



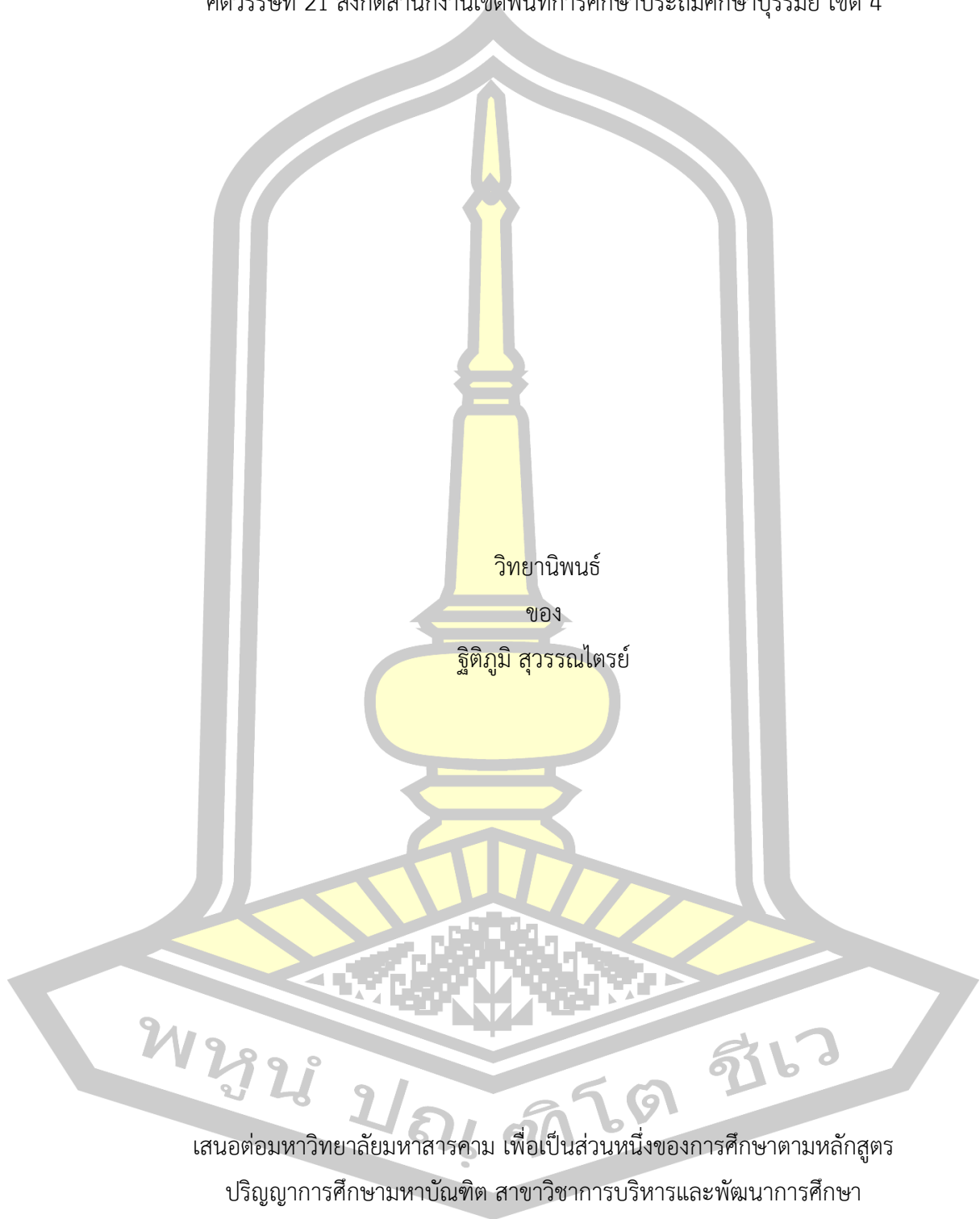
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูใน
ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

วิทยานิพนธ์
ของ
จิตติภูมิ สุวรรณไตรย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มีนาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูใน
ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4



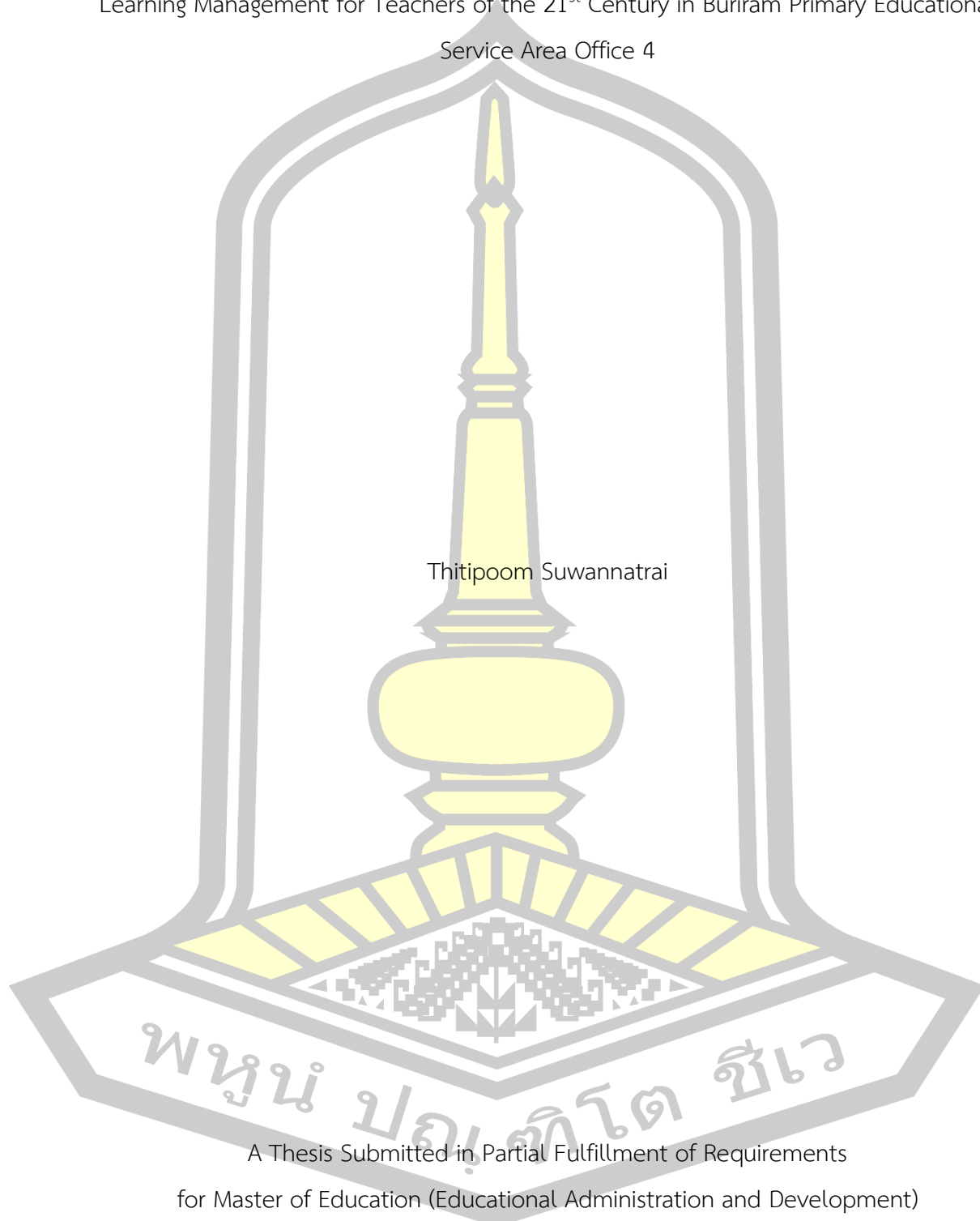
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มีนาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Developing Program for Teacher's Potential Promoting in Curriculum and
Learning Management for Teachers of the 21st Century in Buriram Primary Educational
Service Area Office 4

Thitipoom Suwannatrai



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration and Development)

March 2021

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายฐิติภูมิ สุวรรณไตรย์
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. ธัชชัย จิตรนันท์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสร)

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4		
ผู้วิจัย	จิตติภูมิ สุวรรณไตรย์		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 312 คน ได้มาโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปว่า

1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การประเมินผล มี 5 Module คือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผลโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม, สมรรถนะครู, สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้



TITLE	The Developing Program for Teacher's Potential Promoting in Curriculum and Learning Management for Teachers of the 21 st Century in Buriram Primary Educational Service Area Office 4		
AUTHOR	Thitipoom Suwannatrai		
ADVISORS	Associate Professor Suwat Junsuwan , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2021

ABSTRACT

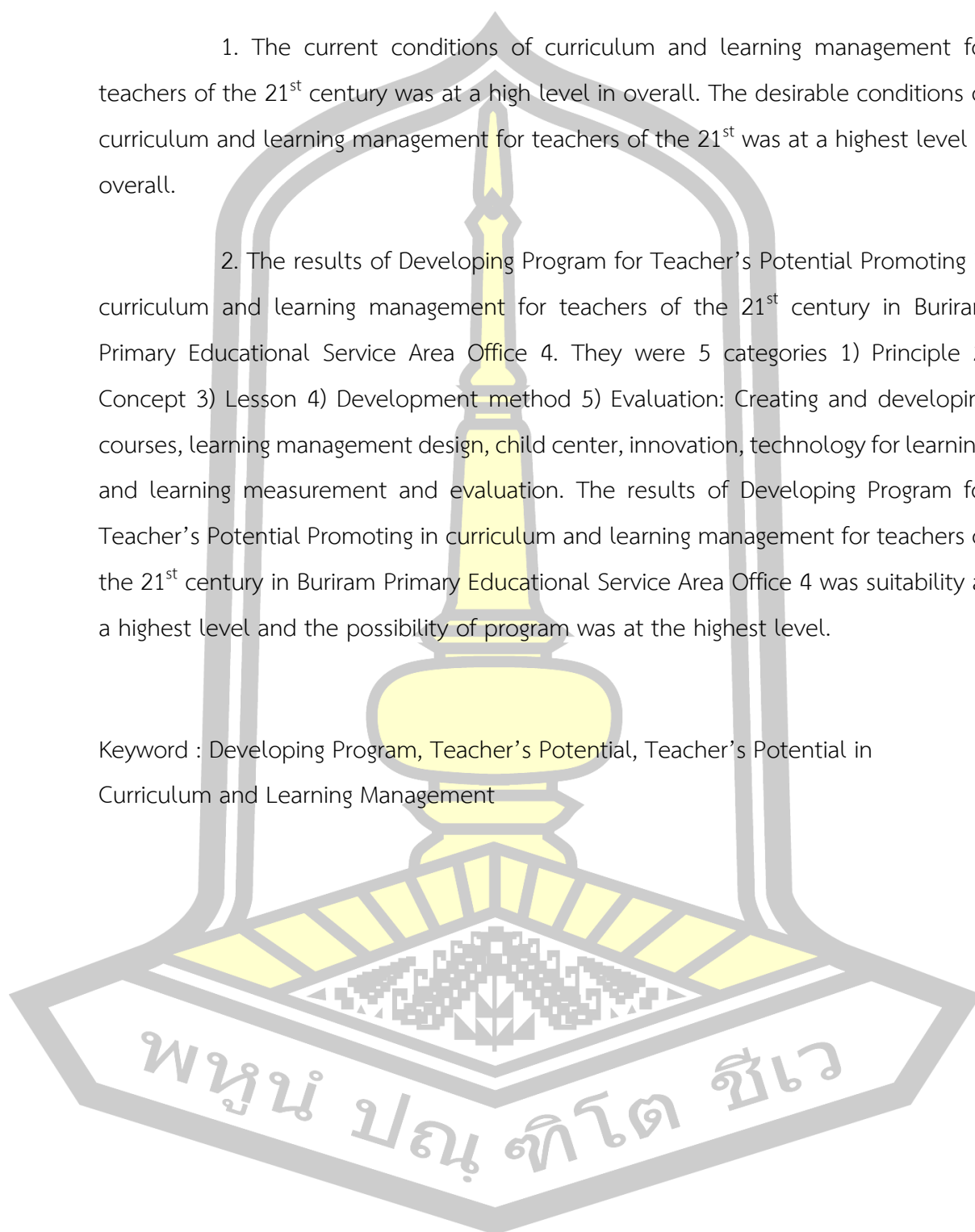
The purposes of the research were 1) to study current conditions and desirable conditions of curriculum and learning management for teachers of the 21st century in Buriram Primary Educational Service Area Office 4. 2) to develop the Program for Teacher's Potential Promoting in curriculum and learning management for teachers of the 21st century in Buriram Primary Educational Service Area Office 4. The research was divided into two phases. Phase 1 is the study of current conditions and desirable conditions of curriculum and learning management for teachers of the 21st century in Buriram Primary Educational Service Area Office 4. The sampling were 312 teachers in in Buriram Primary Educational Service Area Office 4. Sampling was selected by Stratified Random Sampling method. The tool used in this research was a questionnaire. Phase 2 is the developing program for Teacher's Potential Promoting in curriculum and learning management for teachers of the 21st century in Buriram Primary Educational Service Area Office 4, documentations from studied textbooks. The respondent was 7 of educational experts, sampling by purposive method. Research tool were Program suitability and possibility's evaluation. The date were analyzed by a percentage, mean, and standard deviation.

The results are as follow:

1. The current conditions of curriculum and learning management for teachers of the 21st century was at a high level in overall. The desirable conditions of curriculum and learning management for teachers of the 21st was at a highest level in overall.

2. The results of Developing Program for Teacher's Potential Promoting in curriculum and learning management for teachers of the 21st century in Buriram Primary Educational Service Area Office 4. They were 5 categories 1) Principle 2) Concept 3) Lesson 4) Development method 5) Evaluation: Creating and developing courses, learning management design, child center, innovation, technology for learning, and learning measurement and evaluation. The results of Developing Program for Teacher's Potential Promoting in curriculum and learning management for teachers of the 21st century in Buriram Primary Educational Service Area Office 4 was suitability at a highest level and the possibility of program was at the highest level.

Keyword : Developing Program, Teacher's Potential, Teacher's Potential in Curriculum and Learning Management



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ กรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้แนวคิด วิธีการคำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลวิจัย ตลอดจนคณะครูทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมา จนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ และเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา รุ่น พ.32 ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบพระคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแด่เวทีแต่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ฐิติภูมิ สุวรรณไตรย์

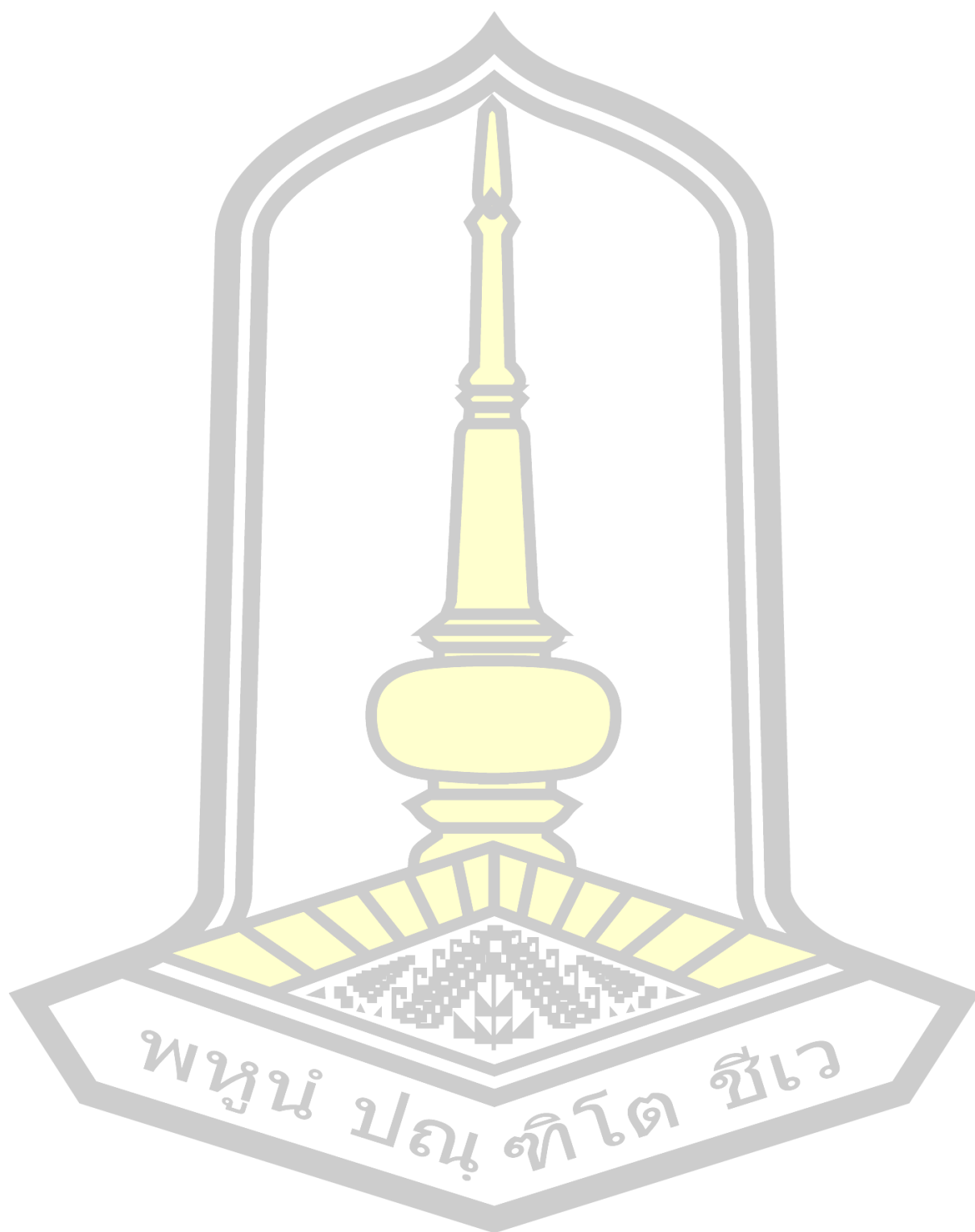
พูน ปณ จิตโต ชีเว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามของการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
สมรรถนะครู.....	13
สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้.....	22
ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.....	70
วิธีเสริมสร้างสมรรถนะครู.....	73
แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม.....	84
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.....	91

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	102
งานวิจัยในประเทศ.....	102
งานวิจัยต่างประเทศ.....	106
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	110
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการ บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.....	112
ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4	118
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	122
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	122
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	122
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	123
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	159
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	159
สรุปผล	159
อภิปรายผล.....	161
ข้อเสนอแนะ	164
บรรณานุกรม.....	166
ภาคผนวก.....	175
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ	176
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	179
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	192
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	197
ภาคผนวก จ ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย	212

ประวัติผู้เขียน.....215



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การวิเคราะห์สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้.....	30
ตาราง 2 การสังเคราะห์สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้.....	31
ตาราง 3 สรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	67
ตาราง 4 การวิเคราะห์วิธีการพัฒนาครู	81
ตาราง 5 สรุปการสังเคราะห์หลักการพัฒนา วิธีการเสริมสร้าง และกิจกรรมพัฒนาครู	83
ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม	86
ตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรม	89
ตาราง 8 แสดงจำนวนสถานศึกษาในเขตพื้นที่บริการทั้งของภาครัฐ และเอกชนรายอำเภอ	91
ตาราง 9 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4	113
ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป	123
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการ จำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการ บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวม.....	124
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการ จำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการ บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร.....	125
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการ จำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการ บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้.....	127

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการ
จำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการ
บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ..... 130

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการ
จำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการ
บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
..... 133

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการ
จำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการ
บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้..... 135

ตาราง 17 ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับสภาพ
ปัจจุบันของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 137

ตาราง 18 ระยะเวลาในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการ
จัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 147

ตาราง 19 แสดง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่
21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4..... 156

ตาราง 20 แสดงค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน
และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการ
จัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
..... 193

ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่
พึงประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ
เรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4..... 195

สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	8
ภาพประกอบ 2 การวางแผนหรือการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	40
ภาพประกอบ 3 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	111
ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูใน ศตวรรษที่ 21	150
ภาพประกอบ 5 Module 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร.....	151
ภาพประกอบ 6 Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้.....	152
ภาพประกอบ 7 Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	153
ภาพประกอบ 8 Module 4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้.....	154
ภาพประกอบ 9 Module 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้.....	155



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานนั้น บุคคลที่มีบทบาทสำคัญ คือ “ครู” ตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 7 ว่าด้วยครู คุนอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 กำหนดไว้ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการ ผลิตการพัฒนาครู คุนอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับ เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คุนอาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียม บุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2555) แต่จะเห็นได้ว่าการศึกษาไทยในปัจจุบันนั้นยังมีปัญหา จึงทำให้เกิดวิกฤตทางปัญญา แล้วพาให้เกิด วิกฤตชาติ การแก้วิกฤตทำได้หลายอย่าง รวมทั้งการรักษาด้วยยุทธศาสตร์ทางปัญญา และการปฏิรูป การศึกษาเพื่อความเข้มแข็งทางปัญญาโดยรอบด้านโดยเร็ว การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นวาระเร่งด่วน ของชาติ และประเด็นสำคัญที่จำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา คือ การบริหารจัดการศึกษาขาด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ ในปัจจุบันมีการบริหารรวมศูนย์อำนาจสู่ส่วนกลาง มีการจัดองค์กร ข้ำซ้อน ไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย และมาตรฐานประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรต่ำ เกิดความเหลื่อมล้ำ ในโอกาสการเข้ารับการศึกษา กระแสการจัดการศึกษาเพื่อรองรับศตวรรษที่ 21 กำลังเป็นสิ่งที่นิยม ทันสมัย และให้ความสำคัญอยู่ในปัจจุบัน เด็กในศตวรรษที่ 21 ควรมีความรู้ ความสามารถและทักษะ ที่จำเป็น ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อให้เป้าหมาย การจัดการศึกษาบรรลุผล สถานศึกษาควรมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ด้วยกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยถ่ายทอดความรู้ การฝึก อบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยที่เกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต (เพชรวิทย์ จันทรศิริสร, 2562)

การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย หลายประการ เช่น การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดการเกี่ยวกับคน การอำนวยการ สิ่งการ และการควบคุม จากปัจจัยดังกล่าว “คน” ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่ง ดังนั้น คนจึงเป็น ทรัพยากรทางการบริหารที่ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรดำเนินการไปได้ด้วยดีและสามารถ

บรรลุป้าหมายที่กำหนดไว้ และการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยบุคคลที่มีสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นแล้วยังต้องมีความร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงได้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพและหน้าที่ของตน โดยครูต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง และเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม และจริยธรรม พัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “ครูฝึก (Coach)” หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

สำหรับปัญหาด้านการเรียนการสอนในปัจจุบัน พบว่า มีสาเหตุมาจากครูผู้สอนกับผู้เรียนสื่อสารกันคนละช่องทางโดยครูทำหน้าที่สอนในชั้นเรียนโดยใช้ภาษาพูดเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่ผู้เรียนยุคใหม่ส่วนใหญ่ใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ทั้งที่เป็นสื่อสังคม (Social Media) และเครือข่ายสังคม (Social Network) การเรียนรู้ยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ผ่านทางสื่อและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยซึ่งสามารถเชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ทั่วโลกทำให้ผู้เรียนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างไร้ขีดจำกัด ดังนั้น การเรียนการสอนยุคใหม่ทั้งบทบาทหน้าที่และกิจกรรมการเรียนการสอนจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จากห้องเรียนสู่โลกกว้าง การเรียนรู้ยุคใหม่จะมีรูปแบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น (ไพฑูรย์ ศรีฟ้า, 2556)

ในส่วนของระบบพัฒนาครูนั้น วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ปัจจุบันมีโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครูจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากความต้องการของหน่วยงานราชการหรือสถาบันการศึกษา หรือที่เรียกว่า Top-Down โดยส่วนใหญ่เนื้อหาหรือเป้าหมายมาจากนโยบายมากกว่าการพิจารณาว่าครูมีความต้องการอะไร ต้องการเรียนรู้อะไร และมีปัญหาอะไรบ้าง แล้วใช้สิ่งนั้นการวางแผนดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครู เมื่อครูเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครูส่วนใหญ่มักไม่นำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในห้องเรียนจริง ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวมาจากหลายสาเหตุ เช่น โปรแกรมดังกล่าวไม่สามารถทำให้ครูมองเห็นความเชื่อมโยงว่าสิ่งที่ได้เรียนรู้

สามารถใช้ได้ในสถานการณ์จริง ครูยังไม่เปลี่ยนแปลงความเชื่อ หรือความรู้เดิมเกี่ยวกับการสอน ซึ่งเรามักจะได้ยินบ่อยครั้งว่ากิจกรรมที่ได้เรียนรู้จากโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครูนั้นเป็นกิจกรรมที่ดี แต่หากนำไปใช้ในสถานการณ์จริงแล้วไม่สามารถใช้ได้กับนักเรียนของตน เพราะนักเรียนของตน มีความแตกต่างจากตัวอย่างมาก หรือครูมักจะบอกว่าไม่มีเวลาในการสอน ครูมักจะกล่าวเสมอว่า หากให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ไม่สามารถทำได้เพราะต้องใช้เวลามาก นอกจากนี้โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครูจัดเพียงระยะสั้น ๆ จึงยากต่อการที่จะทำให้ครูปรับเปลี่ยน แนวคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการสอน การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้อาจต้องใช้เวลา อย่างไรก็ตาม ตอนนี้ก็มีสัญญาณที่ดีขึ้นที่ทุกคนหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ที่เริ่มต้นจาก ครู เริ่มต้นจากโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือ PLC คำถามต่อไปคือ จะทำอะไรให้ PLC เป็น PLC ที่ลงไปให้นักเรียนอย่างแท้จริง ไม่เป็นเพียงพิธีกรรมที่หน่วยงานทางราชการเป็นผู้บอกให้ทำ (ชาตรี ฝ่ายคำตา, 2561)

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษายังไม่มี ความชัดเจนและยังไม่เป็นไปตามความต้องการของครูผู้สอนเท่าที่ควร มีเพียงคู่มือการประเมิน สมรรถนะครูที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นแบบประเมิน ครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และเพื่อประเมินการปฏิบัติงานประจำปีเท่านั้น แต่คู่มือที่มียัง ขาดรายละเอียด วิธีการ ขั้นตอนการปฏิบัติในการได้มาของแต่ละตัวบ่งชี้ ซึ่งสอดคล้องกับ กลุ่มงานวิจัย สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษาที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสรุปในภาพรวมว่า การพัฒนาครูนั้นยังขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาครู จึงไม่มีคุณภาพและมาตรฐานที่ชัดเจน หลักสูตรและเนื้อหาไม่สอดคล้องกับความต้องการในการ พัฒนาตนเองของครู เพราะเน้นหลักการทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ ทำให้ครูไม่สามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ จากการอบรมได้ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลักการอบรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรที่ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมและสามารถเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้การจัด การศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ จากการดำเนินการจัดการศึกษาในช่วงเวลา 4 ปีที่ผ่านมา พบว่า ปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข นั่นคือ ปัญหาคุณภาพผู้เรียนและปัญหาด้านการจัดการ เรียนการสอน ซึ่งจากข้อมูลแผนปฏิบัติการประจำปีของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4 ได้กำหนดเป้าหมายว่าด้วยเรื่องของผู้เรียนต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่ม และสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ ซึ่งไม่มีความสอดคล้องกับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน O-NET จากการรายงาน

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2562 พบว่า คะแนนเฉลี่ยทุกสาระการเรียนรู้ มีระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าผลการทดสอบระดับประเทศ และเป้าหมายที่ว่าด้วยเรื่องต้องการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งไม่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินภายนอกตามตัวบ่งชี้ ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบ 3 จากการรายงานผลการประเมินด้านคุณภาพครู/อาจารย์ พบว่า จำนวนโรงเรียนที่อยู่ในเกณฑ์พอใช้จนถึงปรับปรุงเร่งด่วน มีทั้งหมด 183 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 95.31 ในการนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จึงต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเร่งด่วนและจริงจังภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4, 2563)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากร โดยมุ่งพัฒนาใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาเกิดความรู้ และสามารถนำผลการพัฒนาไปปฏิบัติงานตามขอบข่ายงานวิชาการ ที่จะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครูให้สูงขึ้น

คำถามของการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เป็นอย่างไร
2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ดังนี้

1. ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
2. ได้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ขอบเขตของการวิจัย

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยตามระยะการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), สมบูรณ์ ดันยะ (2524), ดวงมล สิ้นเพ็ง (2553), สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) และ British Council (2009) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย

- 1.1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
- 1.1.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้

1.1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.1.4 การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

1.1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอ
แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

1. ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 4 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,692 คน จากทั้งหมด 193 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 312 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง
ของ Kregcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553) จากจำนวนครูทั้งหมด
แล้วสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีจับสลากได้กลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร
และการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 4

ประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหาร
หลักสูตรและการจัดการเรียนของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 7 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยการพัฒนาโปรแกรม
การเสริมสร้าง สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีที่
เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารของ สมบูรณ์ ตันยะ (2524), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2553), ดวงมล สินเพ็ง (2553), สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) และ British Council (2009) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

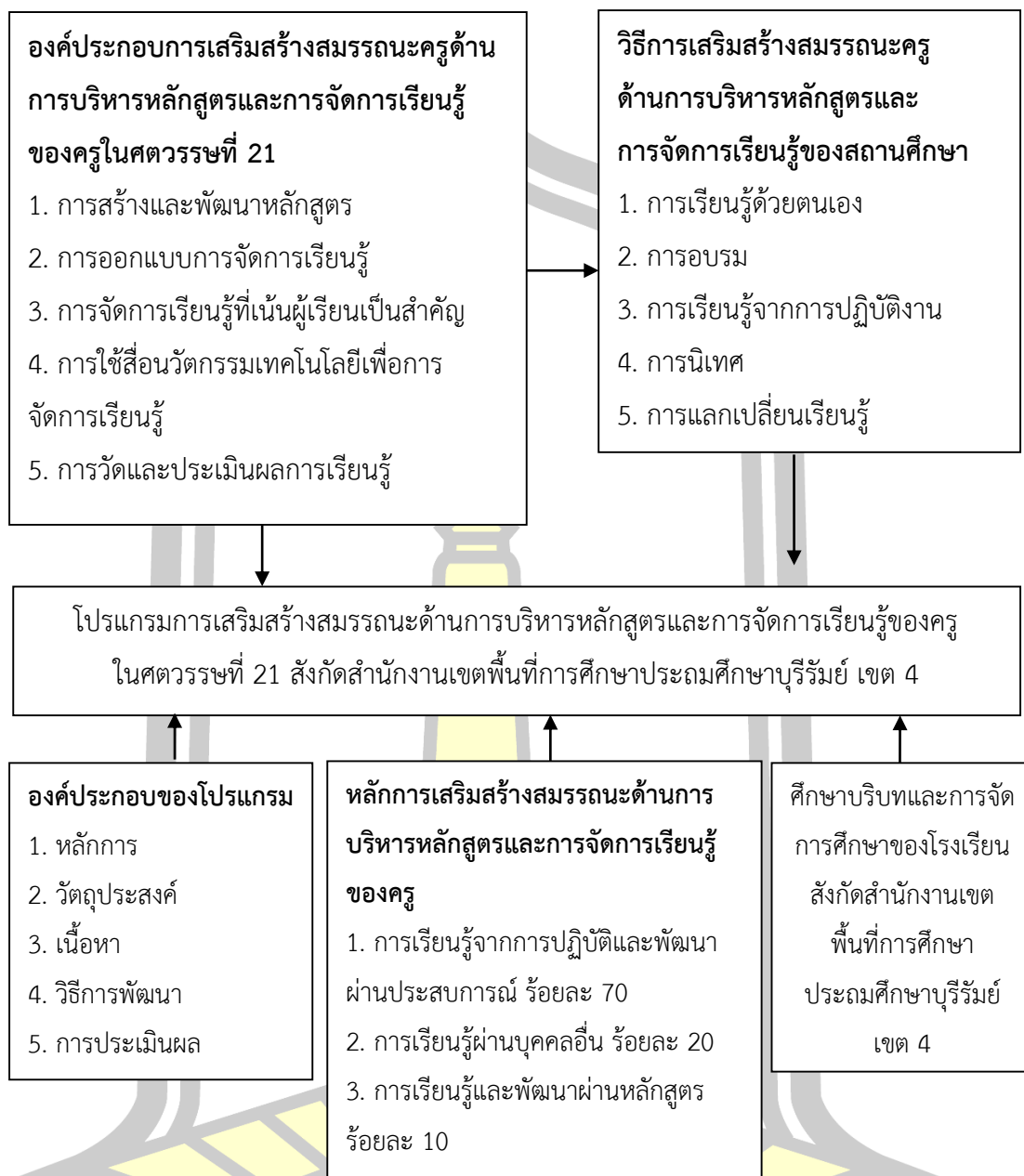
- 1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
- 1.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้
- 1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 1.4 การใช้สื่อวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
- 1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. องค์ประกอบของโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารของ ชำรง บัวศรี (2542), สมิตรา พงศธร (2550), ไท คำลำน (2551), ปริญา มีสุข (2552) และ Kanaya, Light และ Culp (2005) ซึ่งมีองค์ประกอบของโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล

3. หลักการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2545), สมคิด บางโม (2547), พนัส หันนาคินทร์ (2548), จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) และ Fulen and Hargreaves (1992) ผลการสังเคราะห์หลักการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 1) การเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตร (10%) ใช้วิธีการเสริมสร้าง คือ การอบรม
- 2) การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น (20%) ใช้วิธีการเสริมสร้าง คือ การนิเทศ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติและพัฒนาผ่านประสบการณ์ (70%) ใช้วิธีการเสริมสร้าง คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

จากกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

พูน ปณ ทิโต ชีเว

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ และการลงมือปฏิบัติ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ทักษะ ความสามารถที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ที่จะทำให้นักเรียนทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 5) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.1 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ และพัฒนาหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น หรือสร้างขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น พร้อมทั้งสามารถประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมในปัจจุบัน

2.2 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการวางแผนการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และสามารถสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ พร้อมทั้งวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน เพื่อที่จะสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน

2.3 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ความสามารถในการใช้รูปแบบการสอนเพื่อให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง และส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดแก่ผู้เรียน โดยการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ และสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ พร้อมทั้งเชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนมาเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

2.4 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ หรือวิธีการต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนให้มีความแปลกใหม่ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการออกแบบผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งสามารถสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.5 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการออกแบบ วิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ โดยการวัดและ

ประเมินผลตามสภาพจริง พร้อมทั้งสามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ได้ และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3. สภาพปัจจุบัน หมายถึง การปฏิบัติงานในสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครูที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 แล้วนำมาศึกษาเพื่อสำรวจ ตรวจสอบ หาปัญหาหรืออาการของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทาง หรือวิธีการในการแก้ปัญหาได้ถูกต้อง ซึ่งได้จากการสำรวจความคิดเห็นของครู โดยใช้แบบสอบถาม สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

4. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความคาดหวังหรือความต้องการให้มีการดำเนินการ เกี่ยวกับสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่วางไว้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของครู โดยใช้แบบสอบถามสภาพที่ พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครู ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

6. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ใช้พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะ โดยมีเป้าหมายให้ครูสามารถปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

6.1 หลักการ หมายถึง เหตุผลและความจำเป็นในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้าง สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

6.2 วัตถุประสงค์ หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลในการใช้คู่มือโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

6.3 เนื้อหา หมายถึง องค์ความรู้ที่ต้องการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Module 4

การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ Module 5 การวัดและประเมินผล
การจัดการเรียนรู้

6.4 วิธีการพัฒนา หมายถึง หมายถึง ขั้นตอนการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การอบรม 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน 4) การนิเทศ และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6.5 การประเมินผล หมายถึง วิธีการตรวจสอบผลการพัฒนาครูโดยใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย 1) การประเมินผลผู้เข้ารับการพัฒนา และ 2) ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินการวิจัย แบ่งการนำเสนอผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สมรรถนะครู
 - 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 1.3 ประเภทของสมรรถนะ
 - 1.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ
2. สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 2.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
 - 2.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้
 - 2.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 2.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร
 - 2.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
3. ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
4. วิธีเสริมสร้างสมรรถนะครู
5. แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
6. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สมรรถนะครู

1. ความหมายของสมรรถนะ

ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ให้คำจำกัดความของคำว่า สมรรถนะ ไว้ว่า เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการไว้

รวีวรรณ เผ่ากัณหา (2548) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ ไว้ว่า ความสามารถของบุคคลที่แสดงถึง ความรู้ เจตคติ ทักษะ ประสบการณ์และคุณลักษณะที่จะทำให้ การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์ (2549) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ไว้ว่า ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่สามารถ ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

ชูชัย สมิทธิไกร (2552) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทักษะคนดี บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และมีความเหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผล การปฏิบัติงานสูงจาก บุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2562) ได้ให้ความหมายของของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะเฉพาะตัว ของแต่ละบุคคลอันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ

McClelland (1993) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่ กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติงานชำนาญ เช่น

ทักษะการอ่าน

2. ความรู้ (Knowledge) ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ด้านภาษา

ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา

3. ทศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Concept) เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confident) จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

4. บุคลิกประจำตัว (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เป็นคนที่น่าเชื่อถือน่าไว้วางใจได้มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ

5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็เป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) จะพยายามทำให้สำเร็จตามเป้าหมายและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

สรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ และการลงมือปฏิบัติ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของสมรรถนะ

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

1. เป็นแนวทางการคัดเลือก พัฒนา โยกย้ายบุคลากร
2. เป็นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน
3. ช่วยให้เกิดความเป็นธรรมในการประเมินผลงานของบุคลากรในองค์กร
4. ปูองกันความสูญเสียที่จะเกิดจากการทำงาน
5. เป็นแนวทางในการนำไปใช้สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานตามท้องที่การต้องการอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาเรื่องใด ด้วยวิธีใดจึงจะทำให้ตนเองพัฒนาได้มากขึ้น
3. เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กร

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวบ่งชี้หลักของผลงาน (KPIS) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวบ่งชี้หลักแล้วจะต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง

5. ช่วยตรวจสอบความสามารถของบุคลากรในองค์กร

6. ช่วยหล่อหลอมสมรรถนะส่วนบุคคลของทุกคนในองค์กรให้เป็นสมรรถนะขององค์กร

สีมา สีมานนท์ (2553) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

1. ช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น และเข้มแข็งเอาใจจริงในงาน มีความกระตือรือร้นไม่ย่อท้อต่องานอย่างง่าย ๆ
2. บุคลากรมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบอย่างสูงที่จะทำงานให้ถูกต้อง สมบูรณ์ที่สุด
3. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามงานในหน้าที่ของตน และขององค์กร
4. บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในความสำเร็จ และมีความรู้สึกรู้ร้อนรู้หนาวไปด้วยเมื่อองค์กรมีปัญหา

Castillo (2005) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า ในยุคโลกาภิวัตน์ สมรรถนะมีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งต่อภาวะการแข่งขันประจำวันตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับท้องถิ่นหรือระดับนานาชาติก็ตาม สมรรถนะนับเป็นความจำเป็นเฉพาะที่ต้องให้ความสนใจ และเป็นตัวอธิบายความสามารถในการแข่งขันการผลิต ผลกำไร บทบาท หรือกระบวนการทำงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมถึงสมรรถนะสามารถขยายออกมาได้อย่างมากมาย เพียงแต่เชื่อมโยงกับโครงสร้างแต่ละงานขององค์กรและพนักงานกับบทบาทหน้าที่ของเขา และที่สำคัญองค์กรต้องสามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่งและผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน

Morgan และคณะ (2006) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สิ่งสำคัญและต้องการสูงสุดขององค์กรคือ การบรรลุเป้าหมายและประเด็นสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายก็คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน

Ozcelik และ Ferman (2006) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สิ่งที่ทำนายขององค์กรคือการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศ อย่างไรก็ตามหากมีการจัดการที่เหมาะสมสมรรถนะก็จะสามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่เหมาะสมกับงานตามที่ต้องการ และสมรรถนะเป็นตัวอธิบายความสามารถในการแข่งขันหรือกระบวนการทำงานขององค์กร การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้ องค์กรต้องพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และองค์กรต้องมีวิธีการจัดการกับสมรรถนะที่แตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ประเภทของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

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

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

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป

อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์ (2547) ได้ระบุว่าสมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกันและจำแนกสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท/ระดับ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดและหมายถึงลักษณะพฤติกรรมของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับ และทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี

2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ และหมายถึงความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based)

3. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในการงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job Based) หน้าที่ที่ต่างกันความสามารถในงานย่อมแตกต่างกันสามารถเรียก Functional Competency เป็น Job Competency หรือ Technical Competency

4. สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่เหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถที่เหมือนกัน

ชูชัย สมितिไกร (2552) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม
2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ความสามารถทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ
3. สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) คือ สมรรถนะที่บุคคลในระดับบริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้แบ่งสมรรถนะครูออกเป็น 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง
 - 1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนา การจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
 - 1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้าง และพัฒนาหลักสูตร การออกแบบ การเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตความเป็น ประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทยการจ้ดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียนเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน ประจำวิชาการ กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้นรายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของ ผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis and Synthesis and Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็น เป็นส่วนย่อยรวบรวมประมวลผลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่าง เป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรม ของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship and Collaborative - Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2562) สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะโดยทั่วไป ประกอบด้วย 3 ตัว คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมี เพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) คือ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการ ปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)

หมายถึง บุคลิกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นกว่าคนทั่วไป ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ/ทัศนคติ อย่างโดดเด่น ๆ จะยังไม่ใช่ Competency แต่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิดสมรรถนะ

สรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท หลัก ๆ คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะ ความสามารถ หรือพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อของคน ในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของ บุคคลที่สะท้อนถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถในงาน และการสร้างผลงานในการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งนั้น ๆ

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ดีกว่าคนทั่วไป

4. องค์ประกอบของสมรรถนะ

ได้มีผู้ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. แรงขับเคลื่อนภายใน (Motive) หมายถึง พลังภายในซึ่งอยู่ในส่วนลึกของคน ที่มีส่วนช่วยให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท ซึ่งพลังภายในนี้อาจจะมีเหตุปัจจัยหรือเกิดแรงบันดาลใจแตกต่างกัน เช่น บางคนมีแรงจูงใจในการต่อสู้ชีวิตเพราะลูก บางคนมีแรงจูงใจในชีวิตเพราะต้องการการยอมรับจากคนอื่น ฯลฯ พลังภายในนี้เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของสมรรถนะ เพราะเปรียบเสมือนขุมพลังที่จะบ่งชี้ว่าคนอยากทำงานหรือไม่ และคนแต่ละคนมีไม่เท่ากัน แต่เป็นส่วนที่สามารถสร้างได้

2. อุปนิสัย (Trait) หมายถึง คุณลักษณะใจคอของคนซึ่งลักษณะนิสัยใจคอนี้ มักจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและอยู่กับคนมานานเป็นสิ่งที่ค่อย ๆ สะสมมาเรื่อย ๆ จนกลายเป็นนิสัย ประจำตัวของคน วนั้นไปโดยอัตโนมัติ เช่น นิสัยโมโหง่าย นิสัยใจอ่อน ฯลฯ องค์ประกอบในส่วนนี้เป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการบริหารคนเพราะเป็นส่วนที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ยากมาก ดังนั้นต้องอาศัยการควบคุมหรือป้องกันไม่ไห้คนได้มีโอกาสนำเอานิสัยไม่ดีออกมาใช้เท่านั้น

3. การรับรู้ตนเอง (Self-Image) หมายถึง ความเชื่อและทัศนคติที่มีต่อตัวเอง องค์ประกอบข้อนี้เป็นตัวกำหนดลักษณะพฤติกรรมของคนว่าควรแสดงออกอย่างไร เช่น บางคนชอบคิดว่าตัวเองไม่เก่ง ทำให้พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มักจะยกย่องคนอื่น และดูถูกตัวเอง ฯลฯ องค์ประกอบนี้ถึงแม้ว่าบางเรื่องจะอยู่กับคนมานาน แต่ก็พอที่จะปรับเปลี่ยนได้

4. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่คนมีอยู่และสามารถนำมาเชื่อมโยงกันออกมาเป็นองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้ เช่น ความรู้ในงาน ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ฯลฯ ความรู้ถือเป็นองค์ประกอบที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนั้นองค์ประกอบในส่วนนี้จึงไม่จีรังยั่งยืนเพราะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

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

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ (2547) ได้นำเสนอว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบ 5 อย่าง ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นองค์ประกอบที่เป็นความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านวิชาชีพ
2. ทักษะ (Skills) คือ ความสามารถหรือสิ่งทีบุคคลกระทำได้ดี เช่น ทักษะในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการให้บริการที่ดี
3. ทศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของคน (Self-Concept) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น การเป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น การเป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้
5. แรงขับภายใน (Motive) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสัมฤทธิ์มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนปรับปรุงวิธีการทำงานของตนตลอดเวลา

ชูชัย สมितिไกร (2552) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 ด้าน

1. ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) เป็นกรอบแนวคิดที่จะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและเหตุผลของการจัดทำระบบสมรรถนะของหน่วยงาน ซึ่งจะเริ่มจากการนำเอาวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นตัวตั้งเพื่อ นำไปเป็นหลักในการพิจารณา เพื่อให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายดังกล่าว

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

3. ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency Name and Definition)

สมรรถนะแต่ละด้านจะต้องมีชื่อเรียกและคำนิยามหรือความหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน

4. ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale) คือ ระดับความสามารถ

หรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์กรจะต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงไร ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดระดับของพฤติกรรมไว้ 4-6 ระดับ

5. ตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) คือ สิ่งที่จะบ่งบอกว่า

บุคลากรแต่ละคนมีระดับของเชี่ยวชาญหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

แบบจำลองสมรรถนะ (Competency Model) ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ชื่อและนิยาม (Name & Definition) ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale) ตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators)

McClelland (1993) ได้กล่าวถึงหลักแนวคิดองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 ส่วน ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สมบุรณ์ ตันยะ (2524) ได้เสนอสมรรถภาพของครูที่จะทำให้การจัดกระบวนการเรียน การสอนได้ประสบผลสำเร็จเอาไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. สมรรถภาพด้านความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการทางด้าน ร่างกายอารมณ์ สังคม และสติปัญญา ความต้องการความสนใจ ความพร้อม และความแตกต่าง ระหว่างบุคคลของนักเรียน ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเรียนรู้ การจูงใจ และการเสริมแรง
2. สมรรถภาพด้านการวางแผนการเรียนการสอน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน ลำดับขั้นของเนื้อหาวิชาและกิจกรรม การเรียนการสอน การจัดห้องเรียน แผนการสอนและบันทึกการสอน รวมทั้งนำมาประยุกต์ใช้ในการ ดำเนินการวางแผนการเรียนการสอนเพื่อให้ดำเนินไปตามขั้นตอนที่เหมาะสม
3. สมรรถภาพด้านวิธีสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนำเข้าสู่บทเรียน การสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน การใช้คำถาม การสอน ช่อมเสริม การเล่นเกม การสรุปบทเรียน วิธีสอน และกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม กับเนื้อหาวิชา สภาพแวดล้อม ระดับพัฒนาการ ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
4. สมรรถภาพด้านการเรียนการสอน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการ เรียนการสอน รวมทั้งความสามารถในการสร้าง จัดหา บำรุงรักษา และการใช้สื่อการเรียนรู้ ได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา สภาพแวดล้อม พัฒนาการ ความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน
5. สมรรถภาพด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผล เพื่อตรวจสอบว่า ผู้เรียนได้มีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมหลังผ่านกระบวนการเรียนการสอนไปแล้วมากน้อยเพียงใด

ดวงมล สิ้นเพ็ง (2553) กล่าวว่า บทบาทของครูในการพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการ เรียนรู้ นั้น ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ เป็นหัวใจของการจัดการเรียนรู้ ในระบบโรงเรียน ครูเป็นผู้ที่จะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองผู้เรียน และชุมชน เพื่อร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียน บทบาทครูสามารถดำเนินหลายด้าน ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้เป็นหลักสูตรที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการ ดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3. ด้านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้านพัฒนาผู้เรียน โดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความสนใจ ความสามารถ ความถนัดผู้เรียนได้พัฒนาทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม สังคมและการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม

4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ จากเดิมเป็นการประเมินเพื่อสรุปผลการเรียนมาเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้วยวิธีที่หลากหลาย โดยประเมินผลตามสภาพจริงซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

5. ด้านการผลิต/ใช้สื่อการเรียนรู้ เพื่อช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว กว้างขวาง และมีวิจารณ์ญาณในการเลือกใช้ เลือกรับข้อมูลจากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

6. ด้านการแนะแนว และเป็นพี่ปรึกษาแก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน เสริมสร้างทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์ เพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนทั้งด้านชีวิต การศึกษา อาชีพ การพัฒนาตนในด้านต่าง ๆ

7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง เพื่อความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ การเรียน การทำกิจกรรมต่าง ๆ การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์

8. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนในด้านการเป็นแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และผู้เรียนได้มีโอกาสบริการชุมชนในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ตลอดจนความร่วมมือพัฒนาชุมชนให้มีความปลอดภัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะครูไว้ 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้อยู่ในสมรรถนะประจำสายงาน มีอยู่ 5 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วย

1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

1.1.1 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น

1.1.2 ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา

หลักสูตร

1.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะ

ดังนี้

1.2.1 กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์

ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1.2.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับ

วัยและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

1.2.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้

การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้

1.2.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการ

อย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

1.2.5 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

1.2.6 ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุง/พัฒนา

1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

1.3.1 จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3.2 ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนา

เต็มตามศักยภาพ

1.3.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์

และสมรรถนะของผู้เรียน

1.3.4 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

1.3.5 ใช้แหล่งเรียนและภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

1.3.6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน

1.4 การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

1.4.1 ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย

เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

1.4.2 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

1.4.3 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อวัตกรรมการที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

1.5.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน

1.5.2 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

1.5.3 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

1.5.4 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่องรายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) คณะกรรมการคุรุสภาจึงออกประกาศคณะกรรมการคุรุสภากำหนดรายละเอียดสาระความรู้และสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูไว้ ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานความรู้

1.1 การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียง

1.1.1 สาระความรู้

1) การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลกและสังคม

2) แนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.1.2 สมรรถนะ

1) รอบรู้บริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งภายใน และภายนอกประเทศที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา

2) ประยุกต์ใช้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้

1.2. จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์ และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

2.1 สาระความรู้

จิตวิทยาเพื่อการวิเคราะห์ และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ครอบคลุม

1. จิตวิทยาพัฒนาการ

2. จิตวิทยาการศึกษา

3. จิตวิทยาให้คำปรึกษา

2.2 สมรรถนะ

- 1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
- 2) ช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- 3) ให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

3. เนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร ศาสตร์การสอน และเทคโนโลยีดิจิทัล
ในการจัดการเรียนรู้

3.1 สารความรู้

- 1) เนื้อหาวิชาเอก
- 2) หลักสูตร
- 3) ศาสตร์การสอน
- 4) เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

3.2 สมรรถนะ

1) รอบรู้ในเนื้อหาของสาขาวิชาเอกที่สอน และบูรณาการองค์ความรู้
ในวิชาเอกสำหรับการเรียนการสอนได้

2) วิเคราะห์ จัดทำ ใช้ ประเมิน และพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
3) จัดทำแผนการเรียนรู้ และนำแผนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล
จริงอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน

- 4) บริหารจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้
- 5) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารได้
- 6) แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้แก่ผู้เรียนได้
- 7) ประยุกต์ใช้ หรือพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

4.1 สารความรู้

- 1) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 2) การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

4.2 สมรรถนะ

1) วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำผลการประเมินไปใช้ใน
การพัฒนาผู้เรียนได้

- 2) เลือกใช้ผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้
- 3) ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียนได้

5. การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา

5.1 สารความรู้

- 1) การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร
- 2) การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
- 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

5.2 สมรรถนะ

ใช้ทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทย และภาษาอังกฤษ
เพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องในการเรียนการสอน หรือที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู
และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

6. การออกแบบ และการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา

6.1 สารความรู้

การประกันคุณภาพการศึกษา

6.2 สมรรถนะ

จัดการคุณภาพ พัฒนา และประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

2. มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา
เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ
และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้

1. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

สาระการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างเรียน และการปฏิบัติการสอนใน
สถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ และสมรรถนะ ประกอบด้วย

1. การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู
- 1.1 สารการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการปฏิบัติการสอนใน

สถานศึกษา

1.1.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

1.1.2 การจัดการเรียนรู้

1.1.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

1.2 สมรรถนะ

1.2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

- 1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
 - 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล
 - 3) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม
 - 4) พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นพลเมืองดี
- 1.2.2 การจัดการเรียนรู้
- 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา
 - 2) การจัดทำแผนการสอนและจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนตามความถนัด และความสนใจ ให้มีปัญญา รู้คิด มีความเป็นนวัตกรรม และมีความสุขในการเรียน
 - 3) ดูแล ช่วยเหลือ พัฒนา และรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ
 - 4) วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 5) ทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ
 - 6) สื่อ และการวัดการประเมินผลการเรียนรู้
 - 7) การบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน
 - 8) การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
- 1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
- 1) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 - 2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน
 - 3) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม
 - 4) ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

2.1 สาระการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

จรรยาบรรณของวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา

2.2 สมรรถนะ ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

British Council (2009) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะการสอนของครูไว้ 8 สมรรถนะ ประกอบด้วย

1. องค์ความรู้ (Subject Knowledge) หมายถึง มีความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทักษะ ระบบภาษา และความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เลือกวิธีการจัดการเรียนและ หลักสูตรอย่างเหมาะสม
 2. การวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Course and Session) หมายถึง มีความสามารถในการจัดเตรียมหลักสูตรและจัดให้เหมาะสมในแต่ละวัตถุประสงค์ และใช้กระบวนการ วิธีการที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน
 3. ทักษะการจัดการชั้นเรียน (Classroom Management Skill) หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การควบคุมและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กับกิจกรรม การเรียนการสอนตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันทางความสามารถวัฒนธรรมของผู้เรียน
 4. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างอิสระ (Promoting Lerner Autonomy) หมายถึง ความสามารถในการประเมินความต้องการของผู้เรียนด้วยกลยุทธ์และวิธีที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้ผู้เรียน บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ได้ ตามความมุ่งหมายของผู้เรียนอย่างอิสระ และความสามารถในการช่วยให้ผู้เรียนปรับลักษณะการเรียนรู้และกลยุทธ์เพื่อประสิทธิผลการเรียนรู้ที่ดี
 5. การวัดประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment and Evaluation of Learning) หมายถึง มีความสามารถในการออกแบบ การวางแผน และเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมในการ ประเมินกระบวนการเรียนรู้ รวมถึงสะท้อนผลการประเมินให้ผู้เรียนได้รับทราบ
 6. การทำงานเป็นทีม (Team Working) หมายถึง สามารถทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลร่วมกัน
 7. การให้บริการ (Customer Service Orientation) หมายถึง ให้ความสำคัญและ เต็มใจให้บริการแก่ผู้เข้ารับบริการ และให้บริการสนองความต้องการอย่างมีคุณภาพ
 8. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ในสถานการณ์ที่แตกต่าง ทั้งส่วนตัวและเป็นกลุ่ม แม้จะมีปัญหาที่คาดไม่ถึงแต่จะต้องไม่ย่อท้อ
- จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ข้างต้นผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์สมรรถนะครูด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

<div> <div>นักวิชาการ</div> <div>องค์ประกอบ</div> </div>	สมบุรณ์ ต้นยะ (2524)	ดวงกมล สิ้นเพ็ง (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562)	British Council (2009)	ความถี่
1. ด้านความรู้ความเข้าใจ	✓			✓		2
2. ด้านการวางแผนการสอน	✓			✓	✓	3
3. ด้านวิธีการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน	✓			✓		2
4. ด้านการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓		4
5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	5
6. เข้าใจผู้เรียน		✓	✓	✓		3
7. ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและเนื้อหา		✓	✓	✓	✓	4
8. กระบวนการจัดการเรียนการสอน		✓	✓	✓	✓	4
9. เห็นคุณค่าในอาชีพตนเอง				✓		1
10. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้				✓		1
11. การประกันคุณภาพการศึกษา				✓		1
12. การสื่อสารและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา				✓		1
13. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างอิสระ					✓	1
14. การทำงานเป็นทีม					✓	1
15. การให้บริการ					✓	1
16. มีความยืดหยุ่น					✓	1

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา ดังตาราง พบว่าเมืองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

สำหรับ สถานศึกษา จำนวน 16 องค์กรประกอบผู้วิจัยจึงได้จัดกลุ่มขององค์กรประกอบที่มีความสัมพันธ์กันให้อยู่ในกลุ่มองค์กรประกอบเดียวกัน ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

นักวิชาการ องค์กรประกอบ	สมบุรณ์ ดันยะ (2524)	ดวงกมล ลินเพ็ง (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562)	British Council (2009)	ความถี่
1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร		✓	✓	✓	✓	4
2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ การจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	5

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้นำองค์กรประกอบของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา จากตารางที่ 3 มาวิเคราะห์ความเหมือนความต่างและความสัมพันธ์ของสมรรถนะ ข้ออื่น ๆ แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่มีความคลึงกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) เพื่อความสอดคล้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้

2.1 องค์ประกอบด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

2.1.1 ความหมายของหลักสูตร

มีนกีวิชาการได้ให้ความหมายของหลักสูตร ไว้ดังนี้

ธำรง บัวศรี (2542) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ แผนซึ่งประกอบด้วยจุดมุ่งหมายของการศึกษา การจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมและมวลประสบการณ์ ในแต่ละโปรแกรมการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

บุญชม ศรีสะอาด (2546) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร (Curriculum) ว่าสามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่คาดหวัง (Intended) กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Actualized) และกลุ่มที่มองหลักสูตรครอบคลุมทั้งสองกลุ่มที่กล่าวมา กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่คาดหวัง ได้แก่ กลุ่มที่ให้ความหมายว่าหลักสูตร คือ วิชาและเนื้อหาวิชา หลักสูตรเป็นโปรแกรมการศึกษา หลักสูตรเป็นเอกสาร และที่หมายถึงหลักสูตรแม่บท ส่วนกลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ได้แก่ กลุ่มที่ให้ ความหมายว่าหลักสูตร คือ ประสบการณ์

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า ความสำคัญของ หลักสูตร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการจัดการศึกษา เพราะหลักสูตรจะเป็นโครงร่าง กำหนดไว้ว่า จะให้เด็กได้รับประสบการณ์อะไรบ้าง จึงจะเป็นประโยชน์ต่อเด็กและสังคม หลักสูตร เป็นแนวทาง ที่จะสร้างความเจริญเติบโตให้แก่ผู้เรียน นอกจากนี้หลักสูตรยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็นโฉม หน้าของสังคม ในอนาคตว่าจะเป็นอย่างไรอีกด้วย

กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2557) ได้ให้ความหมายของ หลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์และกิจกรรมทั้งหลายที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และหลักสูตร เป็นสิ่งสำคัญในการจัดการศึกษา เพราะการศึกษาจะบรรลุผลตามความมุ่งหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยที่สำคัญก็คือการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการบริหารและ พัฒนาหลักสูตร พร้อมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้ ที่จะทำให้หลักสูตรเกิดผลตามจุดมุ่งหมาย

สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการ ซึ่งประกอบไปด้วยจุดมุ่งหมายของ การศึกษา และหลักสูตรยังเป็นโครงร่างที่กำหนดว่าจะให้ผู้เรียนได้รับมวลประสบการณ์อะไรบ้าง และได้รับการพัฒนาทักษะในด้านใด รวมทั้งหลักสูตรยังเป็นแนวทางที่จะสร้างความเจริญเติบโตให้แก่ ผู้เรียน

2.1.2 ความสำคัญของหลักสูตร

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของหลักสูตร ไว้ดังนี้

มาเรียม นิลพันธุ์ (2543) ได้ให้ความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะทำให้ความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาบรรลุผลสมความมุ่งหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ เพราะหลักสูตรมีความสำคัญในการช่วยพัฒนาบุคคลในทุก ๆ ด้าน กล่าวคือ ผู้เรียนอยู่ในวัยที่กำลังจะเป็นผู้ใหญ่ในอนาคตหลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพราะผู้พัฒนาหลักสูตรสามารถที่จะกำหนดจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชาของหลักสูตร เพื่อวางรากฐานทางความคิดและความประพฤติของผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความสำนึกในสิทธิและหน้าที่ ของพลเมืองดีทำให้ผู้เรียนเติบโตเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม หลักสูตรจะช่วยให้ผู้เรียนได้ค้นพบความสามารถ ความถนัดและความสนใจของตนเองตลอดจนรู้จักกำหนดแนวทางในการประกอบอาชีพตามที่ตนเอง ถนัด หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนหางเสือที่คอยบังคับหรือกำหนดทิศทางในการเรียนการสอนให้เป็นไป ตามความมุ่งหมายของการศึกษา หลักสูตรทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงได้ เพราะเมื่อประเทศชาติต้องการที่จะสร้างคุณลักษณะของประชาชนในชาติให้เป็นอย่างไรรัฐบาล ก็สามารถจะกำหนดจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชาที่จะพัฒนาและสร้างสรรค์ให้เยาวชนเป็นไปตามที่ชาติต้องการ

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546) ได้ให้ความสำคัญของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นเสมือนเบ้าหลอมพลเมืองให้มีคุณภาพ
2. หลักสูตรเป็นโครงการและแนวทางในการให้การศึกษา
3. หลักสูตรเป็นแนวทางในการส่งเสริมความเจริญงอกงามและพัฒนาการของเด็กตามจุดหมายของการจัดการศึกษา
4. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์ว่าผู้เรียนและสังคม ควรจะได้รับสิ่งใดบ้างที่เป็นประโยชน์แก่เด็กโดยตรง
5. หลักสูตรเป็นเครื่องมือกำหนดว่าเนื้อหาวิชาอะไรบ้างที่จะช่วยให้เด็กมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างราบรื่น เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศและบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม
6. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่าวิธีการดำเนินการดำเนินชีวิตของเด็กให้ไปด้วยความราบรื่นและผาสุกเป็นอย่างไร
7. หลักสูตรย่อมกำหนดแนวทางความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ทักษะและเจตคติของผู้เรียนในอันที่อยู่ร่วมกันในสังคมและบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและชาติบ้านเมือง

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2549) ได้ให้ความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่า

1. หลักสูตรเป็นเครื่องชี้แนวทางการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกระดับ
2. หลักสูตรเป็นเอกสารที่ใช้เป็นหลักในการจัดทำเอกสารอื่น ๆ เพื่อเสริมการสอนและเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในทุกระดับให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น
3. หลักสูตรเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษาเพื่อควบคุมการเรียน การสอนให้อยู่ในระดับเดียวกัน และเป็นเกณฑ์สำหรับการจัดงบประมาณ อาคารสถานที่ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ในสถานบันการศึกษา
4. หลักสูตรเป็นเครื่องบ่งชี้คุณภาพของคน และสภาพสังคมในอนาคต ตลอดจนความเจริญของประเทศชาติ

กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2557) ได้ให้ความสำคัญของ หลักสูตร ไว้ดังนี้

1. เป็นตัวกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษาของประเทศ
2. เป็นตัวบ่งชี้ถึงความเจริญของประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ประเทศใดจัดการศึกษาโดยมีหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ทันต่อ เหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงย่อมได้กำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
3. หลักสูตรเป็นเอกสารทางราชการ เป็นบทบัญญัติของรัฐบาล เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานำไปปฏิบัติ

สรุปได้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญ คือ เป็นเครื่องมือที่จะทำให้จุดหมายของการจัดการศึกษานั้นบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ และเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ยึดถือ ปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดความเจริญของงานทางการศึกษากับผู้เรียน และประเทศชาติต่อไป

2.1.3 องค์ประกอบของหลักสูตร

มีนักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบของหลักสูตร ไว้ดังนี้

ธารง บัวศรี (2542) ได้กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตร ไว้ดังนี้

1. เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา (Education goals and Policies) หมายถึง สิ่งที่รัฐต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา
2. จุดหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) หมายถึง ผลส่วนรวม ที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากเรียนจบหลักสูตรไปแล้ว
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and Structures) ลักษณะและแผนผังที่แสดงการแจกแจงวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์

4. จุดประสงค์ของวิชา (Subject Objectives) หมายถึง ผลที่ต้องการเกิดแก่ผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนวิชานั้นไปแล้ว

5. เนื้อหา (Content) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทักษะและความสามารถในการมีส่วนร่วมทั้งประสบการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ

6. จุดประสงค์ของการเรียน (Instructional Objectives) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้มีทักษะและความสามารถหลังจากที่ได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้

7. ยุทธศาสตร์การสอน (Instructional Strategies) หมายถึง วิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้

8. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตร

9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Materials and Instructional Media) หมายถึง เอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นพิมพ์ แถบวีดิทัศน์ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา เทคโนโลยีการศึกษา และอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพ และประสิทธิภาพการเรียนการสอน

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546) และวิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช (2542) ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายและจุดประสงค์ (Aims and Objectives)
2. เนื้อหาสาระและประสบการณ์ (Contents and Experiences)
3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation)
4. การประเมินผล (Evaluation)

บุญชม ศรีสะอาด (2546) ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จุดประสงค์
2. สาระความรู้ประสบการณ์
3. กระบวนการเรียนการสอน
4. การประเมินผล

กาญจน์ เรืองมนตรี และธรริน นามวรรณ (2557) ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ระดับต่าง ๆ
2. เนื้อหาวิชา
3. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน

4. การวัดและการประเมินผล

สรุปได้ว่า จากองค์ประกอบของหลักสูตร ในการจัดทำหลักสูตรนั้นต้องเริ่มตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และเนื้อหาหลักสูตรหรือประสบการณ์ที่ผู้เรียนจะได้รับมีอะไรบ้าง มีวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างไร และสุดท้ายมีวิธีการวัดและประเมินผลอย่างไร ในการจัดทำหลักสูตรนั้นต้องตอบคำถามทั้งหมดนี้ให้ได้

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพราะฉะนั้นการจัดการศึกษาต้องพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหลักสูตรถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา เพราะเป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษา หลักสูตรจึงต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน คือ

ระบบโครงสร้างของการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน การกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การปรับปรุงตำรา แบบเรียน คู่มือครู และสื่อการเรียนต่าง ๆ ตลอดจนการวัดและประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุง แก้ไขและการให้การอบรมครูผู้ใช้หลักสูตรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตร และการสอน รวมทั้งการบริหารและการบริการหลักสูตร

สังัด อุทรานันท์ (2532) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า การพัฒนาหรือในภาษาอังกฤษว่า Development มีความหมายเด่นชัดอยู่ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก หมายถึง การทำให้ดีขึ้นหรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น และอีกลักษณะหนึ่งก็คือ เป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นใหม่โดยที่ไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539) ให้คำจำกัดความของการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน

บุญมี เณรยอด (2546) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงโครงการที่ประมวลความรู้และประสบการณ์ทั้งหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคม และเพื่อบรรลุความมุ่งหมายที่วางไว้ หรืออาจหมายถึงการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ก็ได้

กาญจน์ เรืองมนตรี และธรรณ นามวรรณ (2557) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า เป็นการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่ใช้อยู่เดิมให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองและการปกครอง

ภายในท้องถิ่น ภายในประเทศ และต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น โดยการปรับปรุงเนื้อหาวิชา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล หรือการสร้างหลักสูตรใหม่ขึ้นมาแทน โดยให้สอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมในปัจจุบัน

กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

สจต อุทรานันท์ (2532) ได้ให้ความหมายของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรว่า มีความครอบคลุมถึงการร่างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ และการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ด้วยการใช้หลักสูตรและการ ประเมินหลักสูตรนั้นเป็นกระบวนการอันหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตร โดยได้จัดลำดับขั้นตอนของการ พัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้ คือ

1. ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
2. ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย
3. ขั้นที่ 3 การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ
4. ขั้นที่ 4 การกำหนดมาตรการวัดและการประเมินผล
5. ขั้นที่ 5 การนำหลักสูตรไปใช้
6. ขั้นที่ 6 การประเมินผลการใช้หลักสูตร
7. ขั้นที่ 7 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

ธำรง บัวศรี (2542) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 10 ขั้น ดังนี้

1. ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
2. ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร
3. ขั้นที่ 3 การกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของหลักสูตร
4. ขั้นที่ 4 การกำหนดจุดประสงค์ของวิชา
5. ขั้นที่ 5 การเลือกเนื้อหา
6. ขั้นที่ 6 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
7. ขั้นที่ 7 การกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้
8. ขั้นที่ 8 การกำหนดยุทธศาสตร์การเรียนการสอน
9. ขั้นที่ 9 การประเมินผลการเรียนรู้
10. ขั้นที่ 10 การจัดทำวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

Taba (1962) มีแนวคิดตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนตามความเชื่อที่ว่าผู้เรียนมีพื้นฐานแตกต่างกัน โดยกำหนดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นที่ 1 วินิจฉัยความต้องการ สำนวณสภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคมและผู้เรียน
2. ขั้นที่ 2 กำหนดจุดมุ่งหมาย หลังจากได้วินิจฉัยความต้องการของสังคมและผู้เรียน แล้วจะกำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้ชัดเจน
3. ขั้นที่ 3 คัดเลือกเนื้อหาสาระ จุดมุ่งหมายที่กำหนด แล้วจะช่วยในการเลือกเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย วย ความสามารถของผู้เรียน โดยเนื้อหาต้องมีความน่าเชื่อถือได้และสำคัญต่อการเรียนรู้
4. ขั้นที่ 4 จัดเนื้อหาสาระ เนื้อหาสาระที่เลือกได้ ยังต้องจัดโดยคำนึงถึงความต่อเนื่อง และความยากง่ายของเนื้อหา วุฒิภาวะ ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน
5. ขั้นที่ 5 คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ ครูผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง จะต้องคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
6. ขั้นที่ 6 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ควรจัดโดยคำนึงถึงเนื้อหาสาระและความต่อเนื่อง
7. ขั้นที่ 7 กำหนดสิ่งที่ประเมินและวิธีการประเมินผล ตัดสินใจว่า จะต้องประเมินอะไรเพื่อตรวจสอบผลว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และกำหนดด้วยว่าจะใช้วิธีประเมินผลอย่างไรใช้เครื่องมืออะไร

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตร นั้นเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ โดยต้องดำเนินการตามขั้นตอน โดยต้องคำนึงถึงความรู้และประสบการณ์ที่ผู้เรียนจะได้รับซึ่งจะต้องดีขึ้นกว่าหลักสูตรเดิม และต้องทำให้ครูเกิดความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรด้วย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การสร้างและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น หรือสร้างขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น พร้อมทั้งสามารถประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมในปัจจุบัน

2.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้

2.2.1 ความหมายของการออกแบบการจัดการเรียนรู้

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

Dick และ Carey (1985) ให้ความหมายการออกแบบการเรียนรู้ไว้ว่า

กระบวนการวางแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ที่ต้องการ โดยตอบคำถามให้ได้ว่าจะสอนอะไรและสอนอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายและจะทราบได้อย่างไรว่าบรรลุเป้าหมายแล้ว

Shambaugh และ Magliaro (1997) ให้ความหมายของการออกแบบการเรียนรู้ไว้ว่า กระบวนการเชิงระบบที่ใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน เพื่อจัดหาสิ่งที่จะช่วยให้แก่นอกแบบการเรียนรู้สร้างสิ่งที่เป็นไปได้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

Smith และ Ragan (1999) ให้ความหมายการออกแบบการเรียนรู้ไว้ว่า กระบวนการที่เป็นระบบในการนำหลักการเรียนรู้และหลักการสอนไปวางแผนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ การเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้

Gagne และคณะ (2005) ความหมายของการออกแบบการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นการนำหลักการเรียนรู้ไปออกแบบเหตุการณ์ที่ประกอบด้วย กิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นอย่างมีเป้าหมายประสงค์ชัดเจน หรือที่เรียกว่าการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่คาดหวัง

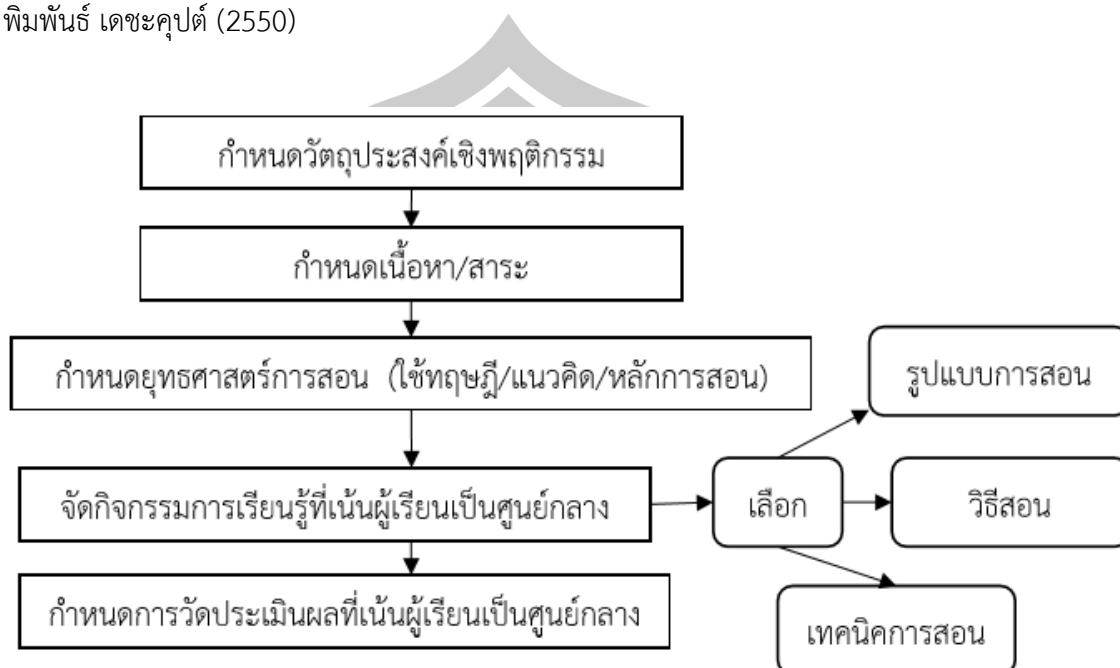
สรุปได้ว่า การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการวางแผนการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบและเป็นการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน เพื่อที่จะสามารถช่วยให้ผู้ที่ออกแบบการเรียนรู้นำหลักการเรียนรู้และการสอนมาใช้ให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

2.2.2 วิธีการออกแบบการเรียนรู้

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2550) มีวิธีการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมซึ่งควรกำหนดให้ครบทั้งด้านความรู้ (K) กระบวนการ (P) และเจตคติ (A)
2. กำหนดเนื้อหา/สาระ ให้สอดคล้องหรือคล้อยตามไปกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละวัตถุประสงค์ สาระที่ระบุอาจเป็นข้อเท็จจริง (Fact) มโนทัศน์ (Concept) คำนิยาม/คำจำกัดความ (Definition) หลักการ (Principle) กฎ (Law) และทฤษฎี (Theory)
3. กำหนดยุทธศาสตร์การสอนว่า ต้องการให้หรือเน้นทฤษฎีการเรียนรู้ หลักการเรียนรู้หรือแนวคิดใด ๆ ที่พิจารณาแล้วเหมาะสมกับเนื้อหา เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน รวมทั้งบริบทของแหล่งที่จัดการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้โดยเน้นครูเป็นศูนย์กลางบ้าง สื่อเป็นศูนย์กลางบ้าง และพยายามจัดเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ในการจัดการเรียนรู้นั้นให้เป็นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญหรือเป็นหลัก จากนั้นจึงเลือกใช้รูปแบบการสอน วิธีสอนต่าง ๆ เทคนิคการสอนหรือใช้แบบผสมผสานด้วยหลากหลายวิธีสอนและเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและบริบท รวมทั้งระบุแหล่งข้อมูลที่เป็นแหล่งเรียนรู้ให้ผู้เรียนไปสืบค้น เพื่อตอบปัญหาที่สงสัยด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เป็นการสร้างความรู้ใหม่
4. กำหนดวิธีวัดผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย กำหนดเครื่องมือวัดผลเป็นการวัดผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

จากขั้นตอนดังกล่าวสามารถนำเสนอเป็นแผนภาพ ดังภาพประกอบ 2
พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2550)



ภาพประกอบ 2 การวางแผนหรือการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

Mager (1975) ได้ตั้งคำถามไว้ให้กับนักออกแบบการเรียนรู้ต้องหาคำตอบ ดังนี้

1. เรากำลังจะไปไหน (อะไรคือเป้าหมายของการเรียนรู้)
2. เราจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร (อะไรคือกลยุทธ์และสื่อกลาง)
3. เราจะรู้ได้อย่างไรว่าบรรลุเป้าหมายแล้ว (เครื่องมือการประเมินเป็นอย่างไร เราจะประเมินและปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์การสอนอย่างไร)

จากคำถามข้างต้นสามารถนำมากำหนดเป็นกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติ
ในกระบวนการออกแบบการเรียนรู้เป็น 3 ขั้นตอน ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์การเรียนรู้ เพื่อกำหนดเป้าหมายที่จะไป สิ่งที่คุณประเมิน
ควรวิเคราะห์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมหรือบริบทในการเรียนรู้ (Learning Contexts) ตัวผู้เรียน
(Learner) และภาระงาน (Learning Task) หรือสิ่งที่ผู้เรียนควรรู้และควรทำได้

ขั้นที่ 2 การออกแบบการเรียนรู้ เพื่อตอบคำถามว่าเราจะไปถึงเป้าหมายได้
อย่างไร ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้ออกแบบการเรียนรู้จะต้องพิจารณาถึงสื่อและกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ
ที่ใช้สร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียน นอกจากนั้นยังต้องคำนึงถึงการลำดับก่อนหลังของ
การนำเสนอกิจกรรม และการบริหารชั้นเรียน เช่น จะจัดให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างไร เช่น การเรียนเป็น

กลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อย หรือการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เป็นต้น ขั้นนี้จึงเป็นขั้นที่ผู้ออกแบบต้องพิจารณาว่าจะดำเนินการเรียนรู้อย่างไร

ขั้นที่ 3 การประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อตอบคำถามว่าจะรู้ได้อย่างไรว่าไปถึงเป้าหมายแล้วขั้นนี้เป็นการประเมินทั้งการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น การประเมินผลสามารถแบ่งได้เป็น 2 ระยะ คือ การประเมินระหว่างดำเนินการหรือการประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) และการประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) คือ การประเมินหลังเสร็จสิ้นการดำเนินการ การประเมินความก้าวหน้ามีจุดมุ่งหมายเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้ ส่วนการประเมินผลสรุป มีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินผลการดำเนินการและตัดสินผลการเรียนรู้ว่าได้บรรลุเป้าหมายอย่างไร

สรุปได้ว่า วิธีการออกแบบการเรียนรู้นั้น ต้องเริ่มจากการวิเคราะห์ผู้เรียนก่อนว่าผู้เรียนมีปัญหาด้านใด และผู้เรียนควรรู้อะไร แล้วค่อยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ โดยให้คำนึงถึงประสบการณ์ที่ผู้เรียนจะได้รับ และสุดท้ายเป็นการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้รับรู้ถึงพัฒนาการของผู้เรียนว่ามีพัฒนาการอยู่ในระดับใด

3.2.3 รูปแบบของการออกแบบการเรียนรู้

Dick และ Carey (1985) ได้เสนอรูปแบบของการออกแบบการเรียนรู้ไว้ 3 องค์ประกอบ คือ กำหนดผล (จุดมุ่งหมาย) ของการสอน การพัฒนาการสอน การประเมินการเรียนการสอน จาก 3 องค์ประกอบ ได้แบ่ง กิจกรรมการออกแบบการเรียนรู้ไว้ 10 ขั้น ดังนี้

1. การกำหนดความมุ่งหมายการสอน
2. การวิเคราะห์การสอนหรือวิเคราะห์ขั้นตอนดำเนินการสอน
3. ศึกษาพฤติกรรมเบื้องต้นและคุณลักษณะของผู้เรียน
4. เขียนจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ หรือจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการสอน
5. สร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินการเรียนการสอน
6. พัฒนายุทธศาสตร์การสอนซึ่งเป็นแผนการสอนหรือเหตุการณ์การสอน
7. เลือกและพัฒนาวस्तุการเรียนการสอน
8. ออกแบบ และจัดประเมินระหว่างเรียน
9. ออกแบบ และจัดประเมินหลังเรียน
10. การแก้ไขปรับปรุงการสอน

Kemp (1985) ได้เสนอรูปแบบของการออกแบบการเรียนรู้ไว้ 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวัดความต้องการของผู้เรียนสำหรับเป็นพื้นฐานในการออกแบบโปรแกรม การสอน การกำหนดลำดับก่อนหลังและความจำเป็นของความมุ่งหมายการเรียนการสอน

2. กำหนดหัวเรื่องหรือภารกิจต่าง ๆ และกำหนดวัตถุประสงค์
3. ศึกษาลักษณะของผู้เรียน
4. วิเคราะห์เนื้อหาวิชาหรือภารกิจให้ละเอียด
5. กำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียน ในลักษณะเนื้อหาวิชาและองค์ประกอบของภารกิจที่กำหนดไว้
6. กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน
7. เลือกทรัพยากรการเรียนการสอนต่าง ๆ ที่ช่วยให้กิจกรรมบรรลุจุดมุ่งหมาย
8. จัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวกในสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน
9. ประเมินผลการเรียนและผลที่ได้จากโปรแกรมการเรียนการสอน
10. เตรียมการทดสอบก่อนเรียน โดยจัดเตรียมให้สอดคล้องกับหัวเรื่องและภารกิจที่จะจัดการเรียนการสอน

Wiggins, Grant และ McTighe (1998) ได้เสนอรูปแบบของการออกแบบการเรียนรู้นำไปปฏิบัติได้ตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังผู้สอนจะต้องไตร่ตรองว่าผู้เรียนควรรู้อะไรที่มีคุณค่าและความหมายต่อชีวิตผู้เรียนควรมีความรู้และทักษะในเรื่องอะไร อันที่จะนำไปสู่การสร้างความสำเร็จที่คงทน (Enduring Understanding) โดยผู้สอนต้องพิจารณาประเด็นที่จะทำให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดหรือกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณค่าต่อผู้เรียนมากน้อยเพียงใด ความเข้าใจที่คงทนต้องไม่เป็นเพียงข้อมูลหรือทักษะเฉพาะบางเรื่องเท่านั้นแต่จะต้องเป็นสิ่งที่ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้
2. แนวคิดหรือกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสำคัญต่อสิ่งที่เรียนหรือไม่ ผู้เรียนควรมีโอกาสได้รับประสบการณ์ตรงที่หลากหลายการเรียนรู้ในสภาพจริงจะช่วยให้ผู้เรียนเสริมประสบการณ์และนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
3. แนวคิดและกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ได้ด้วยตนเองการเรียนรู้พัฒนาจากการลงมือปฏิบัติมากกว่าการมุ่งเน้นท่องจำเนื้อหาวิชา
4. แนวคิดและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นเอื้อให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมคิดและตัดสินใจสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนตามความถนัดและสนใจจะช่วยให้ผู้เรียนพยายามศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 2 การค้นหาร่องรอยการเรียนรู้ผู้สอนจะเริ่มการวางแผนการเรียนรู้ด้วยการนำหลักฐานที่จะบ่งชี้ว่าผู้เรียนได้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ผู้สอน จึงมีสิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจดังนี้

1. ร่องรอยการเรียนรู้เป็นหลักฐานของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนแสดงออกมาด้วยการพูดการเขียนและการปฏิบัติ
2. วิธีการประเมินเป็นการประเมินตามสภาพจริงซึ่งจะช่วยให้ผู้สอนทราบว่าจัดการเรียนการสอนบรรลุผลตามเป้าหมายมากน้อยเพียงไร เช่น
 - 2.1 การเลือกตอบ (Selected Response) เช่น การเลือกคำตอบที่ถูก การโยงจับคู่การตอบถูก - ผิด
 - 2.2 การตอบคำสั้น ๆ (Constructed Response) การให้คำจำกัดความ การพูดอธิบายขั้นตอนการทำงานสั้น ๆ
 - 2.3 การเขียนแบบอัตนัย (Essay) เช่น การเขียนเรียงความ การเขียนจดหมาย
 - 2.4 การประเมินการปฏิบัติภายในโรงเรียน (School Product/School Performance) เช่น การจัดได้ว่าที่ การจัดทำแผ่นพับ การจัดทำป้ายนิเทศ
 - 2.5 การประเมินการปฏิบัติในชีวิตจริง เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน การดูแลทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
 - 2.6 การประเมินแบบต่อเนื่อง (On-Going Tools) เช่น การสังเกต พฤติกรรมการติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนจัดประสบการณ์การเรียนรู้เมื่อมีความชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายการเรียนรู้และหลักฐานที่เป็นรูปธรรมแล้วผู้สอนสามารถเริ่มวางแผนการเรียนการสอนได้โดยอาจตั้งคำถาม ดังต่อไปนี้

ความรู้และทักษะอะไรจะช่วยให้ผู้เรียนมีความสามารถตามเป้าหมาย กำหนดกิจกรรมอะไรจะช่วยพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายดังกล่าว สื่อการสอนอะไรจึงจะเหมาะสม สำหรับกิจกรรมการเรียนรู้ข้างต้น การออกแบบโดยรวมสอดคล้องและลงตัวหรือไม่

การวางแผนจัดประสบการณ์ตามกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ จะต้องมีการพิจารณาเป็นขั้นตอน ดังนี้

ผู้เรียนจะต้องมีความเข้าใจเป้าหมายของหน่วยการเรียนรู้และผู้เรียนจะต้องมีความรู้ความสามารถตามทักษะที่ได้รับหน่วยการเรียนรู้จะต้องเชื่อมโยงกับหน่วยการเรียนรู้ที่ผ่านมา โดยมีการเตรียมแผนการสอนอย่างเป็นระบบ

การเรียนรู้ที่จะนำไปสู่ความเข้าใจที่ลึกซึ้งซึ่งต้องอาศัยความมีวินัยในตนเองและความเพียรพยายามที่จะรอคอยผลแห่งการเรียนรู้กิจกรรมจะต้องตรงกับความสนใจของผู้เรียนไว้ด้วย กิจกรรมที่ดึงดูดและท้าทายผู้สอนต้องสร้างแรงจูงใจจากภายนอกให้เกิดกับผู้เรียนเช่น การใช้รางวัล หรือลงโทษ การที่จะสร้างแรงจูงใจจากเนื้อหาสาระหรือตัวผู้เรียนเองโดยการออกแบบการเรียนรู้ที่น่าสนใจขึ้นโดยไม่ต้องลดความเข้มข้นของเนื้อหาสาระแต่ผู้สอนต้องเชื่อมโยงสิ่งที่รู้ประเด็นที่มีความหมายในชีวิตจริง

การคัดเลือกเนื้อหาให้เหมาะสมกับธรรมชาติของประเทศและวัยจะช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจที่คงทน เนื้อหาที่เรียนต้องชัดเจนกระตุ้นให้ผู้เรียนศึกษาให้ลึกและกว้างยิ่งขึ้น เกิดการสร้างมุมมองที่หลากหลายช่วยให้เรียนรู้ข้อมูลทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและทักษะที่จำเป็น และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสได้รับประสบการณ์ตรง

การที่ผู้เรียนจะพัฒนาความเข้าใจตนเองจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งที่ สูงขึ้นผู้เรียนต้องรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักคิดเชื่อมโยงไปสู่ประสบการณ์ใหม่ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ผู้สอนต้องเปิดให้ผู้เรียนได้มีโอกาสนำเสนอผลงานและการประเมินผลตนเอง ผู้สอนจะต้องให้ความสนใจความแตกต่างระหว่างบุคคลเรียนรู้ที่จะเข้าใจในพฤติกรรมของผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ผู้สอนต้องจัดเรียงลำดับเนื้อหาสาระที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เกิด กระบวนการคิดโดยไล่เรียงจากสิ่งที่เป็นรูปธรรมไปสู่นามธรรมและเรียงลำดับเนื้อหาตามพัฒนาการของผู้เรียนในแต่ละวัย ผู้สอนควรคำนึงถึงกรอบการพิจารณาของแต่ละขั้นตอน (ขั้นตอนที่ 1) เป็นการ สร้างความเข้าใจที่คงทนให้เกิดแก่ผู้เรียนผู้สอนต้องพยายามจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งที่มี คุณค่าและความหมายสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพตนเอง ซึ่งความรู้เหล่านี้จะกลายเป็นความรู้ที่ฝังแน่นติดตัวไปกับผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน (ขั้นตอนที่ 2) เป็นการค้นหาร่องรอยที่เกิดจากการเรียนรู้หลักฐานที่บ่งชี้ว่าผู้เรียนเกิด การเรียนรู้แล้วนั้น ได้แก่ การอธิบายการแปลความการประยุกต์ใช้การสร้างมุมมองที่หลากหลายและ การรู้จักและเข้าใจตนเองซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบหลักฐานหรือร่องรอยของการเรียนรู้จะต้องมีความเที่ยงตรง ในการวัดสามารถวัดได้อย่างตรงประเด็นและได้ข้อมูลที่เพียงพอในการวินิจฉัยข้อมูล และประการสำคัญที่สุดก็คือจะต้องวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้การประเมินตาม สภาพจริง ซึ่งจะช่วยให้ได้รับข้อมูลที่หลากหลายและตรงตามศักยภาพการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน และ (ขั้นตอนที่ 3) เป็นการวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สอนจะต้อง แปลงมาตรฐานการเรียนรู้และวิธีการค้นหาร่องรอยการเรียนรู้สู่การจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดย มุ่งเน้นความสนใจ ความถนัดและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนทั้ง 3 ขั้นตอนของการ ออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับจึงเป็นแนวคิดการออกแบบการเรียนรู้ที่พยายามแปลมาตรฐานการ เรียนรู้สู่การจัดการสอนอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

การเรียนการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนอย่าง ยั่งยืนผู้สอนต้องนำเสนอตัวอย่างเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้เรียนกำลังคิด ถ้าผู้เรียนมีความเข้าใจที่เที่ยงตรงแต่อยู่ในระดับที่ยังไม่ลึกมากนัก ผู้สอนควรให้ผู้เรียนมีโอกาสดำเนินการประสบการณ์ตรงเพิ่มเติมประสบการณ์ใหม่

สรุปได้ว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการวางแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และสามารถสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ พร้อมทั้งวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน เพื่อที่จะสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน

2.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ดังนี้

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543) ได้ให้ความหมายของการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ว่า เป็นแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ด้วยการใช้กระบวนการทางปัญญา (กระบวนการคิด) กระบวนการทางสังคม (กระบวนการกลุ่ม) ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดยครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกจากประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องจัดให้สอดคล้องกับความสนใจ ความสามารถ และความถนัด เน้นการบูรณาการความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ใช้หลากหลายวิธีสอน หลากหลายแหล่งความรู้ สามารถพัฒนาปัญญาอย่างหลากหลาย คือ พัฒนาปัญญารวมทั้งเน้นการใช้วิธีการวัดผลอย่างหลากหลายวิธี

เทียน ทองแก้ว (2545) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หมายถึง การจัดสภาพการณ์ของการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว (Active Participation) ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมในกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้โดยมีบทบาทดังกล่าวมากกว่าผู้สอน

กาญจน์ เรืองมนตรี และธรรณ นามวรรณ (2557) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นภาระสำคัญ

ทิศนา ขัมมณี (2560) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับ

ผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างตื่นตัว และได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่จะนำผู้เรียนไปสู่การเรียนรู้อย่างแท้จริง

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาร์ ยินดีสุข (2550) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง แนวการสอนที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง และเน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งแบบบูรณาการสื่อเป็นศูนย์กลางโดยจัดการเรียนการสอนให้มีความแตกต่าง หรือมีความหลากหลาย โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด จึงต้องจัดให้สนองตามความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และเสริมเติมเต็มศักยภาพของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ใหม่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ เป็นการจัดบริบทและสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนมีบทบาทในด้านต่าง ๆ มากกว่าผู้สอน ในส่วนของการจัดการเรียนการสอนนั้นต้องคำนึงผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3.2 หลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มีนักวิชาการได้เสนอหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ดังนี้
วัฒนาพร ระจิบัทคุช (2542) ได้เสนอหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ควรเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา ผู้เรียนควรมีบทบาทต่อการรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน
2. การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากแหล่งต่าง ๆ กัน มิใช่จากแหล่งใดแหล่งหนึ่งเพียงแหล่งเดียว ประสบการณ์ ความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลจัดเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญ
3. การเรียนรู้ที่ดี จะต้องเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเอง จึงจะช่วยให้ผู้เรียนจดจำและสามารถใช้การรู้นั้นให้เกิดประโยชน์ได้
4. การเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญ หากผู้เรียนมีทักษะในเรื่องกระบวนการเรียนรู้แล้วจะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และคำตอบต่าง ๆ ที่ต้องการ
5. การเรียนรู้ที่มีความหมายแก่ผู้เรียนเป็นการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

ทิศนา ขัมมณี (2543) ได้เสนอหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ดังนี้

1. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีควรเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสสร้างความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อตนเอง

2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคล และแหล่งความรู้ที่หลากหลาย ซึ่งเป็นการช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสังคม
3. ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเคลื่อนไหวร่างกาย โดยการทำกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเป็นการช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางร่างกายมากขึ้น
4. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการต่าง ๆ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการกลุ่ม กระบวนการพัฒนาตนเอง เป็นต้น
5. ช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการเรียน และช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมขึ้นเรื่อย ๆ เป็นการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ

ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช (2544) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของนักเรียนในกระบวนการเรียนรู้
2. เด็กทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ทุกสิ่ง
3. เด็กแต่ละคนสติปัญญาแตกต่างกันตามความหลากหลายทางปัญญา
4. เน้นการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน
5. เน้นการประเมินผลตามสภาพจริง ควบคู่ไปกับการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า หลักการจัดการเรียนการสอนนั้นเป็นการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเกิดความรู้ และสามารถพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกัน การจัดการศึกษานั้นก็ต้องจัดให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนที่แตกต่างกันด้วย

2.3.3 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนต้องใช้เทคนิควิธีสอน วิธีการเรียนรู้ รูปแบบการสอนหรือกระบวนการเรียนการสอนในหลากหลายวิธีซึ่งจำแนก ได้ดังนี้ (คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้, 2543)

1. การจัดการเรียนการสอนทางอ้อม ได้แก่ การเรียนรู้แบบสืบค้น แบบค้นพบ แบบแก้ปัญหา แบบสร้างแผนผังความคิด แบบใช้กรณีศึกษา แบบตั้งคำถามแบบใช้การตัดสินใจ
2. เทคนิคการศึกษาเป็นรายบุคคล ได้แก่ วิธีการเรียนแบบศูนย์การเรียน แบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง แบบชุดกิจกรรมการเรียนรู้ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน

3. เทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ประกอบการเรียนรู้ เช่น การใช้สิ่งพิมพ์ตำราเรียน และแบบฝึกหัดการใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ชุดการสอน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน บทเรียนสำเร็จรูป

4. เทคนิคการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นปฏิสัมพันธ์ประกอบด้วย การโต้ว่าทีกลุ่ม Buzz การอภิปราย การระดมพลังสมอง กลุ่มแก้ปัญหา กลุ่มติว การประชุมต่าง ๆ การแสดงบทบาทสมมติ กลุ่มสืบค้นคู่คิด การฝึกปฏิบัติ เป็นต้น

5. เทคนิคการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นประสบการณ์ เช่น การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เกม กรณีตัวอย่างสถานการณ์จำลองละคร กรณีตัวอย่างสถานการณ์จำลองละครบทบาทสมมติ

6. เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ ได้แก่ ปริศนาความคิดร่วมมือแข่งขัน หรือกลุ่มสืบค้น กลุ่มเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมกันคิด กลุ่มร่วมมือ

7. เทคนิคการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ได้แก่ การเรียนการสอนแบบใช้การเล่าเรื่อง (Story Line) และการเรียนการสอนแบบแก้ปัญหา (Problem-Solving)

สรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยมีครูเป็นผู้ที่คอยสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

2.3.4 การวัดประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การประเมินผลเป็นกระบวนการที่สำคัญที่มีส่วนเสริมสร้างความสำเร็จให้กับผู้เรียน และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้รู้ในวงการศึกษาได้ยอมรับกันว่าแนวคิดในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง ดังจะกล่าวถึงรายละเอียดต่อไป (กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินทร์ นามวรรณ, 2557)

1. การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

การวัดและประเมินผลเป็นส่วนสำคัญของการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นเมื่อจัดการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ การวัดและประเมินผลซึ่งต้องปรับเปลี่ยนไป ให้มีลักษณะเป็นการประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และประเมินผลตามสภาพจริงด้วยการประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินผลผู้เรียนรอบด้านตามสภาพจริงของผู้เรียน มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1.1 เน้นการประเมินที่ดำเนินการไปพร้อม ๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสามารถทำได้ตลอดเวลา ทุกสภาพการณ์

1.2 เน้นการประเมินผลที่ยึดพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้เรียนจริง ๆ

1.3 เน้นการพัฒนาจุดเด่นของผู้เรียน

1.4 ใช้ข้อมูลที่หลากหลาย ด้วยเครื่องมือที่หลากหลายและสอดคล้องกับวิธีการประเมินตลอดจนจุดประสงค์ในการประเมิน

1.5 เน้นคุณภาพผลงานของผู้เรียนที่เกิดจากการบูรณาการความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน

1.6 ประเมินด้านความคิด เน้นความคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์

1.7 เน้นให้ผู้เรียนประเมินตนเอง และการมีส่วนร่วมในการประเมินของผู้เรียน ผู้ปกครอง และครู

2. วิธีการและเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินการแสดงออกของผู้เรียนรอบด้านตลอดเวลา ใช้ข้อมูลและวิธีที่หลากหลาย ด้วยวิธีการและเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาวัตถุประสงค์ของการประเมิน เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน ดังนั้น จึงใช้วิธีการที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจผลงาน การทดสอบ บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง การรายงานตนเองของผู้เรียน แฟ้มสะสมผลงาน เป็นต้น

2. กำหนดเครื่องมือในการประเมิน เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินให้เป็นการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนรอบด้านตามสภาพจริง การกำหนดเครื่องมือจึงเป็นเครื่องมือที่หลากหลาย เป็นต้นว่า

2.1 การบันทึกข้อมูล จากการศึกษา ผลงาน โครงการ หนังสือที่ผู้เรียนผลิต แบบบันทึกต่าง ๆ ได้แก่ แบบบันทึกความรู้สึกรู้สึก บันทึกความคิด บันทึกของผู้เกี่ยวข้อง (นักเรียน เพื่อน ครู ผู้ปกครอง) หลักฐานร่องรอยหรือผลงานจากการร่วมกิจกรรม เป็นต้น

2.2 แบบสังเกต เป็นการสังเกตพฤติกรรมร่วมกิจกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ

2.3 แบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ความรู้สึก ความคิดเห็นทั้งตัวผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง

2.4 แฟ้มสะสมงาน เป็นสื่อที่รวบรวมผลงานหรือตัวอย่างหลักฐานที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ความสามารถ ความพยายาม หรือความถนัดของบุคคลหรือประเด็นสำคัญที่ต้องเก็บไว้อย่างเป็นระบบ

2.5 แบบทดสอบ เป็นเครื่องมือวัดความรู้ ความเข้าใจที่ยังคงมีความสำคัญต่อการประเมินสำหรับผู้ประเมิน ประกอบด้วยผู้เรียนประเมินตนเอง ครู เพื่อน/กลุ่มเพื่อน ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนักเรียน

3. การนำแนวคิดการประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3.1 ก่อนนำไปใช้ ครูต้องเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการประเมินตามสภาพจริงที่สำคัญที่สุด คือ การศึกษาด้วยตนเองและลงมือปฏิบัติจริง พัฒนาความรู้จากการลงมือปฏิบัติ

3.2 การแนะนำให้ผู้เรียนจัดทำแฟ้มสะสมงาน แฟ้มสะสมงานของผู้เรียนนอกจากจะแสดงพัฒนาการของผู้เรียนแล้ว ยังเป็นการสะท้อนการสอนของครู เพื่อจะนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน ต่อไป

3.2.1 หลักการเบื้องต้นของการจัดทำแฟ้มสะสมงาน มีดังนี้

- 1) รวบรวมผลงานที่แสดงถึงพัฒนาการด้านต่าง ๆ
- 2) รวบรวมผลงานที่แสดงลักษณะเฉพาะของผู้เรียน
- 3) ดำเนินการควบคู่กับการเรียนการสอน
- 4) เก็บหลักฐานที่เป็นตัวอย่างที่แสดงความสามารถในด้าน

กระบวนการและผลผลิต

5) มุ่งเน้นในสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้

3.2.2 ความสำคัญของแฟ้มสะสมผลงาน คือ การรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนทำให้ครูได้ข้อมูลที่มีประโยชน์เกี่ยวกับพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนรายบุคคล และนำเอาข้อมูลดังกล่าวมาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนได้เต็มศักยภาพของตนเอง

สรุปได้ว่า การวัดประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องประเมินผลตามสภาพจริง ควรวัดและประเมินผลผู้เรียนให้รอบด้านเน้นไปที่การพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก โดยวิธีการและข้อมูลที่ใช้ในการวัดนั้นต้องมีความหลากหลาย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ความสามารถในการใช้รูปแบบการสอนเพื่อให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง และส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดแก่ผู้เรียน โดยการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ และสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ พร้อมทั้งเชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนมาเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

2.4 การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

2.4.1 ความหมายของสื่อการสอน

มีผู้ให้ความหมายของสื่อการสอน ไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2544) ได้ให้ความหมายว่า สื่อการเรียนสอน หมายถึง สื่อที่นำเสนอ สิ่งเร้า สื่อการเรียนรู้มีหลายรูปแบบและหลายประเภท เช่น หนังสือ ภาพยนตร์ เทปเสียง การส่งสาร นำเสนอสิ่งเร้าต่าง ๆ ต้องการใช้สื่อที่เป็นวัสดุรูปแบบหนึ่งเสมอ

กชกร ธิปัตติ (2547) ได้ให้ความหมายสื่อการสอนไว้ว่า วัสดุ สื่อของภาพ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนหมายถึงตัวบุคคล วิธีการสถานที่ต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนบังเกิดผลดี

ไพบุลย์ ลิ้มมณี (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สื่อการสอน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิควิธีการ ซึ่งเป็นตัวกลางทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ได้อย่างง่ายและรวดเร็ว เป็นเครื่องมือสำคัญ ประการหนึ่งซึ่งช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความหมายของสื่อการสอนไว้ว่า สิ่งที่น่าความรู้ไปสู่ผู้เรียนอยู่ในรูปของสิ่งพิมพ์หรือไม่ใช่สิ่งพิมพ์ก็ได้ สื่อการสอนที่ไม่ใช่สิ่งพิมพ์ก็คือ สื่อประเภทโสตทัศนูปกรณ์ หมายถึง วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ และวิธีการทางโสตทัศนศึกษา

สรุปได้ว่า สื่อการสอน หมายถึง เครื่องมือ เครื่องใช้หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งรวมไปถึงตัวบุคคล และวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยสื่อเน้นเป็นตัวกลาง ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีและมีประสิทธิภาพ

2.4.2 ประเภทของสื่อการสอน

อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2537) ได้แบ่งประเภทของสื่อการสอนไว้ 3 ประเภท ได้แก่

1. สื่อประเภทวัสดุ บางครั้งเรียกว่าสื่อเล็ก เป็นสื่อที่ทำหน้าที่เก็บความรู้ ในลักษณะของ ภาพ เสียง และตัวอักษรในรูปแบบต่าง ๆ ที่ผู้เรียนสามารถใช้เป็นแหล่งศึกษาหาความรู้ วัสดุที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนนี้จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 วัสดุที่เสนอเรื่องราว หรือความรู้ที่ไม่ใช้ตัวมันเอง โดยไม่อาศัย เครื่องมือหรืออุปกรณ์ใด ๆ ในการนำเสนอเรื่องราว ได้แก่ กระดาน ชอล์ก กระดานดำ โปสเตอร์ ภาพเขียนภาพถ่าย แผ่นภาพ แผนภูมิ กราฟ การ์ตูน ของจริง ของจำลอง บัตรคำ หนังสือเรียน

1.2 วัสดุที่ต้องอาศัยเครื่องมือ กลไก เป็นตัวนำเสนอเรื่องราว หรือความรู้ ได้แก่ แผ่นเสียง เทปบันทึกเสียง

2. สื่อประเภทเครื่องมือหรือโสตทัศนูปกรณ์ บางครั้งเรียกว่า “สื่อใหญ่” ซึ่งเป็นตัวกลางหรือทางผ่านของความรู้ที่จะถ่ายทอดไปยังครูและนักเรียน ต้องอาศัยวัสดุไปใส่ในตัวของมัน สื่อประเภทนี้ได้แก่ เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องบันทึกเสียง เครื่องฉายข้ามศีรษะ เครื่องรับโทรทัศน์ โทรทัศน์วงจรปิด

3. สื่อประเภทเทคนิคหรือวิธีการ หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่ครูหรือนักเรียนจัดขึ้นทั้งในและนอกห้องเรียน ในบางครั้งการเรียนการสอนต้องอาศัยเทคนิคบางประการเข้าช่วย จึงทำให้การเรียนรู้ได้ผลดี จะใช้เพียงวัสดุหรือเครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างก็ยังไม่เพียงพอ ต้องอาศัยสื่อการสอน ต่อไปนี้

- 3.1 การเล่นเกมและหุ่น
- 3.2 การแสดงบทบาทสมมติ
- 3.3 การสาธิต
- 3.4 การศึกษานอกสถานที่
- 3.5 การแสดงนิทรรศการ
- 3.6 การทดลอง
- 3.7 นิทรรศการ
- 3.8 รายการโทรทัศน์
- 3.9 รายการวิทยุ

ปราวินยา สุวรรณรัฐโชติ (2552) สื่อการเรียนรู้ตามทรัพยากรการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ (Learning Resource) หมายถึง ทรัพยากรที่สามารถช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ แบ่งได้เป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. บุคคล (People) ทรัพยากรบุคคล เช่น ครูหรือผู้บริหารการศึกษา ซึ่งได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี ถือเป็นสื่อสำคัญในการขยายหรือสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน นอกจากนี้บุคคลที่มีความรู้และทักษะในอาชีพตนเองก็สามารถที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะถ่ายทอดความรู้และทักษะเฉพาะให้กับผู้เรียนได้เช่นเดียวกัน ตัวอย่างเช่น วิศวกรปราชญ์ชาวบ้าน พนักงานธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา เป็นต้น ถึงแม้ว่าบุคคลเหล่านี้จะไม่ได้รับการอบรมโดยตรงให้เป็นนักการศึกษา แต่ด้วยความรู้และทักษะอันเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะก็สามารถที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้

2. วัสดุ (Material) วัสดุทางการศึกษาที่บรรจุเนื้อหาการเรียนการสอน ได้แก่ วีดิทัศน์ เทปเสียง ซึ่งในปัจจุบันเก็บในรูปแบบของแผ่นซีดีรอมหรือแผ่นดีวีดี รวมถึงเกมคอมพิวเตอร์ ภาพยนตร์ สารคดีต่าง ๆ

3. สถานที่ (Setting) สถานที่ในที่นี้ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีส่วนสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น ห้องสมุด สนามเด็กเล่น หอประชุม เป็นต้น ส่วนสถานที่และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ในชุมชน ได้แก่ อาคารสถานที่ที่เป็นประวัติศาสตร์ของท้องถิ่น โรงงาน วัด ถนน พิพิธภัณฑ์ชุมชน สวนสาธารณะ อุทยานและแหล่งทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น

4. เครื่องมือและอุปกรณ์ (Tool and Equipment) เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่ช่วยในการผลิตหรือเป็นเครื่องช่วยนำเสนอร่วมกับทรัพยากรอื่น ๆ มักเป็นเครื่องมือทางด้านโสตทัศนูปกรณ์ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมใช้ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เครื่องมือ เช่น กระดาษ ไขควง กาว กรรไกร

5. กิจกรรม (Activities) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้มีการดำเนินงานร่วมกับแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ การสอนแบบโปรแกรม สถานการณ์จำลองและเกม ทัศนศึกษา กระบวนการกลุ่ม

สรุปได้ว่า สื่อการเรียนรู้สามารถจำแนกตามลักษณะได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. สื่อสิ่งพิมพ์ หมายถึง หนังสือและเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น นิตยสาร หนังสือเรียน แผ่นพับ โปสเตอร์ เป็นต้น

2. สื่อเทคโนโลยี หมายถึง สื่อการเรียนรู้ที่ผลิตขึ้นเพื่อใช้คู่กับเครื่องมือโสตทัศนวัสดุ หรือเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงการใช้อินเทอร์เน็ต การศึกษาผ่านดาวเทียม

3. สื่ออื่น ๆ เช่น สื่อบุคคลรวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น สื่อกิจกรรม วัสดุเครื่องมืออุปกรณ์

2.4.3 การใช้สื่อการเรียนรู้

มัทนา ทองใหญ่ (2535) ได้ให้ความสำคัญของการนำสื่อมาใช้ในการเรียนการสอน ควรคำนึงถึงหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. มีประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ เมื่อนำมาใช้แล้วสามารถทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการสอนทุกประการ จึงนับได้ว่าสื่อการสอนนั้นมีประสิทธิภาพ

2. มีประสิทธิผล (Productivity) จำนวนผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมนั้น ถ้าเป็นจำนวนมากก็นับว่าสื่อนั้นมีประสิทธิภาพสูง แต่ถ้าจำนวนผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์น้อยก็แสดงว่าสื่อการสอนนั้นมีประสิทธิภาพต่ำ

3. ประหยัด (Economy) นอกจากจะคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้วจะต้องคุ้มค่าทั้งทางด้านทุนทรัพย์และแรงงาน รวมทั้งระยะเวลาใช้งานด้วย

บุญมี เณรยอด (2546) กล่าวถึงการใช้สื่อการสอนว่าควรมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. สร้างความรู้ที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดแนวคิดและได้ประสบการณ์ตรงมากขึ้น
2. ได้รับความสนใจและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน
3. นักเรียนสามารถจำสิ่งที่เรียนได้ในระยะยาว
4. นำสิ่งที่ได้เป็นประสบการณ์ตรงจากแหล่งต่าง ๆ มาสู่ห้องเรียนได้มากขึ้น
5. สร้างพื้นฐานในด้านความคิดสร้างสรรค์ให้แก่ นักเรียน
6. เพื่อให้ นักเรียนได้เข้าใจบทเรียนและเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น
7. เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้
8. เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการทบทวน สรุป และทำเนื้อหาวิชาให้สัมพันธ์กัน
9. เสริมสร้างกิจกรรมที่แปลกออกไปและให้ นักเรียนมีส่วนร่วมในบทเรียนที่กำลังเรียนอยู่
10. ช่วยให้นักเรียนนักศึกษาเดินได้เร็วขึ้น

กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2557) กล่าวว่า เราสามารถใช้สื่อประสมเพื่อการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ เช่น

1. เป็นเกมเพื่อการศึกษา คือ การใช้เกมในลักษณะของสื่อประสม ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้เป็นอย่างดีนอกเหนือไปจากความสนุกสนานจากการเล่นเกมตามปกติ เกมต่าง ๆ จะมีการสอดแทรกความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น คำศัพท์ ความหมายของวัตถุ แผนที่ทางภูมิศาสตร์ การฝึกทักษะด้านความเร็วในการคิดคำนวณ เป็นต้น
2. การสอนและการทบทวน คือ การใช้สื่อประสมเพื่อการสอนและทบทวน ซึ่งมีด้วยกันหลายรูปแบบ เช่น การฝึกสะกดคำ การคิดคำนวณ และการเรียนภาษา ผู้เรียนจะมีโอกาสเรียนรู้จากการสอนในเนื้อหา และฝึกปฏิบัติเพื่อทบทวนไปด้วยในตัว จนกว่าจะเรียนเนื้อหาในแต่ละตอนได้เป็นอย่างดีแล้วจึงเริ่มในบทใหม่ตามหลักของการสอนใช้คอมพิวเตอร์ช่วย เช่น การเรียนภาษาต่าง ๆ
3. สารสนเทศอ้างอิง คือ สื่อประสมที่ใช้สำหรับสารสนเทศอ้างอิง เพื่อการศึกษามักจะบรรจุอยู่ในแผ่นซีดีรอม เนื่องจากสามารถบรรจุข้อมูลได้เป็นจำนวนมาก โดยจะเป็นลักษณะเนื้อหาหลากหลายประเภท เช่น สารานุกรม พจนานุกรม แผนที่โลก สารทางการแพทย์ ประวัติศาสตร์ เป็นต้น

สรุปได้ว่า สื่อการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สำคัญ ผู้สอนต้องให้ความสำคัญในการนำสื่อไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องส่งเสริมและช่วยเหลือทั้งในด้านการจัดหา

การซ่อมแซมสื่อที่ชำรุดเสียหาย และสื่อการสอนนั้นถือว่าเป็นตัวกลางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์อีกด้วย

2.4.4 ความหมายของนวัตกรรม

จรรยา วงศ์สายัณห์ (2520) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า แม้ในภาษาอังกฤษเอง ความหมายก็ต่างกันเป็น 2 ระดับ โดยทั่วไป นวัตกรรม หมายถึงความพยายามใด ๆ จะเป็นผลสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงใดก็ตามที่เป็นไปเพื่อจะนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาเปลี่ยนแปลงวิธีการเดิมที่ทำอยู่แล้ว กับอีกระดับหนึ่งซึ่งวงการวิทยาศาสตร์แห่งพฤติกรรม ได้พยายามศึกษาถึงที่มา ลักษณะ กรรมวิธี และผลกระทบที่มีอยู่ต่อกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง คำว่า นวัตกรรม มักจะหมายถึงสิ่งที่ได้นำความเปลี่ยนแปลงใหม่เข้ามาใช้ได้ผลสำเร็จและแผ่กว้างออกไป

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2521) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า วิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ ที่แปลกไปจากเดิม โดยอาจจะได้มาจากการคิดค้นพบวิธีการใหม่ ๆ ขึ้นมาหรือมีการปรับปรุงของเก่าให้เหมาะสมและสิ่งทั้งหลายเหล่านี้ได้รับการทดลอง พัฒนาจนเป็นที่เชื่อถือได้แล้วว่าได้ผลดีในทางปฏิบัติ ทำให้ระบบก้าวไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น

กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2557) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า ความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อนหรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงาน

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การสร้าง การประดิษฐ์ หรือการปฏิบัติสิ่งใหม่ที่ยังไม่เคยทำมาก่อน หรือการทำให้สิ่งเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยการสร้างหรือการปฏิบัตินั้นต้องได้รับการพัฒนายอมรับได้ว่าได้ผลดีจริง และเชื่อถือได้

2.4.5 ประเภทของนวัตกรรม

นวัตกรรมด้านการจัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 7 ประเภท คือ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556)

1. นวัตกรรมด้านหลักสูตร

เป็นการจัดทำหลักสูตรที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน โดยแสดงองค์ประกอบของหลักสูตรที่นำเสนอองค์ความรู้ ประสบการณ์ที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ ประสบความสำเร็จและมีความสุข ตัวอย่าง นวัตกรรมด้านหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง หลักสูตรประหยัดพลังงาน หลักสูตรท้องถิ่น หลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรแบบ E-learning

2. แนวคิดกรรมการจัดการกระบวนการเรียนรู้/การสอน

เป็นการจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง แก้ปัญหา หรือศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองค้นพบความรู้ด้วยตนเอง สามารถสร้างความรู้ที่มีความหมายแก่ตนเอง ตามสิ่งที่ชอบและสนใจ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการวางแผนและออกแบบกิจกรรม ตลอดจนประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและเป็นระบบ มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ตัวอย่างแนวคิดกรรมการจัดการเรียนรู้/การสอน ได้แก่ เช่น การจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การสอนแบบเน้นชุมชนการสอนแบบเพลิน (Play + Learn)

3. แนวคิดด้านแหล่งเรียนรู้

คือ แหล่งข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและประสบการณ์ที่สนับสนุนให้ผู้เรียน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และแสวงหาความรู้ เรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เป็นสื่อในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ ตัวอย่าง แนวคิดด้าน แหล่งเรียนรู้ ได้แก่ ส่วนสมุนไพรรในโรงเรียน ห้องเรียนสีเขียว ห้องเรียนสีขาว

4. แนวคิดด้านสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา

แนวคิดด้านสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

4.1 สื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ หนังสือเรียน ตำรา นิตยสาร หนังสือพิมพ์ รายงาน จดหมายเหตุ บันทึกร วิทยานิพนธ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ

4.2 สื่อเทคโนโลยีเป็นสื่อวัสดุ (Software) ที่ผลิตใช้ควบคู่กับ (Hardware) ได้แก่ วีดิทัศน์ แถบบันทึกเสียง คอมพิวเตอร์ช่วยสอน บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน ชุดฝึกบทเรียน ทางไกล มัลติมีเดียประเภทต่าง ๆ

4.3 สื่ออื่น ๆ เป็นสื่อเดี่ยวหรือสื่อเสริม เช่น สื่อบุคคล สื่อจากแหล่ง ทรัพยากรการเรียนรู้ (Resource Center) สื่อจากแหล่งเรียนรู้ (Learning Resource) สื่อกิจกรรม เกม ที่เห็นถึงกระบวนการเรียนรู้ สื่อทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ

5. แนวคิดด้านการวัดและประเมินผล

คือ แนวทางกระบวนการวัดผลและประเมินผลอย่างเป็นระบบ เป็นการประเมินด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนด้วยวิธีการและเครื่องมืออย่างหลากหลาย โดยมุ่งการประเมิน ตามสภาพจริง (Authentic Assessment) และผลการประเมินที่สะท้อนถึงศักยภาพ พฤติกรรม และการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวันของผู้เรียน

6. แนวคิดด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา คือ รูปแบบการบริหารและ

การจัดการสถานศึกษาที่กระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมทั้งการตัดสินใจและการบริหารจัดการร่วมกับคณะผู้บริหารของสถานศึกษา เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนา ระบบประมาณ บุคลากร งานวิชาการ (โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้) และแผนการพัฒนาตามความ

ต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน โดยมีการมอบหมายงานในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การปรับปรุงสถานศึกษาและจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ

7. นวัตกรรมด้านจิตวิทยา คือ การนำความรู้ทางด้านจิตวิทยา การแนะแนว มาใช้ในกระบวนการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานักเรียนในสถานศึกษาให้สามารถอยู่ในสังคม ได้อย่างเป็นสุขและเรียนรู้ได้ดี เช่น การดูแลช่วยเหลือนักเรียน การศึกษานักเรียนเป็นรายกรณี รายกลุ่ม การพัฒนานักเรียนกลุ่มพิเศษ การจัดชั้นเรียน เป็นต้น

สรุปได้ว่าการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ หรือวิธีการต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนให้มีความ แปลกใหม่ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการออกแบบผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการ เรียนรู้ พร้อมทั้งสามารถสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการ จัดการเรียนรู้

2.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.5.1 ความหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดประเมินผลนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

ธำรง บัวศรี (2542) ได้ให้ความหมายการวัดผลและการประเมินผลว่า การวัดผลเป็นการเปรียบเทียบผลที่ได้จากการเรียนกับมาตรฐานอันหนึ่งที่ยึดถืออยู่ ซึ่งมีลักษณะเป็น รูปธรรม คือ จะแสดงผลของการวัดผลออกมาเป็นตัวเลข เพื่อแสดงว่านักเรียนมีความรู้มาก น้อยเพียงใด จากที่ได้เรียนไปแล้วและอาจบอกได้หลังจากการสอบแล้วว่านักเรียนได้คะแนน (จากการวัด) เท่าไหร่โดยนำผลที่นักเรียนทำได้กับคำตอบที่ครูเตรียมคะแนนที่เราได้ จากการวัดผลนั้น เช่น เก่งหรือไม่เก่ง ดีหรือไม่ดี คือ เมื่อเราได้คะแนนจากการวัดมาแล้วเรายังบอกไม่ได้ทีเดียวว่า เด็กคนนั้นเก่ง หรือไม่เก่งเราจะต้องใช้วิจารณ์ญาณดูต่อไปอีก โดยการเปรียบเทียบกับคนอื่น ในห้องเดียวกัน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2545) ได้ให้ความหมายของการวัดผล หมายถึง เป็นกระบวนการกำหนดตัวเลข (Assignment of Numerals) ให้แก่สิ่งต่าง ๆ ตามเกณฑ์การวัด จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ จุดมุ่งหมายการวัด เครื่องมือที่ใช้ในการวัด และการแปลผลและนำผลไปใช้

ศิริพร แยมนิล (2549) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลว่า การวัดเป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของหรือบุคคลตามความหมายและเปรียบเทียบ ลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่วัดนั้น ๆ การประเมินผลเป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับ คุณภาพ ค่าความจริงและการกระทำ บางทีขึ้นอยู่กับ การวัดเพียงอย่างเดียว

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2554) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ไว้ว่า การประเมินการเรียนรู้ (Assessment) คือ การรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพจากกระบวนการทำงาน การปฏิบัติงาน และผลผลิตที่ได้จากกระบวนการเรียนรู้ เพื่อการตีค่า ส่วนการประเมิน (Evaluation) คือ การตัดสินคุณค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากข้อมูลทั้งเชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพที่ได้จากการวัดสิ่งที่ต้องการประเมิน

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการ ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย สามารถสร้างเครื่องมือวัดประเมินผลไปใช้ อย่างเหมาะสม โดยวัดประเมินผลตามสภาพจริง และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้

2.5.2 หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นกระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ตีความผลการเรียนรู้ และพัฒนาการด้าน ต่าง ๆ ของผู้เรียนตาม มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตร นำผลไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการ เรียนรู้และใช้เป็นข้อมูลสำหรับ การตัดสินผลการเรียน สถานศึกษาต้องมีกระบวนการจัดการที่เป็น ระบบ เพื่อให้การดำเนินการวัดและประเมินผล การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และให้ผลการประเมินที่ตรงตามความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนถูกต้องตามหลักการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถรองรับการประเมินภายในและการประเมินภายนอกตามระบบ ประกันคุณภาพการศึกษาได้ สถานศึกษาจึงควรกำหนดหลักการดำเนินการวัดและประเมินผล การเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร สถานศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
2. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและ ตัดสินผลการเรียน
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐาน การเรียนรู้/ตัวชี้วัด ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา และจัดให้มีการ ประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ เรียนการสอน ต้องดำเนินการด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถวัดและประเมินผล ผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ความคิด กระบวนการ พฤติกรรมและเจตคติ เหมาะสมกับ

สิ่งที่ต้องการวัด ธรรมชาติวิชา และระดับชั้นของผู้เรียน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเที่ยงตรง ยุติธรรม และเชื่อถือได้

5. การประเมินผู้เรียนพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรม การเรียนรู้ การร่วมกิจกรรม และการทดสอบ ควบคู่ไปในกระบวนการเรียน การสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบผลการประเมินผล การเรียนรู้

7. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและระหว่างรูปแบบ การศึกษาต่าง ๆ

8. ให้สถานศึกษาจัดทำและออกเอกสารหลักฐานการศึกษา เพื่อเป็นหลักฐาน การประเมินผล การเรียนรู้ รายงานผลการเรียน แสดงวุฒิการศึกษา และรับรองผลการเรียนของ ผู้เรียน

สรุปได้ว่าหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้นั้นเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ เรียนรู้ โดยสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา ผู้เรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้นั้นต้องวัดให้ครอบคลุมทุกมาตรฐานและตัวชี้วัดที่สำคัญต้อง ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาด้วย

2.5.3 ประเภทของการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้จำแนกการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามขั้นตอนการจัดการเรียนการสอน ก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน มี 4 ประเภท ซึ่งมีความแตกต่างกันตามบทบาท จุดมุ่งหมาย และวิธีการวัด และประเมิน ดังนี้

1. การประเมินเพื่อจัดวางตำแหน่ง (Placement Assessment) เป็นการ ประเมินก่อนเริ่มเรียนเพื่อต้องการข้อมูลที่แสดงความพร้อม ความสนใจ ระดับความรู้และทักษะ พื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียน เพื่อให้ผู้สอนนำไปใช้กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ วางแผน และออกแบบกระบวนการเรียนการสอน ที่เหมาะสมกับผู้เรียนทั้งรายบุคคล รายกลุ่ม และรายชั้นเรียน

2. การประเมินเพื่อวินิจฉัย (Diagnostic Assessment) เป็นการเก็บข้อมูล เพื่อค้นหาว่า ผู้เรียนรู้อะไรมาบ้างเกี่ยวกับสิ่งที่จะเรียน สิ่งที่ยู่มาก่อนนี้ถูกต้องหรือไม่ จึงเป็นการใช้ใน ลักษณะประเมินก่อนเรียน นอกจากนี้ยังใช้เพื่อหาสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรคต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียนเป็นรายบุคคลที่มักจะเป็นเฉพาะเรื่อง เช่น ปัญหาการออกเสียงไม่ชัด แล้วหาวิธีปรับปรุง

เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาและเรียนรู้ต่อไป วิธีการประเมินใช้ได้ทั้งการสังเกต การพูดคุย สอบถาม หรือการใช้แบบทดสอบก็ได้

3. การประเมินเพื่อการพัฒนา (Formative Assessment) เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (Assessment for Learning) ที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดการเรียนการสอน โดยมีใช้แค่การทดสอบระหว่างเรียนเป็นระยะ ๆ อย่างเดียว แต่เป็นการที่ครูเก็บข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไม่เป็นทางการด้วย ขณะที่ให้ผู้เรียนทำภาระงานตามที่กำหนด ครูสังเกตซักถาม จดบันทึก แล้ววิเคราะห์ข้อมูลว่า ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หรือไม่ จะต้องให้ผู้เรียนปรับปรุงอะไร หรือผู้สอนปรับปรุงอะไร เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตามมาตรฐาน ตัวชี้วัด การประเมินระหว่างเรียนดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น การให้ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะในการนำเสนอผลงาน การพูดคุยระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเป็นกลุ่มหรือรายบุคคล การสัมภาษณ์ ตลอดจนการวิเคราะห์ผลการสอบ เป็นต้น

4. การประเมินเพื่อสรุปผลการเรียนรู้ (Summative Assessment) มักเกิดขึ้นเมื่อจบหน่วยการเรียนรู้เพื่อตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามตัวชี้วัด และยังใช้เป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบกับประเมินก่อนเรียน ทำให้ทราบพัฒนาการของผู้เรียน การประเมินสรุปผลการเรียนรู้อยู่เป็นการตรวจสอบ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตอนปลายปี ปลายภาคอีกด้วย การประเมินสรุปผลการเรียนรู้ใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินได้อย่างหลากหลาย โดยปกติมักดำเนินการอย่างเป็นทางการมากกว่าการประเมินระหว่างเรียน

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้จำแนกตามวิธีการแปลความหมาย ผลการเรียนรู้ มี 2 ประเภท ที่แตกต่างกันตามลักษณะการแปลผลคะแนน ดังนี้

1. การวัดและประเมินแบบอิงกลุ่ม (Norm-Referenced Assessment) เป็นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อนำเสนอผลการตัดสินความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยเปรียบเทียบกับตนเอง ภายในกลุ่มหรือในชั้นเรียน
2. การวัดและประเมินแบบอิงเกณฑ์ (Criterion-Referenced Assessment) เป็นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อนำเสนอผลการตัดสินความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น

2.5.4 วัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล

กิดานันท์ มลิทอง (2543) ได้จำแนกการวัดผลและประเมินผลแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินผลก่อนเรียนเพื่อช่วยให้ครูได้ทราบความสามารถของแต่ละคน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาตัดสินว่าจะมีความสามารถเพียงพอในการศึกษาต่อหรือไม่ หากไม่ดีพอ อาจจะทำการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2. การประเมินผลระหว่างเรียนเมื่อมีการสอนไประยะหนึ่ง ๆ ควรจะมีการประเมินผลนักเรียนตามจุดประสงค์รายวิชา เพื่อจะได้ทราบว่านักเรียนมีความสามารถพอหรือควรจะได้ก้าวไปข้างหน้าได้หรือยัง

3. การประเมินหลังเรียนเป็นการประเมินความครอบคลุมจุดประสงค์ต่าง ๆ และเป็นการประเมินเพื่อตัดสินความสามารถเพื่อดูว่านักเรียนมีความสามารถตามจุดประสงค์มากน้อยเพียงใด

ชูชัย สมितिไกร (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่าครูผู้สอนจะต้องประเมินผล การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนเพื่อหาประสิทธิภาพในการสอนโดยปกติการประเมินผลทางการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การประเมินผลในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ได้แก่ การตัดสินผลงานของนักเรียนโดยการเทียบเคียงมาตรฐานที่กำหนดไว้

1.1 เพื่อประเมินผลในความสำเร็จทางการสอนของครู

1.2 เพื่อตัดสินว่านักเรียนทุกคนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

2. การประเมินผลโดยการเปรียบเทียบกลุ่มปกติ ได้แก่ การตัดสินผลงานของนักเรียนด้วยการเทียบเคียงกับผลงานหรือชั้นของนักเรียนผู้นั้น

2.1 เพื่อตัดสินว่าผลงานของนักเรียนแต่ละคนเป็นอย่างไรเมื่อเทียบเคียงกับคนอื่นในกลุ่มของตน

2.2 เพื่อให้ได้ข้อมูลของผลการศึกษาสำหรับได้-ตก การสอบเลื่อนชั้น การสอบคัดเลือกเข้าศึกษา การจัดกลุ่มนักเรียนการสอบชิงทุน เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐานสองประการ ประการแรก คือ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ในระหว่างการเรียนรู้การสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครูการวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็น เรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดการเรียนรู้การสอนก็ขาดประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างเรียน การสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เช่นนี้เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Formative Assessment) ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง จึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนา ในการเก็บข้อมูลผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การซักถาม การระดมความคิดเห็นเพื่อให้ได้มิติข้อสรุปของประเด็นที่กำหนด การใช้แฟ้มสะสมงาน การใช้ภาระงานที่เน้น การปฏิบัติ การประเมินความรู้เดิม การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อน และการใช้เกณฑ์ การให้คะแนน

(Rubrics) สิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนใน ลักษณะ คำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้พอกพูน แก่ไขความคิด ความเข้าใจเดิม ที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนการให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนได้ จุดมุ่งหมายประการที่สอง คือ การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผล การเรียน เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ (Summative Assessment) ซึ่งมีหลายระดับ ได้แก่ เมื่อเรียนจบหน่วยการเรียนรู้ จบรายวิชา เพื่อตัดสินให้คะแนน หรือให้ระดับผลการเรียน ให้การรับรองความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ ควร ได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่ หรือสามารถจบหลักสูตรหรือไม่ ในการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดี ต้องให้ออกาสผู้เรียนแสดงความรู้ความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐาน ของเกณฑ์ผลการปฏิบัติมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างผู้เรียน

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนนั้นไม่ได้เป็นการตัดสินผู้เรียนว่าได้หรือ ตก แต่เป็นการวัดผลเพื่อนำไปพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งการวัดและประเมินผล การเรียนนั้นควรทำอย่างสม่ำเสมอ โดยจะต้องเริ่มตั้งแต่การวัดผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน เพื่อดูพัฒนาการของผู้เรียนว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียง และจะได้นำผลมา ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

2.5.5 วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

แนวการปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 ได้กล่าวถึง วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลแบบเป็นทางการ (Formal Assessment) เป็นการได้มา ซึ่งข้อมูลผลการเรียนรู้ที่นิยมใช้กันมาแต่ดั้งเดิม เช่น วัดและประเมิน โดยการทดสอบ และใช้แบบสอบหรือแบบวัด (Test) ที่ครูสร้างขึ้นโดยการเก็บข้อมูลดังกล่าวส่วนใหญ่ ใช้ในการวัดและประเมินที่ได้ผลเป็นคะแนนและนำไปใช้ในการเปรียบเทียบ เช่น เปรียบเทียบระหว่าง ก่อนเรียนและหลังเรียน เพื่อดูพัฒนาการหรือใช้เพื่อประเมิน ผลสัมฤทธิ์ เมื่อสิ้นสุดการสอน ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้หรือรายวิชา

วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลแบบเป็นทางการเหมาะสำหรับ การประเมินเพื่อตัดสิน มากกว่าที่จะใช้เพื่อประเมินพัฒนาการผู้เรียน หรือเพื่อหาจุดบกพร่องสำหรับ นำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน อย่างไรก็ตามวิธีการและเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลผล การเรียนรู้แบบเป็นทางการที่ให้ข้อมูลสารสนเทศในเชิงปริมาณมีข้อสังเกตที่ผู้สอนต้องระมัดระวังใน การนำไปใช้ เพื่อให้ได้ผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพเป็นตัวแทน ของระดับความสามารถที่แท้จริงของ ผู้เรียน คือข้อมูลต้องได้มาจากวิธีการวัดที่ถูกต้อง เหมาะสมกับลักษณะ ข้อมูล เครื่องมือวัดและ ประเมินผลมีความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง สามารถวัดได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัด และมีความ

เชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง ผลการวัดมีความคงเส้นคงวา เมื่อมีการวัดซ้ำโดยใช้เครื่องมือคู่ขนาน หรือเมื่อวัดในระยะเวลาใกล้เคียงกัน และวิธีการวัดมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบและเชื่อถือได้ (Acceptable)

2. วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลแบบไม่เป็นทางการ (Informal Assessment) เป็นการได้มาซึ่งข้อมูลผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นรายบุคคล จากแหล่งข้อมูล หลากหลายที่ผู้สอนเก็บรวบรวมตลอดเวลา วิเคราะห์ข้อมูล ศึกษาความพร้อมและพัฒนาการของผู้เรียน ปรับการเรียนการสอนให้เหมาะสม และแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ลักษณะของข้อมูล ที่ได้ นอกเหนือจากตัวเลขหรือข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว อาจเป็นข้อมูลบรรยายลักษณะพฤติกรรมที่ผู้สอนเฝ้าสังเกตหรือผลการเรียนรู้ในลักษณะคำอธิบายระดับพัฒนาการ จุดแข็ง จุดอ่อน หรือปัญหาของผู้เรียนที่พบจากการสังเกต สัมภาษณ์ หรือวิธีการอื่น ๆ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ ผลการเรียนรู้ด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน ผลการพัฒนาพฤติกรรมตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และผลการเรียนรู้ที่เกิดจากการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนั้น มีความเหมาะสมกับวิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผล แบบไม่เป็นทางการนี้ ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ช่วยให้ผู้สอนเข้าใจพฤติกรรมของผู้เรียนได้อย่างลึกซึ้งกว่าการประเมินแบบเป็นทางการ และเป็นวิธีการที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์และบริบท

วิธีการประเมินแบบต่าง ๆ ที่ผู้สอนสามารถเลือกใช้ได้ มีดังต่อไปนี้

1. การสังเกตพฤติกรรม เป็นการเก็บข้อมูลจากการดูการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียน โดยไม่ขัดจังหวะ การทำงานหรือการคิดของผู้เรียน การสังเกตพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ทำได้ตลอดเวลา แต่ควรมีกระบวนการและจุดประสงค์ที่ชัดเจนว่าต้องการประเมินอะไร โดยอาจใช้เครื่องมือ เช่น แบบมาตราประมาณค่า แบบตรวจสอบรายการ สมุดจดบันทึก เพื่อประเมินผู้เรียนตามตัวชี้วัด และควรสังเกตหลายครั้ง หลายสถานการณ์ หลายช่วงเวลาเพื่อขจัดความลำเอียง

2. การสอบปากเปล่า เป็นการให้ผู้เรียนได้แสดงออกด้วยการพูดตอบประเด็นเกี่ยวกับการเรียนรู้ตามมาตรฐาน ผู้สอนเก็บข้อมูล จดบันทึก รูปแบบการประเมินนี้ผู้สอนและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง สามารถมีการอภิปรายโต้แย้ง ขยายความ ปรับแก้ความคิดกันได้มีข้อที่พึงระวัง คือ อย่าเพิ่งขัดความคิด ขณะที่ผู้เรียนกำลังพูด

3. การพูดคุย เป็นการสื่อสาร 2 ทางอีกประเภทหนึ่ง ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน สามารถดำเนินการเป็นกลุ่มหรือรายบุคคลก็ได้ โดยทั่วไปมักใช้อย่างไม่เป็นทางการเพื่อติดตามตรวจสอบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพียงใด เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนา วิธีการนี้อาจใช้เวลา

แต่มีประโยชน์ต่อการค้นหา วินิจฉัยข้อปัญหา ตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่อาจเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเรียนรู้ เช่น วิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เป็นต้น

4. การใช้คำถาม การใช้คำถามเป็นเรื่องปกติมากในการจัดการเรียนรู้ แต่ข้อมูลงานวิจัยบ่งชี้ว่าคำถามที่ครูใช้เป็นด้านความจำ และเป็นเชิงการจัดการทั่ว ๆ ไปเป็นส่วนใหญ่ เพราะถามง่ายแต่ไม่ท้าทายให้ผู้เรียนต้องทำความเข้าใจและเรียนรู้ให้ลึกซึ้ง การพัฒนาการใช้คำถามให้มีประสิทธิภาพแม้จะเป็นเรื่องที่ยาก แต่สามารถทำได้ผลรวดเร็วขึ้นหากผู้สอนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินในชั้นเรียน โดยทำการประเมินเพื่อพัฒนาให้แข่งขัน

5. การเขียนสะท้อนการเรียนรู้ (Journals) เป็นรูปแบบการบันทึกการเขียนอีกรูปแบบหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนเขียนตอบกระทู้ หรือคำถามของครูซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความรู้ ทักษะที่กำหนดในตัวชี้วัด การเขียน สะท้อนการเรียนรู้นี้ นอกจากทำให้ผู้สอนทราบความก้าวหน้าในผลการเรียนรู้แล้ว ยังใช้เป็นเครื่องมือประเมิน พัฒนาการด้านทักษะการเขียนได้อีกด้วย

6. การประเมินการปฏิบัติ (Performance Assessment) เป็นวิธีการประเมินงานหรือกิจกรรม ที่ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบถึงผลการพัฒนาของผู้เรียน การประเมินลักษณะนี้ ผู้สอนต้องเตรียมสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ ภาระงาน (Tasks) หรือกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติ เช่น การทำโครงการ/ โครงการ การสำรวจ การนำเสนอ การสร้างแบบจำลอง การท่องเที่ยว การสาธิต การทดลองวิทยาศาสตร์ การจัดนิทรรศการ การแสดงละคร เป็นต้น

7. การประเมินด้วยแฟ้มสะสมงาน (Portfolio Assessment) แฟ้มสะสมงาน เป็นการเก็บรวบรวม ชิ้นงานของผู้เรียนเพื่อสะท้อนความก้าวหน้าและความสำเร็จของผู้เรียน เช่น แฟ้มสะสมงานที่แสดงความก้าวหน้าของผู้เรียน ต้องมีผลงานในช่วงเวลาต่าง ๆ ที่แสดงถึงความก้าวหน้าของผู้เรียน หากเป็นแฟ้มสะสมงานดีเด่น ต้องแสดงผลงานที่สะท้อนความสามารถของผู้เรียน โดยผู้เรียนต้องแสดงความคิดเห็นหรือเหตุผลที่เลือกผลงานนั้น เก็บไว้ตามวัตถุประสงค์ของแฟ้มสะสมงาน

8. การวัดและประเมินด้วยแบบทดสอบ เป็นการประเมินตัวชี้วัดด้านการรับรู้ ข้อเท็จจริง (Knowledge) ผู้สอนควรเลือกใช้แบบทดสอบให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินนั้น ๆ เช่น แบบทดสอบเลือกตอบ แบบทดสอบถูก-ผิด แบบทดสอบจับคู่ แบบทดสอบเติมคำ แบบทดสอบความเรียง เป็นต้น ทั้งนี้ แบบทดสอบที่จะใช้ต้องเป็นแบบทดสอบที่มีคุณภาพ มีความเที่ยงตรง (Validity) และเชื่อมั่นได้ (Reliability)

9. การประเมินด้านความรู้สึนึกคิด เป็นการประเมินคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะ และเจตคติ ที่ควรปลูกฝังในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการวัดและประเมินผลเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปสูงสุด ดังนี้

ขั้นรับรู้ เป็นการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกว่ารู้จัก เต็มใจ สนใจ
 ขั้นตอบสนอง เป็นการประเมินพฤติกรรมที่แสดงว่าเชื่อฟัง ทำตาม
 อาสาทำ พอใจที่จะทำ

ขั้นเห็นคุณค่า (ค่านิยม) เป็นการประเมินพฤติกรรมที่แสดงความเชื่อ
 ซึ่งแสดงออกโดยการกระทำหรือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ยกย่องชมเชย สนับสนุน ช่วยเหลือ
 หรือทำกิจกรรมที่ตรงกับความเชื่อของตน ทำด้วยความเชื่อมั่น ศรัทธา และปฏิเสธที่จะกระทำ
 ในสิ่งที่ขัดแย้งกับความเชื่อของตน

ขั้นจัดระบบคุณค่า เป็นการประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรม
 อภิปราย เปรียบเทียบ จนเกิดอุดมการณ์ในความคิดของตนเอง

ขั้นสร้างคุณลักษณะ เป็นการประเมินพฤติกรรมที่มีแนวโน้มว่า
 จะประพฤติปฏิบัติ เช่นนั้น อยู่เสมอในสถานการณ์เดียวกัน หรือเกิดเป็นอุปนิสัย

การวัดและประเมินผลด้านจิตพิสัย ควรใช้การสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติ
 เป็นหลัก และสังเกตอย่างต่อเนื่องโดยมีการบันทึกผลการสังเกต ทั้งนี้ อาจใช้เครื่องมือการวัดและ
 ประเมินผล เช่น แบบมาตราประมาณค่า แบบตรวจสอบรายการ แบบบันทึกพฤติกรรม แบบรายงาน
 พฤติกรรมตนเอง เป็นต้น

นอกจากนี้ อาจใช้แบบวัดความรู้และความรู้สึกเพื่อรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม
 เช่น แบบวัดความรู้ โดยสร้างสถานการณ์เชิงจริยธรรม แบบวัดเจตคติ แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม
 แบบวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรม เป็นต้น

10. การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นการประเมิน
 ด้วยวิธีการที่หลากหลายดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สะท้อนความสามารถที่
 แท้จริงของผู้เรียน จึงควรใช้การประเมินการปฏิบัติ (Performance Assessment) ร่วมกับ
 การประเมินด้วยวิธีการอื่น ภาระงาน (Tasks) ควรสะท้อนสภาพความเป็นจริงหรือใกล้เคียงกับชีวิต
 จริงมากกว่าเป็นการปฏิบัติกิจกรรมทั่ว ๆ ไป ดังนั้น การประเมินตามสภาพจริงจะต้องออกแบบ
 การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลไปด้วยกัน และกำหนดเกณฑ์การประเมิน (Rubrics)
 ให้สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง

11. การประเมินตนเองของผู้เรียน (Student Self-assessment)
 การประเมินตนเองนับเป็นทั้งเครื่องมือประเมินและเครื่องมือพัฒนาการเรียนรู้ เพราะทำให้ผู้เรียนได้
 คิดใคร่ครวญว่าได้เรียนรู้อะไร เรียนรู้อย่างไร และผลงานที่ทำนั้นดีแล้วหรือยัง การประเมินตนเองจึง
 เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็น ผู้ที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้การประเมินตนเองของ
 ผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จได้จะต้องมีเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีเกณฑ์ที่บ่งบอกความสำเร็จ
 ของชิ้นงาน/ภาระงาน และมาตรการการปรับปรุงแก้ไขตนเอง

เป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดชัดเจนและผู้เรียนได้รับทราบหรือร่วมกำหนดด้วย จะทำให้ผู้เรียนทราบว่าตนถูกคาดหวังให้รู้อะไร ทำอะไร มีหลักฐานใดที่แสดงการเรียนรู้ตามความคาดหวังนั้น หลักฐานที่มีคุณภาพควรมีเกณฑ์เช่นไร เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้เรียนพิจารณาประเมิน ซึ่งหากเกณฑ์เกิดจากการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนด้วยจะเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น การที่ผู้เรียนได้ใช้การประเมินตนเองบ่อย ๆ โดยมีกรอบแนวทางการประเมินที่ชัดเจนนี้ จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนประเมินได้ค่อนข้างจริง และข้อสัต์ยคำวิจารณ์ คำแนะนำของผู้เรียนมักจะจริงจังก่มากกว่าของครูการประเมินตนเองจะเกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น หากผู้เรียนทราบสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและตั้งเป้าหมายการปรับปรุงแก้ไขของตนแล้วฝึกฝนพัฒนาโดยการดูแล สนับสนุนจากผู้สอนและความร่วมมือของครอบครัว

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินตนเองมีหลายรูปแบบ เช่น การอภิปราย การเขียนสะท้อนผลงาน การใช้แบบสำรวจ การพูดคุยกับผู้สอน เป็นต้น

12. การประเมินโดยเพื่อน (Peer Assessment) เป็นเทคนิคการประเมินอีกรูปแบบหนึ่งที่น่าจะนำมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เข้าถึงคุณลักษณะของงานที่มีคุณภาพ เพราะการที่ผู้เรียนจะบอกได้ว่าชิ้นงานนั้นเป็นเช่นไร ผู้เรียนต้องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนก่อนว่าเขากำลังตรวจสอบอะไรในงานของเพื่อน ฉะนั้นผู้สอนต้องอธิบายผลที่คาดหวังให้ผู้เรียนทราบก่อนที่จะลงมือประเมินการที่จะสร้างความมั่นใจว่าผู้เรียนเข้าใจการประเมินรูปแบบนี้ควรมีการฝึกผู้เรียน โดยผู้สอนอาจหาตัวอย่าง เช่น งานเขียน ให้นักเรียนเป็นกลุ่มตัดสินใจว่าควรประเมินอะไร และควรให้คำอธิบายเกณฑ์ ที่บ่งบอกความสำเร็จของภาระงานนั้น จากนั้นให้ผู้เรียนประเมินภาระงานเขียนที่เป็นตัวอย่างนั้นโดยใช้เกณฑ์ที่ช่วยกันสร้างขึ้น หลังจากนั้นครูตรวจสอบการประเมินของผู้เรียนและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนที่ประเมินเกินจริง การใช้การประเมินโดยเพื่อนอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ สนับสนุนให้เกิดการประเมินรูปแบบนี้ กล่าวคือ ผู้เรียนต้องรู้สึกผ่อนคลาย เชื่อใจกันและไม่อคติ เพื่อให้การให้ข้อมูลย้อนกลับจะได้ชื่อตรง เป็นเชิงบวกที่ให้ประโยชน์ ผู้สอนที่ให้ผู้เรียนทำงานกลุ่มตลอดภาคเรียน แล้วใช้เทคนิคเพื่อนประเมินเพื่อนเป็นประจำจะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เก่งขึ้นได้

สรุปได้ว่า วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้นั้น คือรูปแบบหรือเครื่องมือประเภทต่าง ๆ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการจัดการเรียนการสอน โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อรู้จักผู้เรียน เพื่อประเมินวิธีเรียนของผู้เรียน และเพื่อประเมินพัฒนาการของผู้เรียน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้

โดยการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง พร้อมทั้งสามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผล การเรียนรู้ได้ และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัด ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 สรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	1. สามารถวิเคราะห์หลักสูตรและสามารถจัดทำหลักสูตรได้ 2. สามารถสร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น 3. สามารถประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ ในการพัฒนาหลักสูตร
2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้	1. สามารถกำหนดผลการเรียนของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและ ธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2. สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน 3. ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบ การเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้ 4. สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และนำไปสู่ 5. ครูผู้สอนสามารถสร้างบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 6. สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สัมพันธ์กับตัวชี้วัด 7. สามารถประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไป ปรับปรุง/พัฒนา
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	1. สามารถจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
	2. สามารถใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3. สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น 4. สามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถ และความสนใจ 5. สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะ อันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 6. สามารถใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 7. ครูผู้สอนใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ในการจัดการเรียนรู้ 8. สามารถพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับ ผู้ปกครอง และชุมชน
4. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้	1. สามารถใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ 2. สามารถสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. สามารถใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรม ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ 4. สามารถออกแบบการสร้างสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ 5. สามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการ เรียนรู้
5. การวัดและประเมินผลการ เรียนรู้	1. สามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่าง หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
	2. สามารถสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้ อย่างถูกต้องเหมาะสม 3. สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้

จากตาราง 3 สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ 27 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) สามารถวิเคราะห์หลักสูตร และสามารถจัดทำหลักสูตรได้ 2) สามารถสร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น 3) สามารถประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ มี 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) สามารถกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2) สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน 3) ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้ 4) สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง 5) ครูผู้สอนสามารถสร้างบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 6) สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สัมพันธ์กับตัวชี้วัด 7) สามารถประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุง/พัฒนา

3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) สามารถจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) สามารถใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3) สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น 4) สามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถและความสนใจ 5) สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 6) สามารถใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 7) ครูผู้สอนใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา

ท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ 8) สามารถพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน

4. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) สามารถใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ 2) สามารถสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3) สามารถใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ 4) สามารถออกแบบการสร้างสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ 5) สามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) สามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน 2) สามารถสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3) สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4) นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไว้ ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้ให้ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่คนทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่อนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัย และตลอดชีวิต คือ 3R x 7C

1. 3R ได้แก่

- 1.1 Reading (อ่านออก)
- 1.2 (W) Riting (เขียนได้)
- 1.3 (A) Rithmetics (คิดเลขเป็น)

2. 7C ได้แก่

- 2.1 Critical Thinking and Problem Solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา)
- 2.2 Creativity and Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม)
- 2.3 Cross-Cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์)
- 2.4 Collaboration, Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ)

2.5 Communications, Information and Media Literacy (ทักษะด้าน

การสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ)

2.6 Computing and ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร)

2.7 Career and Learning Skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

North Central Regional Educational Laboratory และ Metiri Group (2555)

ได้ให้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

1. ความรู้พื้นฐานในยุคดิจิทัล คือ ความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และเทคโนโลยี ความรู้พื้นฐานเชิงทักษะการและข้อมูลความรู้พื้นฐานทางพหุวัฒนธรรม และจิตสำนึกต่อโลก

2. การคิดเชิงประติมากรรม คือ ความสามารถในการปรับตัว การจัดการความซับซ้อน และความสามารถในการชี้นำตนเอง ความอยากรู้ ความสร้างสรรค์ และความกล้าเสี่ยง การคิดระดับสูง และการใช้เหตุผลที่ดี

3. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การทำงานเป็นทีม ความร่วมมือและทักษะ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบตนเองต่อสังคม และความรับผิดชอบต่อพลเมือง การสื่อสารแบบโต้ตอบ

4. การเพิ่มผลิตผลระดับสูง คือ การจัดลำดับความสำคัญ การวางแผน และการจัดการเพื่อมุ่งผลลัพธ์ การใช้เครื่องมือจริงอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการสร้าง ผลิตผลที่มีคุณภาพและเหมาะสม

Partnership for 21st Century Skill (2006) ได้ให้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 4 ทักษะ สำคัญ ได้แก่

1. วิชาแกนและแนวคิดสำคัญในศตวรรษที่ 21

1.1 วิชาแกน ได้แก่ ภาษาอังกฤษ การอ่าน หรือศิลปะการใช้ภาษา ภาษาสำคัญของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ การปกครองและหน้าที่พลเมือง

1.2 แนวคิดสำคัญในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ จิตสำนึกต่อโลก ความรู้พื้นฐานด้านการเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ ความรู้พื้นฐานด้านพลเมือง ความรู้พื้นฐานด้านสุขภาพ และความรู้พื้นฐานด้านสิ่งแวดล้อม

2. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม มุ่งเน้นให้เกิดความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ และแก้ปัญหาการสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี มุ่งเน้นให้มีความสามารถในการเข้าถึงด้านสารสนเทศและสื่อ ความรู้พื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ไอทีซี)

4. ทักษะชีวิตและการทำงาน มุ่งเน้นให้มีความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัว มีเป้าหมายของชีวิตและความมุ่งมั่น เข้าใจสังคมและยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีศักยภาพการผลิต และยอมรับการตรวจสอบมีความเป็นผู้นำและมีความรับผิดชอบ

ในประเทศสหรัฐอเมริกาแนวคิดเรื่อง “ทักษะแห่งอนาคตใหม่ : การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21” ได้ถูกพัฒนาขึ้นโดยภาคส่วนที่เกิดจากวงการนอกการศึกษา ประกอบด้วย บริษัทเอกชนชั้นนำขนาดใหญ่ เช่น บริษัทแอปเปิล บริษัทไมโครซอฟ บริษัทวอลต์ดิสนีย์ องค์กรวิชาชีพระดับประเทศ และสำนักงานด้านการศึกษารัฐ รวมตัวและก่อตั้งเป็นเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า เครือข่าย P21 หน่วยงานเหล่านี้มีความกังวลและเห็นความจำเป็นที่เยาวชนจะต้องมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ 19 จึงได้พัฒนาวิสัยทัศน์และกรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ขึ้น สามารถสรุปทักษะสำคัญอย่างย่อ ๆ ที่เด็กและเยาวชนควรมีได้ว่า ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม หรือ 3R และ 4C ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. 3 R ได้แก่ การอ่าน (Reading) การเขียน (Writing) และคณิตศาสตร์ (Arithmetic)
2. 4 C (Critical Thinking-การคิดวิเคราะห์ Communication-การสื่อสาร Collaboration-การร่วมมือ และ Creativity-ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และการบริหารจัดการด้านการศึกษารูปแบบใหม่

Liberal Education and America's Promise (2007) ได้ให้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นักเรียนควรเตรียมพร้อมรับมือความท้าทายในศตวรรษที่ 21 เริ่มตั้งแต่ในโรงเรียนและต่อเนื่องไปถึงการศึกษาในวิทยาลัยด้วยการสั่งสมทักษะ ไว้ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมมนุษย์และโลกทางกายและโลกธรรมชาติ ซึ่งได้แก่ การศึกษาในเรื่องวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ภาษาและศิลปะ

2. ทักษะทางปัญญาและเชิงปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ การตั้งคำถามและการวิเคราะห์ การคิดเชิงสร้างสรรค์ การสื่อสารด้วยการเขียนและการพูด ความรู้พื้นฐานในเรื่องปริมาณ ความรู้พื้นฐานในข้อมูลข่าวสาร การทำงานเป็นทีมและการแก้ไขปัญหา โดยฝึกปฏิบัติให้ทั่วทุกหลักสูตร ในลักษณะที่ท้าทายของปัญหาโครงการ และมาตรฐานการปฏิบัติประเมินผลเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

3. ความรับผิดชอบส่วนตัวและต่อสังคม ซึ่งได้แก่ ความรู้และการมีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองในระดับท้องถิ่นและระดับโลก ความรู้และความสามารถระหว่างวัฒนธรรม การใช้เหตุผลทาง

จริยธรรมและลงมือปฏิบัติพื้นฐานและทักษะสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยยึดมั่นกับการมีส่วนร่วมในชุมชนที่หลากหลายและความท้าทายในโลกจริง

4. การเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งได้แก่ การสังเคราะห์และความสำเร็จขั้นสูงในการศึกษาทั่วไปและเฉพาะทาง โดยอาศัยผ่านการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และความรับผิดชอบในสภาพแวดล้อมใหม่และปัญหาที่ซับซ้อน

สรุปได้ว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 ทักษะ คือ 1) การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การระบุปัญหา การจำแนกแยกแยะ เปรียบเทียบ ข้อมูลเพื่อจัดกลุ่มอย่างเป็นระบบ โดยการระบุเหตุผลหรือเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูล และการตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้เพียงพอในการตัดสินใจได้ 2) การสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน มีทักษะในการสื่อสารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและสามารถใช้เทคโนโลยีสื่อสารในการสื่อสารได้เป็นอย่างดี 3) การร่วมมือ หมายถึง ครูตระหนักและให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหา มีความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และมีความสามารถสูงใจและโน้มน้าวทีมงาน เพื่อให้ทำงานให้สำเร็จตามความมุ่งหมายที่ต้องการ 4) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ครูมีความคิดริเริ่มที่ใหม่ ๆ ในการปรับปรุงพัฒนางาน แสวงหาวิธีการใหม่ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีความคิดที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน และมุมมองที่กว้างไกลพัฒนางาน

วิธีเสริมสร้างสมรรถนะครู

1. หลักการพัฒนาสมรรถนะ

ได้มีนักวิชาการได้ให้หลักการพัฒนา ไว้ดังนี้

อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2557) ได้ให้ความหมายหลักการ 70 : 20 : 10 ไว้ว่า เป็นการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาได้จริง ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. 70% ของเวลา ทรัพยากรและงบประมาณ ที่ควรถูกใช้ไปกับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการลงมือทำ (On-the-job Learning) โดยเชื่อว่างานทุกอย่างที่พนักงานทำมีส่วนช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เสมอ และที่สำคัญเป็นการเรียนที่ดีและได้ผลยั่งยืนมากที่สุด
2. 20% ของเวลา ทรัพยากรและงบประมาณ ที่ควรถูกใช้ไปในการเรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้ผ่านพี่เลี้ยง (Mentoring) ผ่านการสอน (Coaching) และการมีโอกาสดูติดสอยห้อยตามผู้ใหญ่ไปดูงาน (Job Shadowing) รวมไปถึงการที่มีโอกาสทำงานโครงการพิเศษร่วมกับคนอื่น ๆ

3. 10% ของเวลา ทรัพยากรและงบประมาณ ที่ควรถูกใช้ไปกับการเรียนรู้อย่างเป็นทางการเพื่อเข้าใจทฤษฎีและหลักการ โดยอาจผ่านการเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การอบรมสัมมนา การฟังเสวนาหรือการฟังบรรยาย การเรียนผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เป็นต้น

ประคัลภ์ ปันพหลังกูร (2558) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้ในสัดส่วน 70 : 20 : 10 ว่าเป็นรูปแบบในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่หลาย ๆ นำมาใช้งานจริง ๆ ซึ่งมีลักษณะแบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 3 แบบ และมีจุดมุ่งหมาย คือ ให้บุคลากรได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงที่สุด โดยกำหนดเป็นแนวทางไว้ดังนี้

1. 70% ของการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ (Experiential Learning) ก็คือ เรียนรู้ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการปฏิบัติ ถ้าจะกำหนดแนวทางการเรียนรู้ด้วยวิธีนี้ก็ต้องมีการออกแบบให้การทำงานทุกวันของบุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้จากงานจริง ๆ ตลอดเวลา หรือ อาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา ซึ่งต้องลงมือทำ หรือเป็นการได้รับโอกาสในการทำงานใหม่ ๆ เป็นต้น

2. 20% ของการเรียนรู้จากการพัฒนาบุคคลอื่น ๆ ซึ่งก็คือ เรื่องของการ Coaching การได้รับ Feedback จากหัวหน้าของตนเอง หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ในบางครั้งก็อาจการใช้การประชุมทีม เพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีมงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้

3. 10% ของการเรียนรู้มาจากการเข้าอบรมอย่างเป็นทางการ รูปแบบการเรียนรู้นี้จะเน้นการอบรมอย่างเป็นทางการน้อยมาก ก็คือแค่ 10% เท่านั้น เพราะเขาเชื่อว่าการที่คนเราจะได้เรียนรู้และเข้าใจเรื่องนั้น ๆ ได้จริง ไม่ใช่มาจากการฝึกอบรม แต่จะมาจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง และจากผู้อื่นที่มีประสบการณ์ตรงจากการเข้าเรียน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2559) ได้ให้ความหมายรูปแบบการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 Learning Model ไว้ว่าเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ มีรูปแบบการเรียนรู้ ดังนี้

1. รูปแบบการเรียนรู้แบบ 70% เป็นแนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงาน (Learn by Job Experience) ที่เน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (Informal Learning) ไม่มีโครงสร้างและรูปแบบการเรียนรู้ที่แน่นอน มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการติดตามการเฝ้าดูผู้อื่นในการปฏิบัติงานจริง เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ (Social Learning) รวมถึงการเรียนรู้จากการทดลองปฏิบัติ (Experimental Learning) เป็นการลองผิดลองถูกจากการทำจริงในพื้นที่ทำงานจริง (Workplace Learning) ดังนั้น 70% Learning Model จึงเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานโดยผ่านการเห็นหรือการสัมผัสของจริงในพื้นที่ทำงานจริง

หรือการปฏิบัติงานที่อยู่ในภาคสนามจริง ทำให้เกิดการรับรู้อย่างรวดเร็ว การรับรู้ที่มีประสิทธิภาพ จึงนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

2. รูปแบบการเรียนรู้แบบ 20% เป็นแนวทางการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่รอบตัว (Learn by Others) ผ่านกระบวนการพูดคุย การแลกเปลี่ยนมุมมอง ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) เป็นอีกรูปแบบการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (Informal Learning) ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และทุกสถานที่ ขึ้นอยู่กับความสะดวกของผู้ให้การเรียนรู้และผู้ที่ต้องการพัฒนา เป็นการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้การเรียนรู้และผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเอง โดยให้การเรียนรู้ต้องเรียนรู้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการพูดคุย การสร้างบรรยากาศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกร่วม และมีความพร้อมที่จะรับฟัง รับรู้ เรียนรู้ในเนื้อหาที่ได้แลกเปลี่ยนมุมมองความคิดเห็นระหว่างกัน (Collaborative Learning and Social Learning) ดังนั้น 20% Learning Model จึงเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากผู้อื่น (Learn by Others) ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บังคับบัญชาโดยอ้อม เพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานต่างหน่วยงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้า และคู่ค้า เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการสนทนา การปรึกษาหารือ การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานของการมีสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคู่สนทนาตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยนัดหมายพูดคุย และแลกเปลี่ยนมุมมองกันและกันตามช่วงเวลาที่สะดวกของทั้งสองฝ่าย

3. รูปแบบการเรียนรู้แบบ 10% เป็นแนวทางการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบเป็นทางการ (formal Learning) ที่มีการกำหนดรูปแบบการเรียนรู้ไว้อย่างเฉพาะเจาะจง ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ที่จัดเตรียมไว้แล้ว หรือการเรียนรู้ผ่านการอบรมโปรแกรมอบรมที่กำหนดขึ้น มีการกำหนดเนื้อหาหลักสูตรและระยะเวลาไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการอบรมภายในองค์กร (In-House Training) และการอบรมภายนอกองค์กร (Public Training) รวมถึงการนำแนวทางการเรียนรู้แบบผสมผสาน หรือ Blended Learning มาใช้ ซึ่งแนวคิด Blended Learning เป็นการเรียนรู้ที่ผสมผสานระหว่างรูปแบบการเรียนรู้ที่ต้องมาพบปะกันแบบเผชิญหน้ากับการเรียนแบบออนไลน์โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย เช่น การเรียนผ่าน Webinar, Facebook, Line, e-mail, e-Learning, e-book เป็นต้น การเรียนแบบออนไลน์เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ไม่จำเป็นต้องพบปะเผชิญหน้ากันก็สามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานที่และทุกเวลา ดังนั้น 10% Learning Model จึงเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่องค์กรส่วนใหญ่มักใช้เป็นแนวทางการเรียนรู้ในลักษณะนี้ โดยเน้นไปที่การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) ผสมผสานกับการเรียนรู้ที่เน้นเครื่องมือที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน (Non Classroom Training) ไม่ว่าจะเป็นการเรียนผ่านสื่อ e-Learning และเอกสารต่าง ๆ ทั้งนี้ รูปแบบการเรียนรู้ 10% ที่เน้นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ เป็นการเรียนรู้ผ่านโปรแกรมหรือ Courses

ที่จัดเตรียมไว้แล้ว ซึ่งเป็นอีกรูปแบบของการพัฒนาที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นที่องค์กรไม่สามารถยกเลิกการเรียนรู้ในรูปแบบนี้ไปได้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แบบบูรณาการและส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ได้จริง

Lombardo และ Eichinger (1996) ได้ให้ความหมายหลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 ว่าเป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในภายหลัง 2 คณะทำงานนั้นคือ Michael M. Lombardo and Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังกล่าว เรื่อง The Career Architect Development Planner จนกลายเป็นสูตรที่โด่งดังและมักถูกนำมาอ้างถึงว่าการที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริง ๆ นั้น มีสัดส่วนขององค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดำเนินตามอัตราส่วน 70 : 20 : 10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองได้จากกิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกัน โดยมีสัดส่วน 3 ส่วน ดังนี้

1. ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดำเนินการจากประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการปฏิบัติงานในงานแต่ละวัน การได้ทำงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และการลงมือปฏิบัติ
2. ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดำเนินการจากการค้นคว้า (Exposure) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอน และการทำงานร่วมกับเครือข่าย หรือการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ
3. ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดำเนินการจากการเรียน (Education) ของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการ หรือ ผ่านหลักสูตร และโปรแกรมต่าง ๆ

Charles และ Wagnier (2013) ได้ให้ความหมายว่า หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 มีรากฐานมาจากการวิจัยของ McCall, Eichinger and Lombardo ในช่วงปี 1990 ที่ศูนย์ความเป็นผู้นำสร้างสรรค์ (CCL) ในนอร์ทแคโรไลนาประเทศสหรัฐอเมริกา และตีพิมพ์ในปี 1996 ซึ่งเผยให้เห็นว่าบทเรียนที่ได้เรียนรู้โดยผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพจากกรอบการพัฒนา สามารถแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 (70) ประสบการณ์การเรียนรู้จากที่ทำงาน (Challenge Assignment) การเรียนรู้และการพัฒนาดำเนินงานแบบวันต่อวันกับความท้าทายและการปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 (20) การเรียนรู้ทางสังคม (Developmental Relationship) การเรียนรู้ และการพัฒนาที่ผ่านคนอื่นการแลกเปลี่ยนความรู้

ส่วนที่ 3 (10) การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Coursework and Training) หลักสูตรการพัฒนา

สรุปได้ว่า จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ หลักการพัฒนาสมรรถะนั้นสามารถยึดตามกรอบการพัฒนา 70 : 20 : 10 โดย ร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติและพัฒนาผ่านประสบการณ์ ส่วนร้อยละ 20 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ และอีก ร้อยละ 10 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตร

2. วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ ไว้ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2545) ได้เสนอวิธีการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยวิธีการ คือ 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง 3) การวิจัยปฏิบัติการ 4) การศึกษาดูงานภายในและต่างประเทศ 5) การจัดกิจกรรมทางวิชาการ 6) การจัดระบบพี่เลี้ยง และ 7) การศึกษาต่อ

สมคิด บางโม (2547) ได้ให้ความหมายเทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคลากรว่า เทคนิคการฝึกอบรม คือ วิธีการถ่ายทอด ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้มากที่สุด ในเวลาจำกัด เทคนิคการฝึกอบรมกระทำได้หลายวิธีดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นการบรรยายของวิทยากรตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย

2. การสอนงาน (Coaching) เป็นการแนะนำวิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการทำงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริง ๆ

3. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใด ๆ ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งโดยไม่คำนึงถึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจัดไว้แล้วนำไปถกเถียงกันอีกชั้นหนึ่ง

4. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหาอาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกันในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มนำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่

5. กรณีศึกษา (Case Study) เป็นการศึกษาเรื่องราวที่รวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด เป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับกลุ่มเล็ก ๆ เรื่องที่มีขอบข่ายให้ต้องมีรายละเอียดเพียงพอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมองเห็นจุดสำคัญของปัญหาและข้อมูลมาพิจารณา

6. ประชุมแบบฟอรัม (Forum) เป็นเทคนิคที่ใช้กับการประชุมกลุ่มใหญ่ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม โดยการซักถามแสดงข้อเท็จจริง ปรัชญาหรือแสดงความคิดเห็นกับวิทยากร

7. เกมการบริหาร (Management Games) เป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มบุคคล ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยแข่งขันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการให้ ปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์จริง

8. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม แสดงบทบาทในสถานการณ์ที่เหมือนจริง โดยกำหนดโครงเรื่องและให้ผู้แสดงคิดคำพูดไปตาม ท้องเรื่องและบทบาทที่กำหนด เสร็จแล้วให้ผู้วิเคราะห์เสนอแนวทางแก้ปัญหา วิธีนี้เหมาะกับกลุ่มที่ กล้าแสดงออกและมีวุฒิภาวะเพียงพอที่จะวิเคราะห์ตรวจสอบและแก้ปัญหา

9. การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน หรือคล้ายกันแล้วพบปัญหาที่เหมือน ๆ กัน เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นแนวทางปฏิบัติ ในการแก้ปัญหาทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น

10. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไปยังสถานที่ฝึกอบรมเพื่อให้พบเห็นของจริงซึ่งผู้จัดเตรียมการเป็นอย่างดี

11. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้รับการฝึกอบรม ได้ปฏิบัติจริงโดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึก การใช้เครื่องมือใหม่ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น การปฏิบัตินิยมให้ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่หรือรายบุคคล

12. การฝึกการรับรู้ (Sensitivity Training) เป็นกิจกรรมการฝึกประสาทสัมผัส ให้เข้าใจผู้อื่นโดยการสังเกตลักษณะท่าทางของผู้อื่น วิธีการฝึกอบรมจะไม่ใช้การบรรยายหรือ บอกหลักเกณฑ์แต่ให้นำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องฝึกอบรมมาเป็นตัวอย่าง แล้วโยงไปถึงพฤติกรรม อื่น ๆ ในขณะปฏิบัติงานในองค์กร

13. การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์ตลอดจนสร้างความสนุกสนานในระหว่าง การฝึกอบรม

พนัส หันนาคินทร์ (2548) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคคลไว้ดังนี้

1. วิธีปาฐกถา หรือการบรรยาย (Lecture)
2. วิธีอภิปราย (Discussion)
3. การสัมมนา (Seminar)

4. การระดมความคิด (Brain-Storming)
5. การประชุมทางวิชาการ (Symposium)
6. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
7. การสาธิต (Demonstration)
8. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Training Workshop)
9. การศึกษาด้วยตนเอง
10. การหมุนเวียนตำแหน่ง (Job Rotation)
11. การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity)
12. การทัศนศึกษา (Field Trip)

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้สรุปเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากร ในองค์กร เพื่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) ซึ่งเป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะ เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยใช้กลวิธีที่เหมาะสม ในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาองค์กร
2. การนิเทศการสอน (Teaching Supervision) เป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่ สถานศึกษาคาดหวังไว้ โดยจะต้องดำเนินการจัดกระบวนการนิเทศอย่างมีแบบแผนตามลำดับขั้นตอน ต่อเนื่องอย่างมีระบบ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศ การให้ความรู้ในสิ่งที่จะต้องทำ การลงมือปฏิบัติ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประเมินผลและกระบวนการดำเนินงานและปรับปรุง แก้ไขเพื่อพัฒนาการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมที่สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมเป็นผู้มีความรู้ ความสนใจในเรื่องเดียวกันมาร่วมปรึกษาหารือ ร่วมกันคิดช่วยกันแก้ปัญหา เป็นการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ ทักษะ มีการรับฟังแนวคิดประสบการณ์จากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้รู้แล้วสมาชิกผู้ร่วมประชุมร่วมกันให้ข้อมูล เสนอปัญหา ร่วมกันคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจหาข้อสรุปหรือแนวทางแก้ปัญหา
4. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมเพื่อปฏิบัติการกิจร่วมกัน ระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งผู้เข้าประชุมจะมีการเรียนรู้ร่วมกันจากวิทยากร มีการแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติร่วมกัน เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมปฏิบัติการจะต้องมีผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการนำเอาผลงานที่ได้จากการประชุมไปใช้ เช่น การประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การประชุมปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อสอบ การประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ เป็นต้น

5. การศึกษาดูงาน (Field Study) เป็นการพัฒนาศักยภาพโดยการให้บุคลากรได้พบเห็นการปฏิบัติงานจริงนอกองค์กร ได้เห็น ได้ยิน ได้ซักถาม ได้สัมผัสปรากฏการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมจากที่ปฏิบัติอยู่ภายในองค์กร บุคลากรได้เปลี่ยนบรรยากาศได้ผ่อนคลาย ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ของหน่วยงานอื่น และยังเป็นการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงานและระหว่างผู้ดูงานพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ความร่วมมือของทีมงาน

พคิน แดงจวง (2558) ให้ความเห็นว่า หลักการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะครูสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่

1. การเสริมสร้างและพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม การประชุมทางวิชาการ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การช่วยเหลือเพื่อนครูในการทำงาน การเสนอรายงานพัฒนาผู้เรียนและกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งเป็นการฝึกฝนที่ครูเลือกปฏิบัติด้วยตนเองตามศักยภาพ จุดเด่น จุดด้อยและโอกาสของตน
2. การส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและทัศนคติที่ดีขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และทักษะ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
3. การเสริมสร้างและพัฒนาโดยองค์กรหรือสถานศึกษา เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลอย่างเป็นกระบวนการ และเป็นระบบมีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมให้ไปศึกษาอบรมดูงานสาขาที่ปฏิบัติงานอยู่ สนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้ทุนการวิจัยไปเป็นวิทยากรในหน่วยงานอื่น ๆ และการแลกเปลี่ยนบุคลากร ส่งเสริมการเขียนตำรา และอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานด้านวิชาการโดยถือว่าไม่เป็นการลาเหล่านี้นี้ เป็นต้น
4. การเสริมสร้างและพัฒนาครูโดยหน่วยงานกลาง อาจเป็นหน่วยงานต้นสังกัด การบริหารบุคคล เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานอื่นของกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น ที่มีการพัฒนาทุกด้านอย่างต่อเนื่องและพัฒนาโดยองค์การวิชาชีพครู คือ ครูสภา เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานแห่งวิชาชีพครูและการถือครองใบอนุญาตประกอบวิชาชีพอีกด้วย นอกจากนั้นอาจมีการพัฒนาโดยองค์การชมรม สมาคมหรือกลุ่มวิชาชีพที่ผู้ประกอบการวิชาชีพรวมตัวกันเพื่อดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อผลประโยชน์แห่งวิชาชีพของพวกตนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

Fulen และ Hargreaves (1992) ได้ให้ความหมายวิธีการพัฒนาครูว่าเป็นกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาบุคคล (Individual Development) สามารถกระทำได้โดย

1. การฝึกอบรม (Training)
2. การศึกษา (Education)
3. การพัฒนาตนเอง (Development)

จากการศึกษาวิธีการพัฒนาครูสามารถนำสู่ตารางวิเคราะห์วิธีการพัฒนาครู เพื่อใช้ในการวิจัย ได้ดังนี้

ตาราง 4 การวิเคราะห์วิธีการพัฒนาครู

องค์ประกอบ นักวิชาการ							ความถี่
	เสริมศักดิ์ วิชาสารณ์ (2545)	สมคิด บางโม (2547)	พนัส หนานาคินทร์ (2548)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	พศิน แดงจาง (2558)	Fulen และ Hargreaves (1992)	
1. การฝึกอบรม	✓			✓	✓	✓	4
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	✓		✓		✓	✓	4
3. การวิจัยปฏิบัติการ	✓						1
4. การศึกษาดูงาน	✓	✓		✓	✓		4
5. การจัดกิจกรรมทางวิชาการ	✓		✓		✓		3
6. การจัดระบบพี่เลี้ยง	✓	✓					2
7. การศึกษาต่อ	✓					✓	2
8. การบรรยาย		✓	✓				2
9. การระดมสมอง		✓	✓				2
10. การประชุมกลุ่มย่อย		✓					1
11. การนิเทศ		✓		✓			2
12. ประชุมแบบฟอรัม		✓					1
13. การแสดงบทบาทสมมติ		✓	✓				2

ตาราง 4 (ต่อ)

นักวิชาการ องค์ประกอบ	เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2545)	สมคิด บางเฒ (2547)	พนัส หันนาคินทร์ (2548)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	พศิน แดงจวง (2558)	Fulen และ Hargreaves (1992)	ความถี่
14. การสัมมนา		✓	✓	✓		✓	4
15. การประชุมปฏิบัติการ		✓	✓	✓			3
16. การฝึกการรับรู้		✓					1
17. การใช้กิจกรรมนันทนาการ		✓	✓				2
18. การสาธิต		✓	✓				2
19. การหมุนเวียนตำแหน่ง			✓				1
20. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้					✓		1

จากตาราง 4 สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์วิธีการพัฒนาครู จากนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า ไม่มีวิธีการพัฒนาครูที่ชัดเจน แต่เป็นการผสมผสานจากกระบวนการพัฒนาครูด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อที่จะพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพซึ่งในโปรแกรมจะต้องมีวิธีการพัฒนาที่หลากหลายและนำวิธีการพัฒนามาบูรณาการตามความเหมาะสม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำวิธีการพัฒนาครูที่ได้จากการสังเคราะห์นำมาใช้เป็นวิธีการพัฒนาครูในการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา เพื่อใช้ดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 5 วิธี คือ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การอบรม 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน 4) การนิเทศ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นวิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการพัฒนาตนเองและนำมาปฏิบัติในหน้าที่ที่รับผิดชอบของตนเองในหน่วยงานนั้นให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วยดังนี้

- 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การอบรม 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน 4) การนิเทศ และ
- 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตาราง 5 สรุปการสังเคราะห์หลักการพัฒนา วิธีการเสริมสร้าง และกิจกรรมพัฒนาครู

หลักการพัฒนา	วิธีการเสริมสร้าง	กิจกรรมการพัฒนา
1. การเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตร (10%)	1. การอบรม	1. การบรรยาย 2. การระดมสมอง 3. การจัดประชุม 4. การแสดงบทบาทสมมติ 5. การใช้กิจกรรมนันทนาการ 6. การสาธิต 7. เกม 8. การประชุมปฏิบัติการ
2. การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น (20%)	1. การนิเทศ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. การนิเทศ 2. การศึกษาดูงาน 3. การจัดระบบพี่เลี้ยง 4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติและพัฒนาผ่านประสบการณ์ (70%)	1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	1. การทดลองปฏิบัติงาน 2. การเขียนบันทึก 3. การศึกษาเอกสาร 4. การติดตาม/สังเกต

จากตาราง 5 สามารถสรุปผลการสังเคราะห์หลักการพัฒนา วิธีการเสริมสร้างและกิจกรรมการพัฒนาของครู พบว่า 1) การเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตร (10%) ใช้วิธีการเสริมสร้าง คือ การอบรม ในส่วนของกิจกรรมพัฒนา ได้แก่ การบรรยาย การระดมสมอง การจัดประชุม การแสดงบทบาทสมมติ การใช้กิจกรรมนันทนาการ การสาธิต เกม การประชุมปฏิบัติการ 2) การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น (20%) ใช้วิธีการเสริมสร้าง คือ การนิเทศ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในส่วนของกิจกรรมพัฒนา ได้แก่ การนิเทศ การศึกษาดูงาน การจัดระบบพี่เลี้ยง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติและพัฒนาผ่านประสบการณ์ (70%) ใช้วิธีการเสริมสร้าง คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ได้แก่ การทดลองปฏิบัติงาน การเขียนบันทึก การศึกษาเอกสาร การติดตาม /สังเกต

แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของโปรแกรม ไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2544) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมว่า ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

อุ้นตา นพคุณ (2548) อธิบายความหมายของโปรแกรมว่า คือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและได้กล่าวถึงความแตกต่างกันของคำว่าโปรแกรมและโครงการไว้ว่า โปรแกรมคือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ถ้าหากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนาน ในกรณีเช่นนี้โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรม ดังนั้นระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องมีการพัฒนาประสิทธิผลเพื่อการคงอยู่ของกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญของโปรแกรม

วิเชียร วิทยอุดม (2550) กล่าวว่า โปรแกรม หมายถึง วิธีการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำมีโปรแกรมการฝึกอบรม และกิจกรรมเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมส่วนใหญ่เกิดขึ้นมาจากการกำหนดเวลา เช่น การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่ศูนย์ฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการที่มหาวิทยาลัย ส่วนกิจกรรมเพื่อพัฒนาจะถูกจัดให้อยู่ในกระบวนการการทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังมีวิธีการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำอีกประเภท คือ กิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองซึ่งจะถูกจัดขึ้นเฉพาะบุคคล จะเห็นได้ว่าโปรแกรม หมายถึง การจัดกิจกรรมที่มีการกำหนดระยะเวลาหลักสูตรเนื้อหาที่แน่นอน รวมทั้งการกำหนดสถานที่ในการใช้โปรแกรมด้วย

Barr และ Keating (1990) อธิบายว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายแบบ ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลโดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

1. โปรแกรมหมายถึงหน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล
2. โปรแกรมหมายถึงลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ
3. โปรแกรมหมายถึงกิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

สรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง โครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ มีการจัดลำดับการปฏิบัติการและกำหนดระยะเวลาเอาไว้ โดยออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

จํารง บัวศรี (2542) กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของโปรแกรม แบ่งออกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา
2. จุดมุ่งหมายโปรแกรม
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร
4. จุดประสงค์รายวิชา
5. เนื้อหา
6. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน
7. กลยุทธ์การเรียนการสอน
8. การประเมินผล
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

สมิตรา พงศธร (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย (Aims) เป้าหมาย (Goals) วัตถุประสงค์ (Objectives) เนื้อหาวิชา (Content) และ กิจกรรมการเรียนการสอน (Learning Activities) หัวใจของหลักสูตรอยู่ที่กิจกรรมการเรียนการสอน เพราะเป็นเรื่องของการหล่อหลอม กำหนดประสบการณ์เรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน

ไท คำล้าน (2551) ได้พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง สิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผลการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม พบว่า โปรแกรมฝึกอบรมมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นผลเนื่องจากส่วนประกอบของโปรแกรม ได้แก่ จุดมุ่งหมายกิจกรรม วิธีการพัฒนา เนื้อหาสาระ รวมทั้งวิธีการประเมินผล ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดที่เกิดจากสภาพปัญหาและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและปรับปรุงเนื้อหา และกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และนโยบายเร่งด่วนของหน่วยงานต้นสังกัด และสอดคล้องกับแนวทางในการประเมินคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

ปริญญญา มีสุข (2552) ได้ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูแบบมีส่วนร่วม ของครูประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้ สภาพปัญหา วัตถุประสงค์ โครงสร้างเวลา คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม เนื้อหาที่ใช้ เอกสารที่ใช้ การจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม และการประเมินผล

Kanaya, Light และ Culp (2005) ได้ศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาทาง วิชาชีพครูพบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบของโปรแกรม และองค์ประกอบของบุคคลองค์ประกอบ ของโปรแกรม ประกอบด้วย 1. รูปแบบ 2. ระยะเวลา 3. การเป็นกลุ่มผู้เข้าอบรมที่อยู่ในบริบท เดียวกัน 4. การเรียนรู้เชิงรุก 5. การเน้นที่เนื้อหาความรู้ 6. มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงส่วน องค์ประกอบของบุคคล ประกอบด้วย 6.1 การได้รับการยอมรับ 6.2 การมีแรงจูงใจ

จากการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมจากนักวิชาการสามารถนำสู่ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมเพื่อใช้ในการวิจัย ได้ดังนี้

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม

องค์ประกอบ	นักวิชาการ						ความถี่
	อัคร บัณฑิต (2542)	สุเมธรา พงศธร (2550)	ไท คำลั่น (2551)	ปริญญา มีสุข (2552)	Kanaya, Light และ Culb (2005)		
1. จุดมุ่งหมาย	✓	✓	✓				3
2. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร	✓				✓		2
3. จุดประสงค์รายวิชา	✓						1
4. เนื้อหา	✓	✓	✓		✓		4
5. กลยุทธ์การเรียนการสอน	✓						1
6. การประเมินผล	✓		✓	✓			3
7. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน	✓						1
8. วัตถุประสงค์		✓		✓			2
9. กิจกรรมการเรียนการสอน		✓	✓	✓			3
10. วิธีการพัฒนา			✓				1
11. หลักการ	✓	✓		✓			3
12. โครงสร้างเวลา				✓	✓		2
13. คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม				✓			1
14. เอกสารที่ใช้				✓			1
15. กลุ่มเป้าหมาย					✓		1
16. การเรียนรู้เชิงรุก					✓		1
17. การได้รับการยอมรับ					✓		1
18. มีแรงจูงใจ					✓		1

จากตาราง 6 เมื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการนำมาสังเคราะห์ โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้กล่าวถึง พบว่า มีองค์ประกอบของโปรแกรม จำนวน 18 องค์ประกอบ แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การประเมินผล ส่วนองค์ประกอบที่เหลือได้นำไปจัดกลุ่มตามความสอดคล้องเพื่อนำไปสร้างเป็นองค์ประกอบให้ครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบ

3. การพัฒนาโปรแกรม

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงการพัฒนาโปรแกรมไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวินิจฉัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมการ ตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา
2. ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ
3. ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม
4. ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม
5. ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนามการทดลองใช้โปรแกรมใน

ภาคสนาม

Styles (1990) 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)

Barr และ Keating (1990) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) โดยเสนอรูปแบบ 5 ขั้น เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-step Model for Program Development) ดังนี้

1. ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

1.1 ประเมินความต้องการ

1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อมสถานศึกษา

1.3 ประเมินทรัพยากรเช่นบุคลากรเงินทรัพยากรทางกายภาพ

2. ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

2.1 การพัฒนาที่วางแผน

2.2 การกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และการประเมินผล

2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ

2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้

2.6 กำหนดเวลาที่ใช้จนสิ้นสุดโปรแกรม

3. ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

3.1 กำหนดความรับผิดชอบเช่นทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ

3.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

4. ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

5. ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไปหรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Houle (1996) ได้นำเสนอการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้

2. ขั้นที่ 2 การตัดสินใจทางด้านการบริหารที่จะนำมาใช้

3. ขั้นที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม

4. ขั้นที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร ผู้นำ วิธีการ ตาราง กำหนดการ ลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและเกณฑ์ ทางด้านประเมินผล และความชัดเจนของการออกแบบ

5. ขั้นที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตใหญ่กว่าทั้งด้านการแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ การเงินที่สนับสนุน และการตีความหมาย

6. ขั้นที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์กร

7. ขั้นที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตาม กระบวนการของโปรแกรม

Caffarella (2002) 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 การกำหนดรูปแบบ ตารางเวลาและความ ต้องการทางด้านเจ้าหน้าที่
7. ขั้นที่ 7 การออกแบบแผนการสอน
8. ขั้นที่ 8 การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง
9. ขั้นที่ 9 การศึกษาคุณค่าของโปรแกรม

จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมจากนักวิชาการสามารถนำสู่ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรมเพื่อใช้ในการวิจัย ได้ดังนี้

ตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรม

นักวิชาการ	กิโรจน์ สารรัตน์ (2556)	Styles (1990)	Barr และ Keating (1990)	Houle (1996)	Caffarella (2002)	ความถี่
องค์ประกอบ						
1. การประเมินความต้องการ	✓	✓	✓	✓		4
2. การตั้งวัตถุประสงค์		✓		✓	✓	3
3. การวางแผน	✓	✓	✓		✓	4
4. การพัฒนาบุคลากร		✓	✓			2

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ					ความถี่
	กีโรจน์ สารรัตน์ (2556)	Styles (1990)	Barr และ Keating (1990)	Houle (1996)	Caffarella (2002)	
5. การประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	5
6. การเลือกวิธีการมือปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓		4
7. การออกแบบและการนำไปใช้			✓		✓	2
8. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน	✓		✓			2
9. ตรวจสอบและปรับปรุงโปรแกรม	✓		✓			2

จากตาราง 7 เมื่อนำวิธีการพัฒนาโปรแกรมที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศมาสังเคราะห์ ผู้วิจัยพบว่า มีวิธีการพัฒนาโปรแกรมที่หลากหลาย ซึ่งการศึกษาค้นคว้าวิจัยจึงเลือกใช้ขั้นตอนในการพัฒนาโปรแกรมที่มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับงานวิจัย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) ขั้นการออกแบบโปรแกรม 3) ขั้นการประเมินผล

การพัฒนาโปรแกรม เป็นการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยเริ่มจาก 1) ขั้นศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งเป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการของผู้เข้ารับการ พัฒนา 2) ขั้นการออกแบบโปรแกรม เป็นขั้นตอนการออกแบบโปรแกรมให้ผู้เข้ารับการ พัฒนา โดยใช้องค์ประกอบของโปรแกรมเป็นหลักในการออกแบบ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการประเมินผล 3) ขั้นการประเมินผลโปรแกรม เป็นขั้นตอนการ ประเมินผลที่ได้จากการใช้โปรแกรม

ตาราง 8 (ต่อ)

อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	จำนวน ห้องเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)						จำนวน ครู
			ก่อน ประถม	ประถม	มัธยม ต้น	มัธยม ปลาย	อนุปริญา	รวม	
พุทไธสง	23	239	706	2,678	349	-	-	3,742	250
นาโพธิ์	20	193	484	1,665	296	-	-	2,445	190
บ้านใหม่ฯ	21	178	418	1,379	159	-	-	1,956	145
รวม	192	1,860	5,601	19,326	3,307	-	-	28,234	1,892

4. บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่า ให้สำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

5. ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ และจุดเน้นดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เป็นองค์กรหลัก ในการขับเคลื่อนการสร้างคุณภาพทุนมนุษย์ โดยการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย สู่สังคมที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร ค่านิยมหลัก 12 ประการและทักษะในศตวรรษที่ 21

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

6. ส่งเสริม สนับสนุน จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

7. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนามุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันของชาติ และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม
2. ผู้เรียนมีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ
3. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะ ตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
4. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ
5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ
6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 สถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออก ถึงความรักในสถาบันหลักของชาติยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิด ที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยม ที่พึงประสงค์ มีคุณธรรม อัตลักษณ์

มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้อื่น และสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

3. ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

4. ผู้เรียนในเขตพื้นที่เฉพาะกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการบริการด้านการศึกษาระดับพื้นฐานที่มีคุณภาพ และเหมาะสมตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

5. จำนวนสถานศึกษาที่น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณฯ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. จำนวนสถานศึกษาที่จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ร้อยละ 100 ของผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ร้อยละ 100 ของผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีคุณธรรม อัตลักษณ์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้อื่น และสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

3. ร้อยละ 100 ของผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

4. ร้อยละ 100 ของผู้เรียนในเขตพื้นที่เฉพาะกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร และได้รับการบริการด้านการศึกษาระดับพื้นฐานที่มีคุณภาพ และเหมาะสมตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

5. ร้อยละ 100 ของจำนวนสถานศึกษาที่น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณฯ พระวชิรเกล้า

เจ้าอยู่หัว และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ร้อยละ 100 ของจำนวนสถานศึกษาที่จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
เป้าประสงค์

1. จำนวนผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะความรู้ที่สอดคล้อง กับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2. ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาผ่านการประเมินสมรรถนะจำเป็นด้านการรู้เรื่อง การอ่าน (Reading Literacy) ด้านการรู้เรื่องคณิตศาสตร์ (Mathematical Literacy) และด้านการรู้ เรื่อง วิทยาศาสตร์ (Scientific Literacy) ตามแนวทางประเมิน PISA

3. ผู้เรียนที่มีศักยภาพได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ
ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ร้อยละ 80 จำนวนผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะความรู้ ที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2. ร้อยละ 90 ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาผ่านการประเมินสมรรถนะจำเป็นด้าน การรู้เรื่องการอ่าน (Reading Literacy) ด้านการรู้เรื่องคณิตศาสตร์ (Mathematical Literacy) และด้านการรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ (Scientific Literacy) ตามแนวทางประเมิน PISA

3. ร้อยละ 100 ของผู้เรียนที่มีศักยภาพได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับ นานาชาติ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์
เป้าประสงค์

1. หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการพัฒนาที่ สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ

2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีทักษะ ความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ภายใต้งานที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้ เพื่อการวางแผนชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้

3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม

4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำ มีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

6. ครู เปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น Coach ผู้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการเรียนรู้

7. ครู มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ร้อยละ 80 ของผู้เรียนทุกระดับมีสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C)

2. ร้อยละ 50 ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีคะแนนผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานระดับชาติ (NT) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

3. ร้อยละของผู้เรียนที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-NET) มากกว่าร้อยละ 50 ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา

4. ร้อยละ 90 ของผู้เรียนที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำตามความถนัดและความต้องการของตนเอง มีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ วางแผนชีวิตและวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติได้

5. ร้อยละ 100 ของผู้เรียนมีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม

6. ร้อยละ 100 ของผู้เรียนมีศักยภาพในการจัดสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขด้านร่างกายและจิตใจ

7. ร้อยละ 75 ของครู มีการเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการเรียนรู้

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

เป้าประสงค์

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)

2. สถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ ร่วมมือในการจัดการศึกษา
 3. สถานศึกษามีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่
 4. งบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอ และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา
 5. งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบประมาณแก่สถานศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
 6. นำเทคโนโลยี (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 7. พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้างหลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน
- ตัวชี้วัดความสำเร็จ
1. ร้อยละ 90 ของผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นมาตรฐานเสมอกัน
 2. ร้อยละ 100 ของผู้เรียนทุกคนได้รับจัดสรรงบประมาณอุดหนุนอย่างเพียงพอ และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ภูมิศาสตร์สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา และความต้องการจำเป็นพิเศษสำหรับผู้พิการ
 3. ร้อยละ 100 ของผู้เรียนได้รับการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital Device) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพียงพอ
 4. ร้อยละ 100 ของครูได้รับการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital Device) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน
 5. ร้อยละ 100 สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานอย่างเหมาะสมตามบริบท ด้านประเภท ขนาด และพื้นที่
 6. ร้อยละ 100 ของสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 7. ร้อยละ 100 ของสถานศึกษามีระบบการดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองนักเรียนและการแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ
 8. ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาที่มีระบบฐานข้อมูลประชากรวัยเรียน และสามารถนำมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
เป้าประสงค์

1. สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศการเก็บข้อมูลด้านความรู้ เรื่อง ฉลากสีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อมฯ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในทุกระบบตามแนวทาง Thailand 4.0
3. สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
4. สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตร กิจกรรมเรื่องวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์การผลิตและบริโภค สู่การลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนคาร์บอนต่ำสู่ชุมชนคาร์บอนต่ำ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 และทุกโรงเรียนในสังกัดมีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) เพื่อให้มีบริบทที่เป็นแบบอย่างเอื้อหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน
6. สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีนโยบายส่งเสริมความรู้ และสร้างจิตสำนึกและจัดการเรียนรู้มาผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
7. สถานศึกษาดำเนินการนำขยะมาใช้ประโยชน์เพื่อลดปริมาณขยะจำนวน 192 โรงเรียน
8. มีสถานศึกษานวัตกรรมต้นแบบในการนำ 3RS มาประยุกต์ใช้ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม กลุ่มละ 1 โรงเรียน จำนวน 20 โรงเรียน
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาในสังกัดมีนโยบายและจัดกิจกรรมให้ความรู้ที่ถูกต้องและสร้างจิตสำนึกด้านการผลิต และบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม นำไปปฏิบัติใช้ที่บ้านและชุมชน เช่น การส่งเสริมอาชีพที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การลดใช้สารเคมีจากปุ๋ยและยาฆ่าแมลงฯ
2. ร้อยละ 100 ของ สถานศึกษามีการนำขยะมาใช้ประโยชน์ในรูปผลิตภัณฑ์และพลังงานเพื่อลดปริมาณขยะ และมีการส่งเสริมการคัดแยกขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณคาร์บอนที่โรงเรียนและชุมชน
3. ร้อยละ 100 ของสถานศึกษามีการบูรณาการเรื่องการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วม และการนำขยะมาใช้ประโยชน์รวมทั้งสอดแทรกในสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง

4. ร้อยละ 80 ของนักเรียนเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ มีการขยายผลแหล่งเรียนรู้ นักเรียน โรงเรียน ชุมชน เรียนรู้ด้านการลดใช้พลังงาน การจัดการขยะและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ และตัวอย่างรูปแบบผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น โรงงาน อุตสาหกรรมสีเขียว

5. ร้อยละ 80 ของนักเรียน สถานศึกษามีการเก็บข้อมูลเปรียบเทียบการลด ปริมาณคาร์บอนไดออกไซด์ในการดำเนินกิจกรรมประจำวันในสถานศึกษา และที่บ้าน และข้อมูลของ Carbon Footprint ในรูปแบบ QR CODE และ Paper less

6. ร้อยละ 60 ของครู มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และดำเนินการจัดทำงานวิจัยด้านการสร้างสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้

7. ร้อยละ 50 ของครู และนักเรียนสามารถนำสื่อนวัตกรรมที่ผ่านกระบวนการคิดมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียน การจัดการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและชุมชนได้ตาม แนวทาง Thailand 4.0

8. ร้อยละ 100 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการปรับปรุง และพัฒนาบุคลากร และสถานที่ให้เป็นสำนักงานสีเขียว ต้นแบบมีนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีการทำนโยบาย การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. สถานศึกษา หรือกลุ่มสถานศึกษา มีความอิสระในการบริหารและ จัดการศึกษา ครอบคลุม ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงาน บุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานที่มีความ ทันสมัย พร้อมทั้งปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

4. หน่วยงานทุกระดับมีกระบวนการ และการวิจัยงบประมาณด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน

5. หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยี (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ
2. ร้อยละ 80 ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการพัฒนาให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัว พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกตำบล
3. ร้อยละ 90 ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการบริหารจัดการและตัดสินใจ ทั้งระบบ
4. ร้อยละ 100 ของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความโปร่งใส ปกป้องการทุจริต และประพฤติมิชอบ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
5. ร้อยละ 100 ของสถานศึกษา หน่วยงานในสังกัด ทุกระดับ ผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)
6. ร้อยละ 100 ของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศวิชาการ ผู้เรียน ครู บุคลากร สถานศึกษา หน่วยงานในสังกัด
7. ร้อยละ 90 ของสถานศึกษามีข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลต่าง ๆ นำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Big Data Technology)
8. ร้อยละ 100 ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) เพื่อสนับสนุนภารกิจด้านบริหารจัดการศึกษา
9. ร้อยละ 100 ของสถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ทศดาว โยงไทยสง (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ 26 ตัวชี้วัด สภาพปัจจุบันการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในส่วนของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรกับผู้เกี่ยวข้อง มีการกำหนดแผนการปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักสูตรต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ จนถึงเมื่อมีการใช้หลักสูตรจริง แก่ผู้ปกครองและคณะกรรมการการศึกษาของโรงเรียน ชุมชน เกี่ยวกับจุดหมาย หลักการ โครงสร้าง การจัดประสบการณ์เรียนรู้โดยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การใช้เอกสารสิ่งพิมพ์ การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อมวลชน

ชฎาพร สีหาวงค์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา โดยองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน และตัวชี้วัด 44 ตัวชี้วัด สภาพปัจจุบันของการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการ บริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็น ประโยชน์อยู่ในระดับมาก และมากที่สุดตามลำดับ

มนตรี รัตนศรี (2561) ได้ศึกษาเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมทุกองค์ประกอบและแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุดคือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร และด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ สำหรับสภาพที่ พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้และด้านการสร้างและพัฒนา หลักสูตร ตามลำดับ โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่พัฒนาขึ้น มีลักษณะ ดังนี้ โปรแกรมฯ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 9 ส่วน ได้แก่ 1) ที่มาและความสำคัญของ โปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ 3) รูปแบบการพัฒนา 4) วิธีการเสริมสร้าง 5) เนื้อหาสาระสำคัญ 6) โครงสร้างของโปรแกรม 7) แนวการจัดกิจกรรม 8) เทคนิคและเครื่องมือ และ 9) การประเมินผล กิจกรรม ขอบข่ายเนื้อหาของโปรแกรมฯ แบ่งออก 5 ชุดกิจกรรม ได้แก่ ชุด กิจกรรมที่ 1 การสร้าง และพัฒนาหลักสูตร ชุดกิจกรรมที่ 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ชุดกิจกรรมที่ 3 การจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ชุดกิจกรรมที่ 4 การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการ เรียนรู้ ชุดกิจกรรมที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีแนวการจัดกิจกรรม คือ การเรียนรู้ ด้วยตนเอง การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การระดมสมอง และเรียนรู้จากการปฏิบัติ จริง สำหรับเทคนิคและเครื่องมือ ได้แก่ เอกสารประกอบโปรแกรม ใบกิจกรรม ทดสอบความเข้าใจ และแบบประเมิน ส่วนการประเมินผล ประกอบด้วยประเมินตนเอง ก่อน ระหว่าง และหลังการ พัฒนา ประเมินการทำกิจกรรมตามกำหนด ประเมินความสนใจและตั้งใจ ในการศึกษาด้วยตนเอง

ประเมินการชักถาม และการให้ข้อคิดเห็น ประเมินการรายงานอบรม และ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โปรแกรมฯได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน ผลปรากฏว่า โปรแกรมฯมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ประมณฑ์ นันนิล (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีองค์ประกอบจำนวน 5 ด้าน และ 15 ตัวชี้วัด ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร จำนวน 3 ตัวชี้วัด 2) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 ตัวชี้วัด 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 3 ตัวชี้วัด 4) ด้านการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ จำนวน 2 ตัวชี้วัด และ 5) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จำนวน 3 ตัวชี้วัด ผลการประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มี องค์ประกอบ ดังนี้ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการประเมินผล เพื่อให้ครูมีสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ออกแบบเนื้อหาของโปรแกรม โดยเน้นเนื้อหาตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่มีความต้องการอันดับแรก คือ ด้านการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ วิธีการพัฒนา คือ การฝึกอบรม การใช้ระบบพี่เลี้ยง และการนิเทศ โดยมีกิจกรรม การประเมินความรู้ก่อนและหลังการเข้าร่วม โปรแกรมและการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม โปรแกรม ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ดลจิตร์ ภูชมพู (2562) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านวิชาการ โดยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านวิชาการ สังกะระห์ได้ 6 องค์ประกอบ ผลการประเมิน ความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะครูด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า องค์ประกอบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 5 องค์ประกอบ และในระดับมาก 1 องค์ประกอบ ส่วนสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านวิชาการ พบว่า การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านวิชาการ มีสภาพปัจจุบัน

โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสามองค์ประกอบแรก คือ การวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ และการบริหาร จัดการในชั้นเรียน และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูจาก การศึกษาโรงเรียนต้นแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาด้วยตนเอง สัมมนา การศึกษาดูงาน การมอบหมายงาน และการเรียนรู้จาก ผู้เชี่ยวชาญ ในส่วนขององค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านวิชาการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) กิจกรรม 5) สื่อ/แหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผลเนื้อหาโปรแกรม ประกอบด้วย 6 โมดูล ได้แก่ โมดูลที่ 1 การพัฒนา หลักสูตร โมดูลที่ 2 การจัดการเรียนรู้ โมดูลที่ 3 การบริหารจัดการในชั้นเรียน โมดูลที่ 4 การวิจัยในชั้นเรียน โมดูลที่ 5 การวัดและประเมินผล และโมดูลที่ 6 ความเป็นครู มีระยะเวลาในการดำเนินการ ทั้งหมด 6 โมดูล รวม 150 ชั่วโมง และสรุปผลการใช้โปรแกรม 3 ชั่วโมง รวมระยะเวลา 153 ชั่วโมง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน โดยรวมมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ภัทราพร ประภาศรี (2562) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง ผลการศึกษาขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 พบว่า มีจำนวน 7 องค์ประกอบ 44 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 6) ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ และ 7) ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ผลการศึกษาสภาพปฏิบัติจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง พบว่า สภาพปฏิบัติจริงของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการ ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นรายชื่อ ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง เป็นรายชื่อมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง เป็นรายชื่อโดยรวมมีความ ต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Lawrence (1986) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินศักยภาพความเป็นครูและการประเมินผลการปฏิบัติการสอน โดยการศึกษาในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพความเป็นครู จากแบบทดสอบแอริโซนาในการตรวจสอบความสามารถของครู [The Arizona Teacher Proficiency Examination (ATPE)] และการประเมินผลการปฏิบัติการสอนของครูวัดจากแบบประเมินครูประจำโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับคัดเลือกการออกแบบการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์นี้ได้เก็บข้อมูลจากการรวบรวมแบบประเมินและแบบทดสอบ ATPE จากประชากรครูผู้ได้รับการประเมินในปี 1984-1985 และผู้ที่มีคะแนนทักษะพื้นฐาน และความรู้ด้านวิชาชีพในบัญชีกระทรวงศึกษาธิการ จำนวนทั้งหมด 125 คน นำเสนอคะแนนในเชิงอธิบาย เพื่อแสดงผลงานของครู การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน แบ่งเป็นคะแนนสองชุดระหว่างการทดสอบความสัมพันธ์กับสองตัวแปรที่แตกต่างกัน การวัดการถดถอยแบบขั้นขึ้นเพื่อบ่งบอกค่า ATPE ในการคาดคะเนคะแนนของแบบประเมิน การวิเคราะห์ค่าจำแนก เพื่อตรวจสอบว่า ATPE สามารถแยกความแตกต่างระหว่างระดับของการปฏิบัติหน้าที่การสอนของครูได้หรือไม่ สรุปได้ว่าจากการปฏิบัติหน้าที่การสอนของครูไม่ได้ขึ้นตรงต่อความสามารถในการอ่าน ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ความสามารถด้านไวยากรณ์ ทักษะพื้นฐานโดยรวม หรือความรู้วิชาชีพความสามารถในการสอนของครูไม่สามารถวัดได้จากความสามารถในการอ่าน ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ ความสามารถด้านไวยากรณ์ และความรู้วิชาชีพ ทักษะพื้นฐานและความรู้วิชาชีพไม่สามารถจำแนกระดับการสอนของครูแต่ละคนได้ ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ได้รวมทักษะพื้นฐานในการฝึกอบรมสำหรับครู เครื่องมือที่วัดการประเมิน และช่วยให้ครูได้ยกระดับความสามารถการสอนขึ้น นอกจากนี้การศึกษาแต่ละหัวข้อรายการของ ATPE ให้สำเร็จสมบูรณ์เป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการฝึกอบรมและการให้บริการเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานและความรู้ทางวิชาชีพของครู

Ozcelik และ Ferman (2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกี เป็นการตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) ในองค์การรวมทั้งการทบทวนเอกสารแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมองต่าง ๆ ในเรื่องของสมรรถนะและหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่างกรอบของสมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยันการนำสมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทักษะและอุปนิสัยในองค์การต่าง ๆ สิ่งที่ค้นพบในการศึกษาครั้งนี้มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมาย

การพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคลและความแตกต่างทางวัฒนธรรม การทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศ อย่างไรก็ตามหากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

Lakenya (2012) ได้ศึกษาเรื่องการตรวจสอบความตระหนักของครูทางการศึกษาพิเศษเกี่ยวกับความสามารถในการช่วยเหลือนักเรียนในการปรับตัวสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ในเขตโรงเรียนชนบทของรัฐคาโรไลนาใต้ โดยผลการศึกษา พบว่า การเตรียมความพร้อม ความพึงพอใจ และความถี่การให้บริการ ทั้ง 6 หมวด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อม ความพึงพอใจ ความถี่การให้บริการ และประสิทธิภาพการทำงานนั้นไม่มีนัยสำคัญสัมพันธ์กัน โดยรวมแล้วผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่ามีความพร้อมที่จะให้บริการช่วยเหลือในการปรับตัว บ้างค่อนข้างพอใจกับการฝึกอบรมที่ได้รับ และบ้างก็มีการเปลี่ยนบริการ (ความถี่) ให้กับนักเรียนที่มีความพิการ ข้อเสนอที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้คือ ถ้าครูทางการศึกษาพิเศษได้เตรียมการอย่างดี พวกเขาจะพอใจกับการฝึกอบรมและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งขึ้น การศึกษาในครั้งนี้ทำให้ค้นพบข้อมูลเชิงลึก ในเขตการศึกษาและวิทยาลัย/มหาวิทยาลัย ที่ทำงานร่วมกับครูทางการศึกษาพิเศษระดับมัธยมศึกษาให้ได้ทราบเกี่ยวกับการทำงานของพวกเขา มุมมองและการเตรียมการในการช่วยเหลือในปัจจุบัน

Abdullah (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพครู หลักสูตรรับรองสำหรับครูภาษาอังกฤษ ในประเทศอินโดนีเซีย การศึกษาในครั้งนี้ได้ดำเนินการตรวจสอบอิทธิพลของหลักสูตรการรับรองวิชาชีพครูของประเทศอินโดนีเซียโดยผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพ กล่าวคือ โครงการให้ความรู้แก่บุคลากรครู หรือในภาษาอินโดนีเซียเรียกว่า Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) ซึ่งอบรมเรียนรู้ในเรื่องของการใช้เครื่องมือการตีความ โครงสร้างนิยมและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นเจาะจงศึกษาในวันที่ 10 ของการเข้าร่วมโครงการ หัวข้อการศึกษาได้แก่ ครูภาษาอังกฤษได้เรียนรู้อะไรระหว่างเข้าร่วมโครงการ ครูที่เข้าร่วมโครงการมีความคิดเห็นอย่างไรกับโครงการ PLPG สำหรับการพัฒนาวิชาชีพ การเรียนรู้ในครั้งนี้ส่งผลอย่างไรต่อการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และครูมีความคิดเห็นอย่างไรกับโครงการ PLPG ที่ใช้ขับเคลื่อนการเรียนรู้การเรียนการสอนที่เน้นการวิจัย การปฏิบัติจริง รวมถึงใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยสรุปได้ว่าถึงแม้คุณภาพการสอนและการเรียนรู้ของครูแต่ละจะแตกต่างกันอย่างมาก แต่พวกเขาก็ถ่ายทอดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้ไปใช้ในการสอนตามปกติ การศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าโครงการการอบรมวิชาชีพ PLPG นี้ค่อนข้างมีอิทธิพลต่อผู้ที่ต้องการใบรับรองคุณภาพ อย่างไรก็ตามผลการศึกษายังบ่งชี้ว่า ผลกระทบต่อการขอใบรับรองที่ล้มเหลวนั้นไม่มีจำนวนมากพอที่ส่งผลให้ผู้เข้าสมัครท่านอื่นล้มเลิกความตั้งใจในการสำเร็จการอบรมโครงการ PLPG จากการสำรวจพบว่า ครูส่วนใหญ่มีมุมมองว่าโครงการ PLPG เป็นตัวช่วยส่งเสริม

การเรียนการสอน ความรู้ตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการจัดการชั้นเรียน โดยใช้ทฤษฎีและวิจัย มุมมองของครูที่มีแนวโน้มสนับสนุนเกณฑ์ รางวัล และลดขอบเขต ปัจจัยเสี่ยงระดับมืออาชีพที่ไม่ต้องการเข้าร่วมอบรม เพื่อขอการรับรองส่งผลดีต่อผู้ที่กำลังอบรมรองรับรับรองมากขึ้น และการศึกษาในครั้งนี้หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะสามารถประเมินคุณภาพในการพัฒนาโครงการ PLPG ในการรับรอง และมอบประสบการณ์การเรียนรู้และพัฒนาทักษะการสอนให้กับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และให้ข้อมูลทางด้านการศึกษาเสริมความรู้สำหรับครู

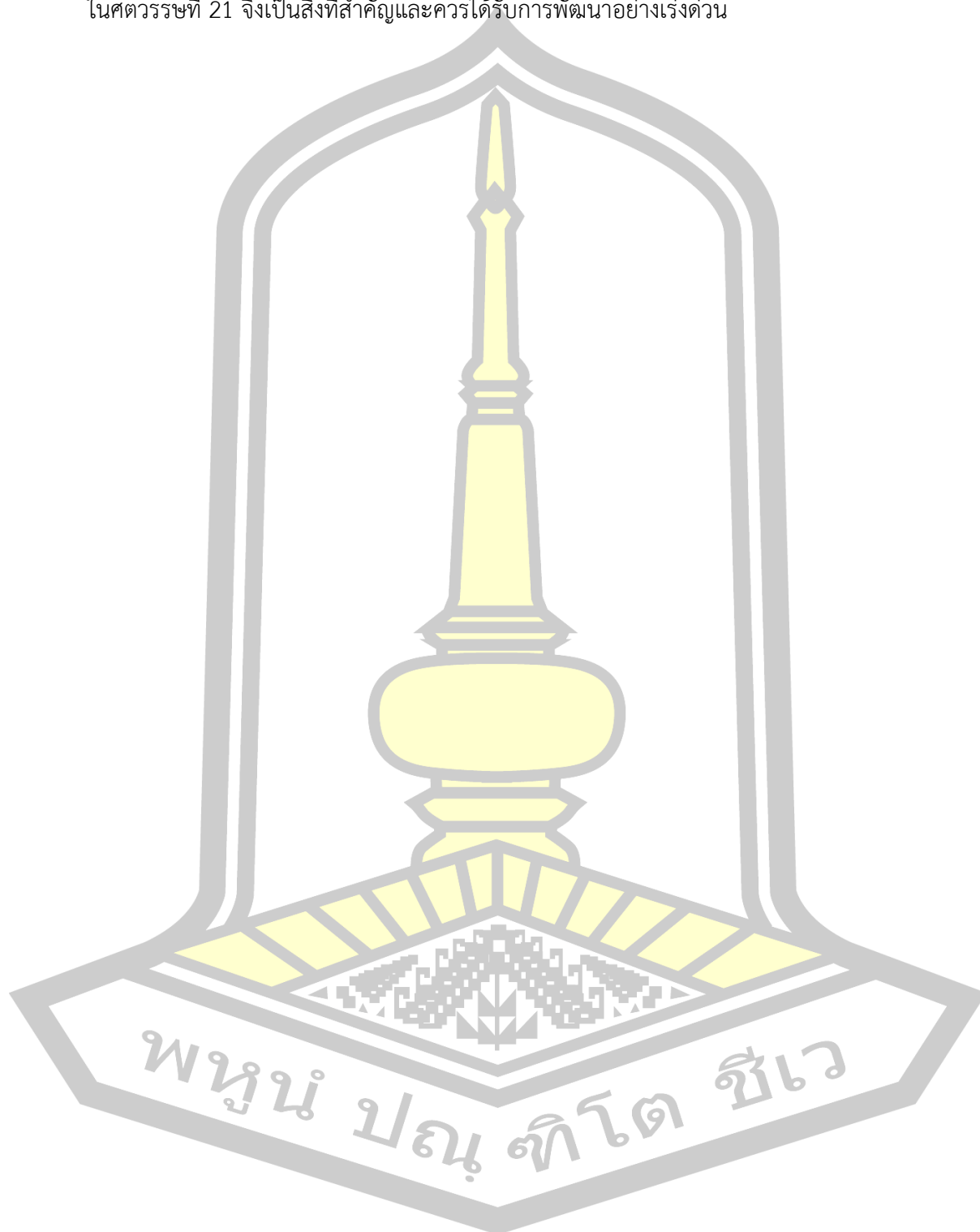
Sumaryanta และคณะ (2018) ได้ทำการศึกษาเรื่องการประเมินสมรรถนะครู และการติดตามผลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยรัฐยอร์ก จากการศึกษา อินโดนีเซีย การทดสอบสมรรถนะความเป็นครูได้จัดทำดำเนินการทดสอบบุคลากรครูในทุกสายวิชา และทุกระดับโรงเรียน ทั่วประเทศอินโดนีเซีย เพื่อเป็นสื่อในการจัดแผนผังสมรรถนะของความเป็นครู มีการจัดทำดำเนินการสอบแบบปรนัยทั้งรูปแบบออนไลน์และตามสถานที่ให้บริการทำแบบทดสอบ และนำข้อมูลมาใช้ในการวัดความสามารถในการสอน และความเป็นมืออาชีพตามมาตรฐานสมรรถนะของครูที่รัฐบาลกำหนด แบบทดสอบสมรรถนะความเป็นครู คือจุดการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่

- 1) การวางขอบเขตสมรรถนะความเป็นครูโดยกว้าง (ประจำชาติ) และ 2) การใช้เป็นประโยชน์

พื้นฐานเป็นเกณฑ์สำหรับการจัดโครงการการพัฒนาวิชาชีพครู ผลการทดสอบแสดงประวัติสมรรถนะความเป็นครูของครูแต่ละบุคคล ทั้งเชื้อชาติ ศาสนา และผลจากการศึกษาจะถูกใช้เป็นเกณฑ์ในการจัดเตรียมโครงการพัฒนาศักยภาพครู ซึ่งดำเนินการบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้องมีและประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน ในการพัฒนาสมรรถนะครูสำหรับผู้เข้าอบรมการปรับปรุงสมรรถนะครู (LTCEP) ที่มีผลการสอบสมรรถนะอยู่ในระดับต่ำ และผลคะแนนที่แสดงบนข้อมูลส่วนตัวนี้จะสามารถกระตุ้นให้ครูใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ผู้เรียนครูจำเป็นต้องตระหนักถึงระบบการศึกษาที่ยั่งยืน และต้องหมั่นพัฒนาศักยภาพตนเองให้ตรงต่อตามความต้องการ และพัฒนาความรู้ในด้านวิทยาศาสตร์ เพื่อที่จะสามารถแนะนำและเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ นักเรียน ให้เป็นผู้ที่สนใจใฝ่เรียนรู้ต่อไปได้ ผู้อบรม LTCEP รุ่นใหม่จะถือเป็นทรัพยากรการพัฒนามนุษย์รุ่นใหม่ที่ยั่งยืน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การที่จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันในการพัฒนาสมรรถนะของครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยต้องพัฒนาให้ครูได้เกิดความรู้ เกิดทักษะ ครอบคลุมทุกด้าน เพราะเมื่อครูได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่แล้ว ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติการสอนของครูนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถยกระดับมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้นได้ และทำให้คุณภาพของผู้เรียนนั้นสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู
ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นสิ่งสำคัญและควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน



บทที่ 3

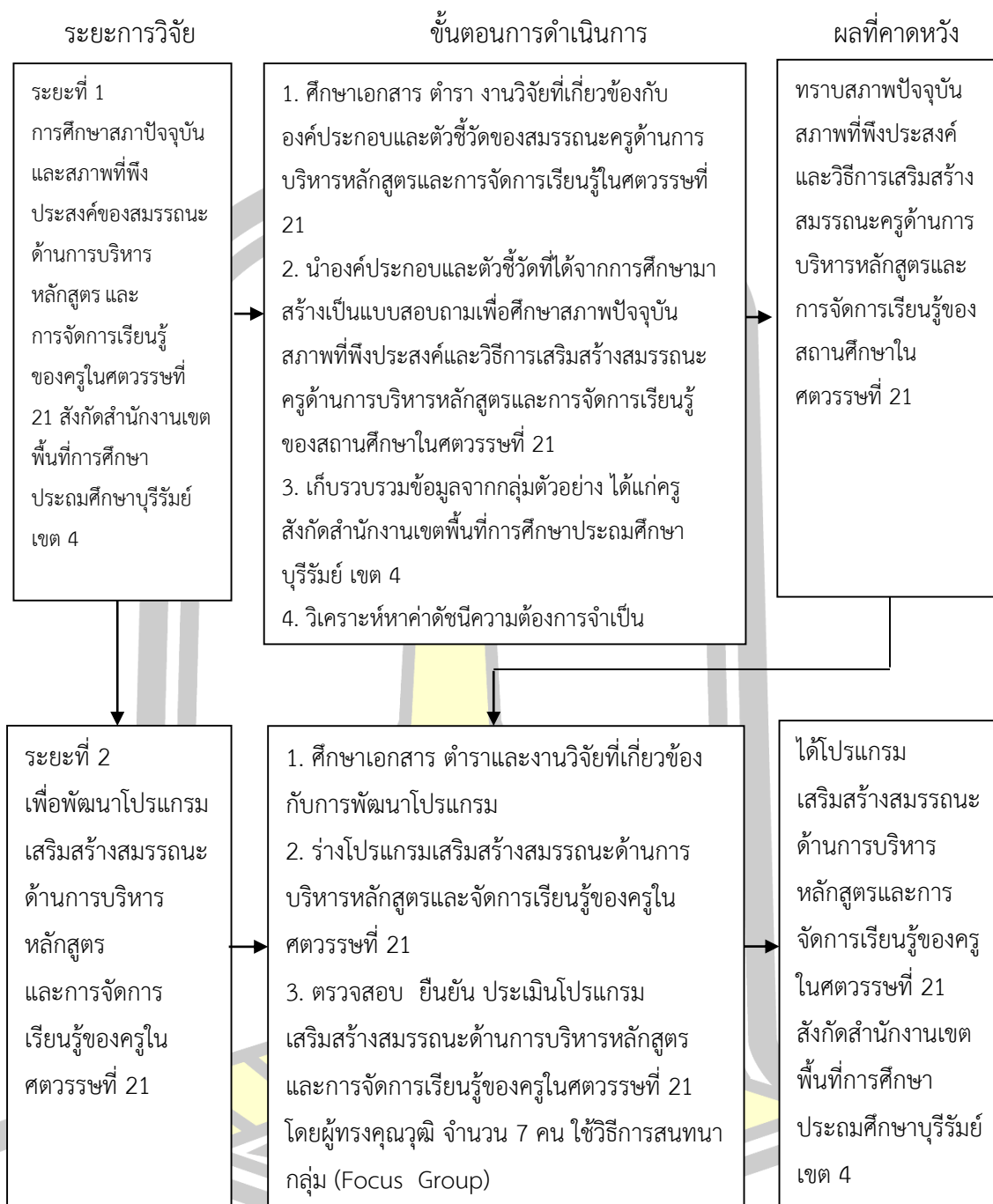
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย เป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4





ภาพประกอบ 3 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

ในระยะที่ 1 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยการสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่ได้รวบรวมได้ แล้วนำมาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 27 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) การสร้างและพัฒนา หลักสูตร มีจำนวน 3 ตัวชี้วัด 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีจำนวน 7 ตัวชี้วัด 3) การจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีจำนวน 8 ตัวชี้วัด 4) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ มีจำนวน 5 ตัวชี้วัด 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีจำนวน 4 ตัวชี้วัด

1.2 นำองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มาใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์

1.3 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะด้าน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,692 คน จาก 193 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 312 คน ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	486	90
ขนาดกลาง	1,055	194
ขนาดใหญ่	151	28
โดยรวม	1,692	312

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 312 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ .05

2.2.2 การสุ่มตัวอย่างใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม

2.2.3 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ตามขนาดของประชากรที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก เพื่อสุ่มครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 312 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เป็นข้อความถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type) ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Form) เพื่อให้ผู้ตอบคำถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21

3.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาแล้วนำเสนอแนะที่ได้ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2.4 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถาม ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาคัดเลือกจากผู้ที่มี
คุณวุฒิระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. นายวิทยา นนทน์ภา วุฒิการศึกษา (ปร.ด.) สาขาหลักสูตร
และการสอนมหาวิทยาลัยศิลปากร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
2. นางสาวทัศนพร ปุ่มสีดา วุฒิการศึกษา (ค.ด.) สาขาบริหารการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหญ้าคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
3. นายพงศ์ศักดิ์ พุทธลา วุฒิการศึกษา (กศ.ม) สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองขวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
4. นางศิริวรรณ ชุมสุข วุฒิการศึกษา (กศ.ม) สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอาคุณ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
5. นายธีรวัฒน์ อ่างทอง วุฒิการศึกษา (ศษ.ม) สาขาหลักสูตร
และการสอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหญ้าคา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

พิจารณาตรวจสอบคุณภาพและความถูกต้องเหมาะสม และหาค่าดัชนี
ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

- ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดจุดประสงค์ที่ระบุไว้จริง ให้คะแนน +1
- ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดจุดประสงค์ที่ระบุไว้จริง ให้คะแนน 0
- ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่วัดจุดประสงค์ที่ระบุไว้จริง ให้คะแนน -1

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลอง
ใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.2.6 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ตามสูตรหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยค่าอำนาจ
จำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .564-.875 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่

พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .460-.831 ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .460 ขึ้นไป มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .968 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .962 (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553)

3.2.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 312 คน

4.2 ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จัดส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และนัดหมายเพื่อขอรับคืนด้วยตนเอง ภายในเวลา 2 สัปดาห์

5. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

5.1 การจัดทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา แต่ละฉบับใช้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

5.1.1.1 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ของแบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับสถานภาพและขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.1.2 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 ของแบบสอบถาม ที่มีลักษณะข้อมูลประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการดำเนินการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จะให้ค่าน้ำหนักของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
5	ดีมาก
4	ดี
3	ปานกลาง
2	พอใช้
1	ควรปรับปรุง

เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.01-1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.1.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.2.1 สถิติพื้นฐาน

5.2.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.2.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

5.2.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.2.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach) และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนน ตามสูตรหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.2.2.2 การหาค่าความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC)

6. วิเคราะห์ความต้องการความจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการความจำเป็น โดยการคำนวณสูตรดังต่อไปนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D) / D \quad (I = \dots \text{ที่คาดหวัง} : D = \dots \text{ที่แท้จริง})$$

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 มาสรุป วิเคราะห์ สังเคราะห์ และพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยแบ่งการศึกษออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 นำเสนอข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1

1.2 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ตอนที่ 2 การตรวจสอบยืนยัน และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1.1 ผู้มีประสบการณ์ด้านการศึกษา

1.2 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านวิชาการอย่างน้อย 10 ปี

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน ประกอบด้วย

1. นายพิชัย ชุบสุวรรณ วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
2. นางสุนา เนื่องไวยยศ วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาการวัดผล
การศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโพธิ์สองห้องวิทยา จังหวัดมหาสารคาม
3. นายโชคชัย แสงสว่าง วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคูม่วง จังหวัดมหาสารคาม
4. นางสาวกาญจนา หนูผาสุข วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาวิจัยและ
ประเมินผลการศึกษา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
5. นางสาวช่อรัตน ปัทมมา วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาบริหาร
การศึกษา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 2
6. นางดารุณี มัดดาปะโท วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาหลักสูตร
และการสอน ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนเมืองวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
7. นางมณีนริช คำคำ วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาวิจัยและประเมินผล
การศึกษา ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนเมืองวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของ
ครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยจำแนกข้อ
คำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Scale)
กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินและออกแบบประเมิน

2.2.3 ร่างแบบประเมินโดยใช้ประเด็นสำคัญของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการสร้าง

2.2.4 นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงตามคำแนะนำ

2.2.5 นำแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) โดยผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ .80 ขึ้นไป

2.2.6 จัดทำแบบประเมินฉบับจริงและนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบยืนยันโปรแกรมด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการและประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

4. การจัดการกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดการกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบประเมิน

4.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

- 4.51–5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด
- 3.51–4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก
- 2.51–3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง
- 1.51–2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย
- 1.00–1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
- 5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่างๆ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้
ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ที่	ข้อมูลทั่วไป	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ (100.00)
1	ตำแหน่งทางวิชาการ		
	1.1 ครูผู้ช่วย	67	21.50
	1.2 ครู (คศ.1)	77	24.70
	1.3 ครูชำนาญการ (คศ.2)	58	18.60
	1.4 ครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3)	110	35.30
	1.5 ครูเชี่ยวชาญ (คศ.4)	0	0
	รวม	312	100.00
2	ขนาดของสถานศึกษา		
	2.1 ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน	90	28.85
	2.2 ขนาดกลาง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121–300 คน	194	62.18
	2.3 ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป	28	8.97
	รวม	312	100.00

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
อยู่ในระดับครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) ร้อยละ 35.30 และขนาดสถานศึกษาส่วนมากเป็น
สถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 62.18

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการ
จำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบสมรรถนะครู
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวม

องค์ประกอบของสมรรถนะ ครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การสร้างและพัฒนา หลักสูตร	3.80	0.85	มาก	4.62	0.57	มากที่สุด	0.216	1
2. การออกแบบการ จัดการเรียนรู้	3.95	0.83	มาก	4.70	0.50	มากที่สุด	0.189	3
3.การจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.94	0.85	มาก	4.69	0.52	มากที่สุด	0.190	2
4. การใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้	4.00	0.86	มาก	4.73	0.48	มากที่สุด	0.183	5
5. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	3.97	0.82	มาก	4.70	0.44	มากที่สุด	0.184	4
รวม	3.93	0.86	มาก	4.67	0.51	มากที่สุด		

จากตาราง 11 พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตร
และการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่
การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.00$) การวัดและประเมินผล
การเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.97$) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.95$) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น
สำคัญ ($\bar{X} = 3.94$) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้สื่อนวัตกรรม
และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.73$) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.70$)

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.70$) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.69$) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.62$) ตามลำดับ

ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมในปัจจุบัน	3.77	0.84	มาก	4.61	0.57	มากที่สุด	0.223	1
2. ครูมีความสามารถในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น	3.81	0.84	มาก	4.63	0.57	มากที่สุด	0.215	2

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านการสร้างและพัฒนา หลักสูตร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
3. ครูมีความสามารถในการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมในปัจจุบัน	3.81	0.86	มาก	4.62	0.56	มากที่สุด	0.213	3
รวม	3.80	0.85	มาก	4.62	0.57	มากที่สุด		

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูมีความสามารถในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น และครูมีความสามารถในการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมในปัจจุบัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\bar{X} = 3.81$) และข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.77$)

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูมีความสามารถในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมา คือ ครูมีความสามารถในการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.62$) และข้อที่มีระดับการสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด คือ ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.61$)

ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อย ได้แก่ ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมในปัจจุบัน ครูมีความสามารถในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น และครูมีความสามารถในการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมในปัจจุบัน ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

ด้านการออกแบบ การจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ครูมีความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบเพื่อให้ ตอบสนองกับความต้องการ ของผู้เรียน	3.85	0.84	มาก	4.63	0.53	มากที่สุด	0.203	2
2. ครูมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้ หลากหลายให้ตอบสนอง กับความต้องการของ ผู้เรียน	3.94	0.83	มาก	4.73	0.49	มากที่สุด	0.201	3

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านการออกแบบ การจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
3. ครูมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน	4.06	0.82	มาก	4.75	0.47	มากที่สุด	0.169	7
4. ครูสามารถให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน	3.86	0.86	มาก	4.67	0.55	มากที่สุด	0.210	1
5. ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน	3.98	0.84	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด	0.186	4
6. ครูสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติให้เกิดผลจริง	3.96	0.87	มาก	4.68	0.51	มากที่สุด	0.182	6
7. ครูสามารถประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุง/พัฒนาให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน	3.96	0.80	มาก	4.69	0.50	มากที่สุด	0.184	5
รวม	3.94	0.84	มาก	4.70	0.51	มากที่สุด		

จากตาราง 13 พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมา คือ ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.98$) ครูสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติให้เกิดผลจริง และครูสามารถประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุง/พัฒนาให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.96$)

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.75$) รองลงมา คือ ครูมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.73$) และครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.72$)

ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อย ได้แก่ ครูสามารถให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน ครูมีความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน และครูมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน ตามลำดับ



ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการ
จำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบสมรรถนะ
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้านการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ครูสามารถให้ผู้เรียนมี ส่วนร่วมในการออกแบบ การเรียนรู้ให้ตอบสนองกับ ความต้องการของผู้เรียน	3.86	0.86	มาก	4.67	0.55	มากที่สุด	0.210	2
2. ครูมีความสามารถในการ วิเคราะห์ความต้องการของ ผู้เรียนและนำไปปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ให้ ตอบสนองกับความต้องการ ของผู้เรียน	3.91	0.85	มาก	4.66	0.54	มากที่สุด	0.192	5
3. ครูสามารถจัดทำ แผนการเรียนรู้และนำไป ปฏิบัติให้เกิดผลจริง	3.98	0.84	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด	0.186	6
4. ครูสามารถประเมินผล การออกแบบการเรียนรู้เพื่อ นำไปปรับปรุง/พัฒนาให้ ตอบสนองกับความต้องการ ของผู้เรียน	3.96	0.87	มาก	4.68	0.51	มากที่สุด	0.182	9
5. ครูมีความสามารถในการ ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการ สอนเพื่อให้ผู้เรียนค้นพบ องค์ความรู้ใหม่ได้ด้วย ตนเอง	3.85	0.86	มาก	4.68	0.51	มากที่สุด	0.216	1

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
6. ครูมีความสามารถในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ให้เกิดกับผู้เรียน	4.04	0.81	มาก	4.69	0.52	มากที่สุด	0.161	10
7. ครูมีความสามารถในการ ใช้หลักจิตวิทยาในการ จัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตนเองได้ อย่างเต็มศักยภาพ	3.98	0.85	มาก	4.71	0.51	มากที่สุด	0.183	8
8. ครูมีความสามารถในการ ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำ องค์ความรู้ที่มีไปประยุกต์ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์	3.96	0.80	มาก	4.69	0.50	มากที่สุด	0.184	7
9. ครูมีความสามารถในการ นำแหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน มาจัดการเรียนรู้	3.92	0.81	มาก	4.68	0.51	มากที่สุด	0.194	4
10. ครูมีความสามารถในการ พัฒนาเครือข่ายการ เรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับ ผู้ปกครอง และชุมชน	3.92	0.91	มาก	4.70	0.54	มากที่สุด	0.199	3
รวม	3.94	0.85	มาก	4.69	0.52	มากที่สุด		

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรม

การเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ครูสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติให้เกิดผลจริง และครูมีความสามารถในการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 3.98$) ลำดับที่สามที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ครูสามารถประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุง/พัฒนาให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน และครูมีความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้เรียนนำองค์ความรู้ที่มีไปประยุกต์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ($\bar{X} = 3.96$) และข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ครูมีความสามารถในการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนเพื่อให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.85$)

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติให้เกิดผลจริง ($\bar{X} = 4.72$) รองลงมา คือ ครูมีความสามารถในการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.71$) และครูมีความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.70$) และข้อที่มีระดับพึงประสงค์ที่ต่ำที่สุด คือ ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.66$)

ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อย ได้แก่ ครูมีความสามารถในการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนเพื่อให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง ครูสามารถให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน ครูมีความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน ครูมีความสามารถในการนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนมาจัดการเรียนรู้ ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน ครูสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติให้เกิดผลจริง ครูมีความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้เรียนนำองค์ความรู้ที่มีไปประยุกต์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ครูมีความสามารถในการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ครูสามารถประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุง/พัฒนาให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน และครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดกับผู้เรียน ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการ
จำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบสมรรถนะ
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ
เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ การจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ครูมีความสามารถในการ ใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และ กิจกรรมการเรียนรู้	3.98	0.85	มาก	4.74	0.47	มากที่สุด	0.191	2
2. ครูมีความสามารถในการ สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนรู้	4.09	0.87	มาก	4.76	0.47	มากที่สุด	0.164	5
3. ครูมีความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรม ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.02	0.87	มาก	4.74	0.49	มากที่สุด	0.179	4
4. ครูมีความสามารถในการ ออกแบบการสร้างสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อจัดการ เรียนรู้	3.95	0.87	มาก	4.72	0.49	มากที่สุด	0.195	1

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ การจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
5. ครูมีความสามารถในการ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการ เรียนรู้	3.94	0.84	มาก	4.68	0.50	มากที่สุด	0.188	3
รวม	4.00	0.86	มาก	4.73	0.48	มากที่สุด		

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูมีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา คือ ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.02$) และครูมีความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.98$) ข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ครูมีความสามารถในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.94$)

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูมีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.76$) รองลงมา คือ ครูมีความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ และครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\bar{X} = 4.74$) และครูมีความสามารถในการออกแบบการสร้างสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.72$) และข้อที่มีระดับพึงประสงค์ที่ต่ำที่สุด คือ ครูมีความสามารถในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.68$)

ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อย ได้แก่ ครูมีความสามารถในการออกแบบการสร้างสื่อวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์สารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ ครูมีความสามารถในการใช้สื่อวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ครูมีความสามารถในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อการจัดการเรียนรู้ ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ และครูมีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ครูมีความสามารถในการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน	3.98	0.85	มาก	4.74	0.47	มากที่สุด	0.191	2
2. ครูมีความสามารถในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้	3.91	0.89	มาก	4.68	0.51	มากที่สุด	0.197	1
3. ครูมีความสามารถในการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	4.01	0.91	มาก	4.69	0.52	มากที่สุด	0.170	4

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
4. ครูมีความสามารถในการนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.02	0.85	มาก	4.73	0.49	มากที่สุด	0.177	3
รวม	3.97	0.88	มาก	4.70	0.50	มากที่สุด		

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูมีความสามารถในการนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ ครูมีความสามารถในการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.01$) และครูมีความสามารถในการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และ ผู้เรียน ($\bar{X} = 3.95$) ข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ครูมีความสามารถในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.91$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูมีความสามารถในการนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมา คือ ครูมีความสามารถในการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และ ผู้เรียนคือ ($\bar{X} = 4.71$) และครูมีความสามารถในการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.69$) และข้อที่มีระดับพึงประสงค์ที่ต่ำที่สุด คือ ครูมีความสามารถในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.68$)

ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อย ได้แก่ ครูมีความสามารถในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ครูมีความสามารถในการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล

อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหากิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน ครูมีความสามารถในการนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ครูมีความสามารถในการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ตามลำดับ

ตาราง 17 ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นจากแบบสอบถามตอนที่ 3

เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

องค์ประกอบหลัก	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านการสร้างหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตร	<ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในปัจจุบัน - มีการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงต่อไป - จัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน - หลักสูตรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย - การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรควรดูที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ - ควรมีการกำหนดตัวบ่งชี้ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ลงไปในหลักสูตร - บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรน้อย - โรงเรียนไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตร - ต้องมีการจัดอบรม ฝึกปฏิบัติ และกำกับติดตาม เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร พร้อมทั้งสามารถนำมาปฏิบัติให้เห็นผลเชิงประจักษ์ - สร้างและพัฒนาหลักสูตรให้องค์ตามหลักสูตรแกนกลาง - ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร - อยากให้หลักสูตรมุ่งพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้กับผู้เรียนมากกว่านี้

ตาราง 17 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	ข้อเสนอแนะ
2. ด้านการออกแบบการเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> - ครูยังขาดองค์ความรู้ในการออกแบบการเรียนรู้ ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ - ศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจก่อนที่จะออกแบบการเรียนรู้ - ควรออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้บูรณาการองค์ความรู้ในแต่ละวิชามาใช้ในการแก้ปัญหา - ออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 - วิเคราะห์ผู้เรียนก่อนที่จะออกแบบการจัดการเรียนรู้ - ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดการเรียนรู้ตามสภาพความเหมาะสม - จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หลากหลายสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ - ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ใช้ทักษะการคิดที่หลากหลาย - ควรออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของถิ่นนั้น ๆ - ควรจะมีสื่อนวัตกรรมและผลิตสื่อเอง เช่น โปรแกรมช่วยสร้างบทเรียน (Authoring Tools) - จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	<ul style="list-style-type: none"> - ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้รอบด้าน - ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ - จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน - ต้องมีวิธีการในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ - ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับตนเองและประเทศชาติได้

ตาราง 17 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	ข้อเสนอแนะ
3. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	<ul style="list-style-type: none"> - มีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายเน้นความสนใจของผู้เรียน - ต้องจัดอบรมเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ ให้กับครู - การจัดการเรียนรู้ต้องดูสภาพความเป็นจริงและจัดให้สอดคล้องตามบริบทของโรงเรียน - ควรเน้นให้เด็ก ทำได้ เข้าใจจริง และนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน - ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข - การจัดการเรียนการสอนควรคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน - ส่งเสริมให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม - บทบาทของครูควรเป็นผู้แนะนำ และคอยอำนวยความสะดวก - ควรเน้นการทำโครงงานและกิจกรรมกลุ่มมากกว่าการบรรยาย
4. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้สื่อเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ไปสู่ผู้เรียน - ควรมีการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ความรู้ในการใช้สื่อกับครู - เลือกสื่อให้เหมาะสม เข้าใจง่าย และพัฒนาตามลำดับขั้นจากง่ายไปยาก - ควรเลือกใช้สื่อที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน - มีการนำสื่อเทคโนโลยีจากกระทรวงศึกษาธิการมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น DLTV - ควรมีการประเมินคุณภาพในการใช้สื่อของครู เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา - ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมและสื่อ - ให้ผู้เรียนใช้สื่อได้อย่างหลากหลาย - ใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นหาความรู้ - ครูควรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อ

ตาราง 17 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	ข้อเสนอแนะ
4. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> - สภาพของสื่อ เทคโนโลยีบางโรงเรียนไม่มีความพร้อม - ต้องจัดสื่อให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> - ออกแบบวิธีวัดและประเมินผลให้หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ - วัดและประเมินผลเพื่อใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน - การวัดและประเมินผล O – net , NT และประเมินต่าง ๆ เป็นการวัดผลแบบปลายเหตุซึ่งผลที่ได้ไม่ตรงตามความเป็นจริงการวัดผลแบบปลายเหตุซึ่งผลที่ได้ไม่ตรงตามความเป็นจริง - เลือกสรร และคิดค้นเครื่องมือ เทคนิคการวัดผลที่ทำให้ได้ซึ่งพฤติกรรมที่แท้จริงของผู้เรียน - ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ครู - ยังไม่มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างจริงจัง - ข้อสอบที่ใช้วัดผลส่วนใหญ่เป็นแบบปรนัย ไม่มีรูปแบบที่หลากหลาย

จากตาราง 17 แสดงผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต้องการให้จัดทำหลักสูตรโดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียนและสภาพแวดล้อมของสังคมในปัจจุบันเป็นหลัก และต้องมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ พร้อมทั้งจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ

จัดการเรียนรู้ และสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง ตลอดจนครูมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างสื่อ สามารถนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน และสามารถเลือกใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อีกทั้งครูต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการวัดและประเมินผล มีวิธีวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย พร้อมทั้งนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

จากการสังเคราะห์เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้มาซึ่งองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร องค์ประกอบที่ 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ องค์ประกอบที่ 4 การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และองค์ประกอบที่ 5 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 วิธีการ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การอบรม 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน 4) การนิเทศ และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

หลักการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 หลักการ ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติและพัฒนาผ่านประสบการณ์ ร้อยละ 70 2) การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 และ 3) การเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตร ร้อยละ 10

ส่วนประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน ระยะที่ 1 มาใช้ในการจัดทำร่างเนื้อหาของโปรแกรม ซึ่งประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร โมดูล 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โมดูล 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โมดูล 4 การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และโมดูล 5 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้จัดทำร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 หลักการ หมายถึง เหตุผลและความจำเป็นในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

1.2 วัตถุประสงค์ของโปรแกรม หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลในการใช้คู่มือโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

1.3 เนื้อหา หมายถึง องค์ความรู้ที่ต้องการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Module 4 การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ Module 5 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

1.4 วิธีการพัฒนา หมายถึง ขั้นตอนการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การอบรม 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน 4) การนิเทศ และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.5 การประเมินผล หมายถึง วิธีการตรวจสอบผลการพัฒนาครูโดยใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย 1) การประเมินผลผู้เข้ารับการพัฒน และ 2) ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒน

ผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ดังตัวอย่างต่อไปนี้

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

1. หลักการ

การจัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานนั้น บุคคลที่มีบทบาทสำคัญ คือ “ครู” ตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 7 ว่าด้วยครู คุนอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 กำหนดไว้ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการ ผลิตการพัฒนาครู คุนอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับ เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คุนอาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียม บุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2555) แต่จะเห็นได้ว่าการศึกษาไทยในปัจจุบันนั้นยังมีปัญหา จึงทำให้เกิดวิกฤตทางปัญญา แล้วพาให้เกิด วิกฤตชาติ การแก้วิกฤตทำได้หลายอย่าง รวมทั้งการรักษาด้วยยุทธศาสตร์ทางปัญญา และการปฏิรูป การศึกษาเพื่อความเข้มแข็งทางปัญญาโดยรอบด้านโดยเร็ว การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นวาระเร่งด่วน ของชาติ และประเด็นสำคัญที่จำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา คือ การบริหารจัดการศึกษาขาด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ ในปัจจุบันมีการบริหารรวมศูนย์อำนาจสู่ส่วนกลาง มีการจัดองค์กร ซ้ำซ้อน ไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย และมาตรฐานประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรต่ำ เกิดความเหลื่อมล้ำ ในโอกาสการเข้ารับการศึกษา กระแสการจัดการศึกษาเพื่อรองรับศตวรรษที่ 21 กำลังเป็นสิ่งที่นิยม ทันสมัย และให้ความสำคัญอยู่ในปัจจุบัน เด็กในศตวรรษที่ 21 ควรมีความรู้ ความสามารถและทักษะ ที่จำเป็น ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อให้เป้าหมายการ จัดการศึกษาบรรลุผล สถานศึกษาควรมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ด้วยกระบวนการ เรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยถ่ายทอดความรู้ การฝึก อบรม การสืบสาน วัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ที่เกิดจากการจัด สภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยที่เกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, 2562)

การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย หลายประการ เช่น การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดการเกี่ยวกับคน การอำนวยการ ส่งเสริม และการควบคุม จากปัจจัยดังกล่าว “คน” ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่ง ดังนั้น คนจึงเป็น ทรัพยากรทางการบริหารที่ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรดำเนินการไปได้ด้วยดีและสามารถ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัย บุคคลที่มีสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร

กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นแล้วยังต้องมีความร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

ในส่วนของระบบพัฒนาครูนั้น วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ปัจจุบันมีโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครูจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากความต้องการของหน่วยงานราชการ หรือสถาบันการศึกษา หรือที่เรียกว่า Top-Down โดยส่วนใหญ่เนื้อหาหรือเป้าหมายมาจากนโยบายมากกว่าการพิจารณาว่าครูมีความต้องการอะไร ต้องการเรียนรู้อะไร และมีปัญหาอะไรบ้าง แล้วใช้นั้นการวางแผนดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครู เมื่อครูเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครู ส่วนใหญ่มักไม่นำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในห้องเรียนจริง ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวมาจากหลายสาเหตุ เช่น โปรแกรมดังกล่าวไม่สามารถทำให้ครูมองเห็นความเชื่อมโยงว่าสิ่งที่ได้เรียนรู้สามารถใช้ได้ในสถานการณ์จริง ครูยังไม่เปลี่ยนแปลงความเชื่อ หรือความรู้เดิมเกี่ยวกับการสอน ซึ่งเรามักจะได้ยินบ่อยครั้งว่ากิจกรรมที่ได้เรียนรู้จากโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครูนั้นเป็นกิจกรรมที่ดี แต่หากนำไปใช้ในสถานการณ์จริงแล้วไม่สามารถใช้ได้กับนักเรียนของตน เพราะนักเรียนของตนมีความแตกต่างจากตัวอย่างมาก หรือครูมักจะบอกว่าไม่มีเวลาในการสอน ครูมักจะกล่าวเสมอว่า หากให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ไม่สามารถทำได้เพราะต้องใช้เวลามาก นอกจากนี้โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครูจัดเพียงระยะสั้น ๆ จึงยากต่อการที่จะทำให้ครูปรับเปลี่ยนแนวคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการสอน การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้อาจต้องใช้เวลา อย่างไรก็ตาม ตอนนี้มีสัญญาณที่ดีขึ้นที่ทุกคนหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ที่เริ่มต้นจากครู เริ่มต้นจากโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือ PLC คำถามต่อไปคือ จะทำอย่างไรให้ PLC เป็น PLC ที่ลงไปให้นักเรียนอย่างแท้จริง ไม่เป็นเพียงพิธีกรรมที่หน่วยงานทางราชการเป็นผู้บอกให้ทำ (ชาตรี ฝ้ายคำตา, 2561)

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษายังไม่มี ความชัดเจนและยังไม่เป็นไปตามความต้องการของครูผู้สอนเท่าที่ควร มีเพียงคู่มือการประเมินสมรรถนะครู ที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นแบบประเมินครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และเพื่อประเมินการปฏิบัติงานประจำปีเท่านั้น แต่คู่มือที่มียังขาดรายละเอียด วิธีการ ขั้นตอนการปฏิบัติในการได้มาของแต่ละตัวบ่งชี้ ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มงานวิจัย สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษาที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสรุปในภาพรวมว่า การพัฒนาครูนั้นยังขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาครูจึงไม่มีคุณภาพและมาตรฐานที่ชัดเจน หลักสูตรและเนื้อหาไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู เพราะเน้นหลักการทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ ทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ จากการอบรมได้ ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลักการอบรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมและสามารถเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ จากการดำเนินการจัดการศึกษาในช่วงเวลา 4 ปีที่ผ่านมา พบว่า ปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข นั่นคือ ปัญหาคุณภาพผู้เรียนและปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจากข้อมูลแผนปฏิบัติการประจำปีของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ได้กำหนดเป้าหมายว่าด้วยเรื่องของผู้เรียนต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่ม และสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ ซึ่งไม่มีความสอดคล้องกับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน O-NET จากการรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2562 พบว่า คะแนนเฉลี่ยทุกสาระการเรียนรู้ มีระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าผลการทดสอบระดับประเทศ และเป้าหมายที่ว่าด้วยเรื่องต้องการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งไม่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินภายนอกตามตัวบ่งชี้ ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบ 3 จากการรายงานผลการประเมิน ด้านคุณภาพครู/อาจารย์ พบว่า จำนวนโรงเรียนที่อยู่ในเกณฑ์พอใช้จนถึงปรับปรุงเร่งด่วน มีทั้งหมด 183 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 95.31 ในครั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จึงต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเร่งด่วนและจริงจังภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4, 2563)

ผู้พัฒนาโปรแกรมจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของครู เพื่อให้ครูมีสมรรถนะที่สูงขึ้นและนำผลวิจัยที่ได้มาปรับปรุงเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการกำหนดการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เพื่อพัฒนาคุณภาพครูให้สูงขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ให้มีความรู้ความสามารถในสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ การสร้างและพัฒนา

หลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3. เนื้อหา

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 แบ่งออกเป็น

Module 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ ดังนี้

1. การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 (ฉบับปรับปรุง 2560)

2. การสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น

3. ประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ ดังนี้

1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วย Backward Design

2. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ ดังนี้

1. รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

2. การจัดการเรียนรู้แบบ Project Based Learning (PBL)

Module 4 การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยเนื้อหา

ดังนี้

1. การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

2. การใช้โปรแกรม Kahoot และ Plicker

3. ห้องเรียน DLIT

4. Google Classroom

Module 5 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ ดังนี้

1. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง

2. การสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง

4. วิธีการพัฒนา

ในการพัฒนา จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการพัฒนาเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองมีขั้นตอน

การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 18 ระยะเวลาในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21

Module	1	2	3	4	5	รวม (ชั่วโมง)
วิธีการพัฒนา						
1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	3	3	3	3	3	15
2. การอบรม	4	3	3	3	3	16
3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	25	18	18	18	18	97
4. การนิเทศ	4	3	3	3	3	16
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4	3	3	3	3	16
รวม (ชั่วโมง)	40	30	30	30	30	160

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ 4 ใช้เวลารวมทั้งสิ้น 160 ชั่วโมง ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาศึกษาเอกสารประกอบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ก่อนเบื้องต้น ใช้เวลา 15 ชั่วโมง แล้วจึงมาเข้าร่วมการฝึกอบรมโดยวิทยากร ใช้เวลา 16 ชั่วโมง หลังจากผ่านการอบรมแล้วให้ผู้เข้ารับการพัฒนาไปเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงด้วยตนเอง ใช้เวลา 97 ชั่วโมง และผู้เข้ารับการพัฒนามาได้รับการนิเทศจากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญ ใช้เวลา 16 ชั่วโมง และสุดท้ายผู้เข้ารับการพัฒนามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ใช้เวลา 16 ชั่วโมง

5. การประเมินผล

การประเมินผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

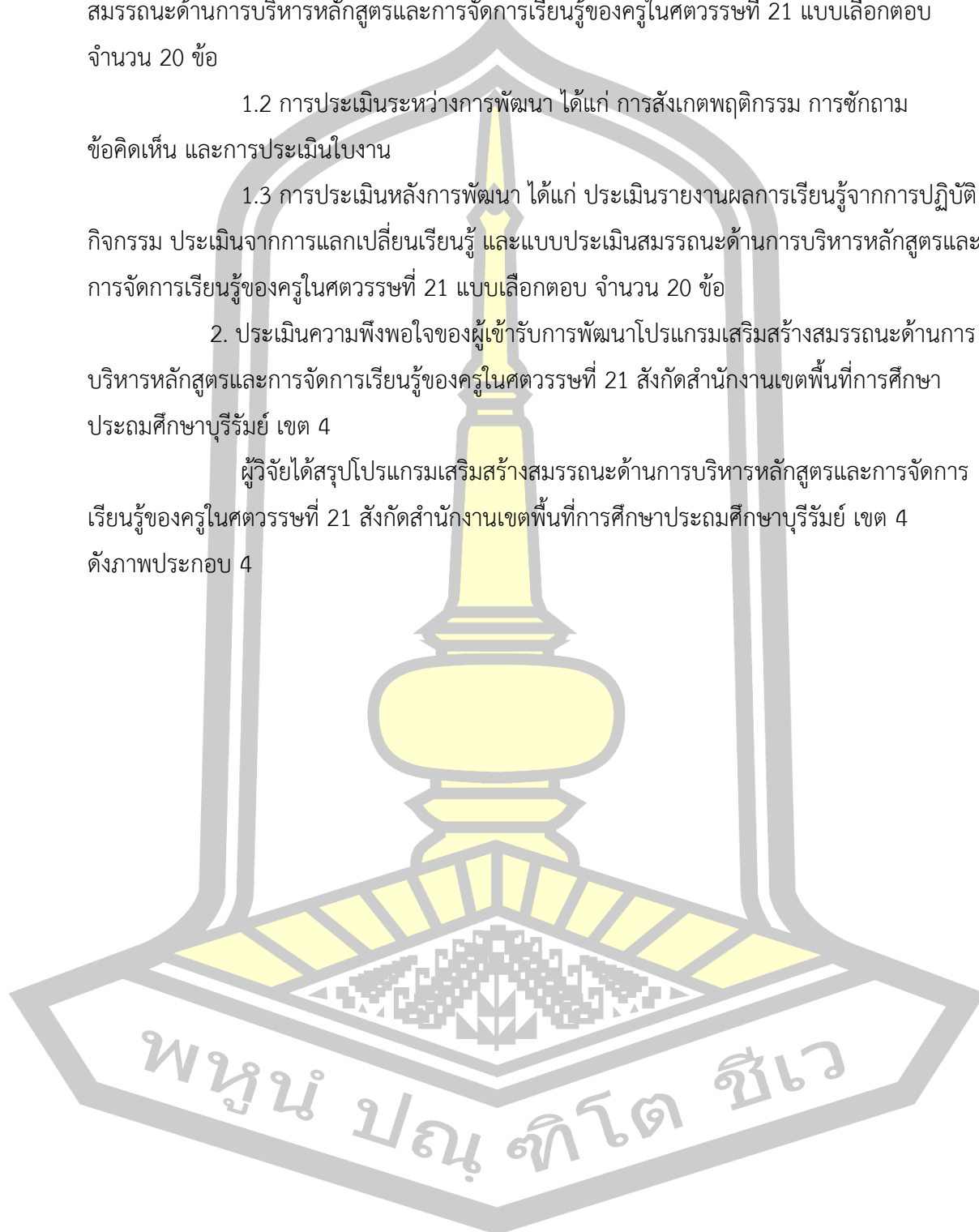
1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง และแบบประเมิน
สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 แบบเลือกตอบ
จำนวน 20 ข้อ

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การซักถาม
ข้อคิดเห็น และการประเมินใบงาน

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
กิจกรรม ประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบบประเมินสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและ
การจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 แบบเลือกตอบ จำนวน 20 ข้อ

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการ
บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ผู้วิจัยได้สรุปโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ
เรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
ดังภาพประกอบ 4



โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

1. หลักการ

การที่องค์กรใดมีบุคลากรที่มีสมรรถนะตามที่องค์กรต้องการย่อมเป็นข้อได้เปรียบต่อองค์กรนั้น กล่าวคือสมรรถนะช่วยสนับสนุนแผนกลยุทธ์ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ เพราะบุคลากรจะเป็นตัวพลังขับเคลื่อนที่สำคัญหากบุคลากรแสดงสมรรถนะหรือพฤติกรรมการทำงานที่ดี

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูให้มีสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

4. เนื้อหา ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่

Module 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Module 4 การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ Module 5 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

5. วิธีการพัฒนา

มีขั้นตอนการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักการพัฒนา 10 : 20 : 70 โดยใช้เวลาดังนี้ 160 ชั่วโมง คิดเป็นจำนวนชั่วโมง คือ 16 : 32 : 112 มีขั้นตอนดังนี้

5.1 ร้อยละ 10 คือ การเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนา จำนวน 16 ชั่วโมง ดังนี้

- การอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 จำนวน 16 ชั่วโมง

5.2 ร้อยละ 20 คือ การเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น จำนวน 32 ชั่วโมง

- การได้รับการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 16 ชั่วโมง

- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เข้ารับการพัฒนา จำนวน 16 ชั่วโมง

5.3 ร้อยละ 70 คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติและพัฒนาผ่านประสบการณ์ จำนวน 112 ชั่วโมง

- การเรียนรู้เบื้องต้นด้วยตนเอง จำนวน 15 ชั่วโมง

- การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง จำนวน 97 ชั่วโมง

5.4 เครื่องมือ สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย สไลด์นำเสนอ (Power Point) ใบความรู้ ใบงาน วิดีทัศน์ โปรเจ็คเตอร์ กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความรู้



6. การประเมินผล

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง และแบบประเมินสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 แบบเลือกตอบ จำนวน 20 ข้อ

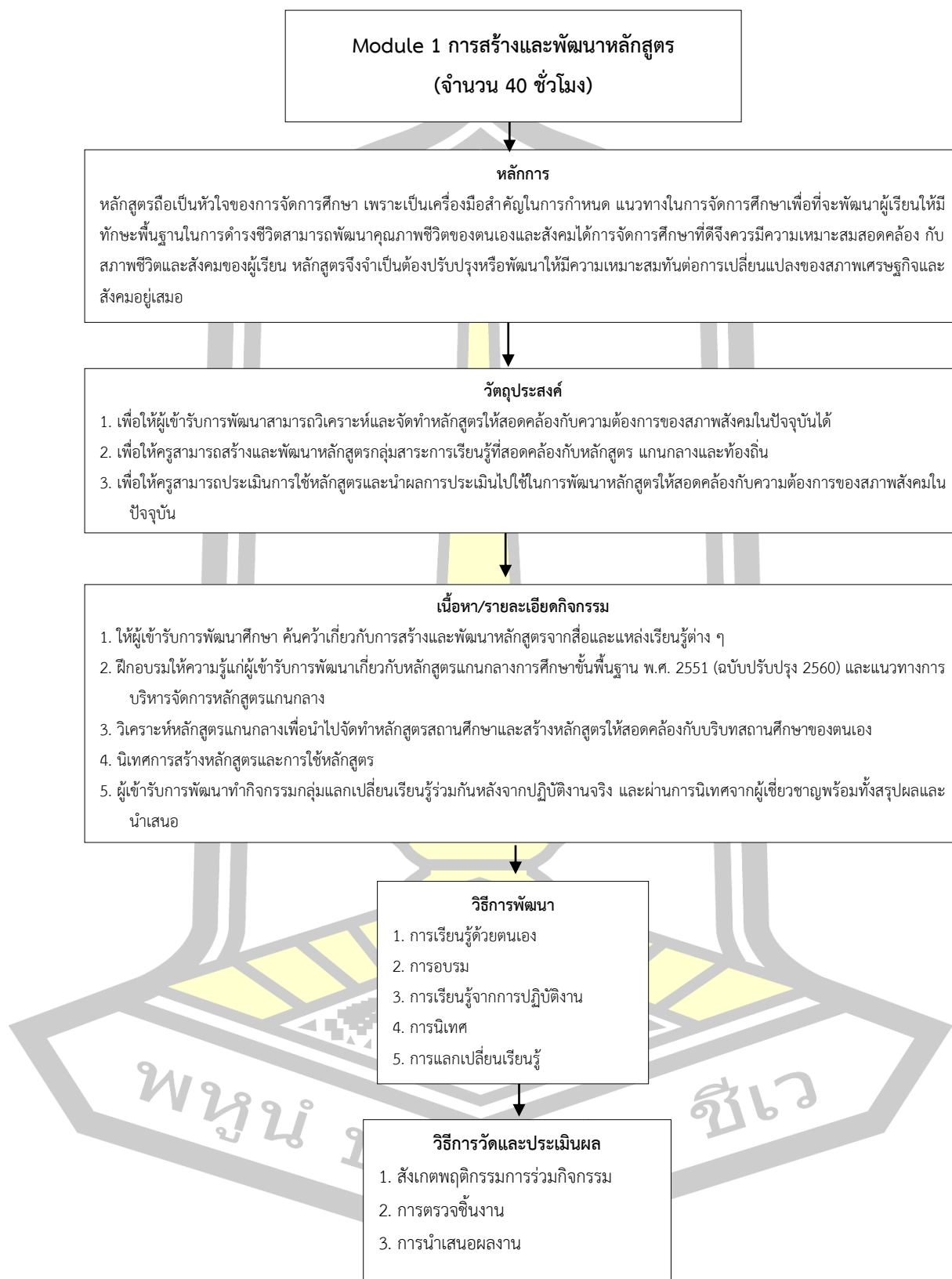
1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การซักถามข้อคิดเห็น และการประเมินใบงาน

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรม ประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบบประเมินสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 แบบเลือกตอบ จำนวน 20 ข้อ

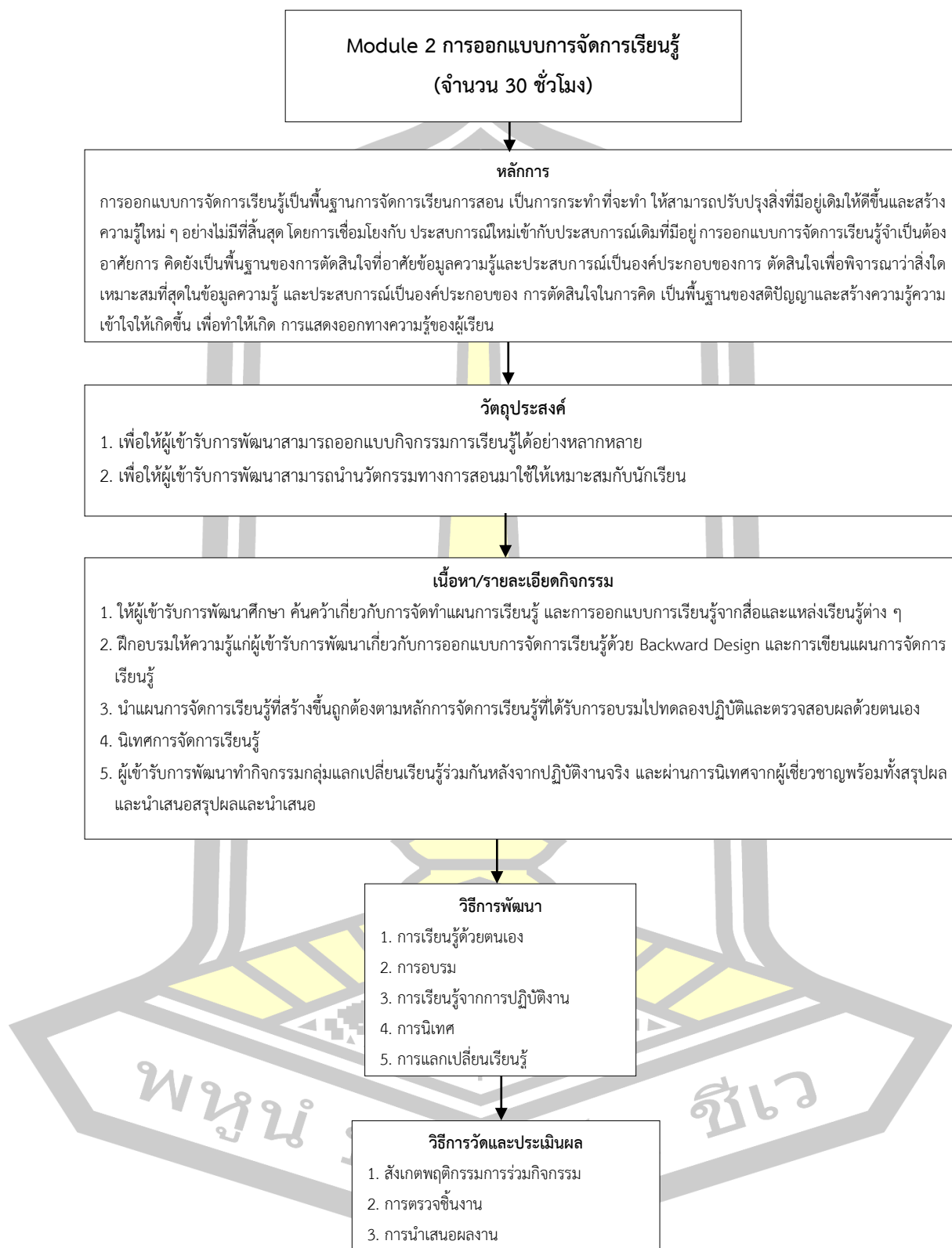
2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21

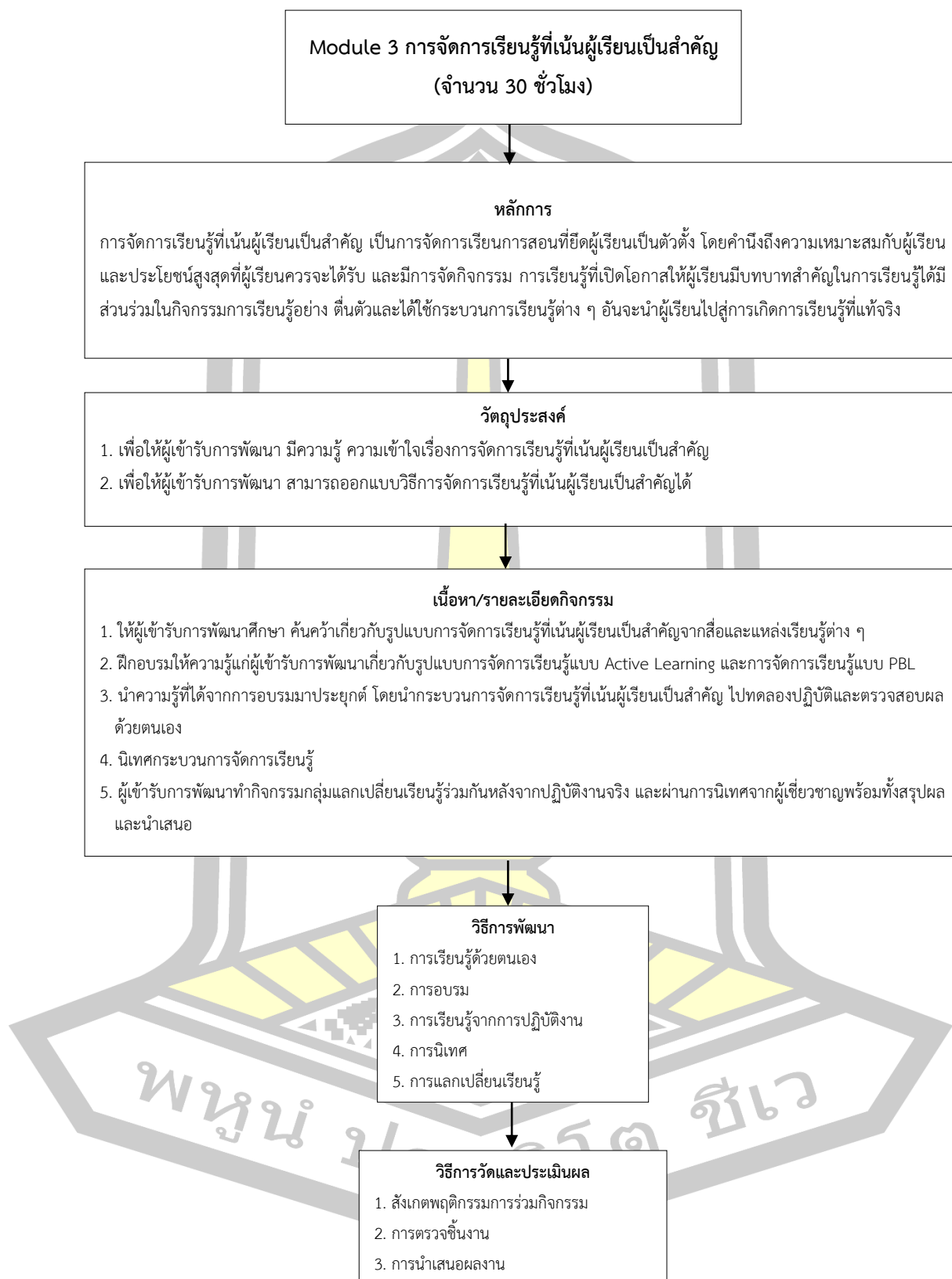




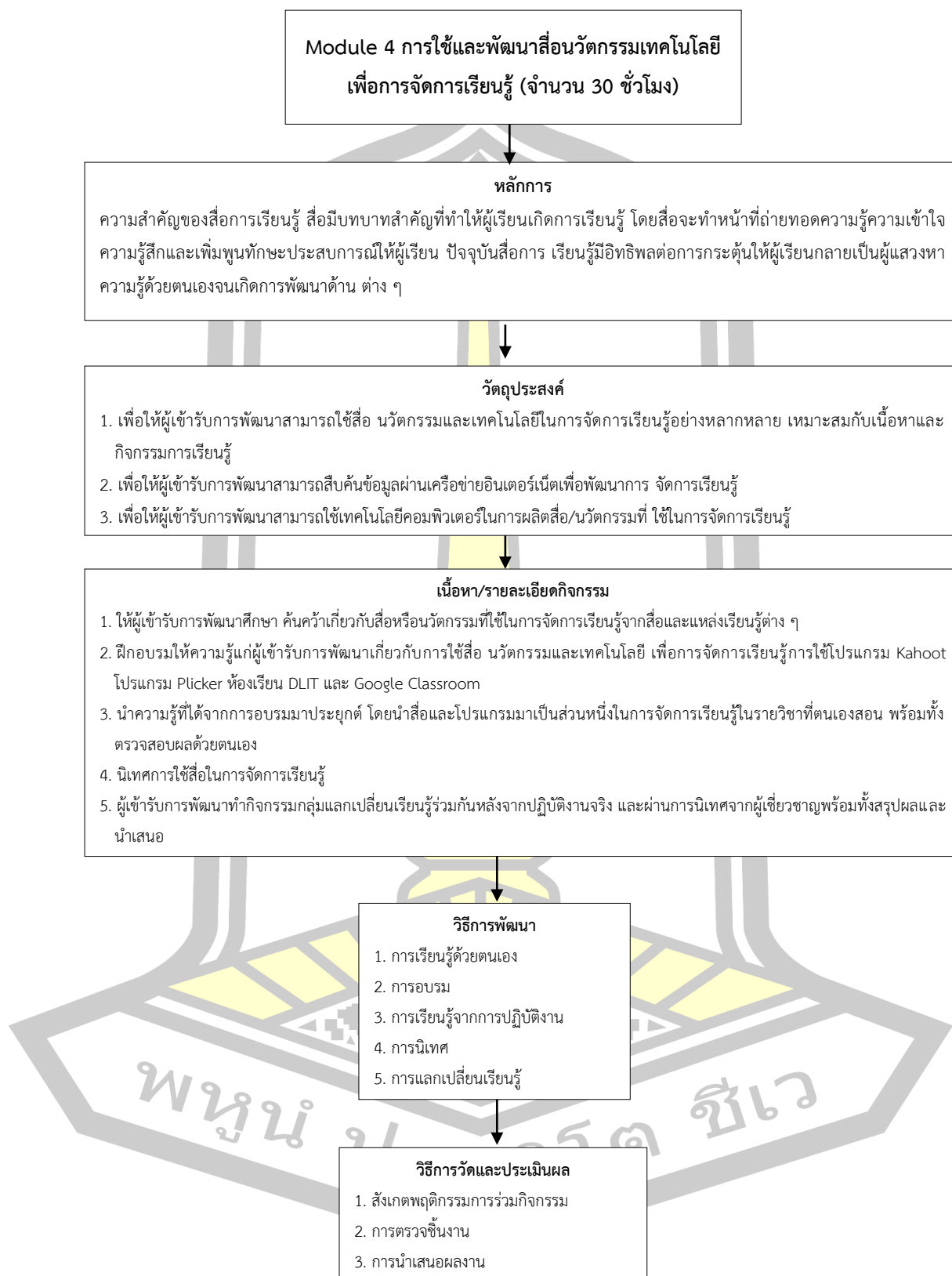
ภาพประกอบ 5 Module 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร



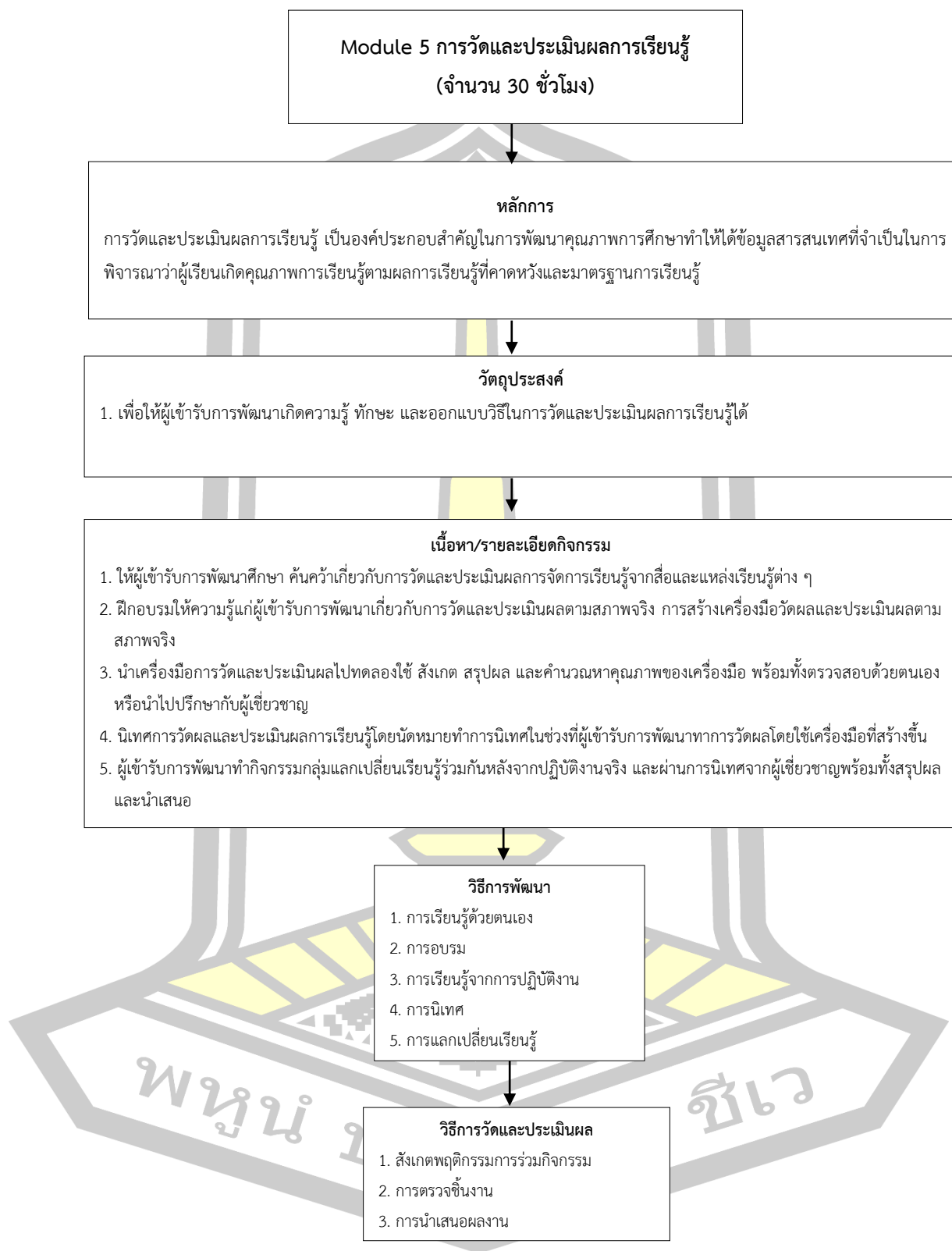
ภาพประกอบ 6 Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้



ภาพประกอบ 7 Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ



ภาพประกอบ 8 Module 4 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้



ภาพประกอบ 9 Module 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. การตรวจสอบ ยืนยัน และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้นำคู่มือโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ไปดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 19

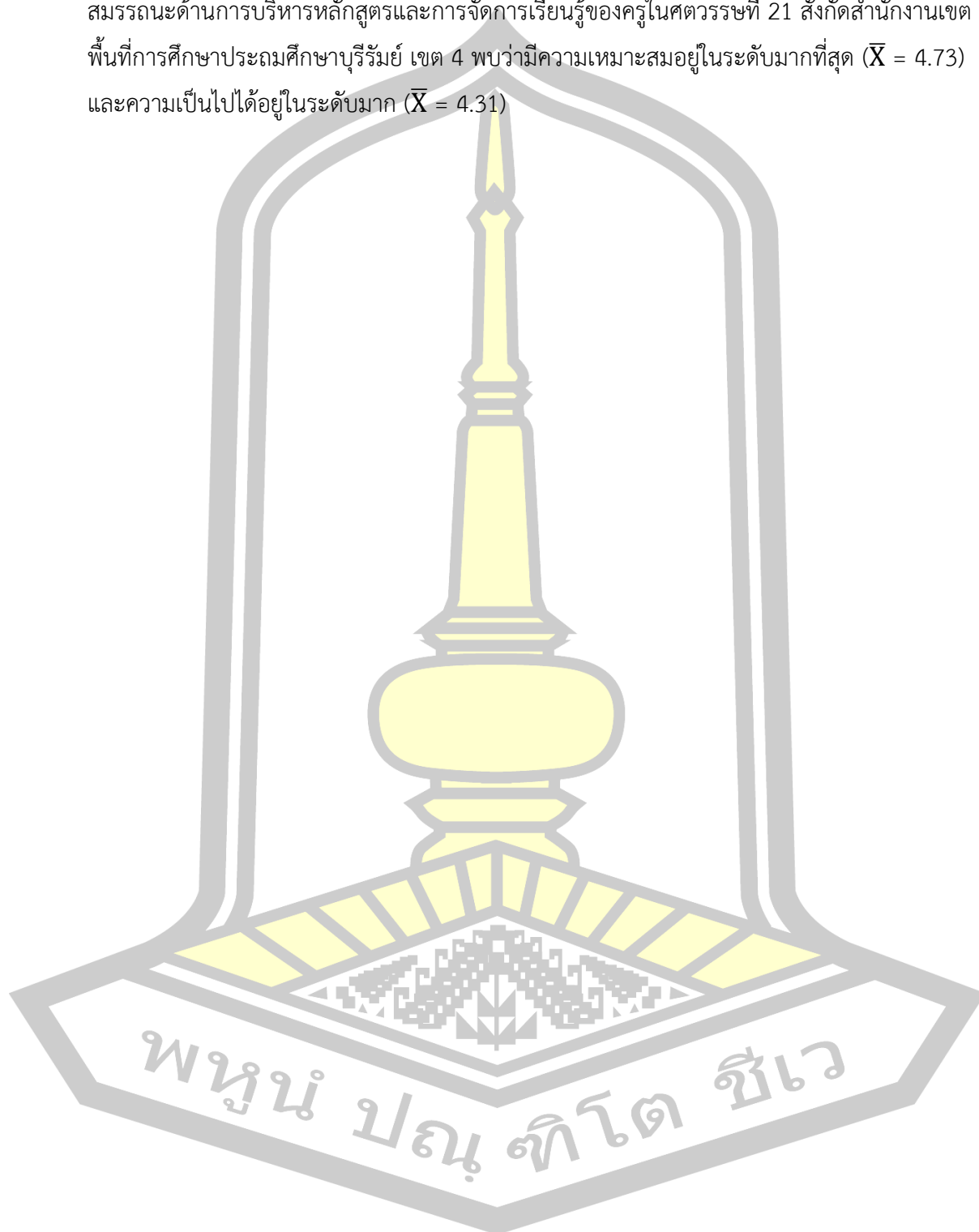
ตาราง 19 แสดง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ						
1.1 หลักการของโปรแกรม	4.50	0.53	มาก	4.38	0.52	มาก
1.2 ความเหมาะสมกับสภาพปัญหา	4.75	0.46	มากที่สุด	4.25	0.46	มากที่สุด
1.3 ความจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรม	4.63	0.52	มากที่สุด	4.13	0.35	มาก
2. วัตถุประสงค์						
2.1 มีความเหมาะสม	4.75	0.46	มากที่สุด	4.25	0.46	มาก
2.2 มีความชัดเจน	4.86	0.38	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด
3. เนื้อหา						
3.1 มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.75	0.46	มากที่สุด	4.25	0.46	มาก
3.2 Module 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	4.50	0.53	มาก	4.13	0.35	มาก
3.3 Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.88	0.35	มากที่สุด	4.25	0.46	มาก
3.4 Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.75	0.46	มากที่สุด	4.38	0.52	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการ บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ของครูในศตวรรษที่ 21	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.4 Module 4 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการ เรียนรู้	4.75	0.46	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด
3.5 Module 5 การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	4.88	0.35	มากที่สุด	4.25	0.46	มาก
3.6 ระยะเวลาในการพัฒนา	4.50	0.53	มาก	4.13	0.35	มาก
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 ความเหมาะสมของกิจกรรม	4.75	0.46	มากที่สุด	4.38	0.52	มาก
4.2 การนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.75	0.46	มากที่สุด	4.25	0.46	มาก
4.3 การกระตุ้นให้เกิดการเสริมสร้าง สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้	4.75	0.46	มากที่สุด	4.13	0.35	มาก
4.4 ความน่าสนใจของกิจกรรม	4.75	0.46	มากที่สุด	4.38	0.52	มาก
4.5 ไขความรู้ ไขงาน	4.50	0.53	มาก	4.25	0.46	มาก
4.6 สื่อเทคโนโลยี (วีดิทัศน์, โปรแกรม,Power point)	4.88	0.35	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล						
5.1 การประเมินก่อนการพัฒนา	4.75	0.46	มากที่สุด	4.25	0.46	มาก
5.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา	4.75	0.46	มากที่สุด	4.13	0.35	มาก
5.3 การประเมินหลังการพัฒนา	4.88	0.35	มากที่สุด	4.38	0.52	มาก
5.4 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้า รับการพัฒนา	4.75	0.46	มากที่สุด	4.25	0.46	มาก
รวม	4.73	0.10	มากที่สุด	4.31	0.15	มาก

จากตาราง 19 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 นี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วและดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

สรุปผล

จากการวิจัยเพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 สามารถสรุปผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 312 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ

จำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับสภาพปัจจุบันจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับสภาพที่พึงประสงค์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะ ดังนี้

2.1 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย ส่วนต่าง ๆ 6 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา มีทั้งหมด 5 Module ได้แก่ Module 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Module 4 การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ Module 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล

2.2 หลักการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ใช้หลักการ 70 : 20 : 10 Learning Model ซึ่งประกอบด้วย 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติและพัฒนาผ่านประสบการณ์ ร้อยละ 70 2) การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 และ 3) การเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตร ร้อยละ 10 ในส่วนของวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ

ประกอบด้วย 1) การอบรม 2) การประชุมปฏิบัติการ 3) การศึกษาดูงาน 4) การศึกษาจากเอกสาร ตำรา และ 5) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

2.3 การประเมินผลโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) และมีความเป็นไปได้ของโปรแกรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ที่ผลปรากฏเช่นนี้เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้มีการกำหนดคู่มือการประเมินสมรรถนะครูขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะ ครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะ ประจำสายงาน 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนา ผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 (2563) มีเป้าหมายที่จะพัฒนา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณตามมาตรฐาน วิชาชีพ รวมทั้งมีการมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมและ รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะ

การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ที่ได้ศึกษาการพัฒนา นโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และผลการศึกษาพบว่า สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คือ ครู โดยครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินผล ไม่เหมาะสม และครูบางส่วนยังไม่สามารถปรับและพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหา ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการะงานมาก และขาดการนิเทศติดตามช่วยเหลือ ทำให้ครูขาด ขวัญกำลังใจในการสอน และยังสอดคล้องกับ ทิศนา ขัมมณี (2547) ที่ให้แนวคิดว่า การจัด กระบวนการเรียนรู้ถือเป็นหัวใจของการศึกษาและได้กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ยึดหลักให้ ผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด ซึ่งต้องอาศัยการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้

คำดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การสร้างและพัฒนา หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าครูมีความต้องการที่จะพัฒนาหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ดังที่ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรเป็นเครื่องมือที่ ถ่ายทอดเจตนารมณ์หรือเป้าหมายของการศึกษา ลงสู่การปฏิบัติ หรือเป็นสิ่งที่นำจุดหมายและ นโยบายการศึกษา ไปแปลงเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษา และเป็นกรอบทิศทางใน การพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งทำให้ผู้เรียนทราบได้ว่าจะได้เรียนรู้อะไรวิธีการ เรียนรู้อย่างไร และเมื่อเรียนจบครบหลักสูตรแล้วจะได้รับผลการเรียนรู้อย่างไร ส่งผลให้องค์ประกอบ ของสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างและ พัฒนาหลักสูตรมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิศดาว โยงไทยสง (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการบริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า คำดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวม ด้านการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรกับผู้เกี่ยวข้อง มีลำดับความต้องการมากที่สุด

2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา มี 5 Module ประกอบด้วย Module 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ Module 3 การจัดการ

เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Module 4 การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ Module 5 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การอบรม การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การศึกษาจากเอกสาร ตำรา การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การสัมมนา 5) การประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินผลความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการเข้ารับการ พัฒนา การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการ พัฒนา ผลการประเมินความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของ ครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ก่อนการสร้างโปรแกรม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมของ Barr และ Keating (1990) ที่อธิบายขั้นตอนต่าง ๆ ของการสร้างโปรแกรม โดยเริ่มด้วยขั้นตอนที่ 1 ขั้นการประเมินซึ่งเป็นการประเมินความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการวางแผนด้วยการกำหนด เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติตามแผนที่วาง ไว้ และขั้นตอนที่ 4 ขั้นการประเมินหลังการปฏิบัติ ซึ่งเห็นได้ว่าโปรแกรมสร้างขึ้นมามีความสอดคล้อง กับแนวคิดในการศึกษาวิจัย และนอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมและขอบข่าย ของเนื้อหาของโปรแกรมตามแนวคิดของ อารัง บัวศรี (2542) ; สุมิตรา พงศธร (2550) ; ไท คำล้าน (2551) ; ปริญญา มีสุข (2552) และ Kanaya, Light และ Culp (2005) จนสามารถสรุป องค์ประกอบของโปรแกรมได้ 5 ส่วน จึงได้ดำเนินการสร้างโปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยได้มีการวางแผนไว้อย่าง เป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำองค์ประกอบที่เชื่อมโยงกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ในโปรแกรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีองค์ประกอบของโปรแกรม 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการพัฒนา 4) เนื้อหา 5) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดลจิตร์ ภูชมพูล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านวิชาการ มีองค์ประกอบของโปรแกรม 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ

4) กิจกรรม 5) สื่อ/แหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้นมีปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการพัฒนา ดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดให้ครูทุกคนจะต้องเข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรมนี้อย่างเคร่งครัด และกำหนดเกณฑ์การผ่านการพัฒนา รวมถึงกำหนดเป็นนโยบายให้โปรแกรมนี้อยู่เป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และควรจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เป็นระยะและต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความตระหนักและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยพิจารณาจากลำดับความต้องการจำเป็น (ค่า PNI) ที่มีความต้องการสูง

1.2 สถานศึกษา ควรจัดให้มีระบบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้เกิดความตระหนักในด้านสมรรถนะของครูและพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งการจัดการเรียนรู้ ด้วยการศึกษาดูงาน การอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การนิเทศ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ครูสามารถเลือกไปรวมการอบรมพัฒนาตามความสนใจและความถนัด

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยต้องสร้างความตระหนักและจัดโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเสริมทักษะให้กับครูอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

1.4 ครูผู้สอน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ครูควรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องสร้างความตระหนักแก่ครูให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันในการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

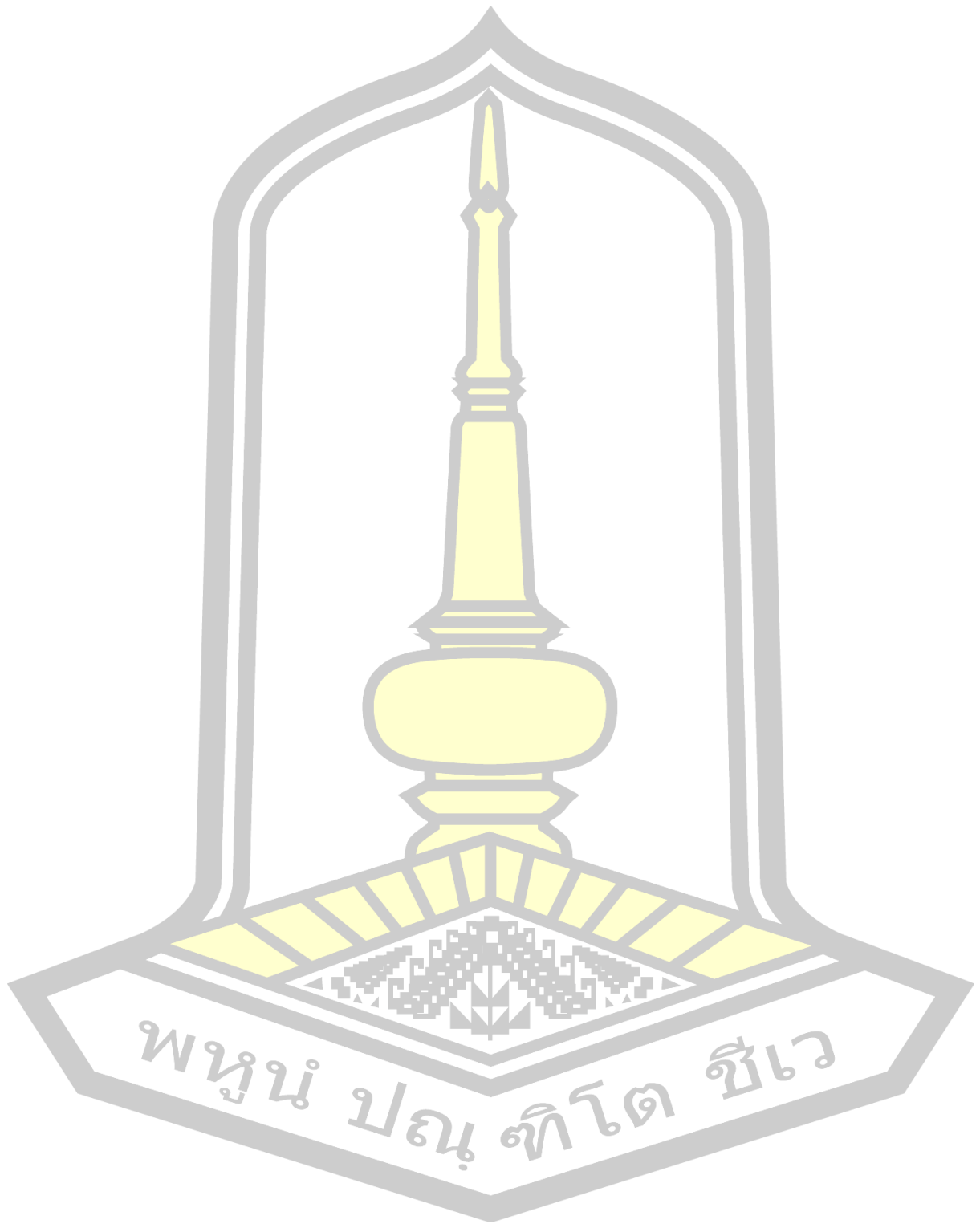
2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา โดยใช้หลักการ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะที่แตกต่างจากงานวิจัยนี้ เพื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนา และหาวิธีการที่ทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ควรมีการศึกษาพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ 4 ในด้านอื่น ๆ เพื่อจะเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดขึ้นหลังจากนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ 4 ไปใช้



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กชกร ธิปัตติ. (2547). *การเรียนรู้และการพัฒนาการเรียนการสอน*. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- กรมวิชาการ. (2544). *การพัฒนาศักยภาพครู*. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2557). *การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้*. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2543). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- คณะกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จรรยา วงศ์สายัณห์. (2520). *การศึกษากับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2538). *การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : อลิอัน เพรส.
- เฉลิมพล สุปัญญาบุตร. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- ชญาพร สีทาวงค์. (2560). *การพัฒนาทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- ชัยนาท พลอยบุตร. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- ชัยฤทธิ์ ศิลาดเดช. (2544). *คู่มือการเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ระดับชั้นประถมศึกษาแนวคิดและวิธีปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม*. กรุงเทพฯ : แม็ค.

- ชาญณรงค์ พันธุ์แก่น. (2561). *การพัฒนาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาภาษาถิ่นอีสานใต้ จังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชาตรี ฝ่ายคำตา. (2561). *การวิจัยศึกษาตนเอง : กลยุทธ์ทางเลือกในการพัฒนาวิชาชีพครูของครู*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). *การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วี.พริ้นท์ (1991).
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2521). *หลักการทฤษฎีเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา*. ภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- คลจิตร ภูชมพุล. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดวงกมล สิ้นเพ็ง. (2553). *การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ : การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง : กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วี.พริ้นท์ (1991).
- ทัศนาว โยงไทยสง. (2560). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูในการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิตนา แหมมณี. (2543). *14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แหมมณี. (2560). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทียน ทองแก้ว. (2545). *ภาวะผู้นำ : สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป*. วารสารวิชาการ, 5(9), 35-43, กันยายน.
- ไท คำล้าน. (2551). *การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางสิ่งแวดล้อมศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อึ้ง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและพัฒนา*. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- อึ้งศักดิ์ คงสวัสดิ์. (2549). *COMPETENCY ภาคปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร ?*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2552). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กทม. : สุวีริยาสาส์น.

ประสานการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2553). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กทม. : สุวีริยาสาส์น.

ประสานการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญมี เณรยอด. (2546). *หลักการพัฒนาคู่มือหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประคัลภ์ ปัทมพิทักษ์. (2558). *รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แบบ 70 : 20 : 10*. [ออนไลน์].

ได้จาก : <http://prakal.wordpress.com/2016/05/31>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 30 เมษายน

2563].

ประมอทย์ นันนิล. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตร*

และการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา

การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปราวีณยา สุวรรณรัตน์. (2552). *ประเภทของสื่อการเรียนรู้*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <<http://www.truelookpanya.com/blogdiary/3636>

[สืบค้นเมื่อ วันที่ 30 เมษายน 2563].

ปริญญา มีสุข. (2552). *ผลการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู*.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พชรวิทย์ จันทศิริศิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม.

พชรวิทย์ จันทศิริศิริ. (2562). *สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์*. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.

พนัส หันนาคินทร์. (2548). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

พศิน แดงจวง. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.

พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. (2550). *ทักษะ 5C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้*

และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. (2547). *Quality in Nursing and Learning Organization*.

กรุงเทพฯ : ฝายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์.

ไพฑูรย์ ศรีฟ้า. (2556). การจัดการศึกษาที่เหมาะสมในยุคศตวรรษที่ 21. *เทคโนโลยีสื่อสารการศึกษา*, 20(1), 53.

ไพบุลย์ ลิ่มมณี. (2547). *สื่อการสอน*. มหาสารคาม : ม.ป.พ.

ภัทรพร ประภาศรี. (2562). *การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มนตรี รัตนศรี. (2561). *โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2*.
มนตรี รัตนศรี. (2561).

มัทนา ทองใหญ่. (2535). “*สื่อการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา*” ในกิจกรรมและสื่อการสอน
วิชาภาษาอังกฤษ ระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มาเรียม นิลพันธุ์. (2543). *หลักสูตรและการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รวีวรรณ เผ่ากัณหา. (2548). *สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2543). *กลไกสู่การปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : cursaladpaw.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : แผนพัฒนาจิต
เพื่อสุขภาพ มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช. (2542). *การพัฒนาหลักสูตรสถานที่ท่องเที่ยวถิ่น*. กรุงเทพฯ : เซ็นเตอร์ดิส
คัฟเวอร์.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2535). *การพัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
นเรศวรการพิมพ์.

วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *ภาวะผู้นำแบบก้าวล้ำยุค*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา : แนวคิดและกรณีศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธ์.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

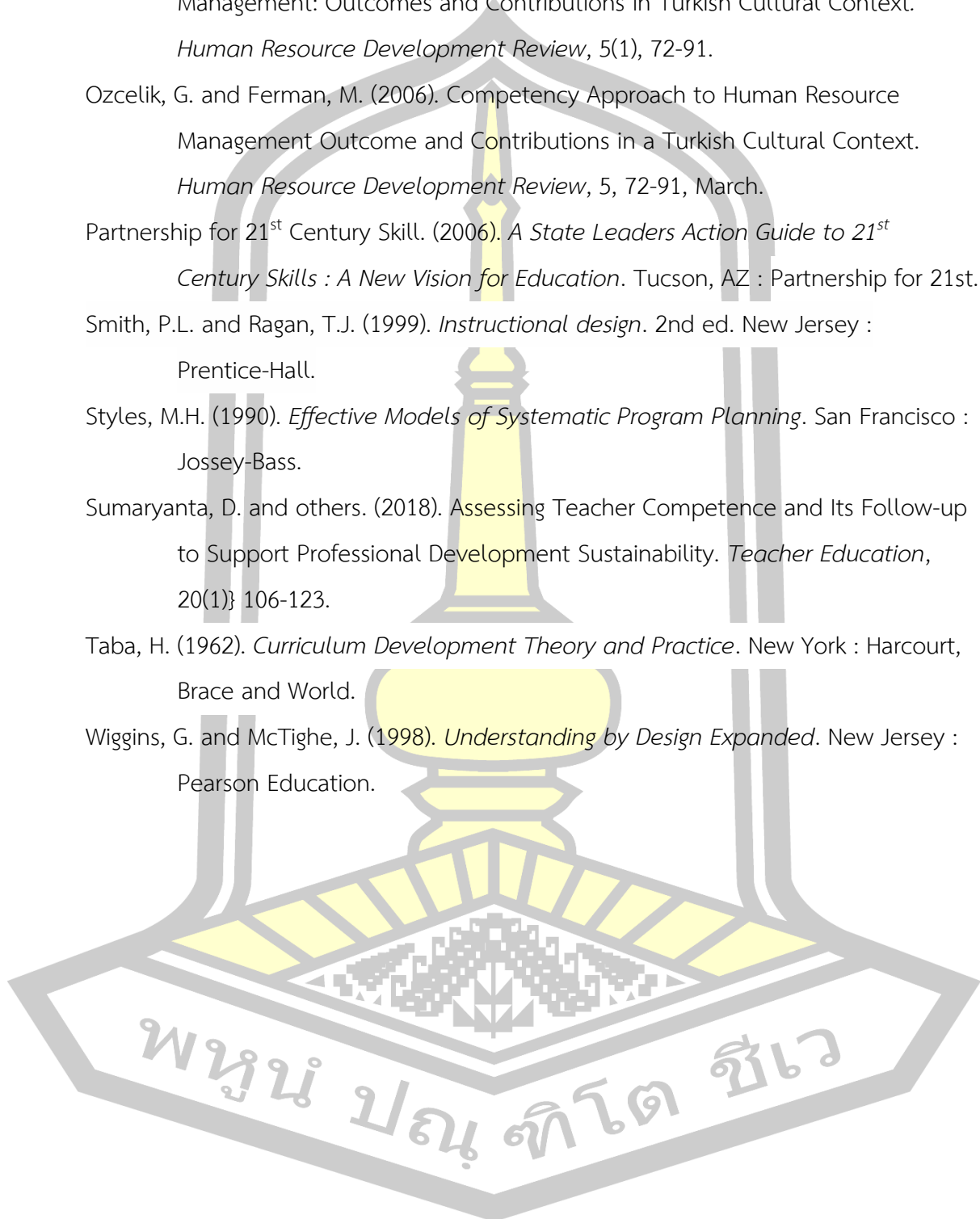
ศิริพร แยมนิล. (2549). *Competency ในงานบริหารทรัพยากรบุคคล*. *วารสารดำรงราชานุภาพ*,
6(18), 5, มกราคม.

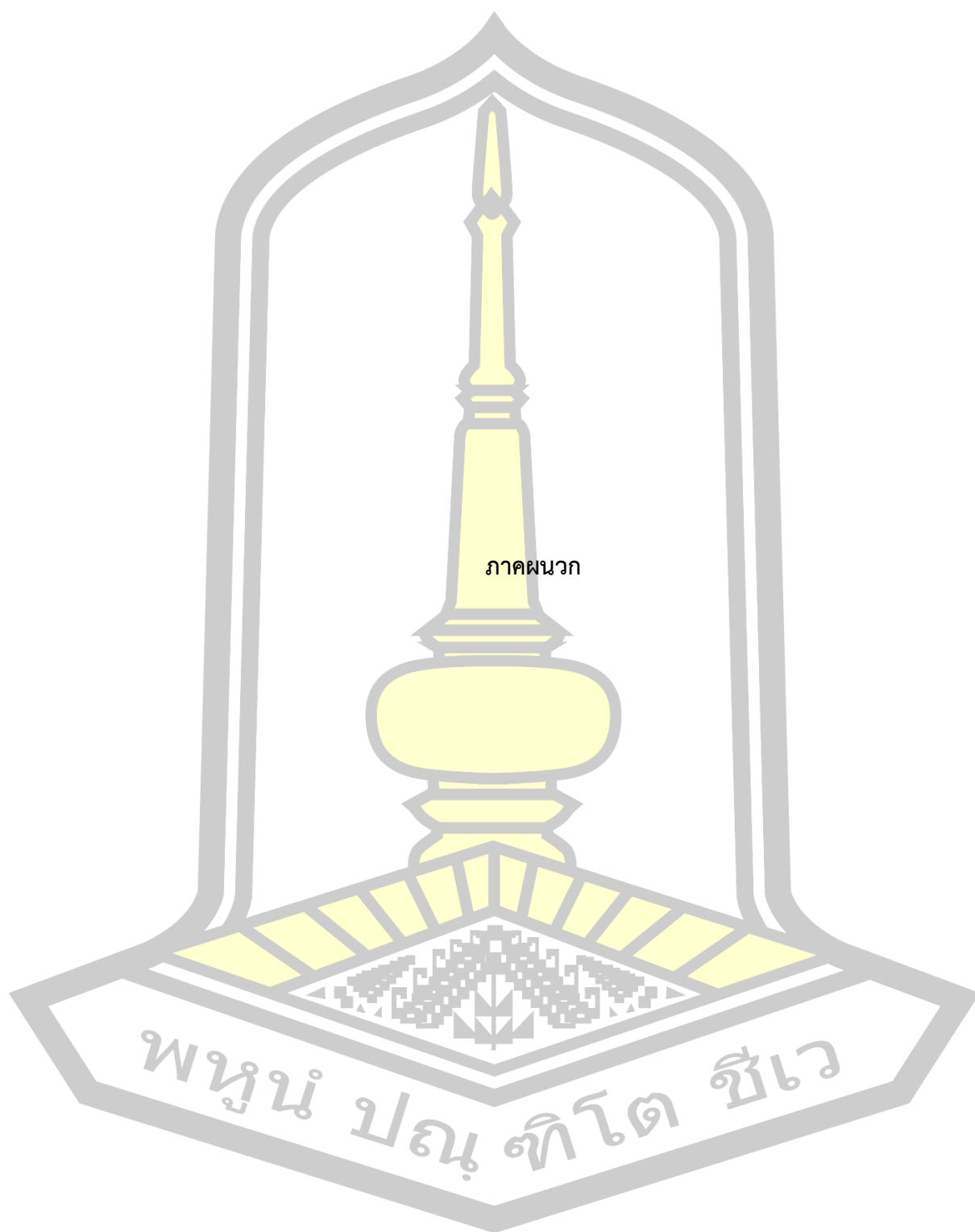
- สงัด อุทรานันท์. (2532). *พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2547). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบูรณ์ ต้นยะ. (2524). *การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถภาพด้านการสอนของครูประจำการระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. (2563). *ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำร่อง O-NET จากผลการรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำร่อง O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2562*. บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ : พี.เอ. ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *จรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). *ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง รายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559) : ฉบับสรุป*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สีมา สีมานันท์. (2553). *ว่าด้วยเรื่อง สมรรถนะ ในมุมมองของเลขาธิการ ก.พ. วารสารข้าราชการ*, 50(1), 1-4.
- สุนีย์ ภูพันธ์. (2546). *แนวคิดพื้นฐานการสร้างและพัฒนาหลักสูตรยุคปฏิรูปการศึกษาไทย*. เชียงใหม่ : The Knowledge Center.
- สุมิตร พงศธร. (2550). *สรุปเรื่องหลักสูตร*. *วารสารสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย*, 2(79), 15-23, กุมภาพันธ์-เมษายน.

- สุวิมล ว่องวาณิช. (2544). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2545). *ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : ตะเกียง.
- อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา. (2557). สูตรการพัฒนา 70 : 20 : 10. *สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ*, 14(167), 14.
- อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2537). *หลักสูตรและการจัดการมัธยมศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยสวนดุสิต.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2549). *หลักสูตรและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. นครปฐม : ม.ป.พ.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2547). *Career Development in Practice*. กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2559). *การพัฒนา Core competency บนแนวคิด 70 : 20 : 10*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุ้นตา นพคุณ. (2548). *กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบ โรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- Abdullah, U. (2015). *Learning through Teacher professional Training : English Teacher Cifitation Program in Indonesia*. Ph.D. Thesis, The Ohio State University.
- Barr, M.J. and Keating L.A. (1990). *Introduction Elements of program development, Developing effective student services program*. San Francisco : Jossey-Bass.
- British Council. (2019). *Teaching Competency*. [online]. Available from : <http://www.britishcouncil.org.sg>. [accessed 30 September 2020].
- Caffarella, R. (2002). *Planning : Programs for Adult Learners : A Practical Guide for Educators Trainers and Staff Develops*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Castillo, E.D. (2005). *Defining Competencies Business Mexico*. Mexico City : Mar.
- Charles, J. and Wagnier, J. (2013). No Title Effective Learning with 70 : 20 : 10. [online]. Available from : http://www.crossknowledge.net/crossknowledge/%0A%09whitepapers/effective-learning-with-70_20_10-whitepaper. [accessed 30 September 2020].
- Dick, W. and Carey, L. (1985). *The Systematic Design of Instruction*. Illinois : Scott and Foresman.
- Fullen, M. and Hargreaves, A. (1992). *Teacher Development and Education Change*. London : the Falmer Press.

- Gagné, R.M. and others. (2005). *Principles of instructional design*. 5th ed. Connecticut : Thomson Wadsworth.
- Hargreaves, A. and Fullan, M. (1992). *Understanding Teacher Development*. New York : Teachers College Press.
- Houle, C. (1996). *The Design of Education*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Kanaya, T., Light, D. and Culp, K.M. (2005). Factors influencing outcomes from a technology-focused professional development program. *Journal of Research on Technology in Education*, 37(2), 313–329.
- Kemp, J.E. (1985). *The Instructional Design Process*. New York : Harper & Row. Publishers.
- Lakenya, M.W. (2019). *An Examination of Secondary Special Education Teachers' Perception of Their Transition Competencies in a Rural South Carolina School District*. Doctor Thesis, Orangeburg : South Carolina State University.
- Lawrence, L.H. (1986). *The Relationship between Teacher Competency Assessment and Teacher Performance Evaluation*. Ph.D. Thesis, Arizona State University.
- Liberal Education and America's Promise. (2007). *College Learning for the New Global Century*. America : Association of American Colleges and Universities.
- Lombrado, M.M and Eichinger, R.W. (1996). *The Career Architect Development Planner*. Minneapolis : Lominger.
- Mager, R.F. (1975). *Preparing instructional objectives*. 2nd ed. Belmont, CA : Fearon-Pitman.
- Magliaro, S.G. and Shambaugh, R.N. (1997). *Instructor's guide to mastering the possibilities: A process approach*. Boston, MA : Allyn & Bacon.
- McClelland, D. (1993). Testing for Competence Rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14, June.
- Morgan, N. and others. (2005). Resource-Performance Relationships in Industrial Export Ventures : The Role of Resource Inimitability and Substitutability. *Industrial Marketing Management*, 35(5), 621-633.
- North Central Regional Educational Laboratory and Metiri Group. (2003). *Enough 21st Century Skills : Literacy in the Digital Age*. U.S. : Department of Labor.

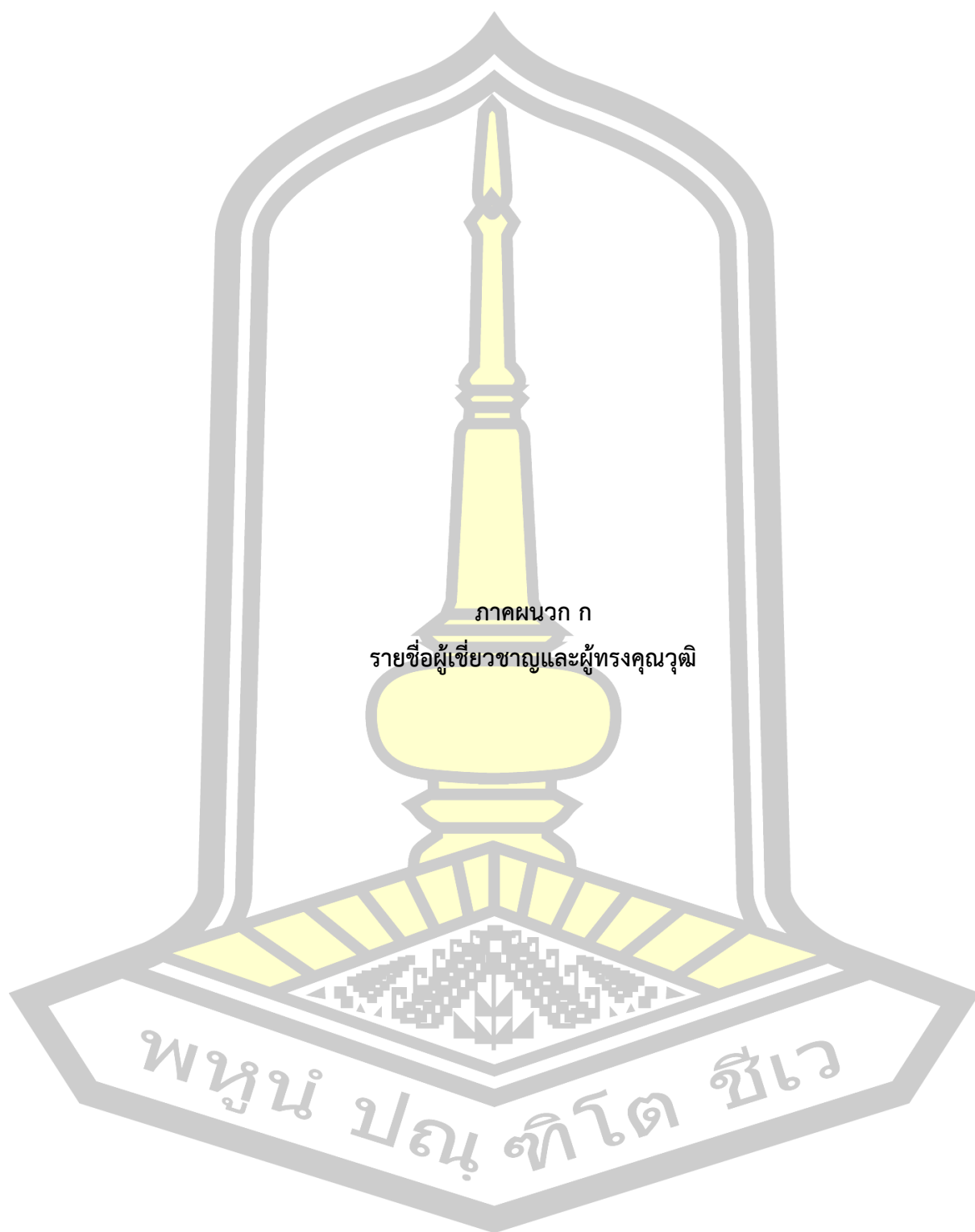
- Özçelik, G. and Ferman, M. (2006). Competency Approach to Human Resources Management: Outcomes and Contributions in Turkish Cultural Context. *Human Resource Development Review*, 5(1), 72-91.
- Ozcelik, G. and Ferman, M. (2006). Competency Approach to Human Resource Management Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context. *Human Resource Development Review*, 5, 72-91, March.
- Partnership for 21st Century Skill. (2006). *A State Leaders Action Guide to 21st Century Skills : A New Vision for Education*. Tucson, AZ : Partnership for 21st.
- Smith, P.L. and Ragan, T.J. (1999). *Instructional design*. 2nd ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Styles, M.H. (1990). *Effective Models of Systematic Program Planning*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Sumaryanta, D. and others. (2018). Assessing Teacher Competence and Its Follow-up to Support Professional Development Sustainability. *Teacher Education*, 20(1) 106-123.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development Theory and Practice*. New York : Harcourt, Brace and World.
- Wiggins, G. and McTighe, J. (1998). *Understanding by Design Expanded*. New Jersey : Pearson Education.





พหุบัณฑิตยสถาน

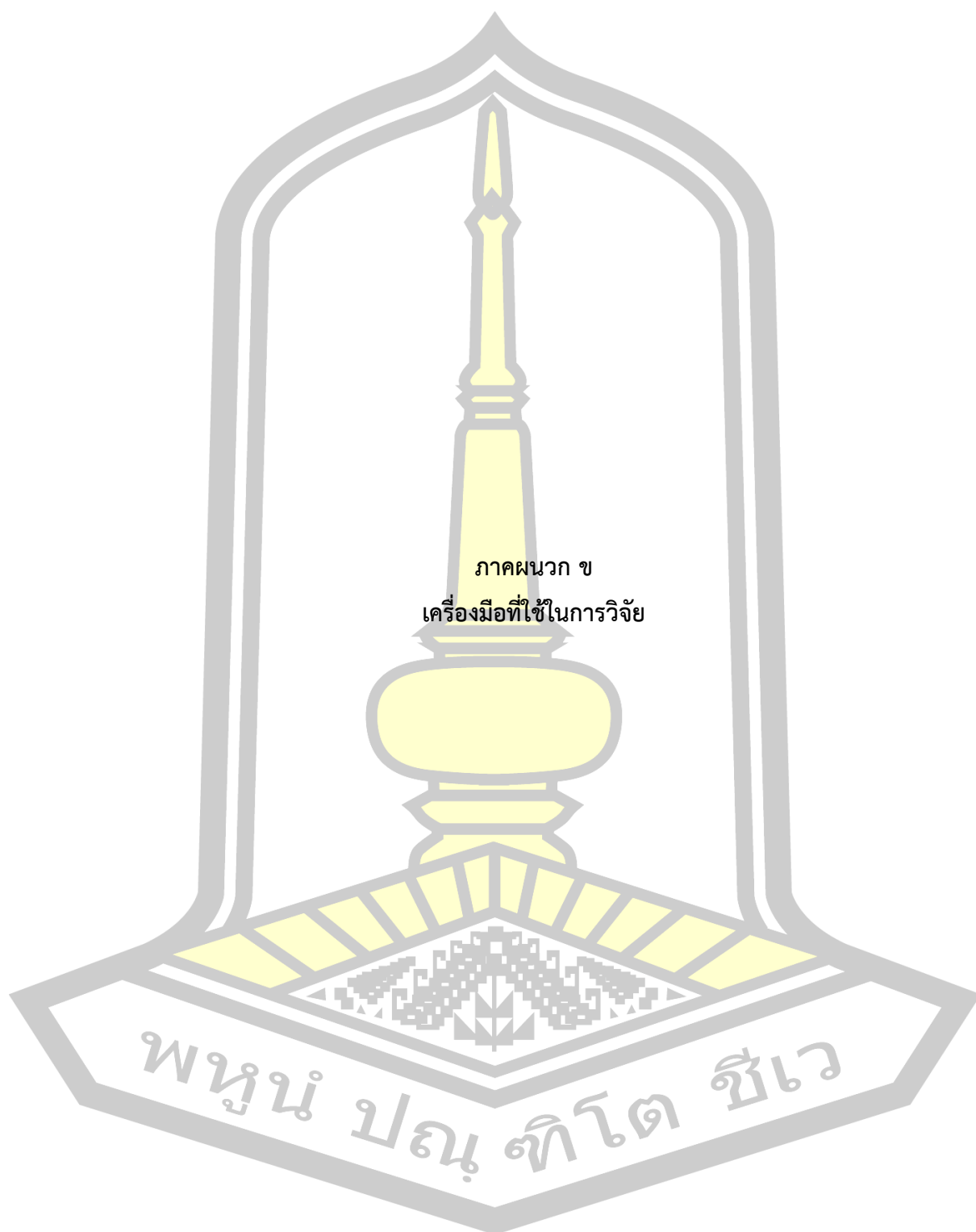
มหาวิทยาลัยพระจุลจอมเกล้าธนบุรี



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันโปรแกรมและประเมินโปรแกรม

1. นายพิชัย ชุบสุวรรณ วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
2. นางสาวสุนา เนื่องไชยยศ วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาการวัดผลการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโพธิ์สองห้องวิทยา
จังหวัดมหาสารคาม
3. นายโชคชัย แสงสว่าง วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคูม่วง จังหวัดมหาสารคาม
4. นางสาวกาญจนา หนูผาสุข วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
5. นางสาวช่อรัตนา ปัทมมา วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
6. นางดารุณี มัดถาปะโท วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนเมืองวาปีปทุม
จังหวัดมหาสารคาม
7. นางมณิรัักษ์ คำดำ วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนเมืองวาปีปทุม
จังหวัดมหาสารคาม





แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

การประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (Index of item

Obejective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

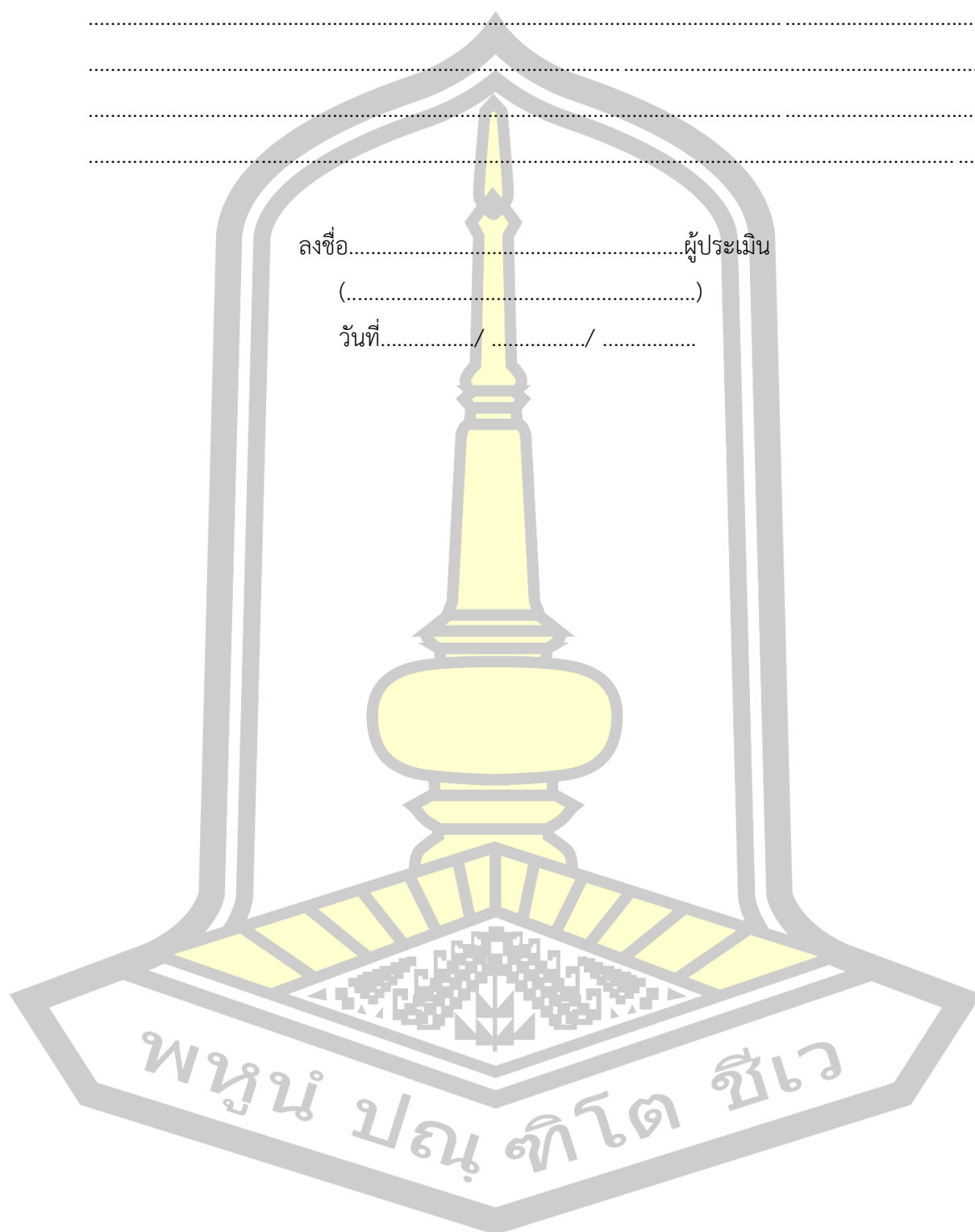
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
องค์ประกอบที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร					
1	ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมในปัจจุบัน				
2	ครูมีความสามารถในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น				
3	ครูมีความสามารถในการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมในปัจจุบัน				
องค์ประกอบที่ 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้					
4	ครูมีความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน				
5	ครูมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน				
6	ครูมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน				

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
7	ครูสามารถให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน				
8	ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน				
9	ครูสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติให้เกิดผลจริง				
10	ครูสามารถประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุง/พัฒนาให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน				
องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
11	ครูมีความสามารถในการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนเพื่อให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง				
12	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดกับผู้เรียน				
13	ครูมีความสามารถในการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ				
14	ครูมีความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้เรียนนำองค์ความรู้ที่มีไปประยุกต์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์				
15	ครูมีความสามารถในการนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนมาจัดการเรียนรู้				
16	ครูมีความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน				

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู ในศตวรรษที่ 21	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
องค์ประกอบที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้					
17	ครูมีความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้				
18	ครูมีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้				
19	ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้				
20	ครูมีความสามารถในการออกแบบการสร้างสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้				
21	ครูมีความสามารถในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้				
องค์ประกอบที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
22	ครูมีความสามารถในการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน				
23	ครูมีความสามารถในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้				
24	ครูมีความสามารถในการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง				
25	ครูมีความสามารถในการนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม





แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21
3. การตอบแบบสอบถามขอความกรุณาตอบตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีผลกระทบต่อนำที่การงานของท่านแต่อย่างใด เพราะคำตอบจากแบบสอบถามใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น
4. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามนี้จะถือว่าสมบูรณ์และสามารถนำไปประมวลผลได้
5. เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยขอรับคืนด้วยตนเอง
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ชื่อผู้วิจัย นายฐิติภูมิ สุวรรณไตรย์

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่งทางวิชาการ

- () ครูผู้ช่วย
- () ครู (คศ.1)
- () ครูชำนาญการ (คศ.2)
- () ครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3)
- () ครูเชี่ยวชาญ (คศ.4)

2. ขนาดของสถานศึกษา

- () เล็ก (จำนวนนักเรียน 1 – 120 คน)
- () กลาง (จำนวนนักเรียน 121 – 300 คน)
- () ใหญ่ (จำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

คำชี้แจง โปรดอ่านเนื้อหาในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่า ท่านมีความคิดเห็นว่าสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 อยู่ในระดับใด จาก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เมื่อท่านตัดสินใจเลือกระดับใด ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการตัดสินใจของท่าน

- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

[illegible]

ตอนที่ 3 ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้

3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามนี้

เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาและงานวิจัย

นายฐิติภูมิ สุวรรณไตรย์

ผู้วิจัย

แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2. แบบประเมินต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหาร
หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หลังจากที่ท่านได้ศึกษาโปรแกรมซึ่งผู้วิจัยได้
แนบมาพร้อมแบบประเมินนี้

3. แบบประเมินนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้าง
สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณ
ท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายฐิติภูมิ สุวรรณไตรย์

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปรณ จิตโต ชีเว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ – สกุล
2. ตำแหน่งปัจจุบัน
3. สังกัด
4. วุฒิการศึกษาสูงสุดสาขา.....
5. ประสบการณ์การทำงานปี

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพียงใด
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นแต่ละช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้
 - 5 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ ในระดับน้อยที่สุด
3. หากท่านเห็นว่าควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมประการใดกรุณาเขียนข้อมูลลงในข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม

พูน ปณ จิต ชีเว

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4 ความน่าสนใจของกิจกรรม										
4.5 ไขความรู้ ไขงาน										
4.6 สื่อเทคโนโลยี (วีดิทัศน์, โปรเจคเตอร์, Power point)										
5. การวัดและประเมินผล										
5.1 การประเมินก่อนการพัฒนา										
5.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา										
5.3 การประเมินหลังการพัฒนา										
5.3 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา										

.....

.....

.....

.....

.....

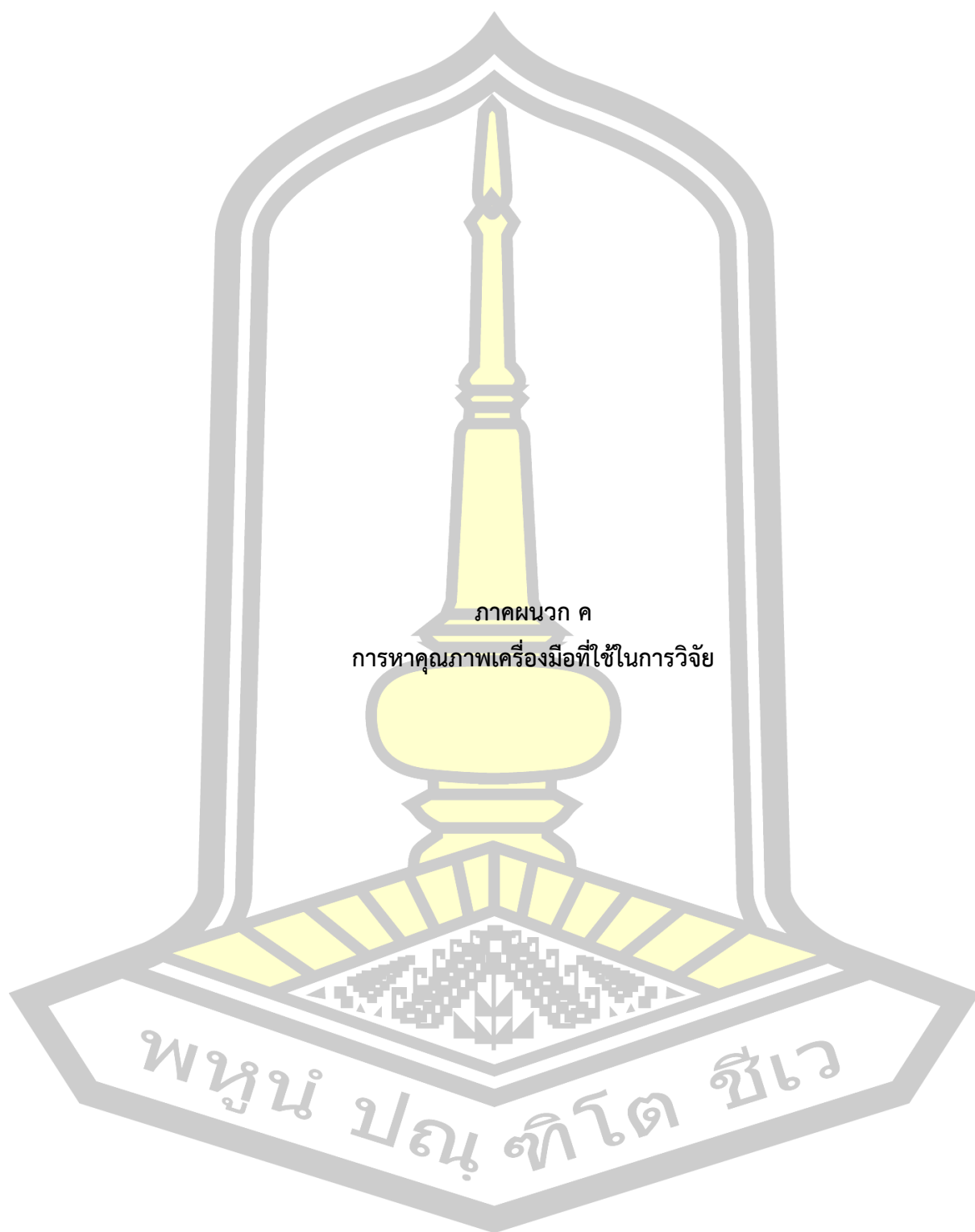
.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....



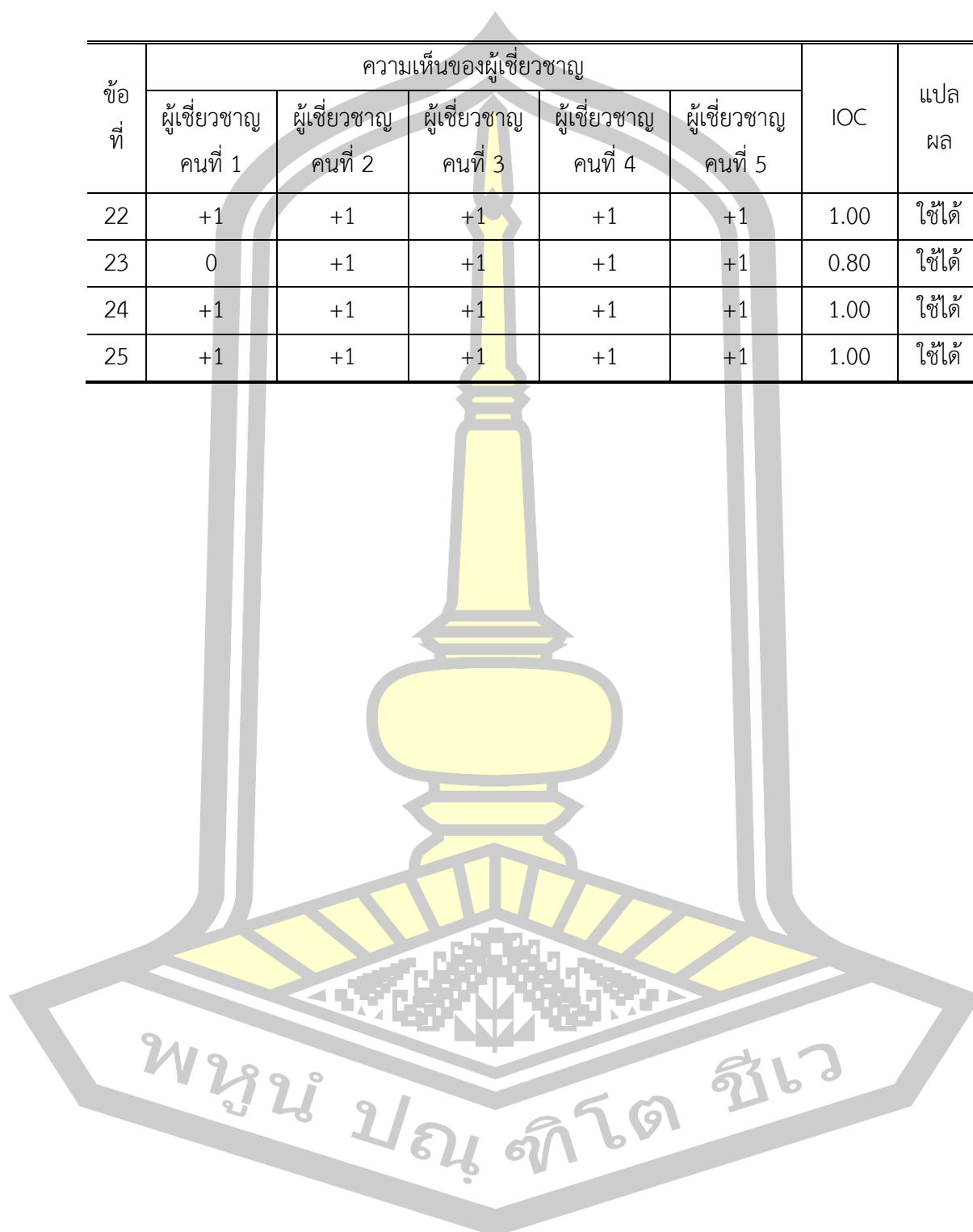


ตาราง 20 แสดงค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน
และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหาร
หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ข้อ ที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	0	+1	+1	+1	+1	0.80	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	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	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	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5		
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	.647	.753
2	.694	.778
3	.836	.827
4	.564	.624
5	.638	.661
6	.724	.460
7	.671	.763
8	.767	.763
9	.698	.812
10	.707	.734
11	.666	.721
12	.779	.598
13	.816	.701
14	.713	.703
15	.727	.720
16	.762	.785
17	.788	.549
18	.592	.462
19	.705	.602
20	.709	.713
21	.774	.610
22	.747	.697

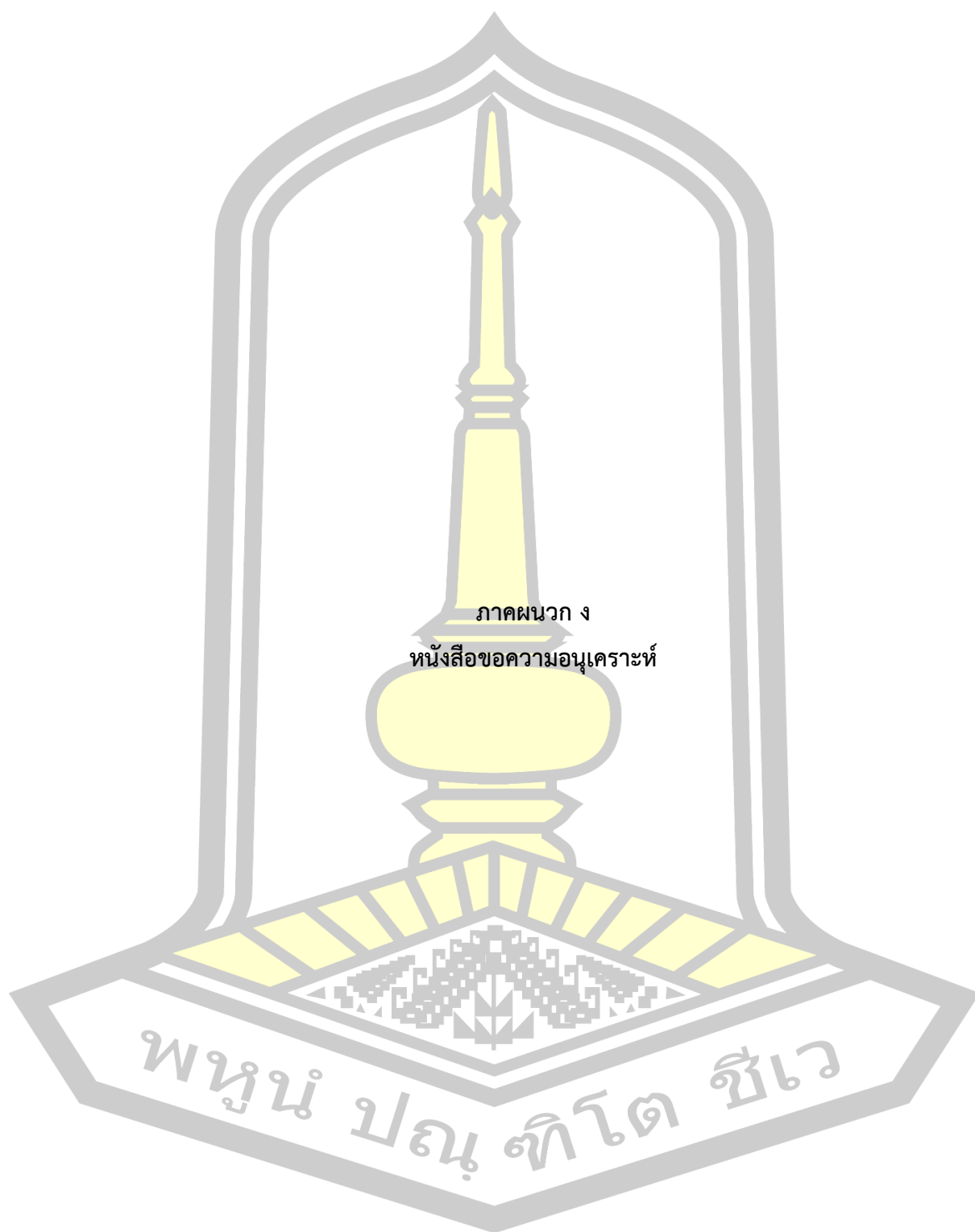
ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
23	.875	.831
24	.729	.730
25	.874	.762

จากตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .564-.875
และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .460-.831

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันเท่ากับ .968 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของ
สภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .962







ที่ อว 0605.5(2)/ว2415

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 สิงหาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายวิทยา นนทนภา

ด้วย นายฐิติภูมิ สุวรรณไตรย์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0879587819



ที่ อว 0605.5(2)/ว2415

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 สิงหาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวทัศนพร ปุ่มสีดา

ด้วย นายจิตติภูมิ สุวรรณไตรย์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0879587819



ที่ อว 0605.5(2)/ว2415

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 สิงหาคม 2563

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายพงศ์ศักดิ์ พุทธลา

ด้วย นายฐิติภูมิ สุวรรณไตรย์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0879587819



ที่ อว 0605.5(2)/ว2415

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 สิงหาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางศิริวรรณ ชุมสุข

ด้วย นายฐิติภูมิ สุวรรณไตรย์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0879587819



ที่ อว 0605.5(2)/ว2415

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 สิงหาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายทองคำ คำคำ

ด้วย นายจิตติภูมิ สุวรรณไตรย์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0879587819



ที่ อว 0605.5(2)/ว2834

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 กันยายน 2563

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหืทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ด้วย นายฐิติภูมิ สุวรรณไตรย์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขออนุญาตจากท่านโปรดอนุญาตให้ นายฐิติภูมิ สุวรรณไตรย์ ทำการทดลอง ใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0879587819



ที่ อว 0605.5(2)/ว2835

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 กันยายน 2563

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ด้วย นายฐิติภูมิ สุวรรณไตรย์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายฐิติภูมิ สุวรรณไตรย์ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0879587819



ที่ อว 0605.5(2)/ว409

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

10 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายพิชัย ชุบสุวรรณ

ด้วย นายฐิติภูมิ สุวรรณไตรย์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0879587819



ที่ อว 0605.5(2)/ว409

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

10 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสุนา เนื่องไยยศ

ด้วย นายฐิติภูมิ สุวรรณไตรย์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0879587819



ที่ อว 0605.5(2)/ว409

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

10 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายโชคชัย แสงสว่าง

ด้วย นายฐิติภูมิ สุวรรณไตรย์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0879587819



ที่ อว 0605.5(2)/ว409

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

10 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวกาญจนา หนูผาสุข

ด้วย นายฐิติภูมิ สุวรรณไตรย์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0879587819



ที่ อว 0605.5(2)/ว409

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

10 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวช่อรัตน ปัทมมา

ด้วย นายจุติภูมิ สุวรรณไตรย์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0879587819



ที่ อว 0605.5(2)/ว409

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

10 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขออนุญาตเป็นวิทยากร

เรียน นางดารุณี มัดตาปะโท

ด้วย นายฐิติภูมิ สุวรรณไตรย์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุญาตจากท่านเป็นวิทยากรสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0879587819



ที่ อว 0605.5(2)/ว409

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

10 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขออนุญาตเป็นวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางมณีนรี คำคำ

ด้วย นายวิฑูริย์ สุวรรณไตรย์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

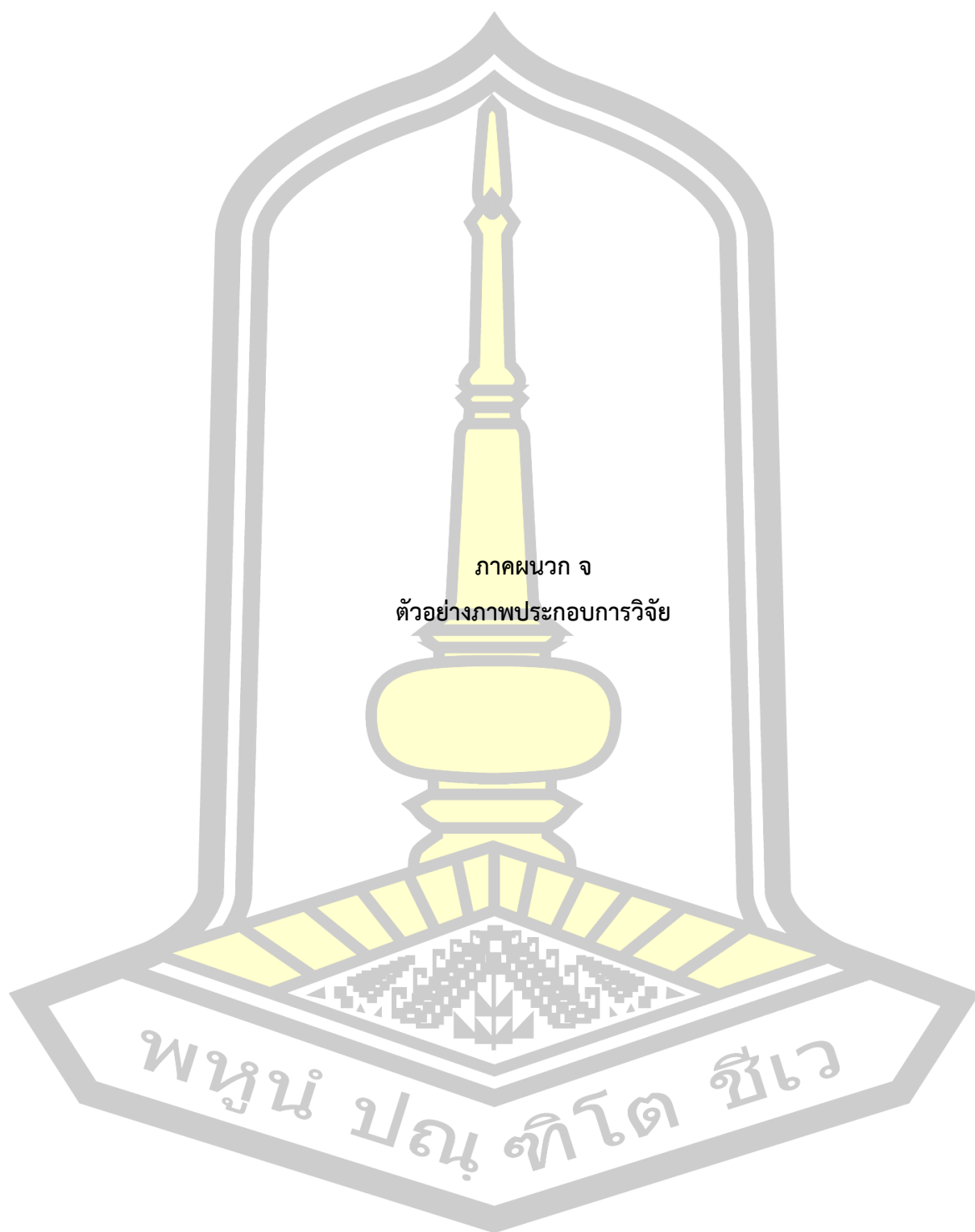
เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุญาตจากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0879587819





การสนทนากลุ่ม Focus Group



การสนทนากลุ่ม Focus Group



การสนทนากลุ่ม Focus Group



การสนทนากลุ่ม Focus Group

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นายจิตติภูมิ สุวรรณไตรย์
วันเกิด วันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 42/1 หมู่ที่ 1 ตำบลสะแก
อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ รหัสไปรษณีย์ 31150
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนบ้านหนองน้ำขุ่น
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
หมู่ 9 ตำบลร่อนทอง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ รหัสไปรษณีย์ 31150
ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2548 มัธยมศึกษาตอนต้น
โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย บุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2554 มัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2560 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)
สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
พ.ศ. 2564 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ จิตโต ชีเว