความถนัดของบุคลากร

7.3 การจัดทำร่างโครงการส่งผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบร่างโครงการของบุคลากร เพื่อสรุปความเข้าใจและแนะนำขอที่ควรพัฒนาปรับปรุงเพิ่มเติมให้กับบุคลากร

7.4 การประเมินผลการจัดทำโครงการเป็นระยะ ผู้บังคับบัญชาจะต้องวางแผนประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการที่มอบหมายให้เป็นระยะ เพื่อติดตามความสำเร็จและแนะนำขอที่ควรพัฒนาปรับปรุงแก่บุคลากรอยู่เสมอตลอดเวลาดำเนินโครงการ



8. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลายด้าน (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในเชิงแนวนอน (Lateral Moves) จากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่เน้นการทำงานที่สูงขึ้นตามตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (Vertical Moves) การหมุนเวียนงานนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด ขั้นตอนการทำ Job Rotation มีดังนี้

8.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสำรวจตรวจสอบงานปัจจุบันก่อนว่าบุคลากรที่ต้องสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงานทำงานอยู่ในหน่วยงานใดและสามารถหมุนเวียนไปหน่วยงาน

8.2 การวางแผน ผู้บังคับบัญชาต้องวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะความสามารถของพนักงาน รวมถึงวางแผนเพื่อให้อุปกรณ์สามารถปรับตัวกับงานที่เปลี่ยนแปลงไปได้

8.3 การฝึกอบรม เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร การฝึกอบรมนอกจากจะเกิดก่อนการหมุนเวียนแล้ว ยังต้องมีระหวางการสลับเปลี่ยนงานด้วยเพื่อลดความวิตกกังวลของบุคลากร

8.4 การนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาต้องดูพนักงานอย่างใกล้ชิด เพราะบุคลากรเมื่อปรับเปลี่ยนงานอาจจะมีคุณภาพการทำงานลดลงก็ได้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องพร้อมให้คำแนะนำและคำปรึกษาเป็นอย่างดี

8.5 ขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงาน การหมุนเวียนงานถือว่าเป็นการทดลองงาน เป็นเสมือนการเรียนรู้แบบนำร่อง (Pilot Project) โดยมีระยะเวลาการเรียนรู้งานที่แน่นอน ผู้บังคับบัญชาจึงควรประเมินผลงานของบุคลากรเป็นระยะ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

9. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรที่ถูกนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ขั้นตอนการทำ Consulting มีดังนี้

9.1 การรวบรวมและสรุปปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องกระตุ้นจิตใจให้บุคลากรเปิดใจพร้อมที่จะเล่าปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อช่วยให้พนักงานวิเคราะห์ถึงสาเหตุหรือที่มาของปัญหาที่เกิดขึ้น

9.2 กำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องวางแผนและกำหนดแนวทางเลือกปฏิบัติให้กับบุคลากรภายหลังจากที่รับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว

9.3 การสื่อสาร เพื่อทำความเข้าใจที่ตรงกันกับบุคลากร ผู้บังคับบัญชาจะต้องชี้แจงแนวทางปฏิบัติและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติแนวทางที่เสนอแนะ ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาชี้แจงกับบุคลากรจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสนับสนุนให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้บังคับบัญชากำหนด

9.4 ขั้นตอนการติดตาม สรุป และประเมินผลการนำไปปฏิบัติ

10. การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing) การติดตาม/สังเกต เป็นเครื่องมือ บุคลากรพนักงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับ



ผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เป็นเทคนิคการสร้างและทำตามอย่างแม่แบบหรือ Role Model ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้นโดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เพียงแค่อาศัยแม่แบบที่ดีที่สุดที่สามารถแสดงตัวอย่างใหญ่บุคลากรผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ในระยะเวลาการทำงานปกติ เพื่อให้พนักงานได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติของแม่แบบภายในระยะเวลาสั้น ๆ ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึงหนึ่งเดือน หนึ่งปี ทั้งนี้การติดตาม/เฝ้าสังเกตพฤติกรรมจากแม่แบบนั้นจะเกิดขึ้นจากความสนใจของบุคลากรเอง ขั้นตอนการทำ Job Shadowing มีดังนี้

10.1 การกำหนดงานและแม่แบบ ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาก่อนว่าจะใหญ่บุคลากรพิจารณา สังเกต/ติดตามการทำงานในเรื่องใด

10.2 การวางแผนการติดตาม/สังเกต ผู้บังคับบัญชಾವางแผนระยะเวลา ร่วมกันกับแม่แบบที่บุคลากรจะติดตามการทำงานด้วย

10.3 การสื่อสารและให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาชี้แจงถึงการปฏิบัติตนในชวงเวลาการติดตาม และสังเกตพฤติกรรมของแม่แบบ

10.4 ขั้นตอนการติดตาม/สังเกตแม่แบบ ผู้บังคับบัญชาและแม่แบบ ต้องทบทวนทำความเข้าใจกับบุคลากร เพื่อลดความกดดันของบุคลากร

10.5 ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

11. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นเทคนิควิธีพัฒนาบุคลากรขององค์กร การที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองไม่จำเป็นจะต้องใช้ชวงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านของการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ขั้นตอนของ (Self Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองมี ดังนี้

11.1 การสื่อสารและให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากร อธิบายถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน และควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรในการเรียนรู้ด้วยตนเองในการเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ รวมถึงการบริหารเวลาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

11.2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาต้องกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการสอบถามความคืบหน้าในการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นระยะ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะถึงเทคนิคในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้เร็ว ตลอดจนการกระตุ้นให้กำลังใจแก่บุคลากรในชวงของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

11.3 การสรุปผล ผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดสรรเวลาในการประชุมหรือพูดคุยกับบุคลากรถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ เพื่อเป็นการติดตามว่าบุคลากรได้เรียนรู้จากสื่อที่ตกลงกันไว้หรือไม่ รวมถึงการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการถ่ายทอดความรู้ของตนไปสู่พนักงานคนอื่น ๆ เกิดเป็นการบริหารจัดการความรู้ขึ้นภายในองค์กร

12. การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer) การเป็นวิทยากรภายใน หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ รวมทั้งประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและพร้อมที่จะถ่ายทอดให้กับบุคคลต่าง ๆ ฟังได้ ขั้นตอนของการเป็น Internal Trainer การพัฒนาความสามารถ



ของบุคลากรโดยมอบหมายให้เป็นวิทยากรภายใน ผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตามแนวทางและขั้นตอนต่อไปนี

12.1 การกำหนดคุณสมบัติของวิทยากร ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดคุณสมบัติของวิทยากรภายในองคการ

12.2 การสำรวจความเชี่ยวชาญของบุคลากร ผู้ที่เป็นวิทยากรนั้นควรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่จะสอนเป็นอย่างดี

12.3 การออกแบบหลักสูตร บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกหรืออาสาที่จะเป็นวิทยากรจะต้องกำหนดหัวข้อที่จะสอนขึ้นมาก่อน ทั้งนี้เพื่อให้การสอนตรงกับวัตถุประสงค์

12.4 การเตรียมตัวเป็นวิทยากร บุคลากรจะต้องเข้าใจถึงบทบาทในการเป็นวิทยากรรวมถึงหลักการและศิลปะต่าง ๆ ในการเป็นวิทยากร

12.5 การติดตามและประเมินผล ผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามผลการประเมินวิทยากรได้จากแบบประเมินผลการจัดฝึกอบรม

13. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การดูงานนอกสถานที่เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง โดยมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์การกระทำหรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ขั้นตอนการ Site Visit มีดังนี้

13.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาต้องตรวจสอบก่อนว่าต้องเพิ่มความรู้และทักษะในเรื่องใดของบุคลากร

13.2 การวางแผน ผู้บังคับบัญชาวางแผนการดูงานนอกสถานที่โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ คือ

13.2.1 จุดประสงค์

13.2.2 จุดที่จะดูงาน

13.2.3 ควรแจ้งวัตถุประสงค์

13.2.4 ระยะเวลา

13.3 การสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากรเพื่อทราบแนวทางในการดูงาน เพื่อให้พนักงานทราบจุดมุ่งหมายเดียวกัน

13.4 การปฏิบัติ บุคลากรที่ไปดูงานนอกสถานที่จะต้องจดบันทึกรายละเอียดและสอบถาม สิ่งที่ต้องการทราบในระหว่างที่ดูงาน

13.5 การประเมิน ผู้บังคับบัญชาประเมิน และติดตามโดยประเมินตามประเด็น ดังนี้

13.5.1 บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

13.5.2 ได้รับความประโยชน์อะไรบ้าง

13.5.3 รายละเอียดที่พบสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างไร

13.5.4 ขอสังเกตอื่น ๆ

13.5.5 ความคิดเห็นของบุคลากร



14. การฝักงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) การฝักงานกับผู้ผู้เชี่ยวชาญเป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่เน้นให้บุคลากรได้รวมฝักงานและทำงานกับผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมายหรือในบางองค์กรเรียกว่า การพบผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ฝักงานนั้นคือ ผู้ที่ผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ทำงานอยู่หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในทักษะหลาย ๆ ด้าน ขั้นตอนของ Counterpart มีดังนี้

14.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาสำรวจและจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่จะฝักกอน

14.2 การวางแผนกับผู้เชี่ยวชาญ ผู้บังคับบัญชาวางแผนระยะเวลาการฝักงาน รวมทั้งติดต่อผู้เชี่ยวชาญที่จะฝักงานให้กับบุคลากร

14.3 การทำความเข้าใจกับบุคลากร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากร เพื่อทำความเข้าใจถึงความคาดหวังที่ต้องการจากการฝักงานกับผู้เชี่ยวชาญ

14.4 การฝักงานรวมกับผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญฝักงานให้กับบุคลากร โดยต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ

14.5 การประเมิน ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำหน้าที่ประเมินติดตามผลการฝักงานกับผู้เชี่ยวชาญของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

15. การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) การประชุม/สัมมนาเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การเป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดและผลงานใหม่ ๆ รวมทั้งการหารือและระดมความคิดเห็นกันขั้นตอนการ Meeting/Seminar มีดังนี้

15.1 การกำหนดหัวข้อการประชุม/สัมมนา ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาหัวข้อหรือประเด็นหลักการประชุม/สัมมนาก่อน หัวข้อสามารถกำหนดได้จากปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรหรือหน่วยงานในปัจจุบัน

15.2 การวางแผน การประชุม/สัมมนา ผู้บังคับบัญชาจะต้องวางแผนการประชุม/สัมมนาในประเด็นหลักตามแนวคิดของ 5W-1H

15.3 การสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับพนักงานเพื่อทราบแนวทางในการประชุม/สัมมนา โดยให้คำแนะนำบอกถึงกิจกรรมอะไรที่บุคลากรต้องปฏิบัติและวัตถุประสงค์ของการประชุม/สัมมนา เพื่อให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนา

15.4 การปฏิบัติ ในช่วงการประชุม/สัมมนา ผู้นำการประชุมจะต้องละลายพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมประชุมก่อน เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและพร้อมที่รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน หลังจากนั้นจึงนำการประชุมโดยแจ้งถึงวัตถุประสงค์ในการประชุม/สัมมนา

15.5 การประเมิน ผู้บังคับบัญชาจะต้องประเมินติดตามผลจากการจัดทำสรุปรายงานของบุคลากร

16. การให้ทุนการศึกษา (Scholarship) การให้ทุนการศึกษาเป็นการพัฒนาบุคลากรให้พนักงานได้ใช้เวลาทำงานปกติหรือนอกเวลาทำงาน ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับสูงขึ้น โดยศึกษาต่อในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานปัจจุบันของบุคลากรหรือการทำงานในอนาคตหรือประโยชน์ต่อการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต ขั้นตอนการให้ Scholarship มีดังนี้



16.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความสามารถของบุคลากรที่สามารถพัฒนาในระดับที่สูงขึ้นได้ ซึ่งควรจะเป็นบุคลากรที่มีความพร้อมในการศึกษาหาความรู้โดยตนเองมีเวลาและความมุ่งมั่นในการเรียนให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

16.2 การวางแผน ภายหลังจากการที่สำรวจแล้วบุคลากรคนใดได้รับทุนการศึกษาโดยพิจารณาว่ามีหลักสูตรใดเหมาะสม แล้วให้พิจารณาว่าหลักสูตรนั้นเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานและองค์กรหรือไม่ ผู้บังคับบัญชาจะต้องวางแผนการทำงานภายหลังจากที่บุคลากร

16.3 การสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากรเพื่อทำความเข้าใจวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการพัฒนาด้วยการให้ทุน และผู้บังคับบัญชาควรแจ้งสิ่งที่คาดหวังจากบุคลากรระหว่างการศึกษาและภายหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว

16.4 การปฏิบัติ ในระหว่างที่บุคลากรกำลังศึกษาอยู่นั้นผู้บังคับบัญชาควรกำหนดให้บุคลากรรายงานผลการศึกษาเป็นประจำทุกภาคเรียน ทั้งนี้เรื่องที่พนักงานศึกษาควรเป็นเรื่องที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานต่อหน่วยงานและองค์กร และเพื่อให้การเรียนในช่วงรับทุนการศึกษาของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

16.5 การประเมิน เมื่อเสร็จสิ้นช่วงเวลาการรับทุนการศึกษาแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำหน้าที่ในการประเมินการรับทุนว่าปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้หรือไม่รวมถึงผลการเรียนว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันก่อนการรับทุนหรือไม่ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาจะต้องทำหน้าที่ในการประเมินความพร้อมของบุคลากรด้วย

บุญมี กอบุญ (2553) ได้สรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้วิธีการพัฒนาแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ วิธีการพัฒนาเป็นรายบุคคลและวิธีการพัฒนาเป็นรายกลุ่ม ดังนี้

1. วิธีการพัฒนาเป็นรายบุคคล หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับการเรียนรูเป็นรายบุคคล ได้แก่

1.1 การศึกษาที่บ้าน หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยตนเองเพียงลำพัง ซึ่งเกิดขึ้นจากความสนใจและความต้องการของบุคคล โดยใช้วิธีการศึกษาจากชุดการเรียน โปรแกรมสำเร็จรูป ระบบออนไลน์ เอกสารตำรา และสื่อช่วยสอน (CAI)

1.2 การฝึกปฏิบัติงาน หมายถึง การลงมือปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือสถานประกอบการนั้น ๆ เพื่อให้ผู้ฝึกงานได้เรียนรู้หลักการ วิธีการ รูปแบบ วัฒนธรรม ประเพณีการทำงานที่ตรงตามสภาพจริงมากที่สุด

1.3 การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน หมายถึง รูปแบบพัฒนาบุคลากรที่เน้นการเรียนรู จากการศึกษาปฏิบัติจริง โดยมีการสับเปลี่ยนเรียนรูงานที่หลากหลาย มีขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนคัดเลือกบุคลากร ขั้นตอนคัดเลือกงาน ขั้นตอนสอบถามความสมัครใจ ขั้นตอนหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน และขั้นตอนติดตามประเมินผล

2. วิธีการพัฒนาเป็นรายกลุ่ม หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีตั้งแต่สองคนขึ้นไปและมีสวนเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การบรรยาย หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ หลักการ แนวคิด ทักษะ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ สู่ผู้เรียน โดยอาศัยการบรรยายและการสื่อสารตามเดี่ยวเป็นหลัก



2.2 การประชุม หมายถึง การประชุมใหญ่ การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมสัมมนา ซึ่งเป็นการประชุมสมาชิกทั้งหมดพร้อมกัน โดยสมาชิกดังกล่าวเป็นผู้ที่มีพื้นฐาน มีเป้าหมาย มีผลประโยชน์ในหน่วยงานรวมกัน เพื่อทำความเข้าใจ สอบถาม ตอบปัญหา ขอของใจ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ของสมาชิกให้เกิดความชัดเจน

2.3 การอภิปราย หมายถึง การแสดงความคิดเห็นรวมกันของกลุ่มผู้ที่มีความสนใจหรือมีความเชี่ยวชาญด้านนั้น ๆ เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการ โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย

2.4 การอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคคลโดยการแนะนำพร้อมให้ซึมซับเขาไปจนติดเป็นนิสัย เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติในการทำงานเป็นทีมและเพิ่มความเข้าใจในภาวะผู้นำ

2.5 การแสดงบทบาทสมมติ หมายถึง การทดลองสวมบทบาทที่สมมติขึ้นมา โดยเปิดโอกาสให้ผู้สวมบทบาทได้พูดก่อนเพื่อกำหนดประเด็นปัญหา แล้วร่วมกันชี้ประเด็นปัญหาที่ได้เรียนรู้จากพฤติกรรมของตัวละครที่แสดง เพื่อนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

2.6 การศึกษารายกรณี หมายถึง การศึกษาข้อเท็จจริงจากสถานการณ์จริง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการอภิปรายและแก้ปัญหา โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนหรือผู้รับการพัฒนาได้ตรวจสอบแนวคิดของตนเองกับแนวคิดของผู้อื่น ทั้งนี้ต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยโดยการเปิดกว้าง ไม่จำกัดกรอบ และมีความเป็นกันเองในการวิเคราะห์ปัญหาต้องพิจารณาถึงตัวบุคคล สถานการณ์ วิธีการ ขั้นตอน และบริบทขององค์การเป็นส่วนประกอบสำคัญ

2.7 การฝึกสถานการณ์จำลอง หมายถึง การแสดงบทบาทสมมติ การสอนงาน การฝึกประสารทสัมพันธ์ และการทดลองการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง โดยเปิดโอกาสให้ผู้สวมบทบาทได้พูดก่อน เพื่อกำหนดประเด็นปัญหาแล้วร่วมกันชี้ประเด็นปัญหาที่ได้เรียนรู้จากพฤติกรรมของตัวละครที่แสดงเพื่อนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

2.8 การศึกษาดูงาน หมายถึง การนำผู้เรียนไปศึกษาเรื่องที่ต้องการศึกษา จากหน่วยงานหรือสถานที่อื่นที่ตรงกับประเด็นที่ต้องการ โดยที่ผู้เรียนสามารถพบเห็นสภาพจริงมีโอกาสได้สัมผัสด้วยประสาทสัมผัสต่าง ๆ เช่น การดู การฟัง การสัมภาษณ์ การสอบถาม การสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

2.9 การสาธิต หมายถึง การแสดงโดยผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์นั้น เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เห็นภาพการปฏิบัติจริงตามขั้นตอนวิธีการที่กำหนดไว้

2.10 กิจกรรมนันทนาการ หมายถึง การให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เน้นการแสดงออกด้วยความรู้สึกสนุกสนานและพึงพอใจ เช่น การร้องเพลง การประพมือ การแสดงทางประกอบ การเล่นเกม เพื่อให้เกิดการผ่อนคลายและสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเองระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม

2.11 การฝึกวิเคราะห์งานแบบ SWOT Analysis หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการฝึกให้ผู้นำได้ลงมือฝึกการวิเคราะห์งานที่อยู่ในความรับผิดชอบเพื่อใหรู้เทคนิค วิธีการ และแนวทางการวิเคราะห์ ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ของปัจจัยภายในและภายนอก



จากแนวคิดทฤษฎี หลักการ เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน จะเห็นได้ว่า วิธีการพัฒนานั้นมีลักษณะและวิธีการที่ใกล้เคียงกันโดยมีรายละเอียดบางส่วนแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกวิธีพัฒนาไว้ 6 วิธีได้แก่ 1) การอบรม 2) การสัมมนา 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ 4) การประชุมปฏิบัติการ 5) การศึกษาดูงาน และ 6) การศึกษาจากเอกสารตำราและใช้หลักการพัฒนา โดยยึดกรอบการพัฒนาตามกรอบ 70 : 20 : 10 โดย 70% เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติและพัฒนาผ่านประสบการณ์ ส่วน 20% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ และอีก 10% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนา

แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม

Barr และ Keating (1990 : 38) กล่าวว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายแบบ ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

1. โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล
2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ
3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

สุวิมล วองวานิช (2544 : 66) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

หรรษา สุขกาล (2543) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ คือ แผนที่วางไว้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายภายใต้บริบทของสถาบัน

Rogers (2000 : 100) ได้ให้ความหมายของ ทฤษฎีโปรแกรม เป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้ เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไร เพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

Boyle (1981 : 51) และ Boone (1992 : 46) ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง ผลของความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมกับผู้พัฒนาโปรแกรมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสร้างแผนการจัดกิจกรรม การปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์ การประเมินผล การรายงาน และความรับผิดชอบต่อโปรแกรม

ปริญญญา มีสุข (2552) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ทำ



กิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีทางแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

สรุปได้ว่า โปรแกรม คือ ชุดกิจกรรม แผนหรือกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติโดยตรงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กรให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ส่วนประกอบของโปรแกรม

เจนจิรา คงสุข (254096) ได้กล่าวถึงโปรแกรม ประกอบด้วย หลักการ ความหมาย วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินการ

หรรษา สุขกาล (254338) ได้สรุปองค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรม (Elements of Program Development) ว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ บริบท (Context) เป้าหมาย (Goal) และแผนหรือวิธีปฏิบัติ (Plan or Method) องค์ประกอบทั้งสามต้องมีความพอเหมาะพอดีเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

ปริญญญา มีสุข (2552) ได้ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูแบบมีส่วนร่วมของครู ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้ สภาพปัญหา วัตถุประสงค์ โครงสร้างเวลา คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม เนื้อหาที่ใช้ เอกสารที่ใช้ การจัดการเรียนรู้ในโปรแกรมและการประเมินผลโปรแกรม

สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ได้สรุปกรอบแนวคิดขององค์ประกอบโปรแกรมไว้ ดังนี้

- 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม
- 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม
- 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา
- 4) โครงสร้างของโปรแกรม
- 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม และ
- 6) การวัดและประเมินผล

เชษฐา คำคล่อง (2557) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบไปด้วย

- 1) หลักการและความสำคัญ
- 2) วัตถุประสงค์
- 3) เนื้อหา
- 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา
- และ 5) การวัดและประเมินผล

ศักดิ์ดา คำโส (2550) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย

- 1) หลักการ
- 2) วัตถุประสงค์
- 3) เนื้อหา
- 4) วิธีดำเนินการ และ
- 5) การประเมินผลโปรแกรม

พิมพ์ิกา จันทไชย (2550) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของโปรแกรมว่ามี 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) วิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม และ 6) การประเมินผล

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ส่วนประกอบของโปรแกรมมีส่วนประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ

- 2) วัตถุประสงค์
- 3) กลุ่มเป้าหมาย
- 4) เนื้อหา
- 5) การดำเนินการ และ
- 6) การประเมินผล

3. การพัฒนาโปรแกรม

Barr และ Keating (1990 : 67) ได้เสนอรูปแบบของโปรแกรม 5 ขั้น เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-Step Model for Program Development) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

1. ประเมินความต้องการของนิสิตนักศึกษา
2. ประเมินสิ่งแวดล้อมสถาบัน



3. ประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงิน และทรัพยากรทางกายภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

1. การพัฒนาทีมวางแผน
2. กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และการประเมินผล
3. เลือกวิธีปฏิบัติ
4. ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
5. กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้
6. กำหนดเวลาสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

1. กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ
2. ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
3. ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-Assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไปหรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Caffarella (1991 : 52) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ประกอบด้วย

1. การประเมินความต้องการ (Needs Assessment)
2. ตั้งวัตถุประสงค์ (Goal Setting)
3. การวางแผนตั้งทีมงาน (Planning Team)
4. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development)
5. การประเมินผล (Evaluation)
6. วิธีลงมือปฏิบัติ (Modes of Implementation)
7. การจัดการทรัพยากร (Resource Management)
8. การประเมินสิ่งแวดล้อม (Environment Assessment)

Knowles (1980 : 63) ได้นำเสนอการวางแผนโปรแกรมการพัฒนาศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้คือ

1. ขั้นที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้
2. ขั้นที่ 2 การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน
3. ขั้นที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้
4. ขั้นที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับการเรียนรู้
5. ขั้นที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม (การสรรหาและการฝึกอบรมการจัดการเกี่ยวกับผู้สนับสนุนการเรียนรู้และกระบวนการ การปรึกษาทางด้านการศึกษาระดับประมาณ)
6. ขั้นที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์ในการเรียนรู้
7. ขั้นที่ 7 การประเมินผล และการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง



Boone (1992 : 49) ได้นำเสนอโปรแกรมการพัฒนาการศึกษาของระบบโรงเรียนไว้ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอนหลักและขั้นตอนย่อย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. การวางแผน

1.1 องค์การและกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย

- 1.1.1 การทำความเข้าใจและยอมรับกับหน้าที่ขององค์การ คือ พันธกิจ ปรัชญาและเป้าหมาย
- 1.1.2 การทำความเข้าใจและยอมรับกับโครงสร้างขององค์การทางด้านบทบาทและความสัมพันธ์
- 1.1.3 การจัดการความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการขององค์การทางด้าน การอำนวยความสะดวกและการประเมินผลและการตรวจสอบได้
- 1.1.4 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับการทดสอบกรอบแนวคิดสำหรับการวางโปรแกรม
- 1.1.5 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับความต่อเนื่องของการปรับปรุงองค์การต่อไป

1.2 การเชื่อมต่องค์การกับสาธารณะ

- 1.2.1 การระบุกลุ่มเป้าหมายขององค์การ
- 1.2.2 การระบุและการพบปะผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย
- 1.2.3 การร่วมกันระบุ ประเมิน และวิเคราะห์ความต้องการโดยมุ่งที่กลุ่มเป้าหมาย

2. การออกแบบและการนำไปใช้ ประกอบด้วย

2.1 การออกแบบโปรแกรม

- 2.1.1 การแปลงความต้องการอย่างเร่งด่วนเป็นความต้องการระดับมหภาค
- 2.1.2 การแปลงความต้องการระดับให้เป็นวัตถุประสงค์มหภาค
- 2.1.3 การชี้เฉพาะกลยุทธ์ทางการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้
- 2.1.4 การชี้เฉพาะผลที่ตามมาในระดับมหภาคของโปรแกรม

2.2 การนำโปรแกรมที่วางไว้แล้วไปปฏิบัติ

- 2.2.1 การประเมินผลและการตรวจสอบ
- 2.2.2 การกำหนดและการวัดผลลัพธ์ของโปรแกรม
- 2.2.3 การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม

2.3 การใช้ข้อค้นพบจากการประเมินสำหรับการปรับปรุงโปรแกรม

การเปลี่ยนแปลงองค์การและสำหรับการตรวจสอบได้จากสาธารณะขององค์การที่เหนือขึ้นไป ผู้ให้เงินทุนองค์การวิชาชีพและรัฐบาล

Houle (1996 : 74) ได้นำเสนอการวางโปรแกรมการพัฒนาคณากร ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้
2. ขั้นที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้
3. ขั้นที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม



4. ขั้นที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากรผู้นำวิธีการ ตาราง กำหนดการ ลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและความสัมพันธ์ เกณฑ์ทางด้านประเมิณผล และความชัดเจนของการออกแบบ

5. ขั้นที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตที่ใหญ่กว่าทั้งด้านการแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ การเงินที่สนับสนุน และการตีความหมาย

6. ขั้นที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์การทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ

7. ขั้นที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามกระบวนการของโปรแกรม

Barratt และคณะ (2013 : 136) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรมไว้ ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Analyze the Training Need) เมื่อมีการพัฒนาโปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนางานต้องคำนึงถึง อะไรคือความรู้ อะไรคือทักษะ และทัศนคติของผู้ที่รับการอบรมที่จะทำให้โปรแกรมการอบรมมีความสมบูรณ์และให้สามารถเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างผู้เข้ารับการอบรม นอกจากนี้ยังต้องมีการพิจารณาระยะเวลาของการฝึกอบรม พร้อมทั้งวิธีการ แนวโน้มที่ดีที่สุดที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้และเครื่องมือหรือทรัพยากรที่มีให้คุณ

2. ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการอบรม (Design the Training Program) โดยจะต้องออกแบบให้อยู่บนพื้นฐานซึ่งเป็นผลจากขั้นตอนการวิเคราะห์ ขั้นตอนนี้ประกอบด้วยการระบุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งอธิบายในลักษณะที่สามารถวัดผู้เข้าฝึกอบรมได้ตามจุดประสงค์เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังต้องกำหนดวิธีการอบรมแสดงเป็นวิธีการฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นชัดเจน อาจนำเสนอได้หลายวิธี เช่น โดยการสอนในห้องเรียน ทางออนไลน์หรือใช้วิธีการผสมผสานทั้งสองแบบก็ได้ โดยการออกแบบในขั้นตอนนี้อาจสร้างเค้าร่างหรือเค้าโครงเนื้อเรื่องที่จะช่วยในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม

3. ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม (Develop the Training Program) ในขั้นตอนการพัฒนาเป็นการใช้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและวัสดุอื่น ๆ ที่สร้างขึ้นในระหว่างขั้นตอนการออกแบบเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม วัสดุนี้อาจรวมถึงส่วนประกอบของการฝึกอบรมออนไลน์และวัสดุสำหรับการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในช่วงนี้ยังอาจจะพัฒนาวิธีการทดสอบการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ทักษะหรือทัศนคติขึ้นอยู่กับกิจกรรม

4. ขั้นตอนที่ 4 การใช้โปรแกรมการฝึกอบรม (Implement the Training Program) ขั้นตอนการนำโปรแกรมไปใช้นี้บางครั้งเรียกว่า ขั้นตอนการจัดส่งหรือขั้นตอนการส่งมอบ ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะต้องทำการการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นคำสั่งหรือการฝึกที่ใช้ทางออนไลน์ ในห้องเรียนหรือผ่านวิธีอื่น ๆ ครั้งแรกของการวิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการสอนบางครั้งจะถูกเรียกว่า “การนำร่อง”

5. ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม (Evaluate the Training Program) ขั้นตอนการประเมินผล เป็นขั้นตอนที่จะสามารถตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ



ความรู้ทักษะหรือทัศนคติ ตามที่ระบุเป้าหมายไว้ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับในระหว่างขั้นตอนการประเมินผล สามารถทำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมในการออกแบบการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในครั้งต่อไปที่นำเสนอให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

Caffarella (2002 : 44) ได้นำเสนอการวางแผนโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ในหนังสือ ซึ่งประกอบไปด้วย 9 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. ขั้นที่ 1 การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน
2. ขั้นที่ 2 การระบุแนวความคิดของโปรแกรม
3. ขั้นที่ 3 การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม
4. ขั้นที่ 4 การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม
5. ขั้นที่ 5 การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้
6. ขั้นที่ 6 การสร้างแผนการประเมินผล การกำหนดรูปแบบตารางเวลาและ

ความต้องการทางด้านเจ้าหน้าที่

7. ขั้นที่ 7 การออกแบบแผนการสอน
8. ขั้นที่ 8 การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง
9. ขั้นที่ 9 การศึกษาคุณค่าของโปรแกรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สังเคราะห์การพัฒนาโปรแกรม

ตาราง 8 การวิเคราะห์และการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม

กระบวนการพัฒนาโปรแกรม	Knowles (1980)	Barr and Keating (1990)	Caffarella (1991)	Boone (1992)	Houle (1996)	Caffarella (2002)	Carolyn Barrattและคณะ (2556)	ความถี่
1.การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้	✓							1
2.การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน	✓	✓		✓		✓		4
3.การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้	✓							1
4.การจัดสร้างทิศทางเป้าหมาย วัตถุประสงค์สำหรับการเรียนรู้	✓		✓		✓	✓		4
5.การใช้โปรแกรม	✓	✓	✓		✓			5
6.การออกแบบด้านประสบการณ์ในการเรียนรู้	✓		✓	✓	✓	✓	✓	6
7.การประเมินผล	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7



ตาราง 8 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาโปรแกรม	Knowles (1980)	Barr and Keating (1990)	Caffarella (1991)	Boone (1992)	Houle (1996)	Caffarella (2002)	Carolyn Barrattและคณะ (2556)	ความถี่
8.การตัดสินใจ		✓			✓			2
9.การจัดการทรัพยากร			✓					1
10.การประเมินสิ่งแวดล้อม			✓					1
11.ระบุแนวความคิดของโปรแกรม						✓		2
12.การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม						✓		1
13.การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้						✓		1
14.การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง						✓		1
15.การศึกษาคุณค่าของโปรแกรม						✓		1

จากตาราง 8 พบว่า ค่าคะแนนความถี่ของ การประเมินผลมีค่าสูงสุดรองลงมา การออกแบบด้านประสบการณ์การเรียนรู้ การใช้โปรแกรม การจัดตั้งโครงสร้างองค์การและการจัดสร้างทิศทางเป้าหมายวัตถุประสงค์สำหรับการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์และใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป จากแหล่งข้อมูลที่มาเป็นเกณฑ์ในการเลือกกระบวนการพัฒนาโปรแกรมและได้กระบวนการพัฒนาโปรแกรมและผู้วิจัยได้นำมาปรับและกำหนดขั้นตอนใหม่ ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ 2) การวางแผนในการจัดทำโปรแกรม 3) การประเมินผลโปรแกรมเพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาพัฒนาโปรแกรม

สรุปได้ว่า โปรแกรม คือ ชุดกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบมีขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กรให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โปรแกรมประกอบด้วย 1) องค์ประกอบของโปรแกรม และ 2) กระบวนการพัฒนาโปรแกรม

ส่วนประกอบโปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) การดำเนินการ และ 6) การประเมินผล



กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ 2) การวางแผนในการจัดทำโปรแกรม 3) การประเมินผลโปรแกรม เพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาพัฒนาโปรแกรม

บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย

ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดหนองคาย

วิสัยทัศน์จังหวัดหนองคาย “เป็นเมืองน่าอยู่ เปิดประตูสู่อาเซียน”

คำขวัญจังหวัด “วีรกรรมปราบฮ่อ หลวงพ่อพระใส สะพานไทย-ลาว”

ต้นไม้ประจำจังหวัด “ต้นชิงชัน”

สีประจำจังหวัด “สีส้มอิฐ”

ประวัติความเป็นมาจังหวัดหนองคาย มีประวัติความเป็นมายาวนานประมาณ 200 ปีเศษ โดยในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 3) เจ้านุวงศ์ภักษัตริย์ ผู้ครองนครเวียงจันทน์ได้ตั้งตัวเป็นกบฏ ยกกองทัพผ่านหัวเมืองมายังนครราชสีมา ทางกรุงเทพฯ ได้โปรดให้เจ้าพระยาราชสุภาวดี (สิงห์ สิงหเสนี) เป็นแม่ทัพมาปราบ โดยมีท้าวสุวอธรรมา (บุญมา) ยกกองทัพมาจากเมืองโยโสธร และพระยาเชียงสามาช่วยเป็นกำลังสำคัญ ในที่สุดสามารถจับตัวเจ้านุวงศ์ไปกรุงเทพฯ จนสำเร็จและได้พระราชทานบำเหน็จ ถวายรางวัล 21 เมษายน พ.ศ. 2371 พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 3) โปรดเกล้าฯ ให้ท้าวสุวอธรรมา (บุญมา) เป็นพระปทุมเทวาภิบาล ดำรงตำแหน่งเจ้าเมืองหนองคายคนแรก และให้เมืองเวียงจันทน์ขึ้นตรงต่อเมืองหนองคายในปี พ.ศ. 2434 ภายหลังกบฏฮ่อ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอ ประจักษ์ศิลปาคม เป็นข้าหลวงใหญ่ต่างพระองค์สำเร็จราชการมณฑลลาวพวน ตั้งที่ทำการมณฑลอยู่ที่เมืองหนองคาย ต่อมาในปี พ.ศ. 2436 ไทยเสียดินแดนฝั่งซ้ายของแม่น้ำโขงให้แก่ฝรั่งเศส และได้ระบุในสัญญาว่าห้ามมิให้ไทยตั้งหรือนำกองทัพทหารอยู่ในเขต 25 กิโลเมตร จากชายแดน กรมหลวงประจักษ์ศิลปาคมจึงทรงย้ายที่ทำการมณฑลฯ ไปอยู่บริเวณบ้านเดื่อหมากแข้ง และตั้งเป็นมณฑลอุดรธานี ต่อมาในปี พ.ศ. 2457 รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 6) ได้โปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติปกครองพื้นที่ขึ้น โดยให้ยกเลิกระบอบเจ้าปกครองทั่วประเทศ ในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2458 กระทรวงมหาดไทยจึงได้มีคำสั่งสถาปนาเมืองข้าหลวงปกครอง ซึ่งต่อมาเรียกว่าผู้ว่าราชการจังหวัด และในปี พ.ศ. 2476 ได้มีการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นจังหวัดและอำเภอในปี พ.ศ. 2554 รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (รัชกาลที่ 9) ได้มีพระราชบัญญัติตั้งจังหวัดบึงกาฬ พ.ศ. 2554 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2554) มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 23 มีนาคม 2554 โดยให้แยกอำเภอบึงกาฬ อำเภอปากคาด อำเภอโซ่พิสัย อำเภอพรเจริญ อำเภอเซกา อำเภอบึงโขงหลง อำเภอศรีวิไล และอำเภอบุ่งคล้า ออกจากจังหวัดหนองคาย



ขนาดและที่ตั้ง

จังหวัดหนองคาย มีเนื้อที่ประมาณ 3,026.534 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 1,891,583 ไร่ ลักษณะเป็นรูปยาวเรียงทอดไปตามลำน้ำโขง ซึ่งเป็นเส้นกั้นเขตแดนกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) มีความยาวทั้งสิ้น 210.60 กิโลเมตร ความกว้างของพื้นที่ที่ทอดขนานไปตามลำน้ำโขงโดยเฉลี่ย 20-25 กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานครตามทางหลวงแผ่นดินสาย 2 (มิตรภาพ) ประมาณ 615 กิโลเมตร

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 48 แห่ง เทศบาล 18 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 16 แห่ง

ด้านการศึกษา

ประชากรมีระดับการศึกษาโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 6 โรงเรียนสังกัด อปท. มีครู จำนวน 72 คน มีนักเรียนระดับประถม 2,101 คน

ตาราง 9 จำนวนโรงเรียนและนักเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย

ชื่อสถานศึกษา	ประถม
1. โรงเรียนเทศบาล 1 สว่างวิทยา	782
2. โรงเรียนเทศบาล 2 ชำนาญอนุเคราะห์	140
4. โรงเรียนเทศบาล 3 ยูวบูรณ์บำรุง	227
5. โรงเรียนเทศบาล 5 มีชัยวิทยา	43
6. โรงเรียนเทศบาล 1 เมืองท่าบ่อ	909
รวม	2,101

ที่มา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ (2559)

ยุทธศาสตร์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

“โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิต”

พันธกิจ

- 1) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาการศึกษา
- 2) พัฒนาท้องถิ่นด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (จัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย) เพื่อรองรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นตามความต้องการของเด็ก เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น สู่ความเป็นเลิศตามอัจฉริยภาพของแต่ละบุคคล
- 3) พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อรองรับและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา



ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
แนวทางการพัฒนา

1. ให้ความรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ในเรื่องบทบาทหน้าที่แก่
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
ของโรงเรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการจัดการศึกษาในระบบ
แนวทางการพัฒนา

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
2. จัดหาและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน
3. จัดหาและพัฒนาคุณภาพครู
4. พัฒนากระบวนการเรียนการสอน
5. พัฒนาคุณภาพผู้เรียน
6. พัฒนาการบริหารจัดการศึกษา
7. พัฒนาการประกันคุณภาพภายใน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบ
แนวทางการพัฒนา

1. จัดการฝึกอบรมให้ความรู้และประสบการณ์ตามความต้องการของเด็ก
เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น
2. ประสานขอความร่วมมือสถาบันการศึกษา ส่วนราชการหรือหน่วยงาน
ภาคเอกชน เพื่อจัดการฝึกอบรมให้ความรู้และประสบการณ์ตามความต้องการของเด็ก เยาวชน
และประชาชนในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย
แนวทางการพัฒนา

1. จัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายตามความต้องการของเด็ก
เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น
 2. ประสานขอความร่วมมือสถาบันการศึกษา ส่วนราชการ หรือหน่วยงาน
ภาคเอกชน เพื่อให้บริการแหล่งเรียนรู้ตามความต้องการของเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น
2. บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี
สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของจังหวัดอุดรธานี
ที่ตั้ง จังหวัดอุดรธานีตั้งอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ห่างจาก
กรุงเทพมหานครตามทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 2 ระยะทาง 564 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ
11,730.302 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 7,331,438.75 ไร่ เป็นจังหวัดที่มีพื้นที่มากเป็นอันดับ
4 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งอยู่ที่เส้นรุ้งที่ 17 องศาเหนือ เส้นแวงที่ 103 องศาตะวันออก
ด้านการศึกษา

ประชากรมีระดับการศึกษาโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 17 โรงเรียน
สังกัด อปท. มีครู จำนวน 185 คน มีนักเรียนระดับประถม 5,342 คน



ตาราง 10 จำนวนโรงเรียนและนักเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

ชื่อสถานศึกษา	ประถม
1. โรงเรียนเทศบาล 9 มณเฑียรทองอนุสรณ์	135
2. โรงเรียนเทศบาล 8 ไทยรัฐวิทยา	23
3. โรงเรียนเทศบาล 7 รถไฟสงเคราะห์	771
4. โรงเรียนเทศบาล 5 สีหรัักษ์วิทยา	577
5. โรงเรียนเทศบาล 4 วัดโพธิ์วาราราม	247
6. โรงเรียนเทศบาล 3 บ้านเหล่า	682
7. โรงเรียนเทศบาล 2 มุขมนตรี	550
8. โรงเรียนเทศบาล 12 บ้านช้าง	285
9. โรงเรียนเทศบาล 11 หนองหิน	92
10. โรงเรียนเทศบาล 1 โคกสูง	72
11. โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านดุง	85
12. โรงเรียนเทศบาล 2 (ชุมชนบ้านดุง)	84
13. โรงเรียนเทศบาลตำบลโนนสะอาด	300
14. โรงเรียนเทศบาลตำบลน้ำใส	40
15. โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านโสกคูณ	243
16. โรงเรียนเทศบาล 1 หนองใส	431
17. โรงเรียนเทศบาล 1 โพศรี	725
รวม	5,342

ที่มา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ (2559)

ยุทธศาสตร์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

“โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิต”

พันธกิจ

1. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาการศึกษา
2. พัฒนาท้องถิ่นด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (จัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย) เพื่อรองรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นตามความต้องการของเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น สู่ความเป็นเลิศตาม อัจฉริยภาพของแต่ละบุคคล
3. พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อรองรับและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น



จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเข้มแข็งจนสามารถเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น
2. โรงเรียนจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีและได้รับการพัฒนาหรือส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศตามอัจฉริยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล เพื่อนำไปสู่การประกอบอาชีพสุจริตในท้องถิ่นได้
3. โรงเรียนจัดการฝึกอบรมตามความต้องการของเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นให้มีความรู้ มีทักษะหรือมีอาชีพที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในท้องถิ่นได้
4. โรงเรียนจัดหาและให้บริการแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายตามความต้องการและตามศักยภาพของเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น ให้มีความรู้ มีทักษะหรือมีอาชีพที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในท้องถิ่นได้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

1. ให้ความรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ในเรื่องบทบาทหน้าที่แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการจัดการศึกษาในระบบ

แนวทางการพัฒนา

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
2. จัดหาและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน
3. จัดหาและพัฒนาคุณภาพครู
4. พัฒนาระบบการเรียนการสอน
5. พัฒนาคุณภาพผู้เรียน
6. พัฒนาการบริหารจัดการศึกษา
7. พัฒนาการประกันคุณภาพภายใน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบ

แนวทางการพัฒนา

1. จัดการฝึกอบรมให้ความรู้และประสบการณ์ตามความต้องการของเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น
2. ประสานขอความร่วมมือสถาบันการศึกษา ส่วนราชการหรือหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อจัดการฝึกอบรมให้ความรู้และประสบการณ์ตามความต้องการของเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น



ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

แนวทางการพัฒนา

1. จัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายตามความต้องการของเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น
2. ประสานขอความร่วมมือสถาบันการศึกษา ส่วนราชการ หรือหน่วยงาน ภาคเอกชน เพื่อให้บริการแหล่งเรียนรู้ตามความต้องการของเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น
3. ปรับทอกรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ
ประวัติจังหวัดบึงกาฬ

พระราชบัญญัติ ตั้งจังหวัดบึงกาฬ พ.ศ. 2554 ตราพระราชบัญญัติขึ้น เนื่องจาก จังหวัดหนองคายเป็นจังหวัดที่มีท้องที่ติดชายแดนและมีลักษณะภูมิประเทศเป็นแนวยาว ทำให้ การติดต่อระหว่างอำเภอที่ห่างไกลและจังหวัดเป็นไปด้วยความยากลำบาก และใช้ระยะเวลาในการ เดินทางมากเกินควร ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการจัดระเบียบการปกครอง การรักษาความมั่นคง และการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในท้องที่ สมควรแยกอำเภอบึงกาฬ อำเภอเซกา อำเภอ โข่งพิสัย อำเภอปทุมคำ อำเภอบึงโขงหลง อำเภอปากคาด อำเภอพรเจริญ และอำเภอศรีวิไล จังหวัด หนองคาย ออกจากการปกครองของจังหวัดหนองคาย รวมตั้งขึ้นเป็นจังหวัดบึงกาฬ มีผลตั้งแต่วันที่ 23 มีนาคม 2554

ด้านการศึกษา

ประชากรมีระดับการศึกษาโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 1 โรงเรียน สังกัด อปท. มีครู จำนวน 12 คน มีนักเรียนระดับประถม 301 คน

ตาราง 11 จำนวนโรงเรียนและนักเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ

ชื่อสถานศึกษา	ประถม
1. โรงเรียนเทศบาลพรเจริญ	301
รวม	301

ที่มา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ (2559)

ยุทธศาสตร์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

“โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิต”

พันธกิจ

1. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาการศึกษา
2. พัฒนาท้องถิ่นด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (จัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย) เพื่อรองรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน



ในการพัฒนาท้องถิ่นตามความต้องการของเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น ผู้ความเป็นเลิศตามอัจฉริยภาพของแต่ละบุคคล

3. พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อรองรับและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเข้มแข็งจนสามารถเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

2. โรงเรียนจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีและได้รับการพัฒนาหรือส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศตามอัจฉริยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล เพื่อนำไปสู่การประกอบอาชีพสุจริตในท้องถิ่นได้

3. โรงเรียนจัดการฝึกอบรมตามความต้องการของเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นให้มีความรู้ มีทักษะ หรือมีอาชีพที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในท้องถิ่นได้

4. โรงเรียนจัดหาและให้บริการแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายตามความต้องการและตามศักยภาพของเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น ให้มีความรู้ มีทักษะหรือมีอาชีพที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในท้องถิ่นได้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

1. ให้ความรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ในเรื่องบทบาทหน้าที่แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการจัดการศึกษาในระบบ

แนวทางการพัฒนา

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

2. จัดหาและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน

3. จัดหาและพัฒนาคุณภาพครู

4. พัฒนาระบบการเรียนการสอน

5. พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

6. พัฒนาการบริหารจัดการศึกษา

7. พัฒนาการประกันคุณภาพภายใน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบ



แนวทางการพัฒนา

1. จัดการฝึกอบรมให้ความรู้และประสบการณ์ตามความต้องการของเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น
2. ประสานขอความร่วมมือสถาบันการศึกษา ส่วนราชการ หรือหน่วยงาน ภาคเอกชน เพื่อจัดการฝึกอบรมให้ความรู้และประสบการณ์ตามความต้องการของเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

แนวทางการพัฒนา

1. จัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายตามความต้องการของเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น
2. ประสานขอความร่วมมือสถาบันการศึกษา ส่วนราชการ หรือหน่วยงาน ภาคเอกชน เพื่อให้บริการแหล่งเรียนรู้ตามความต้องการของเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สิทธิศักดิ์ ชำปฏี (2551) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาริบท เอกสาร และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของเพื่อร่างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น ระยะที่ 2 เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องของ ระยะที่ 3 เป็นการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) และการวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา โดยการสังเกตของอาจารย์ที่ปรึกษาและผูกครอง และระยะที่ 4 เป็นการสรุปผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า

1. ระบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาที่ประกอบด้วย 3 ระบบย่อย ได้แก่ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักศึกษา ระบบการจัดการเรียนการสอน และระบบกิจกรรมนักศึกษา โดยนำทั้ง 3 ระบบนี้บูรณาการเขาไปในการบริหารจัดการ 1) ดำเนินกิจกรรมประจำวัน ได้แก่ กิจกรรมก่อนเขาเรียน (ก่อนเวลา 08.30) กิจกรรมการเรียนการสอน (เริ่มเรียนคาบแรกเวลา 08.30 น.) และกิจกรรมยามว่าง 2) กิจกรรมลูกเสือวิสามัญและรักษาดินแดน (ทุกวันพุธเวลา 14.30-16.30) และกิจกรรมมองการณ์ไกลวิชาชีพและชมรมวิชาชีพ (ทุกวันศุกร์เวลา 14.30-16.30 น.) และ 3) ดำเนินกิจกรรมส่งเสริม (ยกย่องการทำความคิด) และดูแลช่วยเหลือพัฒนานักศึกษา (กระทำผิดระเบียบละเมิดข้อตกลงหรือเรียนอ่อน) ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมและกิจกรรมช่วยเหลือและพัฒนา ดำเนินการในลักษณะการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 2 วงรอบ วงรอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างภาคเรียนที่ 1 ปการศึกษา 2549 และวงรอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างภาคเรียนที่ 2 ปการศึกษา 2549 พบว่า ระบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น เป็นระบบการบริหารจัดการที่



สามารถส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้ดี นักศึกษามีพัฒนาการ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างเป็นรูปธรรม

2. อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ปกครองที่ดูแลนักศึกษาในระหว่างที่มาเรียนและอยู่ที่บ้าน โดยการประสานงานอย่างใกล้ชิดตามระบบการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น คือ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินการตามระบบประสบความสำเร็จ สามารถส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

วัชรวิวัฒน์ ไชยแสนทา (2550) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับครูประจำชั้นระดับปฐมวัยศึกษา โรงเรียนวัดบางปะกอก กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ด้วยการประยุกต์ใช้ วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ผลการวิจัยพบว่า 1. ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการชั้นเรียนที่เหมาะสม จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ด้านศักยภาพและความรับผิดชอบของครูปฐมวัย ด้านการพัฒนาผู้เรียนและการดูแลชั้นเรียน และด้านพัฒนาการของผู้เรียน โดยจำแนกเป็น 17 องค์ประกอบย่อย รวม 72 ตัวชี้วัด 2. ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของตัวชี้วัด พบว่า มีความตรงตามโครงสร้าง กล่าวคือ สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างครูประจำชั้นระดับปฐมวัยที่มีการจัดการชั้นเรียนระดับดีกับกลุ่มทั่วไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้รวมวิจัยเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในระดับมากที่สุด

ยุวดี ยางสวย (2550) ได้ศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในหอเรียนของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี 5 ด้าน คือ 1) การมีภาวะผู้นำ 2) การบริหารจัดการในชั้นเรียน 3) การสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ 4) การประสานประโยชน์ 5) การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการผลการศึกษาพบว่า 1. ครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในหอเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดโดยรวมและรายด้านเรียงลำดับดังนี้ การบริหารจัดการในชั้นเรียนมีภาวะผู้นำการสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ การประสานประโยชน์และการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ 2. ครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีที่สอนประเภทวิชาต่างกันมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในหอเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีที่มีประสบการณ์ต่างกันมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในหอเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 15 ปี มีสมรรถนะมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับการสื่อสารอย่างมีคุณภาพ พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 15 ปี มีสมรรถนะมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 15 ปี มีสมรรถนะมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

กฤษณา คิตดี (2547) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่ครอบคลุมบริบทด้านสภาพแวดล้อม/บรรยากาศของการเรียนรู้ปัจจัยเบื้องต้นกระบวนการและผลผลิตของการเรียนรู้ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและ 3) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของการใช้รูปแบบการประเมิน



การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) สภาพแวดล้อม/บรรยากาศของการเรียนรู้อ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 7 ตัว 2) ปัจจัยเบื้องต้นของการเรียนรู้อ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 6 ตัว 3) กระบวนการเรียนรู้อ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 15 ตัว และ 4) ผลผลิตของการเรียนรู้อ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 7 ตัว 2. รูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 1) เป้าหมายของการประเมิน 2) สิ่งที่มีประเมิน 3) วิธีการประเมิน และ 4) วิธีการตัดสินการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู สิ่งที่มีประเมินได้แก่ การจัดการเรียนการสอนของครู วิธีการประเมินใช้การเก็บข้อมูลตามตัวบ่งชี้ใน 4 องค์ประกอบ โดยแหล่งผู้ประเมินประกอบด้วย การประเมินตนเอง การประเมินโดยเพื่อนครู นักเรียน หัวหน้าหมวดวิชา ผู้ช่วยผู้อำนวยการและ ผุ้ปกครอง ส่วนวิธีการตัดสินใช้การเปรียบเทียบข้อมูลจากการประเมินกับเกณฑ์สมรรถนะที่พัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3. จากการประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า 1) ครูมีพัฒนาการของการจัดการเรียนการสอนโดยค่าเฉลี่ยผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 2 สูงกว่าค่าเฉลี่ยผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) โดยภาพรวมครูมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยอมรับว่าการประเมินนี้มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ทั้งทางด้านการปฏิบัติและด้านงบประมาณและ 4) ผลการประเมินมีความถูกต้อง

สุพจน อิงอาจ (2548) ได้ศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน 3) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เจตคติทางการเรียน ความสัมพันธ์กับเพื่อน การใช้แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และเทคนิคการสอนของอาจารย์ส่วนค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่อยู่ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สื่อการเรียนการสอน การใช้แหล่งข้อมูลทางสื่อมวลชน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้อในสถาบัน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้อในสถาบัน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้อในการเรียน การสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ระดับ .05 โดยระดับอิทธิพลรวมของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้แก่ เทคนิคการสอน เจตคติทางการเรียน การใช้แหล่งข้อมูลทางสื่อมวลชน สื่อการเรียนการสอน การใช้แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ความสัมพันธ์กับเพื่อน และ ความสัมพันธ์กับครอบครัว โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .262, .152, .119, .095, .039, .037, .026, .023 ตามลำดับ และพบว่า ตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ที่ระดับ .05 ได้แก่ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในสถาบัน และสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ในการเรียน การสอน และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความสัมพันธ์ทั้งระบบได้ร้อยละ 50.9

วสันต์ ทองไทย (2546) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้าง จิตพิสัยในการเรียนรู้สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยและพัฒนาที่มีขั้นตอนและ ผลการวิจัย ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การพัฒนาจิตพิสัย การจัดการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 หลักสูตรประถมศึกษา การสังเคราะห์งานวิจัย การสอบถามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษา ข้อมูลด้านนักเรียนและข้อมูลด้านชุมชน ผลการศึกษาพบว่า การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นผูลงมือปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันจะช่วยเสริมสร้างจิตพิสัย ในการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเป็นการออกแบบรูปแบบ การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผลที่ได้จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน แล้วตรวจสอบคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญ และการนำไปทดลองใช้ ซึ่งพบว่า รูปแบบการเรียนการสอนที่เสริมสร้างจิตพิสัย ในการเรียนรู้สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาเป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มี 7 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 จูงใจสู่บทเรียน ขั้นที่ 2 แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ทราบ ขั้นที่ 3 นำเสนอบทเรียน ใหม่หรือจัดสถานการณ์ ขั้นที่ 4 ปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม ขั้นที่ 5 นำเสนอผลงาน ขั้นที่ 6 รวมกัน เสนอแนะและวิจารณ์ และขั้นที่ 7 นำไปใช้ ขั้นตอนที่ 3 นำรูปแบบการเรียนการสอนไปใช้ เพื่อประเมินประสิทธิภาพและปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง เป็นนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 2 ปการศึกษา 2545 โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอนและ กลุ่มเปรียบเทียบ เป็นกลุ่มที่เรียนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้วิจัยและครูผู้สอน ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงประถมศึกษาปีที่ 6 จากการนำรูปแบบการเรียนการสอนไปใช้ พบว่า รูปแบบการเรียนการสอนที่มีความเหมาะสมกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และชั้น ประถมศึกษาปีที่ 2 เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 จูงใจสู่บทเรียน ขั้นที่ 2 แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ทราบ ขั้นที่ 3 นำเสนอบทเรียนใหม่หรือจัดสถานการณ์ ขั้นที่ 4 ลงมือปฏิบัติกิจกรรม และขั้นที่ 5 รวมกันอภิปราย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเรียน การสอนมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ 1) รูปแบบการเรียนการสอนมีความชัดเจน มีความสะดวก และมีความเหมาะสมแก่การนำไปใช้ 2) นักเรียนและครูผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อ รูปแบบการเรียนการสอน 3) นักเรียนมีผลการเรียนรู้ทั้งในด้านจิตพิสัย ด้านสติปัญญา และ ด้านการประพฤติปฏิบัติที่ดีขึ้น 4) ผลที่ได้จากการวัดจิตพิสัยในการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มทดลองใช้ รูปแบบการเรียนการสอนก่อนและหลังนำรูปแบบการเรียนการสอนไปใช้มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) คาขนาอดิทธิพลของรูปแบบการเรียนการสอนกลุ่มทดลองใช้ รูปแบบการเรียนการสอนมีค่าสูงกว่าคาขนาอดิทธิพลของกลุ่มเปรียบเทียบ 6) จำนวนนักเรียน ในกลุ่มทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอนมีจิตพิสัยในการเรียนรู้นมากกว่าจำนวนนักเรียนในกลุ่ม เปรียบเทียบ 7) รูปแบบการเรียนการสอนมีความสอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้นของนักเรียนทุกแบบ ขั้นตอนที่ 4 เผยแพร่รูปแบบการเรียนการสอนแก่ครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ซึ่งพบว่า ครูผู้สอนส่วนมากแสดงความคิดเห็นว่ารูปแบบการเรียนการสอนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก



และครูผู้สอนส่วนมากตอบว่าจะนำรูปแบบการเรียนการสอนไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน ผลจากการวิจัยและพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนในครั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าได้ว่า รูปแบบการเรียนการสอนดังกล่าวมีประสิทธิภาพ จึงเป็นรูปแบบการเรียน การสอนรูปแบบหนึ่งที่น่านำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ทวีศิลป์ สารแสน (2543) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการเรียนในห้องเรียน ด้านครูผู้สอนกับความพึงพอใจของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนในห้องเรียนด้านครูผู้สอนซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพของครู เทคนิคการสอนของครู ความรู้และประสบการณ์สอนของครู และการสร้างบรรยากาศในห้องเรียน ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนและศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมทางการเรียน ด้านครูผู้สอนกับความพึงพอใจของนักเรียน วิธีดำเนินการวิจัย ใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ หัวหน้าหมวดวิชาต่าง ๆ 8 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 855 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง 6 จังหวัด ของเขตการศึกษา 9 โดยให้กลุ่มหัวหน้าหมวดประเมินสภาพแวดล้อมทางการเรียนในห้องเรียนด้านครูผู้สอน ซึ่งใช้แบบประเมินที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และให้นักเรียนตอบแบบวัดความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางการเรียนในห้องเรียนด้านครูผู้สอนที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเช่นเดียวกัน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานและหาความสัมพันธ์ด้วยสถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) ผลการวิจัย ปรากฏผลดังนี้ 1. สภาพแวดล้อมทางการเรียนใน ห้องเรียนด้านครูผู้สอน พบว่า โรงเรียนมัศึกษามีสภาพแวดล้อมทางการเรียนในห้องเรียน ด้านครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อยพบว่า ทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับดีเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ความรู้และประสบการณ์การสอน ด้านบุคลิกภาพของครู ด้านเทคนิคการสอนของครูและด้าน การสร้างบรรยากาศในห้องเรียน 2. ความพึงพอใจของนักเรียน นักเรียนในโรงเรียนมัศึกษามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางการเรียนในห้องเรียน ด้านครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ ด้านความรู้และประสบการณ์การสอนของครู รองลงไปคือด้านบุคลิกภาพของครูและด้านเทคนิคการสอนของครู ตามลำดับ ส่วนด้านการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนนั้น นักเรียนในโรงเรียนมัศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการเรียนในห้องเรียนด้านครูผู้สอนกับความพึงพอใจในการเรียนของนักเรียน 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการเรียน ด้านครูผู้สอนที่ประเมินโดยหัวหน้าหมวดวิชาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการเรียนของนักเรียนทุกองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการเรียน ด้านครูผู้สอนที่ประเมินโดยหัวหน้าหมวดวิชาทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการเรียนของนักเรียนทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบที่เหมือนกัน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวกทุกคู่

สุภาพ เต็มรัตน์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนที่เนนผู้เรียนเป็นสำคัญของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตภาคใต้ตอนบน โดยศึกษา ลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนที่เนนผู้เรียนเป็นสำคัญ และผลของปัจจัยที่มีต่อพฤติกรรมการสอนที่เนนผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยการทดสอบแบบจำลอง



ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relation) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ประสบการณ์ ในการสอน การสนับสนุนการทำงานของครู เจตคติต่ออาชีพครู การพัฒนาครู คุณลักษณะดาน วิชาชีพเจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และความพึงพอใจในงาน กับพฤติกรรมการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการศึกษาพบว่า 1. แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์มีลักษณะดังนี้ 1.1 ประสบการณ์ในการสอน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการ สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผ่านคุณลักษณะดานวิชาชีพ เจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และความพึงพอใจในงาน 1.2 การสนับสนุนการทำงานของครู มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อ พฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยอิทธิพลทางอ้อมผ่านการพัฒนาครู คุณลักษณะดาน วิชาชีพ เจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและความพึงพอใจในงาน 1.3 เจตคติต่อวิชาชีพครู มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยอิทธิพลทางอ้อม ผ่านเจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและความพึงพอใจในงาน 1.4 การพัฒนาครูมีอิทธิพล ทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านคุณลักษณะดานวิชาชีพ เจตคติต่อการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และความพึงพอใจในงาน 1.5 คุณลักษณะดานวิชาชีพมีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยอิทธิพลทางอ้อมผ่านเจตคติต่อการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและความพึงพอใจในงาน 1.6 เจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยอิทธิพลทางอ้อม ผ่านความพึงพอใจในงาน 1.7 ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสูงสุด คือ การสนับสนุนการทำงานรองลงมา ได้แก่ คุณลักษณะดานวิชาชีพ ความพึงพอใจในงาน เจตคติต่อ การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาครู เจตคติต่ออาชีพครู และประสบการณ์ในการสอน มีอิทธิพลรวมต่ำสุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Carla (2008) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับครูเรียนรู้ เลือกใช้และนำกลยุทธ์การบริหารจัดการ ชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพไปใช้ได้อย่างไร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและพัฒนาความเข้าใจของครู เกี่ยวกับการเรียนรู้ การเลือกใช้และการนำกลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพไปใช้ว่า ทำอย่างไร โดยศึกษากับครูผู้สอน 5 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ สังเกตชั้นเรียน การสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาวาครูมีการเรียนรู้ การเลือกใช้และการนำกลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ ไปใช้อย่างไร ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่คุณครูต้องเรียนรู้ในการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพจะ ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตเนื้อหาการเรียน การใช้วัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน การสร้าง กฎเกณฑ์และวิธีดำเนินการในชั้นเรียน การเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน การใช้ เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การทบทวนบทเรียนหรือเรื่องราวต่าง ๆ ในชั้นเรียน การสื่อสารโดยใช้ การพูดและการใช้ภาษาท่าทาง การนำเสนอแนวคิดและความรู้ทางดานวิชาการ และระเบียบกฎเกณฑ์ เกี่ยวกับงานวิชาการ โดยมีการเลือกใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนที่หลากหลายขึ้นอยู่กับ นักเรียนและสถานการณ์ และเห็นว่าการบริหารจัดการชั้นเรียนกับการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ต้องควบคู่กันและกลยุทธ์ที่สำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียน มี 3 ประการ ได้แก่ วิธีการจัด กิจกรรมในชั้นเรียน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการให้คำปรึกษากิจกรรมในชั้นเรียน นอกจากนี้



ยังพบว่า การจัดการชั้นเรียนโดยมีประสิทธิภาพ ครูจะต้องมีประสบการณ์ในการสอน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

Gilpatrick (2010) นักศึกษาปริญญาเอกของ Walden University ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนและการแทรกเสริมพฤติกรรมนักเรียนเพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาว่าครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนสามารถจัดการพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนได้อย่างไร โดยการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู จำนวน 22 คน จาก 2 โรงเรียนในชนบท เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและการศึกษาเชิงลึกกับครู จำนวน 9 คน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ที่ครูจัดการชั้นเรียนโดยมีประสิทธิภาพมีดังนี้ คือ 1) ครูต้องดำเนินการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงรุกเพื่อแก้ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน 2) ครูมีการทำวิจัยพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง 3) ครูมีภาวะผู้นำในการนำนักเรียนให้ทำตามได้ นอกจากนี้ยังได้คู่มือกลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับนักเรียน

Taylor (2009) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อต่อการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูผู้สอนระดับ 9-12 ในรัฐ Arkansas โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อต่อการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูมัธยมศึกษา ซึ่งปัจจัยที่ศึกษาประกอบด้วย 1) ระยะเวลาในการสอนนักเรียน 2) เพศ 3) ขนาดของโรงเรียน 4) สภาพฐานะทางเศรษฐกิจของนักเรียน 5) อายุของครูที่เขาสอนวิชาชีวเคมี 6) วุฒิการศึกษา 7) จำนวนปีของประสบการณ์ และ 8) อายุ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 256 คน ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยทั้ง 9 ประการ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเชื่อต่อการบริหารจัดการชั้นเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ไม่พบตัวแปรใดที่สอดคล้องกับความเชื่อเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการจัดการเรียนการสอน 2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างจำนวนปีของประสบการณ์และความเชื่อเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการจัดการเรียนการสอน โดยผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าจะมีคะแนนการบริหารจัดการชั้นเรียนสูงกว่า ทั้งนี้ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 25 ปี จะเป็นผู้ที่สามารถแทรกแซง/แก้ปัญหาการบริหารจัดการชั้นเรียนได้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ 2-3 ปี 3) อายุในการเขาสอนวิชาชีวเคมีจะพยากรณ์ความเชื่อต่อการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) มีความสอดคล้องระหว่างตัวแปรเจตคติและความเชื่อเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านบุคคล ทั้งนี้ เมื่อคะแนนเจตคติและความเชื่อสูงขึ้น คะแนนการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านบุคคลก็สูงขึ้นด้วย

Moore (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียน คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และทัศนคติและความเชื่อของครูในกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการในชั้นเรียนมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นหรือไม่ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูเกรด 5 จำนวน 10 คน จากโรงเรียนในชนบท รัฐจอร์เจีย และตัวแทนนักเรียน จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสอนของครูมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ชั้นเรียนที่ครูมีการดำเนินการบริหารจัดการชั้นเรียนได้ดี นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า ชั้นเรียนที่ครูมีการดำเนินการบริหารจัดการชั้นเรียนได้ไม่ดี ซึ่งจากข้อมูลนี้จะเห็นว่าผลของประสิทธิภาพของกลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนมีผลต่อคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยในภาพรวม



การศึกษาเรื่องนี้พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียน และคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ การได้รับความรู้ใหม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ ทักษะคนดี และความเชื่อในตัวเอง ของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่เพียงแต่จะมีผลต่อการจัดการศึกษาในระดับโรงเรียน แต่ยังรวมถึงผู้บริหารจากสวนกลางที่ได้ศึกษาการปฏิบัติการสอนของครูรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพในอนาคต การสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกของโรงเรียนและการสนับสนุนส่งเสริม การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

Casey (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ผลของการพัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรมโดยการบรรยายที่มีต่อความเข้าใจของครูที่ไม่มีประสบการณ์ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลการพัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรมโดยการบรรยายประกอบเอกสารข้อมูลที่มีต่อ พฤติกรรมความเข้าใจของครูที่ไม่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนและการเตรียมความพร้อม ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ด้านการจัด การเรียนการสอน และด้านความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า คะแนนความเข้าใจเกี่ยวกับการ บริหารจัดการชั้นเรียนของครูที่ฝึกอบรม โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าครูที่ฝึกอบรม โดยการ บรรยายประกอบเอกสารข้อมูล ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสนับสนุนให้เขตพื้นที่การศึกษาได้ ดูแลการพัฒนาวิชาชีพครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและประเภทหรือวิธีการพัฒนาด้วย

Gornto (2009) ได้ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำของนักเรียนในด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียนต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ ชั้นเรียนกับภาวะผู้นำของนักเรียนมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนเกรด 9-12 จำนวน 120 คน จากโรงเรียน มัธยมศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่มีส่วนร่วมในชั้นเรียนระดับสูงมีผลการเรียนที่ดีกว่านักเรียนที่มีส่วนร่วมในชั้นเรียนระดับต่ำ

Boselie, Paauwe และ Jansen (2005 : 1107-25) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ในหน้าที่ของบุคคลของบริษัทในยุโรป พบว่า ความเชื่อมั่นในตัวบุคคลที่จะส่งผลต่อ ทรัพยากรบุคคลในทางบวกด้านตำแหน่งหน้าที่และความเชี่ยวชาญตามลำดับโดยเชื่อว่าสมรรถนะของ ทรัพยากรบุคคลจะนำไปสู่ความสำเร็จด้านการเงิน ส่วนนักธุรกิจเชื่อว่าการตัดสินใจของบุคคล เป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญที่จะช่วยเพิ่มคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Etheridge (2010) ได้วิจัยเรื่อง ผลกระทบของการสร้างระเบียบวินัยอย่างเหมาะสมต่อ พฤติกรรมก่อกวนของนักเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อช่วยให้ครูใช้โปรแกรมการสร้าง ระเบียบวินัยในการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนในชั้นเรียน โดยเน้นการสร้างรูปแบบ การมีระเบียบวินัยที่เหมาะสม ใชรูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธีในการตรวจสอบรูปแบบของการมี ระเบียบวินัยที่เหมาะสมที่ช่วยปรับพฤติกรรมของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นครูที่ มีความใกล้ชิดกับนักเรียนที่มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในชั้นเรียน ครูดำเนินการใช้รูปแบบการมีระเบียบ วินัยที่เหมาะสมภายในชั้นเรียน เป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์ แล้วสำรวจและสอบถามความคิดเห็นของ ครูเกี่ยวกับรูปแบบการมีระเบียบวินัยที่เหมาะสมต่อพฤติกรรมก่อกวนของนักเรียนในชั้นเรียน



ผลการวิจัยพบว่า จำนวนของนักเรียนที่ทำผิดระเบียบวินัยลดลงรูปแบบการวางระเบียบวินัยอย่างเหมาะสมนำไปสู่การลดลงของจำนวนนักเรียนที่ถูกพักการเรียนและการออกกลางคันของนักเรียนได้

Brannon (2010) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของความเชื่อและอุดมการณ์เกี่ยวกับบริหารจัดการชั้นเรียนต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยการสำรวจวิธีการดำเนินบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในปัจจุบัน และศึกษาการปฏิบัติการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยการศึกษาจากครูเกรด 4-5 ของ 2 โรงเรียน ใน Fresno County School Districts แบ่งกลุ่มการศึกษาเป็นตามแนวคิดของ Glickman and Wolfgang เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม Noninterventionist (More Constructivist) กลุ่ม Interactionist (Combination of Constructivist and Behaviorist) และกลุ่ม Interventionist (More Behaviorist) วิเคราะห์ผลข้อมูลโดยใช้ An ANCOVA และ An ANOVA ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ความเชื่อและอุดมการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนมีผลต่อคะแนนในวิชาศิลปะการไขภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ โดยดูจากผลการทดสอบมาตรฐานของ California Standards Test (CST) ของนักเรียน

Rockey (2008) ได้ศึกษา กลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยการประกอบแบบเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนจำนวน 6 ห้องเรียน เนื้อหาการอบรมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วยการรวบรวมของกลยุทธ์การพัฒนาแผนตำราเรียน วิดีโอ DVD และบทความในวารสารวิชาการ โดยผู้เชี่ยวชาญในการจัดการห้องเรียน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจก่อนและหลังการพัฒนาผลการศึกษาพบว่า 81% ของผู้เข้าร่วมศึกษามีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามพบว่า 31% ของผู้เข้าร่วมศึกษายังขาดความมั่นใจในการบริหารจัดการชั้นเรียน และมีเพียง 17% ที่รายงานผลที่เกิดขึ้นจริงในการบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง และพบว่ามีกลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนที่ใช้จำนวน 16 กลยุทธ์ ที่ใช้แล้วไม่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่า ผู้เข้าร่วมศึกษาส่วนมากมีความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียนมากขึ้นตลอดระยะเวลาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นเวลา 3 สัปดาห์ การนำกลยุทธ์มาใช้ทำให้มีความมั่นใจมากขึ้นในช่วงท้ายของการฝึกประสบการณ์ ดังนั้นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูใหม่และนักศึกษาฝึกประสบการณ์ เพื่อจะได้ลดความวิตกกังวลและเพิ่มความมั่นใจในการจัดการปัญหาระเบียบวินัยในชั้นเรียน

Hargrove (2008 : 64-80) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาประสบการณ์และความเชื่อของครูที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน DIVERSE URBAN SCHOOLS เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ในผลการวิจัยที่ผ่านมาได้ระบุว่าการบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่มีผลต่อการเรียนรู้อของนักเรียนในชั้นเรียน เช่นเดียวกับการจัดการในชั้นเรียน ครูผู้สอนก็ใคร่จะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของนักเรียนเช่นเดียวกัน ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาประสบการณ์และความเชื่อของครู จำนวน 8 คน ที่มีพฤติกรรมการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่า เทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงของครูผู้สอน จะมีเหมือนกัน ส่วนประสบการณ์ชีวิตจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมของครูผู้สอนและค่านิยมและความเชื่อจะเป็นแนวทางในการจัดการอย่างเป็นระบบของพวกเขา องค์ประกอบที่แสดงถึงการรักษาพฤติกรรมกรรมการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูที่ดี ได้แก่ การมีสัมมาคารวะ การมีมนุษยสัมพันธ์ การจัดและเตรียมความพร้อม ความรู้สึกรับผิดชอบต่อการเรียนรู้อของนักเรียน อิทธิพลของครอบครัวจิตสำนึกและการรับรู้ความสามารถของตนเอง



Cadeau (2007) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแผนการจัดการกับพฤติกรรมสำหรับโรงเรียน ประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแผนการจัดการพฤติกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาพฤติกรรมนักเรียน ซึ่งที่ผ่านมายังไม่มีแผนแทรกแซงพฤติกรรมหรือแผนการสร้างวินัยอย่างเป็นระบบครูยังขาดทักษะในการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยมุ่งไปที่บทบาทของผู้บริหารในการเป็นผู้อำนวยการและให้ความช่วยเหลือครูในการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในรัฐ South Florida ครูผู้สอน จำนวน 19 คน วิธีการวิจัยที่ใช้คือ การวิจัยและพัฒนา ใช้ระยะเวลาในการวิจัย 5 เดือน มีการประเมินพฤติกรรมของครูก่อนและหลังการฝึกอบรม เกี่ยวกับกลยุทธ์วิธีการและขั้นตอนการแทรกแซงพฤติกรรมหรือการสร้างวินัยที่มีประสิทธิภาพ แผนการจัดการพฤติกรรมเนนการฝึกอบรมและให้คำปรึกษาครูผู้สอน ประเมินผลจากการที่สามารถลด จำนวนนักเรียนที่ออกกลางคันใหญ่เหลือน้อยกว่า 1.0% ของประชากรนักเรียนจากนักเรียนที่ออก กลางคัน จำนวน 1.8% ของประชากรที่โรงเรียน และจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เด็กผู้ชายใน ระดับประถมศึกษา (K-3) มีแนวโน้มที่จะมีปัญหาพฤติกรรมมากกว่าเด็กผู้หญิง และพ่อแม่ไม่ได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการศึกษาของบุตรหลาน อย่างไรก็ตาม แผนการพัฒนาพฤติกรรมนักเรียนนี้มีความจำเป็น และเป็นที่ต้องการมากสำหรับครูใหม่ เพราะยังขาดทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า งานวิจัยที่ผ่านมายังไม่มี แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูที่ครอบคลุมและชัดเจนเฉพาะด้านที่เกี่ยวกับสมรรถนะครูด้าน การจัดการเรียนรู้ มีเพียงการพัฒนาในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้นั้น มีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น ครูจึงควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะครูด้าน การจัดการเรียนรู้ให้ครบทุกด้านตามที่ใดกำหนดไว้ในกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียง ใต้ในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กรอบมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และกรอบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ (Phases) ดังนี้

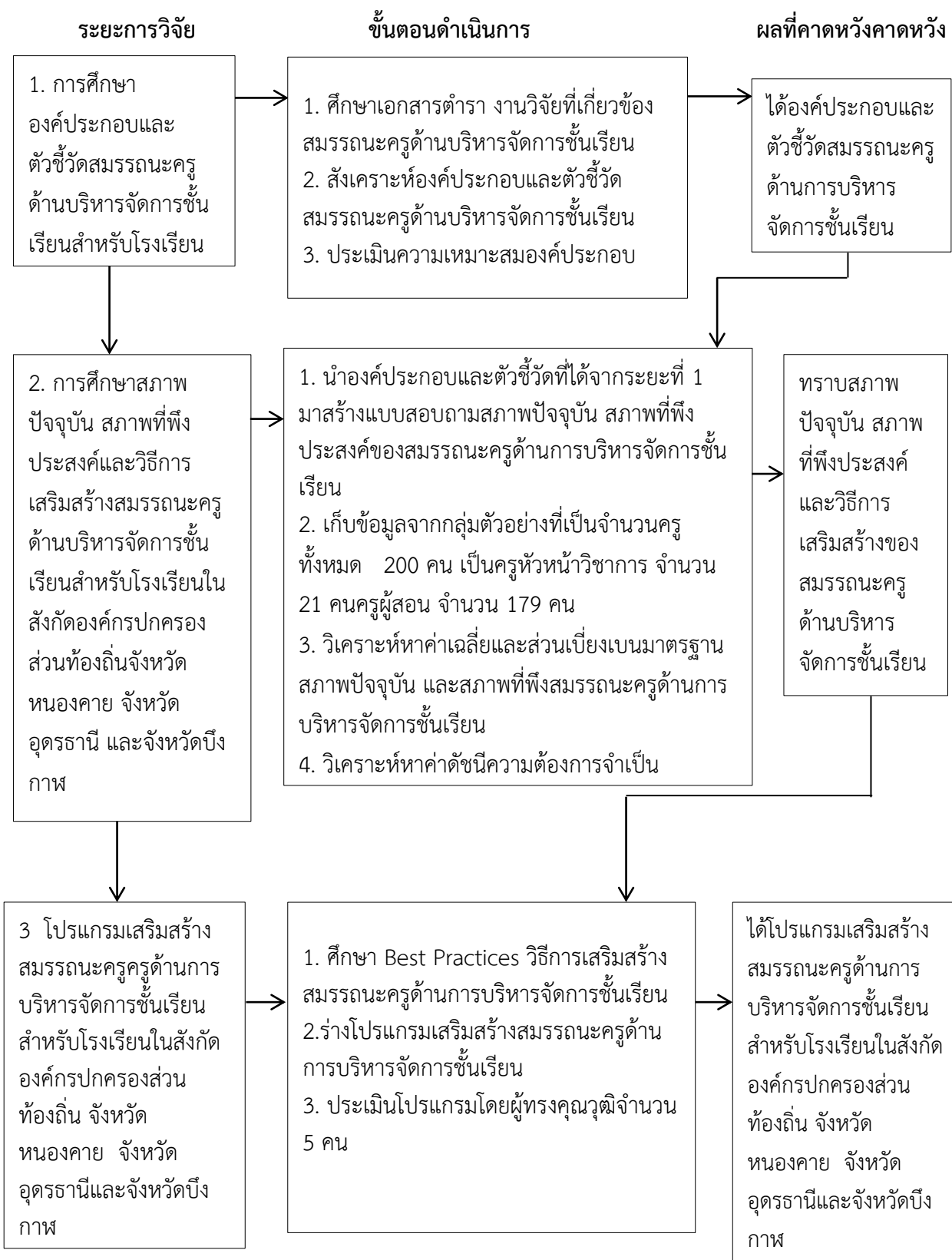
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

ระยะที่ 3 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง แสดงดังภาพประกอบ 5





ภาพประกอบ 5 ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินงาน และผลที่คาดว่าจะได้รับ



ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

1. ขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

1.2 การสังเคราะห์ข้อมูลจากข้อ 1 เพื่อให้ได้องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

1.3 ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้อง

2. ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมีโครงสร้างเพื่อนำไปประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ดังนี้

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ดังนี้

2.1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษา (กศ.ด.) สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

2.1.2 นายเจริญศักดิ์ บุญดี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านศรีเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย เขต 1 วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา

2.1.3 ดร.มนูญ เพชรมีแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 วุฒิการศึกษา (กศ.ด.) สาขาวิชาบริหารและพัฒนการศึกษา

2.1.4 นายศักดิ์ดา แสงฟ้าม่วง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาไค้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย เขต 1 วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา

2.1.5 นางลัทธนา เฟิงนิล ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านศรีเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 วุฒิการศึกษา (กศ.ม) สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งประกอบด้วย

4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างกฎเกณฑ์ 2) การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3) การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน และ 4) การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ



ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือดังต่อไปนี้

3.2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

3.2.2 สร้างเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ ทั้ง 4 ด้าน คือ ดังนี้ 1) การสร้างกฎเกณฑ์ 2) การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3) การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน และ 4) การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน

3.2.3 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นปรึกษาและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และปรับปรุงแก้ไขให้ตรงและครอบคลุมเนื้อหา

3.2.4 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นข้อคำถามในประเมินกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ ในขั้นตอนนี้ใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) ระหว่าง 0.8-1.0

3.2.5 ปรับปรุงแบบประเมินตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำไปจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิและเดินทางไปประเมินด้วยตนเอง โดยใช้แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยใช้วิธีการประเมินและจัดเก็บข้อมูลด้วยวิธีการ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหน้าที่ขอความร่วมมือจากคณะศึกษาศาสตร์ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2 ส่งหนังสือขอความร่วมมือเค้าโครงวิทยานิพนธ์และแบบประเมินแบบมีโครงสร้างถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้การประเมิน

4.3 ประสานผู้ทรงคุณวุฒิทางโทรศัพท์เพื่อขอรับแบบประเมินคืน

5. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินมาเรียงเรียงจัดระเบียบข้อมูล จัดกลุ่มเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการสร้างข้อสรุปจาก การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 (องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) มาใช้เพื่อการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู จำนวน 269 คน แบ่งเป็นครูหัวหน้าวิชาการ จำนวน 24 คน และครูผู้สอน จำนวน 245 คน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ จำนวนครูทั้งหมด 200 คน แบ่งเป็นครูหัวหน้าวิชาการ จำนวน 21 คน และครูผู้สอน จำนวน 179 คน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ โดยการเทียบจำนวนประชากรกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (อรนุช ศรีสะอาด. 2558 : 42) และใช้การเลือกแบบจงใจด้วยวิธีการจับสลาก

ตาราง 12 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ จำนวนโรงเรียน	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
	ครูหัวหน้างาน บริหารวิชาการ	ครู ผู้สอน	ครูหัวหน้างาน บริหารวิชาการ	ครู ผู้สอน
จังหวัดหนองคาย (จำนวนโรงเรียน 6 แห่ง)	6	66	6	56
จังหวัดอุดรธานี (จำนวนโรงเรียน 17 แห่ง)	17	168	14	113
จังหวัดบึงกาฬ (จำนวนโรงเรียน 1 แห่ง)	1	11	1	10
รวม	24	245	21	179
รวมทั้งสิ้น	269		200	

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 นี้เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สภาพปัจจุบันและวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน เป็นแบบเลือกตอบที่กำหนดไว้ให้เป็นตัวเลือก (Force Choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี จังหวัดบึงกาฬ สมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปกติ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับบ่อยครั้ง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับบางครั้ง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับนาน ๆ ครั้ง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับไม่เคยเลยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบที่ได้จากผลการศึกษาในระยะที่ 1 มาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและครอบคลุมขอบเขตของการวิจัย ได้ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

3.2.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรนุช ศรีสะอาด ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาภาควิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิกการศึกษา (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

3.2.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิกการศึกษา (ศษ.ด.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา

3.2.4.3 ดร.ฉวีวรรณ โยคิน ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 วุฒิกการศึกษา (ปร.ด.) สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน

3.2.4.4 นางบัณฑิตา เนินนิล ตำแหน่ง ครูโรงเรียนท่าบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 วุฒิกการศึกษา (กศ.ม.) สาขาวิชาวิจัยวิจัยและพัฒนาศึกษา



3.2.4.5 นายภราดร หนูภักดี ตำแหน่ง ครูโรงเรียนท่าบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาวิชาวัดผลและประเมินการศึกษา

3.2.5 การตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงและการพิจารณาจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยดูจากค่าความสัมพันธ์จากคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .24-.65 และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .34-.71

3.2.6 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันเท่ากับ .849 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .903

3.2.7 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬรวม 200 ฉบับ จำนวน 24 โรงเรียน

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลมาประมวลผลทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการชั้นเรียน นำมาหาผลต่างโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) เพื่อนำมาจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การตรวจสอบอำนาจจำแนกโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยดูจากค่าความสัมพันธ์จากคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) (อรนุช ศรีสะอาด. 2558)

6.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient) (อรนุช ศรีสะอาด. 2546)

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4.51-5.00 หมายความว่า มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก



2.51-3.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.4 เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) ดังสูตรต่อไปนี้

$$\text{ค่า PNI}_{\text{Modified}} = (I-D)/D$$

ค่า PNI _{Modified}	หมายถึง ดัชนีความต้องการจำเป็น
I (Importance)	หมายถึง ระดับสภาพที่พึงประสงค์
D (Degree of Success)	หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน

ระยะที่ 3 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 การศึกษาข้อมูลจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) จำนวน 2 โรงเรียน เลือกแบบเจาะจง จำนวน 3 คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยใช้เกณฑ์พิจารณาจากสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการชั้นเรียนและสถานศึกษาด้านแบบต่าง ๆ ในการสัมภาษณ์ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ครูที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการชั้นเรียนดีเด่น รางวัลหนึ่งแสนครูดี โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

1. นางเพียงจิต ศรีสุก ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

2. นางอรุรัตน์ สิงหเดช ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

กลุ่มที่ 2 ครูที่ได้รับรางวัล หนึ่งแสนครูดี โรงเรียนโกมลวิทยาคาร จังหวัดหนองคาย

1. นางสุภาวรรณ คลองผา ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

1.2 จัดกิจกรรมโดยการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูมาใช้เป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของร่างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ ครูผู้สอนที่ได้รับรางวัลและครูต้นแบบ เพื่อนำวิธีการเสริมสร้างมาร่างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ



1.3 นำโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม และปรับปรุงแก้ไขตามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ เพื่อได้โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬฉบับสมบูรณ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ คือ แบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาขึ้น โดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องขององค์ประกอบโปรแกรมแล้วกำหนดประเด็นสำคัญที่จะประเมินจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษา แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถามให้ครอบคลุมประเด็น

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบของโปรแกรม

2.2.2 กำหนดประเด็นสำคัญที่จะประเมิน คือ องค์ประกอบโปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) การดำเนินการ และ 6) การประเมินผล นำมาเขียนคำถามให้ครอบคลุมประเด็นทุกประเด็น

2.2.3 นำแบบประเมินโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ ที่สร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษาและปรับปรุงตามคำแนะนำ

2.2.4 นำแบบประเมินโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาความเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถาม ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .60-1.00

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ และร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง



4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินโปรแกรมมาตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลมาประมวลผลทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นที่มีต่อโปรแกรมโดยการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาระดับความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของโปรแกรมว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพียงใดโดยใช้การประเมินผลทางสถิตินำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การแปลค่าความหมายเฉลี่ย ดังนี้ (อรนุช ศรีสะอาด. 2546 : 42)

4.51-5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมาก

2.51-3.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

5. สถิติใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับการทดสอบการศึกษาคำวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ร้อยละ (Percentage) (อรนุช ศรีสะอาด. 2546 : 13)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

F แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) คำนวณจากสูตร (อรนุช ศรีสะอาด. 2546 : 138)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนคนทั้งหมด



5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คำนวณจากสูตร (อรนุช ศรีสะอาด.
2546 : 140)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละกลุ่ม
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
D (Degree of Success)	แทน	สภาพปัจจุบัน
I (Important)	แทน	สภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{Modified}$	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

ระยะที่ 3 การวิเคราะห์ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ทำการประเมินความเหมาะสม ปรากฏผลดังตาราง 13

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ โดยรวม

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. การสร้างกฎเกณฑ์	4.40	0.28	มาก
2. การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	4.44	0.26	มาก
3. การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน	4.25	0.39	มาก
4. การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน	4.40	0.24	มาก
โดยรวม	4.38	0.17	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ผลการยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ โดยรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างครู ครูหัวหน้างานวิชาการ ในโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ ปรากฏผลดังตาราง 14



ตาราง 14 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จังหวัด	ครูหัวหน้างานบริหาร วิชาการ		ครูผู้สอน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
หนองคาย	6	3	56	28	62	31
อุดรธานี	14	7	113	56.5	127	63.5
บึงกาฬ	1	0.5	10	5	11	5.5
โดยรวม	21	10.5	179	89.5	200	100

จากตาราง 14 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูหัวหน้างานบริหารวิชาการและครูผู้สอนในโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 200 คน แยกเป็น ครูหัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 21 คน และครูผู้สอน จำนวน 179 คน จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างจังหวัดอุดรธานี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 จังหวัดหนองคาย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31 และจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย สวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ โดยรวม

องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการ บริหารจัดการชั้นเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. การสร้างกฎเกณฑ์	3.77	0.32	มาก	4.71	0.22	มากที่สุด	0.25
2. การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	3.65	0.34	มาก	4.79	0.19	มากที่สุด	0.31
3. การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน	3.57	0.45	มาก	4.58	0.28	มากที่สุด	0.28
4. การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน	3.59	0.42	มาก	4.74	0.21	มากที่สุด	0.32
รวม	3.64	0.24	มาก	4.71	0.12	มากที่สุด	

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$)



ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ 1) การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน 2) การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3) การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน และ 4) การสร้างกฎเกณฑ์ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย สวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ รายข้อด้านการสร้างกฎเกณฑ์

การสร้างกฎเกณฑ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ครูได้มีการจัดระเบียบห้องเรียน แบ่งโซน หรือจัดมุมการเรียนรู้	3.76	0.50	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด	0.29
2. ครูได้มีการสร้างข้อตกลง แนวทางในการปฏิบัติในห้องเรียนร่วมกับนักเรียน	3.87	0.73	มาก	4.79	0.42	มากที่สุด	0.24
3. ครูได้มีการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนครู	3.66	0.60	มาก	4.65	0.48	มากที่สุด	0.27
4. ครูได้มีการกำหนดหรือวางแผนไว้ในการจัดการเรียนรู้ เช่น แผนการจัดการเรียนการสอน ปฏิทินการสอน ข้อตกลงรายวิชา	3.82	0.57	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด	0.19
รวม	3.77	0.32	มาก	4.71	0.22	มากที่สุด	

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ รายข้อ ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ รายข้อ ด้านการสร้างกฎเกณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$)

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ รายข้อ ด้านการสร้างกฎเกณฑ์เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้



1) ครูได้มีการจัดระเบียบห้องเรียน แบ่งโซน หรือจัดมุมการเรียนรู้ 2) ครูได้มีการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนครู 3) ครูได้มีการสร้างข้อตกลงแนวทางในการปฏิบัติในห้องเรียนร่วมกันกับนักเรียน และ 4) ครูได้มีการกำหนดหรือวางแผนไว้ในจัดการเรียนรู้ เช่น แผนการจัดการเรียนการสอน ปฏิทินการสอน ข้อตกลงรายวิชา ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย สวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ รายข้อ ด้านการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน

การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง และนักเรียน	3.71	0.50	มาก	4.94	0.25	มากที่สุด	0.33
2. ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนในการจัดการพฤติกรรมนักเรียน เช่น คะแนนความประพฤติ คะแนนคุณลักษณะอันพึงประสงค์อื่น ๆ	3.72	0.62	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	0.28
3. ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนเพื่อสนับสนุนและเสริมแรงที่เหมาะสมให้กับนักเรียน เช่น มีการชมเชย ให้รางวัล เกียรติบัตร	3.57	0.61	มาก	4.72	0.47	มากที่สุด	0.32
4. ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนในการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น คะแนนความประพฤติ การทำโทษ	3.66	0.61	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.31
5. ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนเพื่อให้ นักเรียนพัฒนาตามความต้องการของนักเรียนแต่ละคน พัฒนาความสามารถของตนเอง เช่น ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษอื่นๆ	3.56	0.58	มาก	4.69	0.50	มากที่สุด	0.31
6. ครูได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการอบรมคุณธรรม จริยธรรมและระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง	3.65	0.64	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.32
รวม	3.65	0.34	มาก	4.79	0.19	มากที่สุด	



จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ รายชื่อ ด้านการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$)

สวนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายชื่อ ด้านการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ รายชื่อ ด้านการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากที่สุดไปหาน้อยสุด ดังนี้ 1) ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ตนเองและนักเรียน 2) ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนเพื่อสนับสนุนและเสริมแรงที่เหมาะสมให้กับนักเรียน เช่น มีการชมเชย ให้รางวัล เกียรติบัตร 3) ครูได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง 4) ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนในการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น คะแนน ความประพฤติ การทำโทษ ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนเพื่อให้นักเรียนพัฒนาตามความต้องการของนักเรียนแต่ละคน พัฒนาความสามารถของตนเอง เช่น ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษอื่น ๆ และ 5) ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนในการจัดการพฤติกรรมนักเรียน เช่น คะแนน ความประพฤติ คะแนนคุณลักษณะอันพึงประสงค์อื่น ๆ ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย สวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ รายชื่อ ด้านการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน

การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1.ครูมีการจัดตกแต่งห้องเรียนเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนักเรียนและครูมีการเคลื่อนไหวได้สะดวก	3.55	0.64	มาก	4.60	0.51	มากที่สุด	0.30
2.ครูได้มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนเพื่อเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน	3.56	0.60	มาก	4.54	0.59	มากที่สุด	0.28
3.ครูได้มีการจัดห้องเรียน โต๊ะ เก้าอี้ให้สะอาดและคงทน	3.59	0.63	มาก	4.60	0.58	มากที่สุด	0.28



ตาราง 18 (ต่อ)

การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
4. ครูได้มีการจัดเก็บอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบและหยิบจับง่าย	3.60	0.65	มาก	4.65	0.57	มากที่สุด	0.29
5. ในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนมีความสุขและสนุกสนานในการทำกิจกรรม	3.57	0.65	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด	0.27
รวม	3.57	0.45	มาก	4.58	0.27	มากที่สุด	

จากตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ รายชื่อ ด้านการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$)

สวนสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ รายชื่อ ด้านการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$)

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ รายชื่อ ด้านการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากที่สุดไปหาน้อยสุด ดังนี้ 1) ครูมีการจัดตกแต่งห้องเรียนเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นักเรียนและครูมีการเคลื่อนไหวได้สะดวก 2) ครูได้มีการจัดเก็บอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบและหยิบจับง่าย 3) ครูได้มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนเพื่อเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน 4) ครูได้มีการจัดห้องเรียน โต๊ะ เก้าอี้ ให้สะอาดและคงทน และ 5) ในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนมีความสุขและสนุกสนานในการทำกิจกรรม ตามลำดับ



ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย สวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ รายข้อ
ด้านการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน

การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนในการ จัดกิจกรรมของนักเรียนเริ่มจากการ กระตุ้นให้นักเรียนสนใจบทเรียน เช่น บทนำ เกริ่นนำ ข้อสอบก่อนเรียน	3.59	0.61	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด	0.32
2. ครูได้มีการจัดการชั้นเรียน เกี่ยวกับการเปลี่ยนกิจกรรมการเรียน ในระหว่างชั่วโมงเรียน เช่น การ กล่าวนำในหัวข้อต่อไปที่จะเรียน	3.57	0.57	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.35
3. ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนการ จัดการกับภาระหน้าที่ในการเรียน การสอนและงานประจำในชั้นเรียน	3.56	0.56	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด	0.27
4. ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนเริ่มและ สิ้นสุดการสอนด้วยความราบรื่น เช่น ทบทวนเรื่องที่สอน มีการเกริ่นนำ และสรุป	3.52	0.51	มาก	4.73	0.43	มากที่สุด	0.34
5. ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนการ สร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน เช่น ร่วมทำกิจกรรมการเรียนการ สอน สอนเป็นกลุ่ม ร่วมกันสรุปและ อภิปรายผล	3.73	0.75	มาก	4.90	0.30	มากที่สุด	0.31
รวม	3.59	0.42	มาก	4.74	0.21	มากที่สุด	

จากตาราง 19 พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้น
เรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี
และจังหวัดบึงกาฬ รายข้อ ด้านการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียนด้านการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$)



สวนสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ รายชื่อ ด้านการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$)

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ รายชื่อ ด้านการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากที่สุดไปหาน้อยสุด ดังนี้ 1) ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนเกี่ยวกับการเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนในระหว่างชั่วโมงเรียน เช่น การกล่าวนำในหัวข้อตัวไปที่จะเรียน 2) ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนเริ่มและสิ้นสุดการสอนด้วยความราบรื่น เช่น ทบทวนเรื่องที่สอนมีการเกริ่นนำ และสรุป 3) ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนในการจัดกิจกรรมของนักเรียนเริ่มจากการกระตุ้นให้นักเรียนสนใจบทเรียน เช่น บทนำ เกริ่นนำ ข้อสอบก่อนเรียน 4) ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน เช่น ร่วมทำกิจกรรมการเรียนการสอน สอนเป็นกลุ่ม ร่วมกันสรุป และอภิปรายผล และ 5) ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนการจัดการกับภาระหน้าที่ในการเรียนการสอนและงานประจำในชั้นเรียน ตามลำดับ

2. วิธีการในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

ตาราง 20 ความถี่ ร้อยละ และวิธีการในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

วิธีการในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	จำนวน	ร้อยละ
การอบรม	132	22
การสัมมนา	79	13.16
การเรียนรู้จากการปฏิบัติ	121	20.17
การประชุมปฏิบัติการ	88	14.67
การศึกษาดูงาน	82	13.67
การศึกษาจากเอกสารตำรา	98	16.33

จากตาราง 20 พบว่า วิธีการในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ เลือกค่าความถี่ และร้อยละที่ต้องการพัฒนามากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ การอบรม จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 22 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 20.17 และลำดับที่สาม คือ การศึกษาจากเอกสารตำรา จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33



ระยะที่ 3 การวิเคราะห์ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

3.1 ผลการศึกษาวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) จำนวน 2 โรงเรียน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ครู รวม 3 คน เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

ผลการสัมภาษณ์ ครู โรงเรียนที่ 1

ครู ก : ในฐานะที่เราเป็นผู้สอน เป็นผู้อำนวยการความสะดวกให้แก่ นักเรียน ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เราก็ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยในชั้นเรียน มีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้น่าอยู่เหมาะแก่การจัดการเรียนการสอน มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในชั้นเรียน หรือแม้แต่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนก็ให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่สอนและเหมาะสมกับวัยของเด็กด้วย และวิธีการในการพัฒนาหรือเสริมสร้างการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับตัวครูนะคะ คือ การเข้ารับการอบรม การสัมมนา และการศึกษาดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำความรู้หรือเรื่องที่เราได้รับมาปรับเข้ากับบริบทของโรงเรียนและเด็กด้วย

ครู ข : สำหรับครู คำว่าบริหารจัดการชั้นเรียนไม่ใช่แค่ว่า เป็นการจัดตกแต่งห้องเรียนอย่างเดียวแต่เราต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นสิ่งสำคัญ และมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ และในการจัดการชั้นเรียนที่ดี ต้องมีการสร้างกฎกติกาหรือข้อตกลงระหว่างครูกับนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนมีระเบียบวินัย และวิธีในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้การจัดการกิจกรรมชั้นเรียนที่ดีและมีประสิทธิภาพ ทางโรงเรียนก็จะส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม มีการจัดประชุมปฏิบัติการตลอดจนส่งบุคลากรครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบต่างๆ เช่น โรงเรียนโครงการ BBL

ผลการสัมภาษณ์ ครู โรงเรียนที่ 2

ครู ค : การจัดการชั้นเรียน เป็นสิ่งสำคัญในการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจในกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนไม่ว่าจะเป็นการจัดตกแต่งในห้องเรียน จัดที่นั่ง เพื่อให้สะดวกต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดความสุขแก่ผู้เรียนก็เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะสร้างคุณลักษณะนิสัยการเรียนรู้ การมีนิสัยรักการเรียนรู้ และการมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งบุคคลสำคัญที่จะสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นได้คือ ครูนั่นเอง และครูก็ต้องศึกษาหาความรู้ และเข้ารับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อที่จะให้ตนเองทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้แก่ การเข้ารับการอบรม การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนมีการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบต่างๆ

3.2 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 ที่ได้จากการสังเคราะห์จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และได้รับ



การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้ 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ดังนี้
 องค์ประกอบที่ 1 การสร้างกฎเกณฑ์ องค์ประกอบที่ 2 การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
 องค์ประกอบที่ 3 การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน และองค์ประกอบที่ 4 การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน
 วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย
 6 วิธีการ ได้แก่ 1) การอบรม 2) การสัมมนา 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ 4) การประชุม
 ปฏิบัติการ 5) การศึกษาดูงาน และ 6) การศึกษาจากเอกสารตำราและใช้หลักการพัฒนา
 โดยยึดกรอบการพัฒนาตามกรอบ 70 : 20 : 10 โดย 70% เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติและพัฒนา
 ผ่านประสบการณ์ สวน 20% เป็นการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ๆ และอีก 10% เป็นการเรียนรู้ผ่าน
 โปรแกรมการพัฒนา

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย 3 หลักการ
 ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ 2) การดำเนินการ และ 3) การประเมินผล
 โปรแกรม

ส่วนประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ
 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) การดำเนินการ และ 6) การประเมินผล

ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำร่างเนื้อหาของโปรแกรม ประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่
 โมดูล 1 การสร้างกฎเกณฑ์ โมดูล 2 การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน โมดูล 3 การสร้าง
 บรรยากาศในชั้นเรียน โมดูล 4 การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยในระยะที่ 2 จากการสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่
 พึงประสงค์ครู ครูหัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ในจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ
 นำมาวิเคราะห์จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการ
 ชั้นเรียน นำผลที่ได้มาใช้ในการจัดทำโปรแกรมในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้าน
 การบริหารจัดการชั้นเรียน นำผลที่ได้จากระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาจัดทำร่างโปรแกรมเสริมสร้าง
 สมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดของ
 โปรแกรมมีส่วนประกอบ ดังนี้

1. หลักการ ประกอบด้วย เหตุผลและความจำเป็นในการสร้างโปรแกรม
 เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลในการใช้
 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ครูหัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน
 ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. เนื้อหา ประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 การสร้างกฎเกณฑ์
 โมดูล 2 การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน โมดูล 3 การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน โมดูล 4
 การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน
5. การดำเนินการ ในการดำเนินการก็จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย โดยยึด
 กรอบในการพัฒนา 70 : 20 : 10 ใช้วิธีการพัฒนา ดังนี้ 1) การอบรม 2) การประชุมปฏิบัติการ



3) การศึกษาจากเอกสารตำรา 4) การสัมมนา 5) การศึกษาดูงาน และ 6) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

6. การประเมินผล ประกอบด้วย 1) การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา และ 2) ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

ผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

3.2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้ององค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ ปรากฏดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องส่วนประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

ส่วนประกอบของโปรแกรม	IOC	ความสอดคล้อง
1. หลักการ	1.00	สอดคล้อง
2. วัตถุประสงค์	1.00	สอดคล้อง
3. กลุ่มเป้าหมาย	1.00	สอดคล้อง
4. เนื้อหา	1.00	สอดคล้อง
5. วิธีดำเนินการ	1.00	สอดคล้อง
6. การประเมินผล	1.00	สอดคล้อง
รวม	1.00	สอดคล้อง

จากตาราง 21 ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินโปรแกรม เห็นว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวม มีความสอดคล้องเหมาะสม 1.00

3.2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรากฏดังตาราง 22



ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของ
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

องค์ประกอบของโปรแกรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หลักการ	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
2. วัตถุประสงค์	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3. กลุ่มเป้าหมาย	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4. เนื้อหา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5. วิธีดำเนินการ	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6. การประเมินผล	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
รวม	4.60	0.09	มากที่สุด	4.73	0.15	มากที่สุด

จากตาราง 22 ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินโปรแกรม เห็นว่า ความเหมาะสม
ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุด ได้แก่
วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย เนื้อหา และการดำเนินการ และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้าง
สมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านวัตถุประสงค์
ด้านกลุ่มเป้าหมาย ด้านเนื้อหา และด้านการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก คือ ด้านหลักการ และ
ด้านการประเมินผล ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

สรุปผล

1. องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า มี 4 องค์ประกอบ 17 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1) การสร้างกฎเกณฑ์ 2) การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3) การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน และ 4) การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$)
2. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) โดยใช้วิธีการเสริมสร้าง 6 วิธี ได้แก่ การอบรม การสัมมนา การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การศึกษาจากเอกสารตำรา การประชุมปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน



3. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

3.1 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ มีส่วนประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) การดำเนินการ และ 6) การประเมินผล

3.2 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) และความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 4.73$)

อภิปรายผล

จากการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ มีข้อค้นพบที่น่าสนใจเห็นควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน มีการจัดการบริหารชั้นเรียนที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุวดี ยางสวย (2550) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะด้านการบริหารการจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี 5 ด้าน พบว่า ครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดโดยรวมและรายด้าน วิชรีวรรณ ไชยแสนทา (2550) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับครูประจำชั้นระดับปฐมวัยศึกษา โรงเรียนวัดบางปะกอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก กฤษณา คิตติ (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สุพจน์ อิงอาจ (2548) ได้ศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทวีศิลป์ สารแสน (2543) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการเรียนในห้องเรียนด้านครูผู้สอนกับความพึงพอใจของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก Carla (2008) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับครูเรียนรู้อีกใช้และนำกลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพไปใช้ได้อย่างไร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายพัฒนาสถานศึกษาพัฒนาครู พัฒนาศักยภาพของผู้เรียน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เก่ง ดี มีสุข และตลอดจนครูและบุคลากรได้เข้าร่วมพัฒนาตนเองโดยมีการจัดอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ และตลอดจนการศึกษาดูงานแบบต่อเนื่องทุกปี แสดงให้เห็นว่า



ครูและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ ฝึกฝนตนเอง เพื่อนำความรู้มาพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาเด็กเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

2. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน การสร้างกฎเกณฑ์ และการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษาคุณภาพของครูจึงมีความสำคัญเพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้อของผู้เรียน วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบไปด้วย การอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การศึกษาจากเอกสารตำรา การสัมมนา การศึกษาดูงานและการศึกษาจากเอกสารตำรา เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เกิดองค์ความรู้และเกิดการเรียนรู้อร่วมกันมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นวิธีการมีเจตนาพาครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยพัฒนาบุคคลให้มีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ McClelland (1973) วิธีการเสริมสร้างประกอบด้วย การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดประชุมสัมมนา การจัดพัฒนาจิต การจัดฝึกปฏิบัติงาน การบรรยาย การวิเคราะห์กรณีตัวอย่าง การจัดอภิปรายในห้อง การแสดงบทบาทสมมติ McCauley (1986 : 179-199) ประกอบไปด้วย การเรียนรู้จากการทำงาน การเรียนรู้จากผู้อื่น การเรียนรู้จากความผิดพลาด และการเรียนรู้จากการฝึกอบรม Bolam (1994) ประกอบไปด้วย การศึกษาเพื่อจัดการ และการฝึกอบรมเพื่อจัดการ DuBrin (2004 : 467-475) ประกอบไปด้วย การศึกษาประสบการณ์ Anderson (2010 : 213-217) ประกอบไปด้วย การฝึกอบรมเชิงรุก การศึกษาเพื่อการเรียนรู้ และการสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง เชษฐา คล้าคล่อง (2557) ประกอบไปด้วย การสร้างองค์ความรู้จากวิทยากร เอกสารและวีดิทัศน์ การแสดงบทบาทสมมติ กรณีศึกษา การเล่นเกม การฝึกปฏิบัติจริง การศึกษาดูงาน การทำกิจกรรมเดี่ยวหรือกิจกรรมกลุ่ม การสรุปและอภิปราย การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนหรือไม่นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีแนวทางพัฒนาที่มีคุณภาพซึ่งสามารถบอกรายละเอียดของขั้นตอนวิธีการไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้เข้าใจง่าย และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแนวทางเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการที่จะบอกให้ผู้ปฏิบัติได้รับรู้ถึงขั้นตอนวิธีการในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาและเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ



3. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย 6 ส่วนประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย เนื้อหา วิธีดำเนินการ และการประเมิน สำหรับเนื้อหาประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 การสร้างกฎเกณฑ์ โมดูล 2 การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน โมดูล 3 การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน และโมดูล 4 การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เกิดองค์ความรู้และเกิดการเรียนรู่วมกันมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากโปรแกรมเป็นชุดกิจกรรมที่เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีการวางแผนไว้เป็นอย่างดีเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กรหรือรูปแบบในการเสริมสร้างสมรรถนะครู เจนจิรา คงสุข (2540) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบโปรแกรมประกอบด้วยหลักการ ความหมาย วัตถุประสงค์ เนื้อหาและวิธีดำเนินการ ทรรษา สุขกาล (2543) ได้สรุปองค์ประกอบโปรแกรมประกอบด้วย บริบท เป้าหมาย และแผนหรือวิธีปฏิบัติ ปริญญา มีสุข (2552) ได้ออกแบบการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาแนวทางวิชาชีพครูแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย สภาพปัญหา วัตถุประสงค์ โครงสร้างเวลา คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม เนื้อหาที่ใช้ เอกสารที่ใช้ การประเมินผลโปรแกรม สุวิทย์ ยอดสละ (2556) สรุปกรอบแนวคิดองค์ประกอบของโปรแกรม คือ ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม รูปแบบและวิธีการพัฒนา โครงสร้างของโปรแกรม เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม และการวัดและประเมินผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูควรพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน เนื่องจากครูเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและนำพานักเรียนให้พัฒนา ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องศึกษาเรียนรู้ หลักการ วิธีการ และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาตนเองและพัฒนานักเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน และยกผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

1.2 สำหรับการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนไปใช้ในการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพิจารณาบริบทควบคู่ไปกับการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะในตำแหน่งอื่น เช่น บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา เป็นต้น

2.2 ควรมีการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูในระดับการศึกษาต่าง ๆ เช่น ระดับมัธยมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา และระดับมหาวิทยาลัย เป็นต้น



2.3 ควรมีการศึกษา วิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครู
ในรูปแบบอื่น ๆ โดยมีวิธีการพัฒนาหรือกิจกรรมเสริมสร้างที่หลากหลาย



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2552.
- _____. แนวทางการนำจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2553.
- กฤษณา คิดดี. การพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- กิริติ ยศยิ่งยง. “การนำ Competencies สู่การปฏิบัติ,” วารสารบริหารคน. 21(1) : 23-28 ; เมษายน, 2549.
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2544.
- ฉันท ชาติทอง. การจัดการชั้นเรียน : ห้องเรียนแห่งความสุข (Classroom Management : Happiness Classroom). กรุงเทพฯ : เพชรเกษมการพิมพ์, 2552.
- จิระประภา อัครบวร. สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์, 2549.
- เจนจิรา คงสุข. การพัฒนาโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกายของเด็กวัยอนุบาลด้วยรูปแบบการให้ประชาชนในชนบทมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ชัชวาลิต สรวารี. การบริหารคนกับองค์กร (MANAGING ORGANIZATIONAL PEOPLE). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. “บรรยากาศในการเรียนและการจูงใจนักเรียน,” วารสารวิชาการ. 2(4) : 42-53, 2544.
- ชูชัย สมितिไกร. การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- เชษฐา คำคล่อง. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2557.
- ฐิติพัฒน์ พิชญธาดาพงศ์. “ยุทธวิธีการใช้ระบบสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อผลักดันองค์กรสู่ความเป็นเลิศเหนือคู่แข่ง,” วารสารดำรงราชานุภาพ. 6(20) : 16-63, 2549.
- ณรงค์วิทย์ แสันทอง. มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2547.
- _____. มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2550.
- दनัย เทียนพุดม. นวัตกรรมบริการลูกค้า. กรุงเทพฯ : บิ๊กแบง, 2550.
- เดือนเพ็ญ สุขสมาน. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรค์สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางบวกในห้องเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเขตเจ้าพระยา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.



- ทวีศิลป์ สารแสน. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการเรียนในห้องเรียน
ด้านครูผู้สอนกับความพึงพอใจของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.
- เทียน ทองแก้ว. สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2550.
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. COMPETENCY ภาวะปฏิบัติ เขาทำกันอย่างไร?. กรุงเทพฯ : สมาคม
ส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2549.
- นิสดาร์ เวชยานนท์. Competency-Based Approach. กรุงเทพฯ : กราฟิโกซิสเต็มส์, 2549.
- บุญมี กอบบุญ. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร :
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2553.
- ประด็นันท์ อูปรมย์. มนุษย์กับการเรียนรู้. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2551.
- ปริญญา มีสุข. การวิจัยและพัฒนาวิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู โดยใช้การ
วิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2552.
- เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- พสุ เดชะรินทร์. กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ, 2546.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558.
- พิมพ์ิกา จันทไชย. การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน. Quality in Nursing and Learning Organization. กรุงเทพฯ :
สุขุมวิทการพิมพ์, 2547.
- ยุวดี ยางสวย. ศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารการจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษา จังหวัด
กาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ : ส.ส.น. ไทย
อนุเคราะห์ไทย, 2556.
- รวีวรรณ เผ่ากัณหา. สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.
- รัชณี กัลยาวิณัย และอัจฉรา ธารอุไรกุล. การวิเคราะห์และออกแบบระบบสมัยใหม่. กรุงเทพฯ :
บริษัทการศึกษา, 2542.
- ราชบัณฑิตสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์
การพิมพ์, 2542.
- . พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์
พับลิเคชันส์, 2546.



- ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2553.
- วณิช นิรันทรานนท์. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- วสันต ทองไทย. การพัฒนาแบบการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างจิตพิสัยในการเรียนรู้นักเรียนชั้นประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- วัชรวิวรรณ ไชยแสนทา. การพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับครูประจำชั้นระดับปฐมวัยศึกษา โรงเรียนวัดบางปะกอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.
- วิทยา จันทรศิริ. การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- วิมาน วรรณคำ (2553 : 60)
- วิโรจน์ สารรัตน์. “การวิจัยเชิงนโยบายแบบมีส่วนร่วม,” วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 3(2) : 26-40, 2551.
- วิภา นนทพินธาวาทย์. การบริหารจัดการชั้นเรียน. ม.ป.ท. : ม.ป.พ., 2551.
- ศศิธร ชันติธรางกูร. “การจัดการชั้นเรียนของครูมีอาชีพ,” วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 1(2) : 25-28 ; มกราคม-เมษายน, 2551.
- ศักดิ์ดา คำโส. การพัฒนาระบบสารสนเทศงานกิจการนักเรียนโรงเรียนด้านเกวียนวิทยา อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549-2551. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2548.
- . โครงการพัฒนาสมรรถนะของครูตามระบบการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2551.
- สนธยา พลศรี. ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2547.
- สมบัติ ตาปัญญา. รายงานการสำรวจทัศนคติต่อการสร้างวินัยและพฤติกรรมในการสร้างวินัยของครูต่อนักเรียน. เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. การพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2556.
- สันติ บุญภิรมย์. การบริหารจัดการในห้องเรียน (Classroom Management). กรุงเทพฯ : ทริปเพิลเอ็ดดูเคชั่น, 2557.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กฎหมายและหนังสือเวียน ก.ค.ศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2549.



- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2553.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. รายงานประจำปี 2549. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. มาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานคุรุสภา, 2556.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. รายงานการติดตามประเมินผล. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556.
- สิทธิศักดิ์ ชำปฏี. การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, 2548.
- . แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, 2549.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์, 2549.
- สุทัศน์ นำพูลสุขสันต์. การนำ Competency มาใช้ในองค์กร. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์, 2546.
- สุพจน์ อิงอาจ. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ ป.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548.
- สุภาพ เต็มรัตน์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตภาคใต้ตอนบน. วิทยานิพนธ์ ป.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- . จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- สุวิทย์ ยอดสละ. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556.



- สุวิมล วองวานิช. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- หรรษา สุขกาล. การพัฒนา รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ. สารสนเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ. หนองคาย : สารสนเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ, 2559
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. ยอดกลยุทธ์การจัดการกับชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ทบุ๊คส์, 2545.
- อรนุช ศรีสะอาด. เอกสารประกอบการสอนวิชาการวัดผลการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546.
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย. แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. Career Development in Practice. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2547.
- . Competency Dictionary. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2548.
- . การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Plan). กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2552.
- อุทุมพร พรายอินทร. การศึกษาการจัดการชั้นเรียนของครูอนุบาลในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- Anderson, R.E. Multivariate Data Analysis. 7th ed. New Jersey : Pearson Education, Inc., 2010.
- Barr, M.J. and L.A. Keating. Introduction Elements of Program Development, Developing Effective Student Services Program. San Francisco : Jossey-Bass, 1990.
- Barratt, C. and others. How to Develop a Training Program on the Job. Palo Alto, CA : Skills Converged, 2013.
- Bolam, R. “In Service Education and Training of the Teachers and Educational Change,” in Final Report of CERT Project on INSET Organization for Economic Co-Operation and Development OECD. p.235-251. Paris : n.p., 1994.
- Boone, E.J. Developing Programs in Adult Education. Prospect Heights, Brooklyn : Waveland Press, 1992.



- Boselie, P., J. Paauwe and P.G. Jansen. "Human Resource Management and Performance : Lessons from the Netherlands," The International Journal of Human Resource Management. 7(12) : 1107-25, 2005.
- Boyatzis, R.E. The Competent Manager : A Model of Effective Performance. New York : John Wiley and Sons Inc., 1982.
- Boyle, P.G. Planning Better Programs. New York : McGraw-Hill, 1981.
- Brannon, T.S. The Effects of Classroom Management Beliefs/Ideologies on Student Academic Success. Master's Thesis, Fresno State : California State University, 2010.
- British Council. Theories of Reading. New York : McGraw-Hill, 2009.
- Brophy, J. Perspective of Classroom Management. New York : Yesterday, Today and Tomorrow, 1999.
- Burden, P.R. Classroom Management and Discipline : Methods to Facilitate Cooperation. New York : Longman, 1993.
- . Classroom Management : Creating a Successful Learning Community. 2nd ed. New York : Wiley, 2003.
- Cadeau, K.M. Developing a Behavioral Management Program for an Elementary School. Doctor Thesis, Nova Southeastern : University of Southeastern, 2007.
- Caffarella, R.S. Learning in Adulthood. San Francisco : Jossey-Bass Google Scholar, 1991.
- . Planning Programs for Adult Learners. 2nd ed. San Francisco : Jossey Bass Publishers, 2002.
- Carla, A.W. How Teachers Learn, Select, and Implement "Effective" Classroom Management. Doctor Thesis, New Mexico : New Mexico State University Las Cruces, 2008.
- Casey, D.L. The Effect of Classroom Management Training and Active or Information-Based Follow-Up on Inexperienced Teachers Perceived Classroom Behavior Effectiveness. Doctor Thesis, Lincoln : University of Nebraska at Omaha, 2009.
- Castillo, E.D. Defining Competencies. Mexico : Business Mexico, 2005.
- Cole, P.G. and L. Chan. Teaching Principles and Practice. Sidney : Prentice Hall of Australia Pty, 1994.
- Colville-Hall. "Classroom Management," Lin1493. 12 September 2004. <[http://www3.uakron.edu/education/safeschools/ security /security.html](http://www3.uakron.edu/education/safeschools/security/security.html)> 15 March 2015.



- Davies, B. and L. Ellison. School Leadership for 21st Century :A Competency and Knowledge Approach. New York : Routledge, 1997.
- DuBrin, A.J. Leadership Research Finding, Practice, and Skill. New York : Houghton Mifflin Company, 2004.
- Etheridge, T.R. Assertive Discipline and its Impact on Disruptive Behavior. Doctor Thesis, Minnesota : Capella University, 2010.
- Evertson, C.M. and C.S. Weinstein. Handbook of Classroom Management : Research, Practice and Contemporary Issues. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, 2006.
- Gilpatrick, R.S.H. Classroom Management Strategies and Behavioral Interventions to Support Academic Achievement. Doctor Thesis, Minnesota : Walden University, 2010.
- Good, T.L. and J.E. Brophy. Looking in Classroom. 8th ed. New York : Longman, 2000.
- Gornito, J.S. The Impact of Student Leadership in Classroom Management on Student Achievement. Doctor Thesis, Arizona : Northcentral University, 2009.
- Hargrove, P.C. "An Investigation of the Life Experiences and Beliefs of Teacher Exhibiting Effective Classroom Management Behaviors in Diverse Urban Schools," Available From ProQuest Education Journals. 33 : 64-80, 2008.
- Hellriegel, D., S.E. Jackson and J.W. Slocum. Managing : a Competency-Based Approach. Mason. OH : Thomson/South-Western, 2008.
- Houle, C.O. The Design of Education. 2nd ed. San Francisco : Jossey-Bass, 1996.
- Jones, V.F. and S.J. Louise. Comprehensive Classroom Management Motivating and Managing Students. 3rd ed. Poostion : Allyn and Bacon, 1990.
- Kauchak, D.P. and P.D. Eggen. Learning and Teaching : Research-Based Methods. 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon, 1998.
- Knowles, M.S. The Modern Practice of Adult Education : From Pedagogy to Andragogy. Englewood Cliffs : Prentice Hall/Cambridge, 1980.
- Levin, J. and J.F. Nolan. Principles of Classroom Management. 4th ed. Boston : Allyn & Bacon, 2004.
- McCauley, R.N. "Intertheoretic Relations and the Future of Psychology," Philosophy of Science. 53, 179-99, 1986.
- McClelland, D.C. "Test for Competence, Rather than Intelligence," American Psychologists. 17(7) : 57-83, 1973.



- Mitrani, A., M. Dalziel and D. Fitt. Competency Based Human Resource Management : Value Driven Strategies for Recruitment, Development, and Reward. London : McGraw-Hill, 1992.
- Moore, B.C.J. “Dead Regions in the Cochlea : Diagnosis, Perceptual Consequences, and Implications for the Fitting of Hearing Aids,” Trends in Amplification. 5, 1-34, 2001.
- Moore, D.H. Analyzing Relationships Between Classroom Management Strategies, Student Achievement Scores, and Teachers' Attitudes and Beliefs in Diverse Elementary Settings. Doctor Thesis, Minnesota : Capella University, 2008.
- Parry, S.B. Evaluating the Impact of Training. Alexandria, Virginia : American Society for Training and Development, 1997.
- Rockey, R.D. An Observational Study of Pre-Service Teachers' Classroom Management Strategies. Doctor Thesis, Pennsylvania : Indiana University of Pennsylvania, 2008.
- Rogers, T. “Destination Industry” Conference : A twenty-First Century. New York : Addition Wesley Longman, 2000.
- Shermon, G. Competency Based HRM : A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Centers. New Delhi : McGraw-Hill, 2000.
- Spencer, M. and M.S. Spencer. Competence at Work : Models for Superior Performance. New York : John Wiley & Sons, 1993.
- Stronge, J.H. Qualities of Effective Teachers. Alexandria : Association for Supervision and Curriculum Development, 2002.
- Tauber, R. Classroom Management : Sound Theory and Effective Practice. 3rd ed. Westport, CT : Bergin & Garvey, 1999.
- Taylor, C.D. Factors Influencing Classroom Management Beliefs of Grades 9-12 Arkansas Teacher. Doctor Thesis, Louisiana : University of Louisiana at Monroe, 2009.
- Truelove, S. Handbook of Training and Development. Oxford : Blackwell U.S., 1992.
- Wolfgang, C.H. and C.D. Glickman. Solving Discipline Problems. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1986.
- Wong, H.K. and R.T. Wong. The First Days of School : How to be an Effective Teacher. Mountain View, CA : Wong Publications, Inc., 1998.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ



แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับ
โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ ครูครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. องค์ประกอบและตัวชี้วัดโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปรากฏในเครื่องมือฉบับนี้ ได้จากการ สังเคราะห์ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ ที่ชื่อกับสมรรถนะครูครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดที่กำหนดมาให้ ว่ามีความเหมาะสมในระดับใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง 5 ระดับต่อไปนี้
 - ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด
 - ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับมาก
 - ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับปานกลาง
 - ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับน้อย
 - ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับไม่เหมาะสม
4. กรณีท่านเห็นว่าองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดใด ควรเพิ่มเติมหรือตัดทอนออกไป กรุณาระบุใน ช่องขวามือสุดท้ายของรายการนั้นๆ หรือหากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ กรุณาระบุท้ายแบบประเมิน
5. แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย
 - 5.1 ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ ครูครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 5.2 ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัดโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขอขอบพระคุณคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน
 นางสาวภัทริน ไชยวงศ์
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ตอนที่ 1 : แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบ สมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1.การสร้างกฎเกณฑ์ (พฤติกรรมของครูที่มีหน้าที่ปฏิบัติการจัดระเบียบห้องเรียนโดยทั่วไปหรือความคาดหวังที่นักเรียนต้องปฏิบัติในห้องเรียนซึ่งจะเป็นตัวควบคุมและเป็นแนวปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานให้การเรียนรู้เป็นไปในทางที่ครูได้วางแผนไว้และสมเหตุสมผลกฎระเบียบต้องสามารถสนองวัตถุประสงค์ได้)						
2. การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน (กลวิธีการตอบสนองความต้องการทางอารมณ์การสร้างแรงจูงใจภายในตนเองและสังคมของนักเรียนและการจัดการกับพฤติกรรมของนักเรียนที่ปราศจากการใช้ความรุนแรงและการทำร้ายร่างกายและจิตใจของเด็กทุกชนิดการสนับสนุนและเสริมแรงที่เหมาะสมจะเป็นเครื่องมือในการช่วยให้ผู้ปกครองและคุณครูมีความเครียดลดลงในการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการสร้างวินัยเชิงบวก นั่นก็คือ การพัฒนาพฤติกรรมให้เด็กเป็นคนที่มียวินัยในตนเองจะเป็นหลักและแนวทางให้เด็กได้เรียนรู้และดำเนินการเพื่อให้นักเรียนพัฒนาตามความต้องการของนักเรียนแต่ละคน						



ตอนที่ 1 : (ต่อ)

องค์ประกอบ สมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้น เรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความเหมาะสม					
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	ข้อ เสนอแนะ
3. การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน (การสร้างสรรคสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้ เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน เพื่อช่วย ส่งเสริมให้กระบวนการกำหนดลักษณะ การเคลื่อนไหวของนักเรียนในชั้นเรียนซึ่ง การสอนดำเนินไปอย่างมี ประสิทธิภาพ การเข้าร่วมกิจกรรมการ เรียนรู้ของนักเรียนและช่วยสร้างความ สนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา ตลอดจนช่วยสร้าง เสริมความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียนใน การจัดเก็บอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ต่างๆในชั้นเรียน)						
4. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (“การวัด” คือกระบวนการกำหนดค่า/ ตีค่าคุณสมบัติของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือของ บุคคลเป็นตัวเลข โดยใช้เครื่องมือเป็น หลักในการวัดส่วน “การประเมินผล” คือกระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่า ของวัตถุ คน สิ่งของ หรือการ ดำเนินงาน/กิจกรรมว่าบรรลุความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อย เพียงใด หรือมีดีหรือเลวเพียงใด โดย อาศัยข้อมูลที่ได้จากการวัดเป็นหลัก)						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....



ตอนที่ 2 : แบบประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัดโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด สมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับ โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความเหมาะสม					
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	ข้อ เสนอแนะ
1. การสร้างกฎเกณฑ์						
1.1 การจัดระเบียบห้องเรียน						
1.2 แนวปฏิบัติในห้องเรียน						
1.3 การดำเนินงานให้การเรียนรู้เป็นไปในทางที่ครูได้กำหนดหรือวางแผนไว้						
2. การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน						
2.1 การสร้างแรงจูงใจภายในตนเอง						
2.2 การจัดการพฤติกรรมนักเรียน						
2.3 การสนับสนุนและเสริมแรงที่เหมาะสม						
2.4 การปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์						
2.5 .การดำเนินการเพื่อให้นักเรียนพัฒนาตามความต้องการของนักเรียนแต่ละคน						
3. การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน						
3.1 การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้						
3.2 การกำหนดลักษณะการเคลื่อนไหวของนักเรียนในชั้นเรียน						
3.3 การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน						
3.4 การจัดเก็บอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆในชั้นเรียน						
4. การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน						
4.1.การจัดการเกี่ยวกับการทำกิจกรรมของนักเรียนเริ่มจากการกระตุ้นให้นักเรียนสนใจบทเรียน						
4.2 การจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนในระหว่างชั่วโมงเรียน						
4.3 การจัดการกับภาระหน้าที่ในการเรียนการสอนและงานประจำในชั้นเรียน						
4.4 .การเริ่มและสิ้นสุดการสอนด้วยความราบรื่น						
4.5 การสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน						



ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)..... ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาของท่านในครั้งนี้



(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ได้จาก แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการประกอบด้วย

1. การสร้างกฎเกณฑ์
2. การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
3. การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน
4. การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน

ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะมีตัวชี้วัดที่ผู้วิจัยใช้เป็นกรอบในการ สร้างข้อคำถามเพื่อใช้ในการวิจัย

2. โปรดพิจารณาความสอดคล้องประเด็นคำถามกับตัวชี้วัด (Index of Congruence : IOC) โดยใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

- +1 เมื่อมั่นใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับข้อความกับวัตถุประสงค์
- 0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับข้อความกับวัตถุประสงค์
- 1 เมื่อมั่นใจว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกับข้อความกับวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

นางสาวภัทริน ไชยวงศ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



สำหรับผู้เชี่ยวชาญ (ระยะที่ 2)

เรื่อง แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ได้จาก แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการประกอบด้วย

1. การสร้างกฎเกณฑ์
2. การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
3. การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน
4. การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน

ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะมีตัวชี้วัดที่ผู้วิจัยใช้เป็นกรอบในการ สร้างข้อคำถามเพื่อใช้ในการวิจัย

2. โปรดพิจารณาความสอดคล้องประเด็นคำถามกับตัวชี้วัด (Index of Congruence : IOC) โดยใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

- +1 เมื่อมั่นใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับข้อความกับวัตถุประสงค์
- 0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับข้อความกับวัตถุประสงค์
- 1 เมื่อมั่นใจว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกับข้อความกับวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

นางสาวภัทริน ไชยวงศ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



นิยามศัพท์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการชั้นเรียน หมายถึง รูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาครูให้เกิดการจัดการชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ

2. การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การสร้างและการรักษาสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนรวมทั้งวิธีการสร้างระเบียบวินัยในห้องเรียนเพื่อรักษาสภาพบรรยากาศในห้องเรียน ช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น นักเรียนเกิดความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนรู้ กระบวนการดำเนินการในชั้นเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1. การสร้างกฎเกณฑ์ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีหน้าที่ปฏิบัติการจัดระเบียบห้องเรียนโดยทั่ว ๆ ไปหรือความคาดหวังที่นักเรียนต้องปฏิบัติในห้องเรียนซึ่งจะเป็นตัวควบคุมและเป็นแนวปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานให้การเรียนรู้เป็นไปในทางที่ครูได้วางแผนไว้และสมเหตุสมผลกฎระเบียบต้องสามารถสนองวัตถุประสงค์ได้

2. การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน หมายถึง กลวิธีการตอบสนองความต้องการทางอารมณ์การสร้างแรงจูงใจภายในตนเองและสังคมของนักเรียน และการจัดการกับพฤติกรรมของนักเรียน ที่ปราศจากการใช้ความรุนแรง และการทำร้ายร่างกาย และจิตใจของเด็กทุกชนิด การสนับสนุนและเสริมแรงที่เหมาะสมจะเป็นเครื่องมือในการช่วยให้ผู้ปกครองและคุณครูมีความเครียดลดลงในการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่ เป้าหมายสูงสุดของการสร้างวินัยเชิงบวก นั่นก็คือการพัฒนาพฤติกรรมให้เด็กเป็นคนที่มีความวินัยในตนเอง จะเป็นหลักและแนวทางให้เด็กได้เรียนรู้ และดำเนินการเพื่อให้เด็กพัฒนาตามความต้องการของนักเรียนแต่ละคนเพื่อฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีวินัย เพื่อที่จะสามารถอยู่กับตัวเอง และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

3. การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง การสร้างสรรคสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้การจัดการสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน เพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการกำหนดลักษณะการเคลื่อนไหวของนักเรียนในชั้นเรียนซึ่งการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนและช่วยสร้างความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา ตลอดจนช่วยสร้างเสริมความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียนในการจัดเก็บอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆในชั้นเรียน

4. การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน หมายถึง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนโดยการจัดการเกี่ยวกับการทำกิจกรรมของนักเรียนเริ่มจากการกระตุ้นให้นักเรียนสนใจบทเรียนและจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนในระหว่างชั่วโมงเรียน เพื่อให้ดำเนินการจัดกิจกรรมเป็นไปตามการจัดการกับภาระหน้าที่ในการเรียนการสอนและงานประจำในชั้นเรียน ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่หลากหลายเปลี่ยนแปลงและกำหนดลักษณะการเคลื่อนไหวของนักเรียนในชั้นเรียนจะเป็นสิ่งกระตุ้นการทำงานของสมองโดยจัดให้มีสถานที่ที่จะเปลี่ยนแปลงเป็นเวที ที่จัดนิทรรศการ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบต่างๆ ได้และยังเป็นการเริ่มต้นและสิ้นสุดการสอนที่เต็มไปด้วยความราบรื่น เพราะฉะนั้นการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนและบรรยากาศในชั้นเรียน มีการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน



ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม
เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ที่	ข้อความ/พฤติกรรมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ระดับ ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
องค์ประกอบ การสร้างกฎเกณฑ์					
1	ครูได้มีการจัดระเบียบห้องเรียน แบ่งโซน หรือจัดมุมการเรียนรู้				
2	ครูได้มีการสร้างข้อตกลง แนวทางในการปฏิบัติในห้องเรียน ร่วมกันกับนักเรียน				
3	ครูได้มีการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนครู				
4	ครูได้มีการกำหนดหรือวางแผนไว้ในการจัดการเรียนรู้ เช่น แผนการจัดการเรียนการสอน ปฏิทินการสอน ข้อตกลง รายวิชา				
องค์ประกอบ การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน					
5	ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง และนักเรียน				
6	ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนในการจัดการพฤติกรรมนักเรียน เช่น คະแนนความประพฤติ คະแนนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อื่นๆ				
7	ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนเพื่อสนับสนุนและเสริมแรงที่เหมาะสมให้กับนักเรียน เช่น มีการชมเชย ให้รางวัล เกียรติบัตร				
8	ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนในการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น คະแนนความประพฤติ การทำโทษ				
9	ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนเพื่อให้นักเรียนพัฒนาตามความต้องการของนักเรียนแต่ละคน พัฒนาความสามารถของตนเอง เช่น ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษอื่นๆ				
10	ครูได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการอบรมคุณธรรม จริยธรรมและระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง				



ข้อ ที่	ข้อความ/พฤติกรรมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ระดับ ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
องค์ประกอบ การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน					
11	ครูมีการจัดตกแต่งห้องเรียนเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนักเรียนและครูมีการเคลื่อนไหวได้สะดวก				
12	ครูได้มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนเพื่อเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน				
13	ครูได้มีการจัดห้องเรียน โต๊ะ เก้าอี้ ให้สะอาดและคงทน				
14	ครูได้มีการจัดเก็บอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆในชั้นเรียนอย่างเป็นระเบียบ และหยิบจับง่าย				
15	ในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนมีความสุขและสนุกสนานในการทำกิจกรรม				
องค์ประกอบ การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน					
16	ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนในการจัดกิจกรรมของนักเรียนเริ่มจากการกระตุ้นให้นักเรียนสนใจบทเรียน เช่น บทนำ เกริ่นนำ ข้อสอบก่อนเรียน				
17	ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนเกี่ยวกับการเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนในระหว่างชั่วโมงเรียน เช่น การกล่าวนำในหัวข้อตัวไปที่จะเรียน				
18	ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนการจัดการกับภาระหน้าที่ในการเรียนการสอนและงานประจำในชั้นเรียน				
19	ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนเริ่มและสิ้นสุดการสอนด้วยความราบรื่น เช่น ทบทวนเรื่องที่สอน มีการเกริ่นนำ และสรุป				
20	ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน เช่น ร่วมทำกิจกรรมการเรียนการสอน สอนเป็นกลุ่ม ร่วมกันสรุปและอภิปรายผล				



ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)..... ผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาของท่านในครั้งนี้



แบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตบัณฑิตสาขาวิชา การบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูด้าน การจัดการชั้นเรียนในสถานศึกษา จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อคำถาม ตามความпенจริงที่ปรากฏในโรงเรียนของท่านให้ครบทุกประเด็น เพื่อประโยชน์ในการศึกษาระดับการ พัฒนาครูด้านการจัดการชั้นเรียนในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูล ที่ได้จาก การตอบแบบสอบถามนี้จะนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน และ การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านแต่ประการใด

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ครูหัวหน้างานวิชาการ และครูสำหรับสถานศึกษาสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ระดับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์ ของการพัฒนาครูด้านการจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแบบ มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวิธีการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้น เรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ในการตอบแบบสอบถาม และเมื่อหา นตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาส่งกลับคืนผู้วิจัยโดยด่วนด้วย ผู้วิจัย ขอขอบคุณในความร่วมมืออันดี ยิ่งมา ณ โอกาสนี้

นางสาวภัทริน ไชยวงศ์

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 091 0540202



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน
ตำแหน่งปัจจุบัน

- ครูหัวหน้างานวิชาการ
 ครูผู้สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรม
เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า

2. โปรดใช้ดุลพินิจของท่านพิจารณาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการ
พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนตามที่คณะของท่าน แล้วทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนใน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ข้อ	การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบ การสร้างกฎเกณฑ์											
1	ครูได้มีการจัดระเบียบห้องเรียน แบ่งโซน หรือจัดมุมการเรียนรู้										
2	ครูได้มีการสร้างข้อตกลง แนวทางในการปฏิบัติในห้องเรียนร่วมกันกับนักเรียน										
3	ครูได้มีการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนครู										
4	ครูได้มีการกำหนดหรือวางแผนไว้ในการจัดการเรียนรู้ เช่น แผนการจัดการเรียนการสอน ปฏิทินการสอน ข้อตกลงรายวิชา										
องค์ประกอบ การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน											
5	ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ตนเองและนักเรียน										
6	ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนในการจัดการพฤติกรรมนักเรียน เช่น คະแนนความประพฤติ คະแนนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อื่นๆ										
7	ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนเพื่อสนับสนุนและเสริมแรงที่เหมาะสมให้กับนักเรียน เช่น มีการชมเชย ให้รางวัล เกียรติบัตร										
8	ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนในการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น คະแนนความประพฤติ การทำโทษ										
9	ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนเพื่อให้นักเรียนพัฒนาตามความต้องการของนักเรียนแต่ละคน พัฒนาความสามารถของตนเอง เช่น ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษอื่นๆ										
10	ครูได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการอบรมคุณธรรม จริยธรรมและระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง										
องค์ประกอบ การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน											
11	ครูมีการจัดตกแต่งห้องเรียนเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนักเรียนและครูมีการเคลื่อนไหวได้สะดวก										
12	ครูได้มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนเพื่อเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน										
13	ครูได้มีการจัดห้องเรียน โต๊ะ เก้าอี้ ให้สะอาดและคงทน										



ข้อ	การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14	ครูได้มีการจัดเก็บอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆในชั้นเรียนอย่างเป็นระเบียบ และหยิบจับง่าย										
15	ในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนมีความสุขและสนุกสนานในการทำกิจกรรม										
องค์ประกอบ การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน											
16	ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนในการจัดกิจกรรมของนักเรียนเริ่มจากการกระตุ้นให้นักเรียนสนใจบทเรียน เช่น บทนำ เกริ่นนำ ข้อสอบก่อนเรียน										
17	ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนเกี่ยวกับการเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนในระหว่างชั่วโมงเรียน เช่น การกล่าวนำในหัวข้อตัวไปที่จะเรียน										
18	ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนการจัดการกับภาระหน้าที่ในการเรียนการสอนและงานประจำในชั้นเรียน										
19	ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนเริ่มและสิ้นสุดการสอนด้วยความราบรื่น เช่น ทบทวนเรื่องที่สอน มีการเกริ่นนำ และสรุป										
20	ครูได้มีการจัดการชั้นเรียนการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน เช่น ร่วมทำกิจกรรมการเรียนการสอนสอนเป็นกลุ่ม ร่วมกันสรุปและอภิปรายผล										

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามวิธีการการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาวิธีการการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนที่กำหนดให้มาหรือหากมีวิธีการอื่นที่ท่านเห็นว่าน่าจะมีประสิทธิผลในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุณาระบุเพิ่มเติม

2. ให้ท่านตัดสินใจเลือกวิธีการการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ที่ท่านมั่นใจว่าเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพสูง 3 ลำดับแรก แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าวิธีการที่ท่านเลือก ทั้ง 3 วิธีนั้น ดังต่อไปนี้

วิธีการการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- () การฝึกอบรม (Training) () การสัมมนา (seminar)
 () การเรียนรู้จากการปฏิบัติ () การประชุมปฏิบัติการ
 () การศึกษาดูงาน () การศึกษาจากเอกสารตำรา
 () อื่นๆ (โปรดระบุ)



ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งที่ท่านเสียสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถาม



แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัย (ระยะที่ 3)
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอน หัวหน้าฝ่ายวิชาการในสถานที่ที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้าง หรือวิธีการพัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียน
2. ที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ จะนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย การสร้างกฎเกณฑ์ การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล
 นางสาวภัทริน ไชยวงศ์
 นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 โทรศัพท์ 091 0540202



ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
ตำแหน่ง.....
2. สถานที่ในการสัมภาษณ์.....
3. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....
4. ผู้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 : รายการสัมภาษณ์

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีวิธีการพัฒนาอย่างไร

1. ท่านคิดว่าการสร้างกฎเกณฑ์ในชั้นเรียนควรใช้วิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

2. การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียนควรใช้วิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

3. การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนควรใช้วิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

4. การจัดกิจกรรมในชั้นเรียนควรใช้วิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 : ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล



แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับ
โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตรวจสอบในหัวข้อต่างๆ ว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพียงใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง 5 ระดับต่อไปนี้
 - ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด
 - ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก
 - ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง
 - ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย
 - ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับไม่เหมาะสม
3. หากมีข้อสงสัยเสนอแนะเพิ่มเติม กรุณาระบุท้ายแบบประเมิน

ขอขอบพระคุณคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน
 นางสาวภัทรีน ไชยวงศ์
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารและพัฒนการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 โทรศัพท์ 081 7490631



คำชี้แจง : ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ระดับคะแนนที่ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้

ข้อ	สมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. หลักการ											
1.1	หลักการของโปรแกรม										
1.2	ความเหมาะสมกับสภาพปัญหา										
1.3	ความจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรม										
2. วัตถุประสงค์											
2.1	มีความเหมาะสม										
2.2	มีความชัดเจน										
3. กลุ่มเป้าหมาย											
3.1	มีความครอบคลุม										
3.2	กลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน										
4. เนื้อหา											
4.1	มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์										
4.2	Module 1 (การสร้างกฎเกณฑ์)										
4.3	Module 2 (การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน)										
4.4	Module 3 (การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน)										
4.5	Module 4 (การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน)										
4.6	ระยะเวลาในการพัฒนา										
5. การดำเนินการ											
5.1	ความเหมาะสมของกิจกรรม										
5.2	การนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน										
5.3	การกระตุ้นให้เกิดสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน										



ตาราง 23 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) แบบสอบถามเรื่อง การพัฒนาโปรแกรม
เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	1	1	0	1	1	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	1	0	1	0	1	0.60	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17	1	1	0	1	1	1.00	ใช้ได้
18	1	0	1	0	1	0.60	ใช้ได้
19	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้



ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน เรื่อง
 “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัด
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	71.90	27.748	.646	.833
a2	71.67	28.644	.542	.838
a3	71.73	28.754	.472	.841
a4	71.73	28.685	.426	.843
a5	71.73	27.651	.595	.835
a6	71.83	29.454	.429	.843
a7	71.57	29.151	.397	.844
a8	71.53	29.016	.392	.844
a9	71.73	29.513	.398	.844
a10	71.77	28.392	.459	.842
a11	71.83	28.626	.512	.839
a12	71.57	28.875	.318	.850
a13	71.93	29.444	.239	.854
a14	71.93	28.892	.505	.840
a15	71.70	30.286	.339	.846
a16	71.83	28.351	.563	.837
a17	71.67	29.126	.540	.840
a18	71.83	30.351	.248	.849
a19	71.83	28.764	.426	.843
a20	71.80	29.614	.346	.846

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	20



ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาที่พึงประสงค์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	74.17	42.971	.713	.894
a2	74.10	44.645	.615	.897
a3	74.17	44.075	.639	.896
a4	73.97	42.930	.693	.894
a5	74.10	44.507	.564	.898
a6	74.13	45.430	.550	.899
a7	73.93	46.754	.340	.903
a8	73.97	45.689	.407	.902
a9	74.20	46.372	.431	.901
a10	74.10	44.162	.551	.898
a11	74.30	44.700	.624	.897
a12	73.90	45.472	.361	.905
a13	74.00	43.655	.465	.903
a14	74.20	43.545	.687	.895
a15	74.17	47.040	.435	.901
a16	74.23	43.978	.683	.895
a17	74.13	46.051	.545	.899
a18	74.07	45.857	.471	.900
a19	74.17	44.764	.492	.900
a20	74.00	44.483	.590	.897

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	20



ภาคผนวก ข
คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน



คู่มือ

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการ
ชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น



นางสาวภัทรีน ไชยวงศ์
นิสิตปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหาร
และพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม





คู่มือการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย
จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

พัฒนาโดย
นางสาวภัทริน ไชยวงศ์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2558



คำนำ

คู่มือการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เล่มนี้จัดทำขึ้น โดยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้คุณครู มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมที่ดี ทางด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อที่จะมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง บุคลากร นักเรียน และ ชุมชนให้เกิดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ซึ่งเนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 การสร้างกฎเกณฑ์ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โมดูล 2 การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน โมดูล 3 การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน โมดูล 4 การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน การบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) การดำเนินการและ 6) การประเมินผล โดยใช้วิธีการพัฒนาหรือวิธีเสริมสร้าง ประกอบด้วย 1) การอบรม 2) การประชุม ปฏิบัติการ 3) การศึกษาดูงาน 4) การสัมมนา 5) การศึกษาจากเอกสารตำรา และ 6) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งใช้ เวลาในการพัฒนา จำนวน 66 ชั่วโมง

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เล่มนี้ จะเป็นแนวทางให้ ครูหัวหน้าบริหารวิชาการ และครูผู้สอนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นางสาวภัทริน ไชยวงศ์



**โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนongคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ**

1. หลักการ

การที่ครูผู้สอนจะจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องตระหนักถึงเริ่มตั้งแต่ตัวครูต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเมตตาและเป็นมิตรกับผู้เรียน รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล รู้ภูมิหลัง ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ซึ่งครูผู้สอนควรมีเครื่องมือ และทักษะในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งอาจเป็นแบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ การทำสังคัมมิติ และการศึกษารายกรณี เป็นต้น นอกจากนี้การควบคุมชั้นเรียนเป็นเรื่องที่ครูควรให้ความสนใจ หากพบนักเรียนที่ปัญหาครูจะดำเนินการอย่างไร ครูต้องรู้ว่านักเรียนที่สอนอยู่ในวัยใด วัยของเขาสนใจใฝ่รู้อะไร หากครูออกแบบการจัดการเรียนได้สอดคล้องกับแต่ละเรียน เหมือนที่เราชอบเรียนวิชาอะไรในช่วงเด็กเพราะเราชอบครูใช้หรือไม่ช่วงวัยของผู้เรียน และสอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียนจะส่งผลให้ผู้เรียนมีความสนใจและตั้งใจในนอกจากนี้ได้นักศึกษาหลายท่านได้กำหนดความหมายของการจัดการชั้นเรียนไปในแนวเดียวกัน ฮอล (Susan Colville-Hall :2004) ได้ให้ความหมายของการจัดการชั้นเรียนไว้ว่า เป็นพฤติกรรมการสอนที่ครูสร้างและคงสภาพเงื่อนไขของการเรียนรู้เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลขึ้นในชั้นเรียนซึ่งถือเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ การให้ผลย้อนกลับและการจัดการเกี่ยวกับการทำงานของนักเรียน ครูที่มีประสิทธิภาพนั้นหมายรวมถึง การที่ครูเป็นผู้ดำเนินการเชิงรุก (Proactive) มีความรับผิดชอบ (Responsive) และเป็นผู้สนับสนุน (Supportive) Gilpatrick (2010 : 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการจัดการชั้นเรียนคือ ความรับผิดชอบของครูแต่ละคนภายในชั้นเรียนทั้งด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และการมีปฏิสัมพันธ์ทั้งครูและนักเรียน กฎระเบียบ นโยบาย และผลผลิต วัสดุอุปกรณ์ ความรื่นรมย์ ทางอารมณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีความสำคัญในชั้นเรียน

จากสภาพปัญหาการจัดการชั้นเรียนที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการชั้นเรียนยังมีปัญหาหากไม่ได้รับการแก้ไขจะส่งผลถึงผู้เรียนในการมีความรู้ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะปัจจัยที่เกี่ยวข้องในหลายๆ ปัจจัย ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นักการศึกษาจำนวนมากได้พยายามศึกษา เพื่อแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาโดย เดือนเพ็ญ สุขสมาน (2549: 88) พบว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์ทางการสอน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์ บรรยากาศการเรียนรูทางบวกในชั้นเรียนส่วน ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2544: 45) กล่าวว่าบุคลิกภาพ ของครูมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศในชั้นเรียนขณะที่ ประดิษฐ์ อุปรมย์ (2543: 121) กล่าวว่า ครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อการสอน มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน และเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี เป็นผู้ที่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ชั้นเรียนที่ตนสอนได้มากกว่าครูที่มีทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวตรงกันข้าม สุรางค์ ชูสิงห์ (2548 : 61)พบว่า การดำเนินการ พัฒนาครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งผลให้ครูใช้สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนรูมากที่สุด

จากการศึกษาความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด และในปัจจุบันยังไม่มีหลักสูตร หรือกระบวนการใดในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนเลย



ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขึ้น เพื่อเสริมสร้างให้ครูทุกคนเป็นครูที่มีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งใช้วิธีการในการพัฒนา คือ การอบรม การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาจากเอกสารตำรา การสัมมนา การศึกษาดูงานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ ใช้เวลาทั้งสิ้น จำนวน 66 ชั่วโมง

2. วัตถุประสงค์

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมทั้งมีทักษะด้านอุปนิสัยและด้านความฉลาดทางอารมณ์ของการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้กับนักเรียน ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน เพื่อกระตุ้นการเรียนการสอนของครู พัฒนาวิชาชีพครู พัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานศึกษา มีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ดี สามารถสร้างวินัยเชิงบวกให้กับนักเรียน และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนานักเรียนเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับที่สูงขึ้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างกฎเกณฑ์ 2) การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3) การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน 4) การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน

3. กลุ่มเป้าหมาย

ครูหัวหน้างานบริหารวิชาการ และ ครูผู้สอน ในโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี จังหวัดบึงกาฬ

4. เนื้อหา

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ แบ่งออกเป็น

Module 1 การสร้างกฎเกณฑ์ ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ ดังนี้

- 1) การจัดระเบียบห้องเรียน
- 2) แนวปฏิบัติในห้องเรียน
- 3) การดำเนินงานให้การเรียนรู้ไปในทางที่ครูได้กำหนดหรือวางแผนไว้

Module 2 การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

- 1) การสร้างแรงจูงใจภายในตนเอง
- 2) การจัดการพฤติกรรมนักเรียน
- 3) การสนับสนุนและเสริมแรงที่เหมาะสม
- 4) การปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
- 5) การดำเนินการที่ให้นักเรียนพัฒนาตามความต้องการของนักเรียนแต่ละคน

Module 3 การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

- 1) การสร้างสรรคสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้



- 2) การกำหนดลักษณะการเคลื่อนไหวของนักเรียนในชั้นเรียน
- 3) การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน
- 4) การจัดเก็บอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆในชั้นเรียน

Module 4 การจัดกิจกรรมในชั้นเรียนประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

- 1) การจัดการเกี่ยวกับการทำกิจกรรมของนักเรียนเริ่มจากการกระตุ้นให้นักเรียนสนใจ
บทเรียน
- 2) การจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่างชั่วโมงเรียน
- 3) การจัดการกับภาระหน้าที่ในการเรียนการสอนและงานประจำในชั้นเรียน
- 4) การเริ่มและสิ้นสุดการสอนด้วยความราบรื่น
- 5) การสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน

5. การดำเนินการ

วิธีการพัฒนา จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ การพัฒนา เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ดังตารางต่อไปนี้

เนื้อหา	หลักการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	เครื่องมือ/ สื่อ
โมดูล 1.การสร้าง กฎเกณฑ์	การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ 70% (30 ชั่วโมง)	1.การศึกษาจาก เอกสารตำรา	-มีการติดตาม สังเกต	เอกสารตำรา /หนังสือ
โมดูล 2. การสร้าง วินัยเชิงบวกในชั้น เรียน		2.การเรียนรู้จาก การปฏิบัติ	-การศึกษาเฉพาะกรณี	
โมดูล 3. การสร้าง บรรยากาศในชั้น เรียน	การเรียนรู้ผ่าน บุคคลอื่น 20 % (24 ชั่วโมง)	การศึกษาดูงาน	-การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ -การสอนแนะ/การ เป็นพี่เลี้ยง	กล้องถ้ายูทูป เครื่องอัด วิดีโอ
โมดูล 4. การจัด กิจกรรมในชั้น เรียน	การเรียนรู้ผ่าน โปรแกรม 10% (18 ชั่วโมง)	1.การอบรม 2.การสัมมนา 3. การประชุม ปฏิบัติการ	-การบรรยาย/อภิปราย -การประชุม -การสาธิต	-ใบความรู้ -ใบกิจกรรม -วีดิทัศน์ -สื่อ สิ่งพิมพ์

6. การประเมินผล

6.1 การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

- 1) การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง และประเมินเพื่อนครู
- 2) การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม ความสนใจ
การซักถามข้อคิดเห็น การทดสอบ และการประเมินใบงาน
- 3) การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรม และ
การประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเพื่อนครู



6.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ



Module 1

การสร้างกฎเกณฑ์



Module 1 การสร้างกฎเกณฑ์

หลักการ

ครูจะต้องพัฒนานักเรียนให้สามารถบรรลุสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้นั้น ครูเป็นบุคคลสำคัญที่มีหน้าที่ในการจัดระเบียบห้องเรียน หรือ ครูมีความคาดหวังที่นักเรียนต้องปฏิบัติในห้องเรียนซึ่งจะเป็นตัวควบคุมและเป็นแนวปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานให้การเรียนรู้เป็นไปในทางที่ครูได้วางแผนไว้และสมเหตุสมผล การปฏิบัติตามกฎระเบียบสามารถสนองวัตถุประสงค์ได้ครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะพัฒนานักเรียน พัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน และครูเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของนักเรียน เมื่อครูมีเทคนิคกระบวนการในการบริหารจัดการชั้นเรียนแล้ว และสามารถสร้างกฎระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของชั้นเรียนร่วมกันกับนักเรียน ก็จะสามารถควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน และในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนก็จะดำเนินตามแผนหรือเป้าหมายที่ครูได้วางไว้ภายใต้แนวปฏิบัติในห้องเรียน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และความตระหนักในการสร้างกฎเกณฑ์

กลุ่มเป้าหมาย

ครูหัวหน้างานบริหารวิชาการ และครู ในโรงเรียนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

เนื้อหาสาระ

ชุดกิจกรรมที่ 1 การจัดระเบียบห้องเรียน

ชุดกิจกรรมที่ 2 แนวปฏิบัติในห้องเรียน

ชุดกิจกรรมที่ 3 การดำเนินงานให้การเรียนรู้ไปในทางที่ครูได้กำหนดหรือวางแผนไว้

วิธีดำเนินการ

วิธีการเสริมสร้างที่ 1. การอบรม

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลความหมายและความสำคัญของการสร้างกฎเกณฑ์
- ซักถามผู้เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับความหมายของการสร้างกฎเกณฑ์ และความสำคัญของการสร้างกฎเกณฑ์

การสร้างกฎเกณฑ์

วิธีการเสริมสร้างที่ 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและ

ข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้



วิธีการเสริมสร้างที่ 3. การศึกษาจากเอกสารตำรา

- ศึกษาใบความรู้ หลักการ ทฤษฎี ของการบริหารจัดการชั้นเรียน

4. สื่อ / เครื่องมือ

- สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
- สไลด์นำเสนอ (Power point)
- วีดิทัศน์ โปรเจคเตอร์
- ใบความรู้ ใบกิจกรรม
- กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

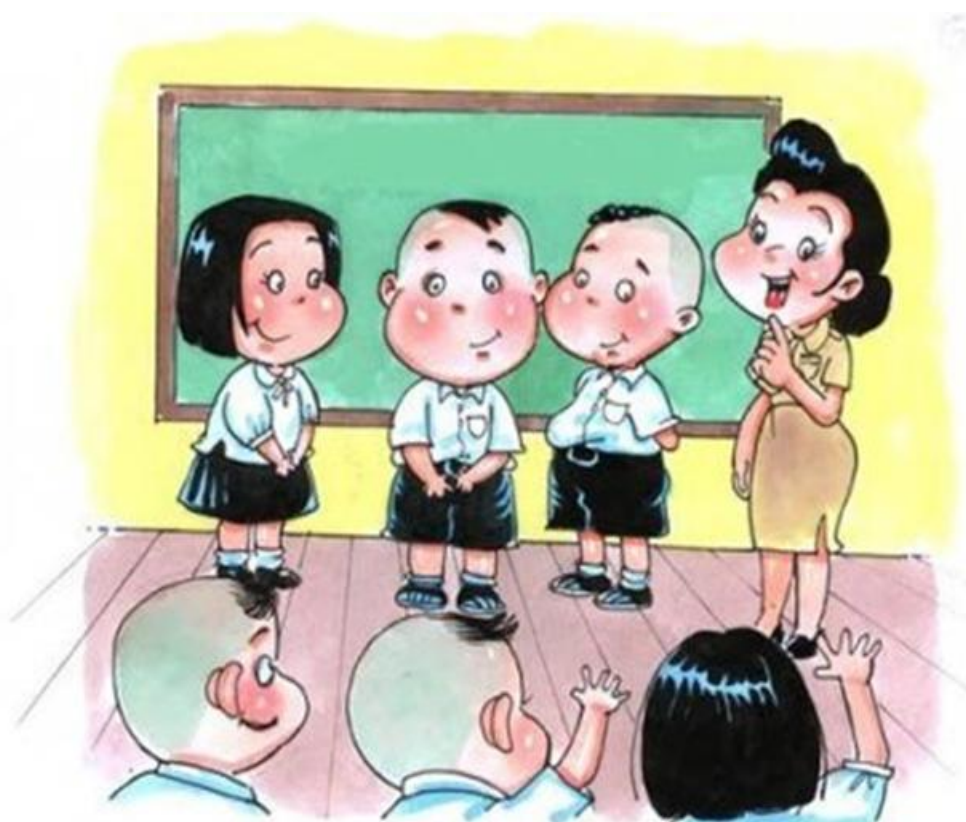
การประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การนำเสนอผลงาน



Module 2

การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน



Module 2 การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน

หลักการ

การเริ่มต้นสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน ครูควรเริ่มจากการทำความเข้าใจในตัวนักเรียนก่อน รวมถึงเข้าใจในระดับความสามารถและสถานการณ์ชีวิตของนักเรียนในขณะนั้นๆ ด้วย และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้เด็กนักเรียนไว้วางใจ และยังลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาได้ มีการกำหนดขอบเขตระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน บอกความคาดหวังของครูให้นักเรียนทราบ อธิบายเหตุผลให้นักเรียนฟัง และส่งเสริมให้นักเรียนคิดเป็น รู้จักการต่อรองหมั่นให้กำลังใจนักเรียนเมื่อทำดีต้องกล่าวชื่นชม ควบคุมอารมณ์ของตนให้เสมอดีเสมอปลาย มั่นคง แสดงออกทั้งร่างกายและคำพูด ให้อย่างไม่มีเงื่อนไขตลอด ทั้งยังเป็นผู้คอยกระตุ้นและเสริมแรงใจให้นักเรียน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และความตระหนักในการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน

กลุ่มเป้าหมาย

ครูหัวหน้างานบริหารวิชาการ และครู ในโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

เนื้อหาสาระ

- ชุดกิจกรรมที่ 1 การสร้างแรงจูงใจภายในตนเอง
- ชุดกิจกรรมที่ 2 การจัดการพฤติกรรมนักเรียน
- ชุดกิจกรรมที่ 3 การสนับสนุนและเสริมแรงที่เหมาะสม
- ชุดกิจกรรมที่ 4 การปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
- ชุดกิจกรรมที่ 5 การดำเนินการที่ให้นักเรียนพัฒนาตามความต้องการของนักเรียนแต่ละคน

วิธีดำเนินการ

วิธีการเสริมสร้างที่ 1. การอบรม

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลความหมายและความสำคัญของการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน

- ซักถามผู้เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ ของการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน

วิธีการเสริมสร้างวิธีที่ 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาจากเอกสารตำรามาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง



- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและ
ข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษา
งาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

วิธีการเสริมสร้างวิธีที่ 3. การศึกษาจากเอกสารตำรา

- ศึกษาหลักการ ทฤษฎีการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ใบความรู้

วิธีการเสริมสร้าง วิธีที่ 4 การศึกษาดูงาน

- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- การเป็นที่เลี้ยง

4. สื่อ / เครื่องมือ

- สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย

- สไลด์นำเสนอ (Power point)

- วิดีทัศน์ โปรเจ็คเตอร์

- ใบความรู้ ใบกิจกรรม

- กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

การประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

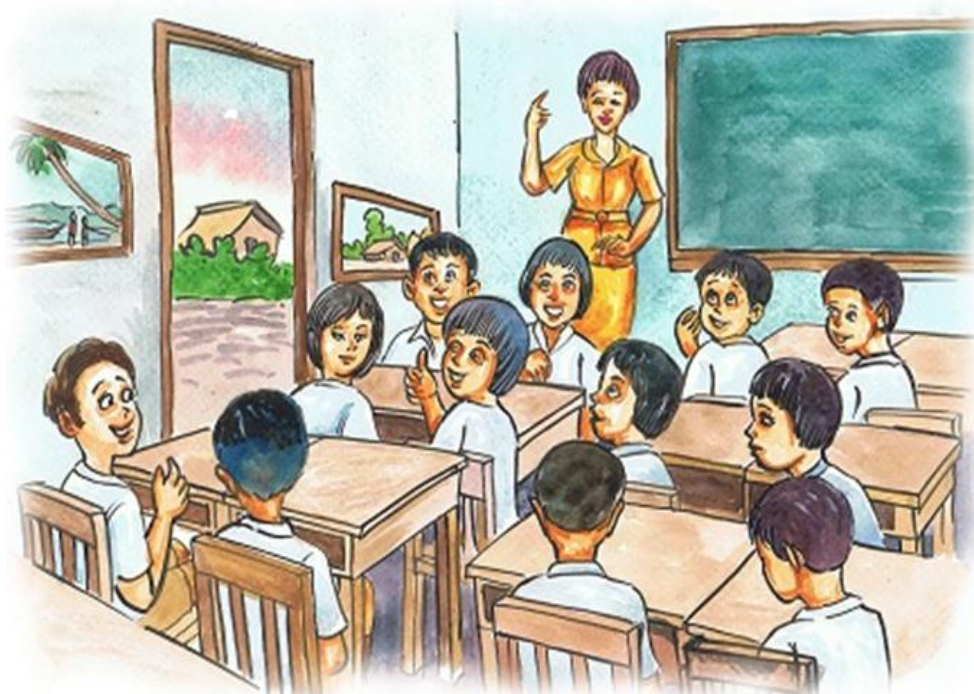
2. ประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ

3. การนำเสนอผลงาน



Module 3

การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน



Module 3 การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน

หลักการ

บรรยากาศในชั้นเรียนมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความสนใจใคร่รู้ใคร่เรียนให้แก่ผู้เรียน ชั้นเรียนที่มีบรรยากาศเต็มไปด้วยความอบอุ่น ความเห็นอกเห็นใจ และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน ย่อมเป็นแรงจูงใจภายนอกที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรักการเรียน รักการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียน และช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติอันดีงามให้แก่แก่นักเรียน นอกจากนี้การมีห้องเรียนที่มีบรรยากาศแจ่มใส สะอาด สว่าง กว้างขวางพอเหมาะ มีโต๊ะเก้าอี้ที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีมุมวิชาการ ส่งเสริมความรู้ มีการตกแต่งห้องให้สดใส ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ส่งผลทำให้ผู้เรียนพอใจมาโรงเรียน เข้าห้องเรียนและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้เป็นครูจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ ประเภทของบรรยากาศ หลักการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนและการจัดการเรียนรู้อย่างมีความสุข เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และความตระหนักในการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน

กลุ่มเป้าหมาย

ครูหัวหน้างานบริหารวิชาการ และครู ในโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

เนื้อหาสาระ

- ชุดกิจกรรมที่ 1 การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้
- ชุดกิจกรรมที่ 2 การกำหนดลักษณะการเคลื่อนไหวของนักเรียนในชั้นเรียน
- ชุดกิจกรรมที่ 3 การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน
- ชุดกิจกรรมที่ 4 การจัดเก็บอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆในชั้นเรียน

วิธีดำเนินการ

วิธีการเสริมสร้างที่ 1. การอบรม

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลักษณะและความสำคัญของการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน

- ซักถามผู้เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับความหมายของการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน และความสำคัญของการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน

วิธีการเสริมสร้างที่ 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาจากเอกสารตำรา มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง



- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

วิธีการเสริมสร้างที่ 3. การศึกษาจากเอกสารตำรา

- ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร ตำรา หนังสือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการชั้นเรียน

วิธีการเสริมสร้างที่ 4 การสัมมนา

- มีการร่วมกันอภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการสาธิตขั้นตอนการเรียนรู้

- มีการระดมความคิด ออกแบบเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียนที่มีคุณภาพ

4. สื่อ / เครื่องมือ

- สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย

- สไลด์นำเสนอ (Power point)

- วีดิทัศน์ โปรเจ็คเตอร์

- ใบความรู้ ใบกิจกรรม

- กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

การประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

2. ประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ

3. การนำเสนอผลงาน



Module 4

การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน



Module 4 การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน

หลักการ

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครูหรือผู้สอนต่างปรารถนาให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น และผู้เรียนเกิดพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การจัดกิจกรรมในชั้นเรียนมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ความปรารถนานี้เป็นจริง และควรมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายโดยจัดให้เหมาะสมกับบทเรียน จำนวนนักเรียน สภาพแวดล้อมในชั้นเรียน ขนาดของห้องเรียน ครูควรได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบของการจัดโต๊ะ เก้าอี้ มุมวิชาการ และมุมต่าง ๆ ในห้องเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศของห้องเรียนให้น่าสนใจไม่ซ้ำซากจำเจ ไม่น่าเบื่อหน่าย นักเรียนจะเกิดความรู้สึกตื่นรู้และกระฉับกระเฉงในการเรียนดีขึ้น ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรมีการกระตุ้นความสนใจนักเรียน จัดกิจกรรมการสอนที่เหมาะสมตรงตามภาระงานของครู มีการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกที่ีระหว่างครูกับนักเรียนในการร่วมกันทำกิจกรรมการเรียนการสอน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และความตระหนักในการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน

กลุ่มเป้าหมาย

ครูหัวหน้างานบริหารวิชาการ และครู ในโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

เนื้อหาสาระ

ชุดกิจกรรมที่ 1 การจัดการเกี่ยวกับการทำกิจกรรมของนักเรียนเริ่มจากการกระตุ้นให้นักเรียนสนใจบทเรียน

ชุดกิจกรรมที่ 2 การจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนระหว่างชั่วโมงเรียน

ชุดกิจกรรมที่ 3 การจัดการกับภาระหน้าที่ในการเรียนการสอนและงานประจำในชั้นเรียน

ชุดกิจกรรมที่ 4 การเริ่มและสิ้นสุดการสอนด้วยความราบรื่น

ชุดกิจกรรมที่ 5 การสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน

วิธีดำเนินการ

วิธีการเสริมสร้างที่ 1. การอบรม

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลความหมายและความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

- ซักถามผู้เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับความหมายของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

วิธีการเสริมสร้างที่ 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง



- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและ
ข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษา
งาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

วิธีการเสริมสร้างที่ 3. การศึกษาจากเอกสารตำรา

- ศึกษาจากใบงาน ใบความรู้ เอกสารตำราที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการ
ชั้นเรียน

วิธีการเสริมสร้างที่ 4 การศึกษาดูงาน

- มีการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- มีการอภิปราย ข้อสรุป

- มีการสาธิต

4. สื่อ / เครื่องมือ

- สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย

- สไลด์นำเสนอ (Power point)

- วีดิทัศน์ โปรเจคเตอร์

- ใบความรู้ ใบกิจกรรม

- กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

การประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

2. ประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ

3. การนำเสนอผลงาน



ภาคผนวก ค
ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย





เข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



การสัมภาษณ์ นางเพียงจิต ศรีสุก โรงเรียนอนุบาลจังหวัดอุดรธานี



การสัมภาษณ์ นางอรุรัตน์ สิงห์เดช ครูโรงเรียนอนุบาลจังหวัดอุดรธานี



การสัมภาษณ์ นางอนุธิดา นามมัน ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านไทยสามัคคี



การสัมภาษณ์ นางรัชณี นาคหัวหนองครูผู้สอนโรงเรียนบ้านศรีเชียงใหม่



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1299 16 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหาร
จัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน

ด้วย นางสาวภัทริน ไชยวงศ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรม
เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"
ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ
มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการพัฒนาโปรแกรม
เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1299

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหาร
จัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน ดร.มณูญ เพชรมีแก้ว

ด้วย นางสาวภัทริน ไชยวงศ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรม
เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น"
ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ธรินทร์ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ
มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการพัฒนาโปรแกรม
เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174 เบอร์โทรนิสิต 0910540202





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1299

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน นางลัทธนา เพ็งนิล

ด้วย นางสาวภัทริน ไชยวงศ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174 เบอร์โทรนิสิต 0910540202





ที่ ศบ. 0530.5(2) / ว 1299

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน นายศักดิ์ดา แสงฟ้าม่วง

ด้วย นางสาวภัทริน ไชยวงศ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินทร์ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174 เบอร์โทรนิสิต 0910540202





ที่ ศธ. 0530.5(2) / 1371

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

19 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายเจริญศักดิ์ บุญดี

ด้วย นางสาวภัทริน ไชยวงศ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174 เบอร์โทรนิสิต 0910540202





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1300

16 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี

ด้วย นางสาวภัทริน ไชยวงศ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1300

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายภราดร หนูภักดี

ด้วย นางสาวภัทริน ไชยวงศ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินทร์ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0910540202





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
 ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1300 16 พฤษภาคม 2560
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรนุช ศรีสะอาด

ด้วย นางสาวภัทริน ไชยวงศ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรินทร์ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





ที่ ศธ. 0530.5(2) /ว 1300

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางปนัดดา เนินนิล

ด้วย นางสาวภัทริน ไชยวงศ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0910540202





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1300

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ฉวีวรรณ โยคิน

ด้วย นางสาวภัทริน ไชยวงศ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิตินจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0910540202





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1300

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ฉวีวรรณ โยคีธ

ด้วย นางสาวภัทริน ไชยวงศ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0910540202



ประวัติย่อของผู้วิจัย



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวภัทริน ไชยวงศ์
วันเกิด วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2530
สถานที่เกิด อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 444/1 ถนนประชาอุทิศ ซอย 24 ตำบลศรีเชียงใหม่ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย 43130
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ครู อันดับ คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนเทศบาลเมืองท่าบ่อ อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย 43110
ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2552 ปริญญาตรีคณะวิทยาการจัดการจัดการบริหารธุรกิจ (วธ.บ.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2553 ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพรู (ป.บัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2561 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

