



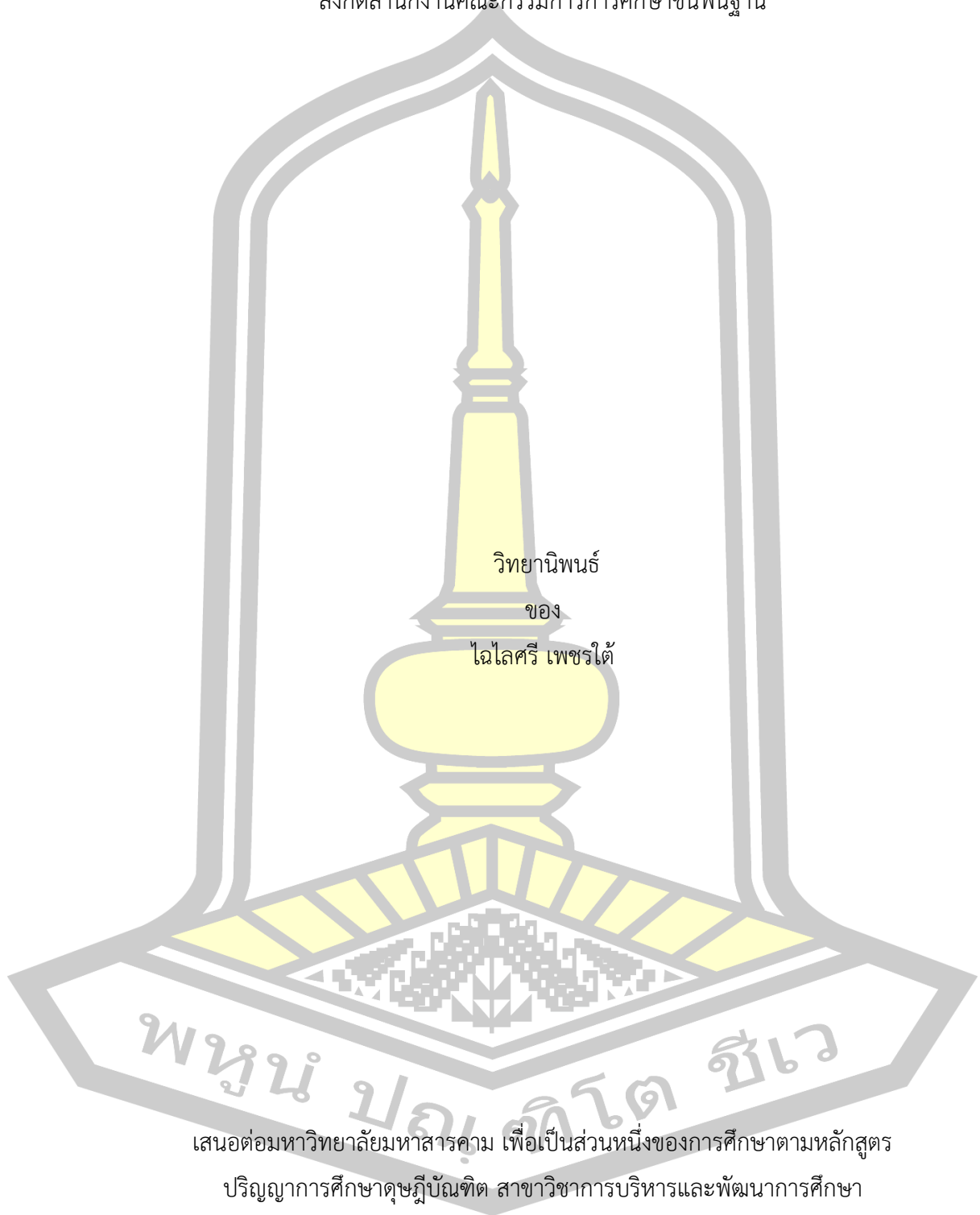
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิทยานิพนธ์  
ของ  
ไฉไลศรี เพชรใต้

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา  
มิถุนายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



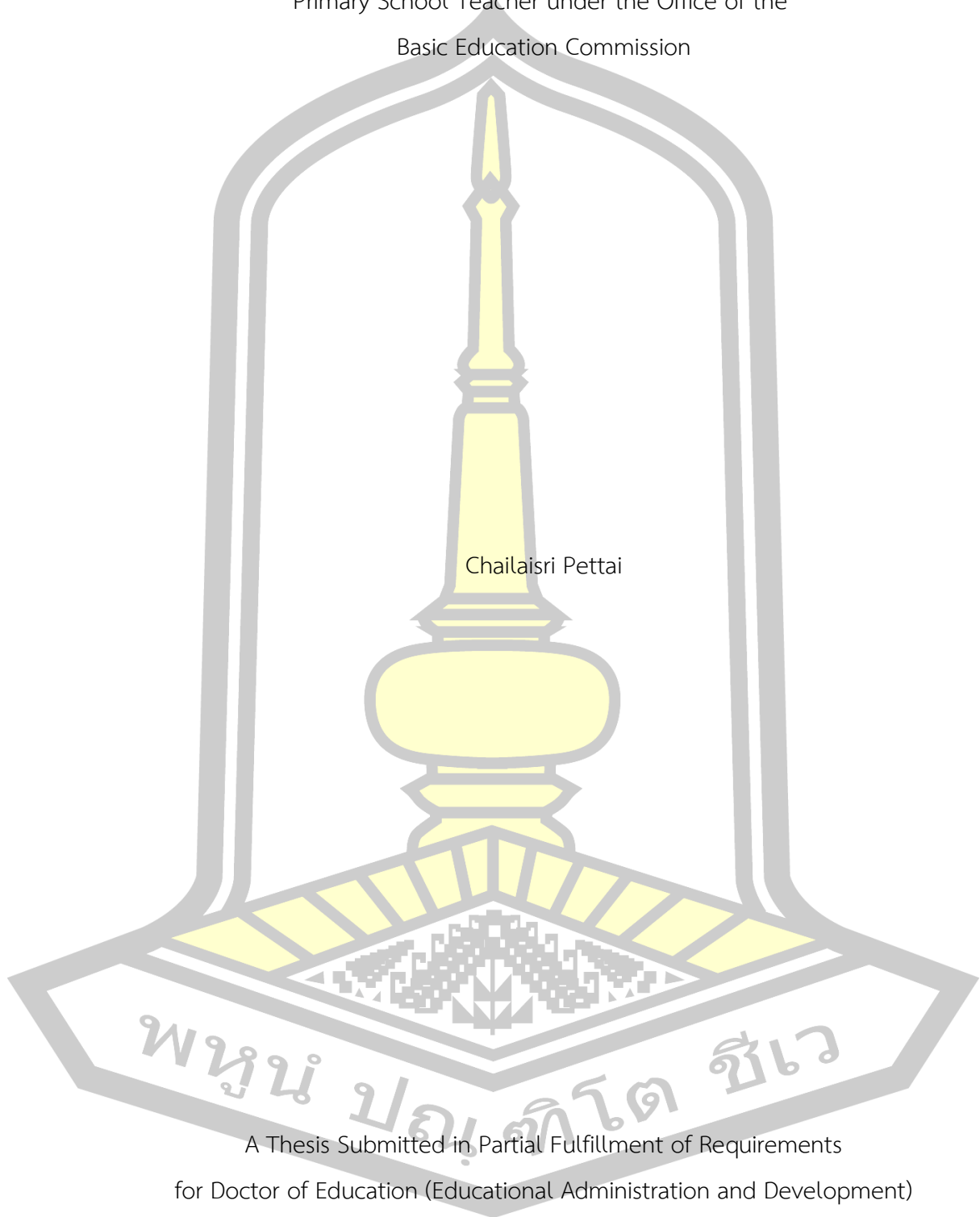
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มิถุนายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Developing a Program to Enhance Learning Management Competencies of  
Primary School Teacher under the Office of the  
Basic Education Commission

Chailaisri Pettai



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

June 2020

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางไฉไลศรี เพชรใต้ แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ )

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ )

.....กรรมการ

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ )

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. อำนาจ ชนวงค์ )

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....  
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ )

.....  
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล )

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

|                         |  |                   |                           |
|-------------------------|--|-------------------|---------------------------|
| <b>ชื่อเรื่อง</b>       | การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา<br>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |                   |                           |
| <b>ผู้วิจัย</b>         | ไฉไลศรี เพชรใต้  |                   |                           |
| <b>อาจารย์ที่ปรึกษา</b> | รองศาสตราจารย์ ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ   |                   |                           |
| <b>ปริญญา</b>           | การศึกษาดุษฎีบัณฑิต  | <b>สาขาวิชา</b>   | การบริหารและพัฒนาการศึกษา |
| <b>มหาวิทยาลัย</b>      | มหาวิทยาลัยมหาสารคาม   | <b>ปีที่พิมพ์</b> | 2563                      |

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 758 คน ได้มาโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเมิน แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ )

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ จำนวน 15 ตัวชี้วัด ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
2. สภาพปัจจุบันการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับวิธีการเสริมสร้าง ได้แก่ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 4) การศึกษาดูงาน 5) การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน 7) การนิเทศ 8) ระบบพี่เลี้ยงและการสอน

แนะ

3. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ 2) คู่มือการใช้โปรแกรม โดยมีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 5 Module คือ 1) การวิเคราะห์ผู้เรียน 2) การออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้สื่อวัตกรรมเทคโนโลยี 5) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ พบว่า 1) ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนการพัฒนามีค่าเฉลี่ย 12.90 คิดเป็นร้อยละ 43.00 และมีคะแนนหลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 27.66 คิดเป็นร้อยละ 92.20 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง, สมรรถนะ, การจัดการเรียนรู้ของครู



|                   |   |              |  |
|-------------------|---|--------------|--|
| <b>TITLE</b>      | Developing a Program to Enhance Learning Management Competencies of Primary School Teacher under the Office of the Basic Education Commission |              |  |
| <b>AUTHOR</b>     | Chailaisri Pettai   |              |  |
| <b>ADVISORS</b>   | Associate Professor Pacharawit Chansirisira , Ed.D.   |              |  |
| <b>DEGREE</b>     | Doctor of Education   | <b>MAJOR</b> | Educational Administration and Development |
| <b>UNIVERSITY</b> | Maharakham University   | <b>YEAR</b>  | 2020                                       |

#### ABSTRACT

The main objectives of this research study were 1).To study factors and indicators competency of primary school teachers under the Office of the Basic Education Commission 2).To study current competencies and further needed ones of primary school teachers in learning management 3).To develop learning management competencies program for primary school teachers under the Office of the Basic Education Commission and 4).To assess and evaluate an implementation of learning management competencies program for primary school teachers under the Office of the Basic Education Commission. A total of 758 executive directors and teachers participated in this research study using Krejcie and Morgan Table for determining sample size. The research instrument was questionnaire and the data was statistically analyzed using percentage, mean, standard deviation and modified priority needs index (PNI<sub>modified</sub>).

The research findings were following ;

1. There are 5 factors and 15 indicators of the learning management competency development Program for primary school teachers under the Office of the Basic Education Commission. Those 5 factors and 15 indicators were evaluated

by the experts as good level appropriately.

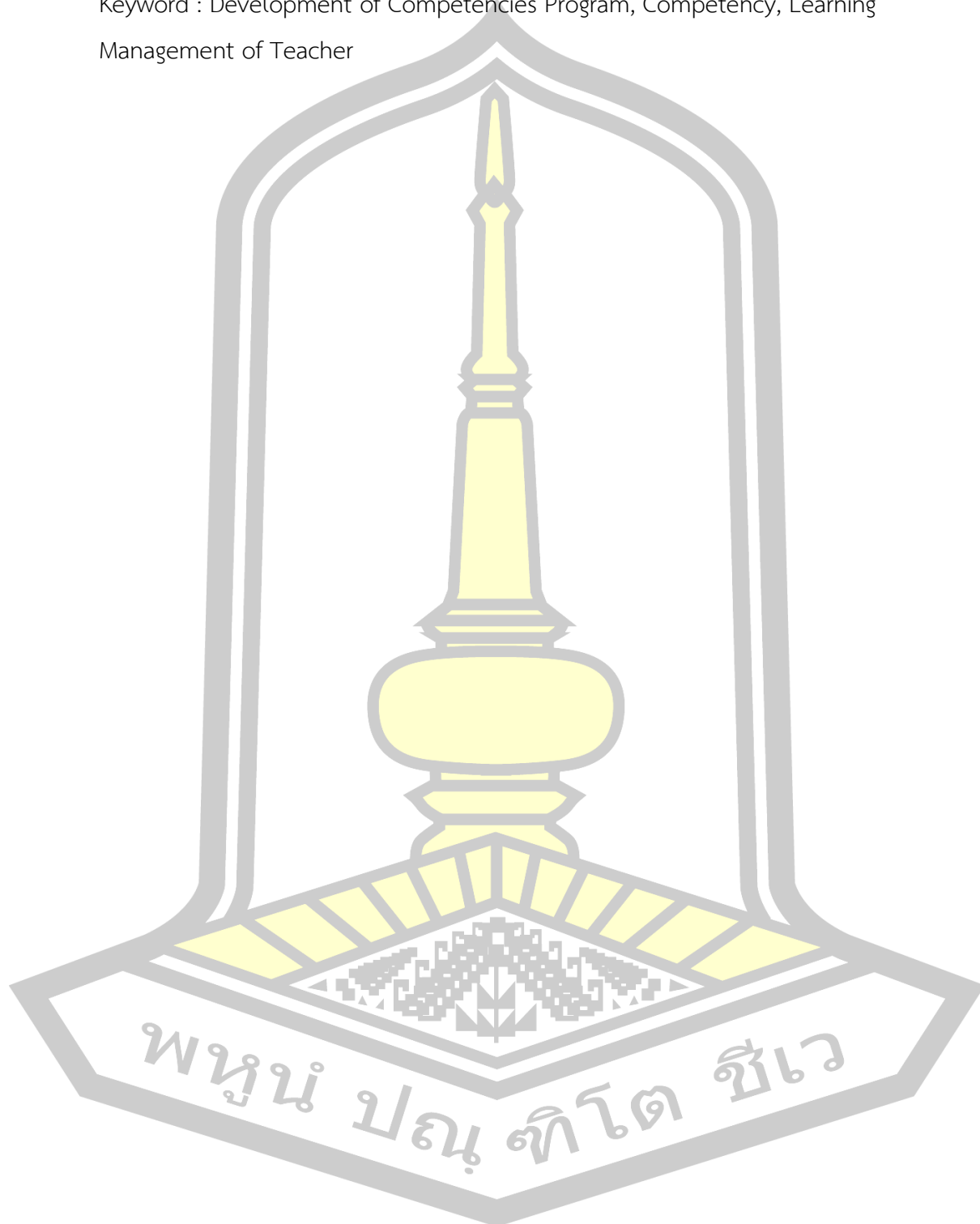
2. The overall evaluation of current learning management competency development program is in a Moderate level, whereas the further needed competencies program is in good level to enhance learning management competency for primary school teachers under the Office of the Basic Education Commission. The enhancing of learning management competencies are 1) Self Education 2) Workshop and Practice 3) Training 4) Study Trip 5) Integration Teaching using infusion and practice and 6) School Based Management 7) Supervision 8) Mentoring system and instruction.

3. There are 2 outcomes of this research study which are 1) Learning Management Competency Development Program for primary school teachers under the Office of the Basic Education Commission and 2) Guideline of Learning Management Competency Development Program. The outline of guideline consists of 5 topics which are 1) Rational criterion 2) Objectives 3) Subject matter 4) Development process and 5) Assessment and Evaluation which are composing of 5 Modules such as 1) Student analysis , 2) Learning management Planning , 3) Student learning management , 4) Usage of innovative and technology instrument and 5) Assessment and Evaluation. The overall program fit evaluation in term of beneficial and appropriation by the experts found in very good level.

4. The results of implementing program to teachers in primary school under the Office of the Basic Education Commission are as following : 1) The average score of teachers before using the learning management competency development program is 12.90 which is about 43 percentage ; whereas, the after using the program is 27.66 which is about 92.20. The teachers have learning competency management in very good level evaluation. 2) For satisfaction assessment, the primary school teachers under the Office of the Basic Education Commission are satisfied on the learning management competency development program in a very good level evaluation.



Keyword : Development of Competencies Program, Competency, Learning Management of Teacher



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธนา นามธรรม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ และคำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ดร.ประยูร สิริโชควัฒนานนท์ ดร.ประสพ สุวรรณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย สมบูรณ์ ดร.อัยวรรณ ส่องแสง ดร.เพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร ดร.สมพร หลิมเจริญ ดร.สรินดา อุคำ ดร.ศรีทัศน์ วัชรวิสา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบการจัดการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขอขอบคุณ ดร.ภาวิดา ธาราศรีสิทธิ ดร.พิธาน พันทอง ดร.คณิต ไช้มุกต์ รองศาสตราจารย์ พตท.ดร.ศิริพงษ์ เสภาภายน ดร.เพชรปภาณี อินทรพาณิชย์ ดร.เจริญ ราชโสภา ดร.สัมภาษณ์ คำผุย ผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยตรวจเครื่องมือการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครูและนักเรียนโรงเรียนอนุบาลสกลนคร ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครูและนักเรียนโรงเรียนเชิงชุมราชภัฏนุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อมูลให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก และเข้าร่วมพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร คณะครูและนักเรียน โรงเรียนสูงเนินสามัคคี โรงเรียนบ้านพังโคน (จำปาสามัคคี) โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี ทุกโรงเรียนที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยและให้โอกาสศึกษาดูงาน

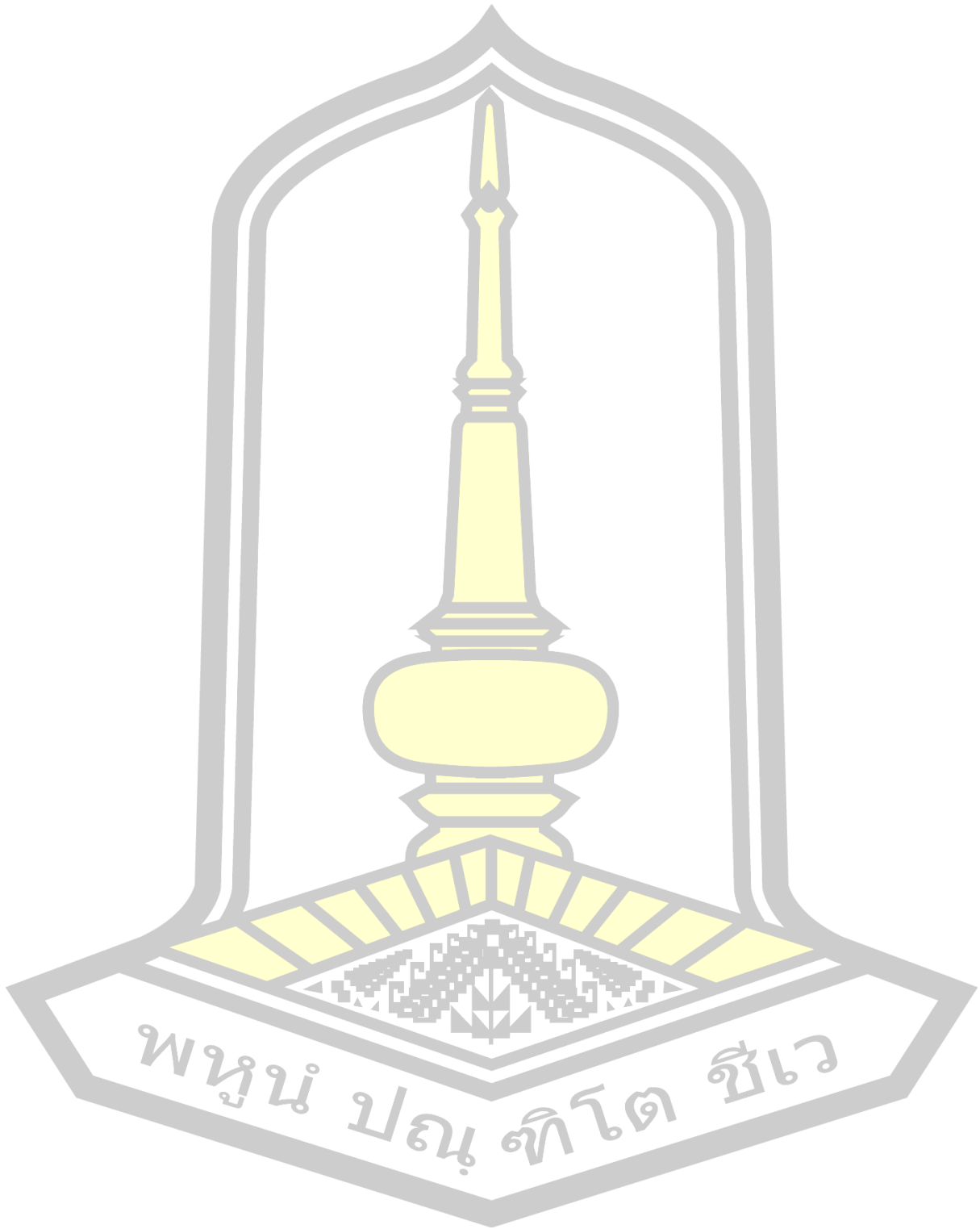
ขอขอบพระคุณ คุณพ่อสุรศักดิ์ คุณแม่พาตี และครอบครัว ทิพชาติ ครอบครัวศรีกาลาคู อาจารย์ พี เพื่อน น้อง คอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา และขอขอบพระคุณเพื่อนนิสิตรุ่น 13 เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ดูแลและให้ความช่วยเหลือเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดาบูรพาจารย์ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ไฉไลศรี เพชรใต้

## สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....  | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....                                       | ฉ    |
| กิตติกรรมประกาศ.....  | ฌ    |
| สารบัญ.....   | ญ    |
| สารบัญตาราง.....  | ฐ    |
| สารบัญภาพประกอบ.....  | ต    |
| บทที่ 1 บทนำ.....   | 1    |
| ภูมิหลัง.....   | 1    |
| คำถามการวิจัย.....  | 6    |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย.....                                  | 6    |
| ความสำคัญของการวิจัย.....                                     | 7    |
| ขอบเขตของการวิจัย.....  | 7    |
| กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....                               | 9    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....  | 12   |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                   | 14   |
| การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา.....                        | 14   |
| แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะของครูประถมศึกษา..... | 129  |
| สมรรถนะครู.....   | 142  |
| การพัฒนาครู.....  | 172  |
| โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม.....                                | 200  |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                                    | 216  |

|  |     |
|--|-----|
| งานวิจัยในประเทศ.....  | 216 |
| งานวิจัยต่างประเทศ.....  | 224 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....  | 228 |
| ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้ของครู<br>ประถมศึกษา.....  | 230 |
| ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา<br>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....        | 233 |
| ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัด<br>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....             | 238 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....  | 251 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....  | 251 |
| ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....   | 251 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....  | 252 |
| บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....  | 361 |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย.....   | 361 |
| สรุปผล.....  | 361 |
| อภิปรายผล.....   | 363 |
| ข้อเสนอแนะ.....  | 369 |
| บรรณานุกรม.....  | 371 |
| ภาคผนวก.....   | 390 |
| ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....  | 391 |
| ภาคผนวก ข ตัวอย่างคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู<br>ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... | 416 |
| ภาคผนวก ค ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์.....   | 418 |
| ภาคผนวก ง ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย.....   | 425 |



## สารบัญตาราง

|   | หน้า |
|---|------|
| ตาราง 1 กระบวนการจัดการเรียนรู้.....  | 40   |
| ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู<br>ประถมศึกษา.....  | 53   |
| ตาราง 3 สรุปที่มาขององค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา.....  | 54   |
| ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดการวิเคราะห์ผู้เรียน .....  | 56   |
| ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการออกแบบการเรียนรู้.....  | 88   |
| ตาราง 6 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ..  | 99   |
| ตาราง 7 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี.....   | 106  |
| ตาราง 8 ภารกิจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากรฝ่ายต่างๆ.....   | 110  |
| ตาราง 9 การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.<br>2551.....   | 118  |
| ตาราง 10 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล .....   | 128  |
| ตาราง 11 สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูและตัวบ่งชี้.....   | 146  |
| ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์วิธีพัฒนาครูประถมศึกษา .....   | 183  |
| ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์ประกอบโปรแกรม .....   | 204  |
| ตาราง 14 แสดงการสังเคราะห์เพื่อให้ได้องค์ประกอบโปรแกรม.....   | 205  |
| ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์และการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม .....  | 213  |
| ตาราง 16 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือปี<br>การศึกษา 2560 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....                             | 234  |
| ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะ<br>การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม<br>..... | 252  |

|  |     |
|--|-----|
| ตาราง 18 ระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัด<br>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน.....  | 253 |
| ตาราง 19 ระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัด<br>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้.....  | 254 |
| ตาราง 20 ระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัด<br>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....   | 255 |
| ตาราง 21 ระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัด<br>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี.....   | 257 |
| ตาราง 22 ระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัด<br>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผล .....   | 258 |
| ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม .....   | 260 |
| ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะปัจจุบันและระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์<br>การจัดการเรียนรู้ของครูของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน<br>โดยรวมและรายด้าน .....  | 261 |
| ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะปัจจุบันและระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์<br>การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการ<br>วิเคราะห์ผู้เรียน .....   | 262 |
| ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะปัจจุบันและระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์<br>การจัดการเรียนรู้ของครู ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน<br>ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้.....                              | 264 |
| ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะปัจจุบันและระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์<br>การจัดการเรียนรู้ของการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา<br>ขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ..... | 266 |
| ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะปัจจุบันและระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์<br>การจัดการเรียนรู้ ของการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา<br>ขั้นพื้นฐาน ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี .....             | 268 |

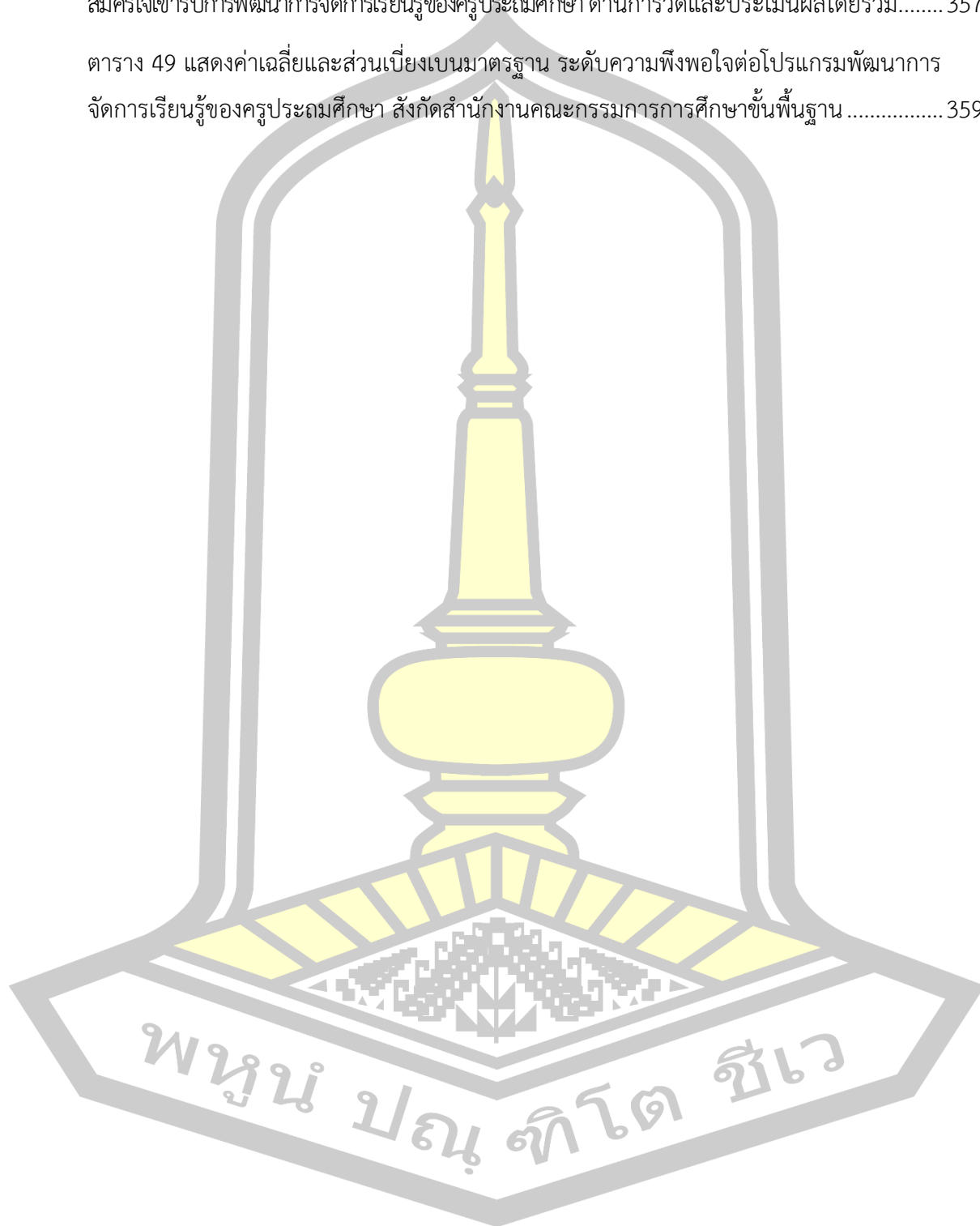
|   |     |
|---|-----|
| ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะปัจจุบันและระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผล.....  | 269 |
| ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะปัจจุบันและระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม .....   | 272 |
| ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็น ของครูและผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบหลัก..... | 279 |
| ตาราง 32 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และระดับความต้องการเสริมสร้างสมรรถนะของประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน.....  | 280 |
| ตาราง 33 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI <sub>modified</sub> ) และลำดับความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมรายด้านและรายข้อตัวชี้วัด .....               | 282 |
| ตาราง 34 ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน.....   | 301 |
| ตาราง 35 ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้.....   | 302 |
| ตาราง 36 ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ .....   | 303 |
| ตาราง 37 ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี .....   | 305 |
| ตาราง 38 ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการวัดและประเมินผล.....   | 307 |



|  |     |
|--|-----|
| ตาราง 39 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผลการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....                       | 317 |
| ตาราง 40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน .....   | 339 |
| ตาราง 41 การประเมินความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน .....  | 347 |
| ตาราง 42 ค่าเฉลี่ยและร้อยละของคะแนนประเมินความรู้ก่อนและหลัง การเข้าร่วมพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน .....   | 349 |
| ตาราง 43 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของครูระดับประถมศึกษาที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา โดยรวม.....                         | 351 |
| ตาราง 44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของครูที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน .....                     | 352 |
| ตาราง 45 ระดับการปฏิบัติของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้.....                 | 353 |
| ตาราง 46 ระดับการปฏิบัติของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ..... | 354 |
| ตาราง 47 ระดับการปฏิบัติของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี.....                | 356 |

ตาราง 48 ระดับการปฏิบัติของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่  
สมัครใจเข้ารับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลโดยรวม..... 357

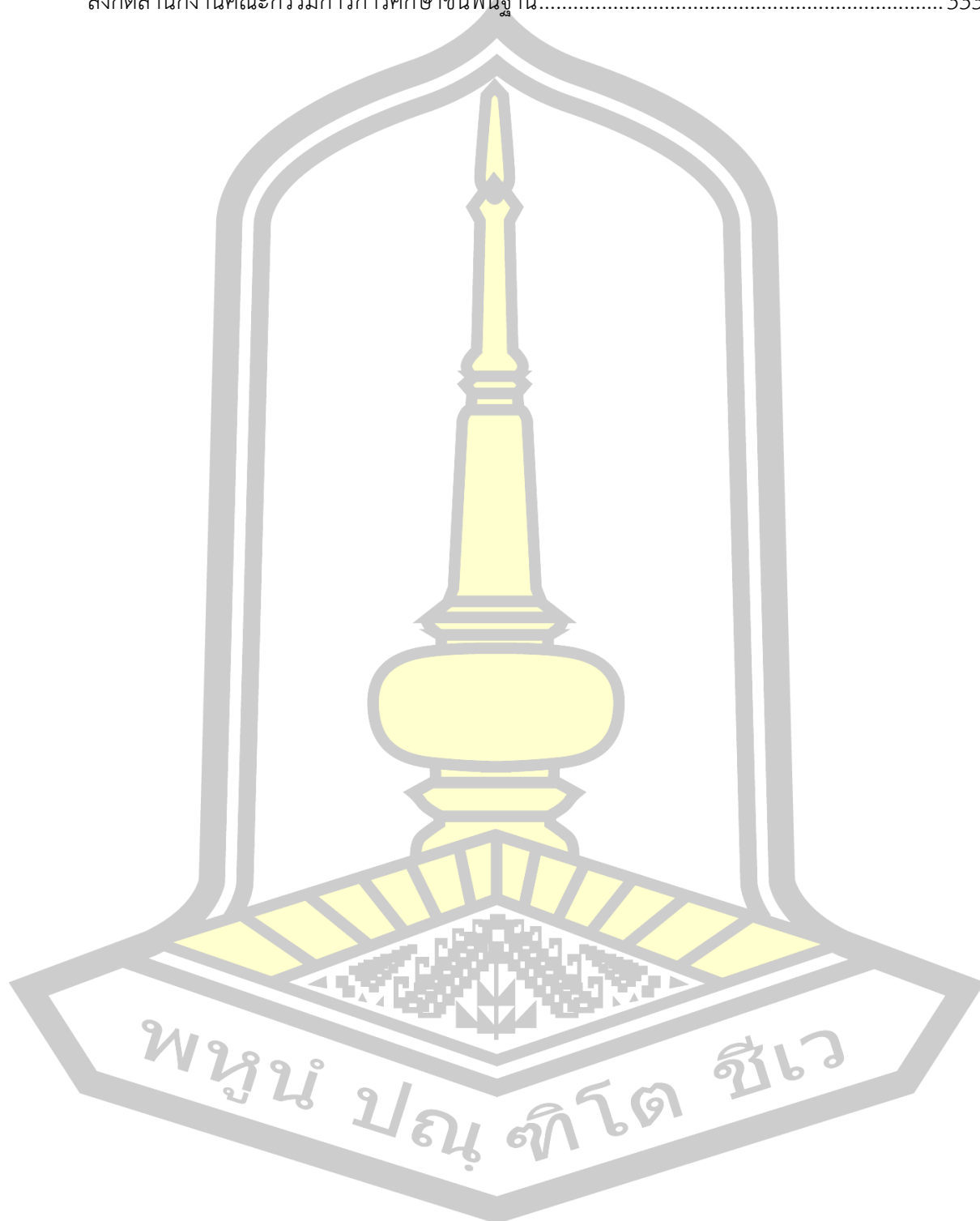
ตาราง 49 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรมพัฒนาการ  
จัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ..... 359



## สารบัญภาพประกอบ

|   | หน้า |
|---|------|
| ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนา โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครู<br>ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....    | 11   |
| ภาพประกอบ 2 การมีอิทธิพลเกี่ยวข้องของ พฤติกรรม บุคลิกลักษณะของบุคคลและสภาพแวดล้อม<br>.....  | 24   |
| ภาพประกอบ 3 ลำดับความต้องการ 5 ชั้น ของ Maslow .....  | 29   |
| ภาพประกอบ 4 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Tyler.....   | 48   |
| ภาพประกอบ 5 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Glaser .....   | 48   |
| ภาพประกอบ 6 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Gerlach และ Ely.....   | 49   |
| ภาพประกอบ 7 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Klausmeier และ Ripple.....   | 49   |
| ภาพประกอบ 8 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Kemp.....  | 50   |
| ภาพประกอบ 9 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ .....   | 52   |
| ภาพประกอบ 10 วงจรการจัดการเรียนรู้การออกแบบการจัดการเรียนรู้อิงมาตรฐาน พ.ศ. 2551 ...  | 75   |
| ภาพประกอบ 11 การจัดลำดับความสำคัญของสาระหลักสูตร .....  | 97   |
| ภาพประกอบ 12 การประเมินการเรียนรู้ .....  | 98   |
| ภาพประกอบ 13 องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ .....   | 115  |
| ภาพประกอบ 14 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามรายกลุ่มสาระการเรียนรู้.....   | 116  |
| ภาพประกอบ 15 การประเมินการอ่าน คิติวิเคราะห์และเขียน .....  | 117  |
| ภาพประกอบ 16 การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน .....   | 122  |
| ภาพประกอบ 17 ขั้นตอนการวิจัย.....   | 229  |
| ภาพประกอบ 18 ร่างโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู<br>ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... | 310  |

ภาพประกอบ 19 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา  
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 333



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

การให้ความสำคัญกับการจัดคุณภาพการศึกษาไทยพบว่า ประเทศไทยทุ่มเทกับการลงทุนด้านการศึกษาอย่างมากและมีความต่อเนื่อง โดยสนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษาในปี พ.ศ. 2558 สูงกว่า 5 แสนล้านบาทคิดเป็น 4 เปอร์เซ็นต์ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP : Gross Domestic Product) นับเป็นชาติที่ลงทุนด้านการศึกษาสูงเป็นอันดับต้น ๆ ของโลก แต่การศึกษาไทยยังคงมีปัญหาในด้านคุณภาพที่ยังไม่สามารถแข่งขันได้ในเวทีระดับนานาชาติ ทั้งปัญหาที่ประจักษ์ชัดและปัญหาซับซ้อนการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ จึงก่อให้เกิดความด้อยคุณภาพของประชากรในประเทศ ปัญหาการศึกษาไทยไม่ใช่การขาด “ทรัพยากร” แต่เป็นการขาด “คุณภาพและสมรรถนะ” ในการใช้ทรัพยากร รวมถึงทรัพยากรมนุษย์ เนื่องมาจากการขาด “ความรับผิดชอบ” (Accountability) ของระบบการศึกษาต่อนักเรียนและผู้ปกครองหนึ่งในปัจจัย ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหาการศึกษาไทยคือ “ครู” ซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญในการยกระดับและพัฒนาการศึกษา การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของครูก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การปฏิรูปคุณภาพการศึกษาจะไม่ประสบผลสำเร็จ หากปราศจากการยกระดับคุณภาพครู และการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในระบบการศึกษา การไม่ให้ความสำคัญกับครูจึงมีผลต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศโดยรวม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

การพัฒนาครูเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้ผู้สำเร็จการศึกษา มีคุณภาพตามไปด้วย ครูต้องได้รับการพัฒนาเพราะจะเป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรในองค์การส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และช่วยให้ครูสามารถนำศักยภาพที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติของครูเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์การได้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555)

จะเห็นได้ว่า คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสิ่งที่แยกไม่ออกจากคุณภาพการเรียนรู้ของครู การเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าครูไม่เป็นผู้ชี้แนะ (ไมตรี อินทรประสิทธิ์, 2551) การเพิ่ม

คุณภาพการศึกษาสามารถทำได้โดยการเพิ่มคุณภาพของครู (วิทยากร เชียงกุล, 2551) การเรียนรู้เปลี่ยนจากการไม่รู้เป็นรู้ จากการทำไม่ได้เป็นได้ หรือจากการไม่ชอบเป็นชอบ จากผลการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ในภาพรวมระดับประเทศในด้านครูผู้สอนที่ยังไม่ได้มาตรฐานคือ ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนยังขาดประสิทธิภาพ สอนในเนื้อหามากกว่ากระบวนการคิดวิเคราะห์ ครูไม่เข้าใจในวิธีการจัดการเรียนการสอน กระบวนการเรียนการสอนยังไม่บรรลุตามเจตนารมณ์ (ธีระ รุญเจริญ, 2553)

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) พบว่า ที่ผ่านมามีหน่วยงานต่าง ๆ ยังขาดเอกภาพและทิศทางในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ขาดระบบและกลไกสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาดการวางแผนที่เป็นระบบ ขาดการต่อเนื่องในการพัฒนา หลักสูตร การพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู ครูไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนตามแนวปฏิรูปได้ (ดิเรก พรสีมา, 2554) สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางที่จะเชื่อมประสานงานด้านการพัฒนาครูแต่ยังขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ส่วนการวางแผน ทิศทาง นโยบายด้านการพัฒนาครูในภาพรวม ยังขาดความร่วมมือจากหน่วยงานผู้ใช้ครูเนื่องจากหน่วยงานผู้ใช้ครูมีงบประมาณเป็นของตนเอง จึงจัดอบรมพัฒนาครูในสังกัดด้วยตนเอง ดังนั้น จึงเกิดปรากฏการณ์ต่างคนต่างทำ ขาดการวางแผน ขาดการกำหนดทิศทางและขาดข้อมูลการพัฒนาครูในภาพรวม การพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อน ขาดประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) การจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียน ตั้งใจเรียน และเกิดการเรียนรู้ขึ้น การเรียนของผู้เรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทางย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนรู้ที่ดีของผู้สอน หากผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสมแล้ว ย่อมจะมีผลดีต่อการเรียนของผู้เรียน กล่าวคือ ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหรือกิจกรรมที่เรียนรู้อันมีทักษะและเกิดความชำนาญในเนื้อหาวิชา เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียนและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2553) ดังนั้น ครูจึงเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน อบรมขัดเกลา และให้คำแนะนำมีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับผู้เรียน การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของครู จึงส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนรวมทั้งคุณภาพการสอนของครู เป็นตัวแปรที่เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน (Bloom, 1982)

ดังนั้น ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาเพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ดังพระบรมราชโองการในพระบาทสมเด็จพระ

พระเจ้าอยู่หัวตอนหนึ่งว่า “หน้าที่ครูมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นผู้มีหน้าที่ปลูกฝังความรู้ ความคิด และจิตใจเยาวชน ผู้เป็นครูจึงจัดได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากในการสร้างสรรค์อนาคตของชาติ บ้านเมือง” (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู ให้เป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาตั้งความในมาตรา 52 ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง” พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนานักเรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 นั้น ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดจนคิดค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้สร้างองค์ความรู้และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ การเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งของชีวิต เพื่อช่วยให้เด็กไทยได้เรียนอย่างมีความสุขเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งบิดา มารดา ผู้ปกครองครู อาจารย์ ผู้บริหาร ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องร่วมกันจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่สมบูรณ์ และสมดุล ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญาและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขรวมทั้งมีความรู้ ความสามารถเจตคติและค่านิยมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (วีระ รุญเจริญ, 2554) การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนต้องจัดกระทำ (Action on) ไม่ใช่เพียงรับเข้ามา (Taking in) การเรียนการสอนจำเป็นต้องเปลี่ยนแนวความคิดจาก ครูดำเนินการเรียนการสอน (Instruction) ไปเป็นผู้เรียนสร้างความรู้ (Construction) การสอนได้รับการยอมรับว่าเป็นศาสตร์ที่สำคัญ ศาสตร์หนึ่งและการสอนยังจำเป็นต้องอาศัยศิลปะส่วนตัวของผู้สอนอยู่เสมอ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ การเรียนรู้น่าสนใจ ดังนั้นการสอนจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ควบคู่กันไป (ทีศนา แคมมณี, 2555) การเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบ สำคัญ และถือว่าการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในกระบวนการใช้หลักสูตร ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียนศึกษาหาความรู้ ตลอดชีวิต ระบบการเรียนรู้สามารถที่จะออกแบบเพื่อให้นักเรียนเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงตามที่เรา ตั้งใจ การจัดการเรียนรู้เป็นการสนองต่อความจริงในความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ความสามารถ พื้นฐานของความรู้และรูปแบบของการเรียน การออกแบบการพัฒนาการประเมินผลเพื่อให้นักเรียน ได้ปฏิบัติหรือเกิดการเรียนรู้ถึงขีดสูงสุดตามเกณฑ์เฉพาะที่ตั้งไว้ โดยใช้เวลา ความพยายาม และต้องเลือกเทคนิคมาใช้ที่เหมาะสมที่สุดกับสถานการณ์ (วีระ ไทยพานิช, 2551) การพัฒนาครู เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ เพราะเป็นการพัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงสุด ซึ่งเป็นหัวใจหลักขององค์การ การพัฒนาครูจึงมีความจำเป็นและต้องทำอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้หรือการปฏิบัติงาน การให้การศึกษา อบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศติดตามการทำงาน ซึ่งเป็น

กิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพครูที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูทำงานเต็มตามศักยภาพของตน และเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ก่อให้เกิดคุณภาพการศึกษาตามมา (มยุรฉัตร ธรรมวิเศษ, 2554) ปัจจุบันจึงมีนโยบายให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปี ครูต้องเข้ารับการพัฒนา โดยมีองค์กรทำหน้าที่ด้านการพัฒนาครูโดยเฉพาะ และมีคู่มือพัฒนาให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองตามต้องการ ในแต่ละปีจากมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา มีระบบ พี่เลี้ยงหรือครูต้นแบบ (Master teachers) เพื่อช่วยครู มีระบบการนิเทศติดตามและพัฒนาการทำงานของครูในชั้นเรียน (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557)

จากการติดตามผลการจัดการศึกษาของไทย โดยวิธีการประเมินทั้งภายใน ภายนอก จากผลการสอบต่าง ๆ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพบว่า อุปสรรคในการจัดการศึกษาที่ต้องเร่งรัดแก้ไข ได้แก่ คุณภาพครู ผู้บริหารสถานศึกษา คุณภาพผู้เรียน หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญคือ การจัดการเรียนรู้ อบรม สั่งสอนให้เกิดความเจริญงอกงาม ให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะมีข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายฉบับของกลุ่มประเทศองค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจของการพัฒนา (OECD : Organization for Economic and Co-operation Development) ที่พบว่านักเรียนที่มีโอกาสได้เรียนกับครูที่สอนเก่งจะพัฒนาการที่ก้าวหน้ามากกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่งถึง 3 เท่า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ครูมีภาระหน้าที่ในการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น การสอนที่ดีมีคุณภาพเป็นหัวใจสำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลของนักเรียน ครูเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้รูปแบบดั้งเดิมที่มีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนเพียงฝ่ายเดียวไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองที่นักเรียนสามารถแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น ท่ามกลางสถานะเช่นนี้จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายยิ่งสำหรับครูในการจัดการองค์ความรู้ รวมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการขององค์กรบริหารการศึกษา



ตรงตามมาตรฐานสากล ตั้งแต่โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

ในสภาพการณ์ทางการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมาพบว่าการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูยังเป็นสิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาค่อนข้างมาก กล่าวกันว่าการพัฒนาครูนั้นนอกจากจะพิจารณาบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงแล้วจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูด้วย สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แต่การพัฒนาครูที่ผ่านมาประเทศไทยยังประสบปัญหาในด้านการพัฒนาครูบางประการ จากผลการศึกษาวิจัยที่ยืนยันว่าการพัฒนาครูยังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะงบประมาณจำกัด ไม่ตรงกับความต้องการของครู และขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนา และยังพบว่าการพัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ จะจัดโครงการพัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังซ้ำซ้อน ไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง พบว่าส่วนใหญ่หน่วยงานกลางเป็นผู้จัด วิธีการส่วนใหญ่ใช้การอบรม บรรยาย ประชุมกลุ่มย่อยและสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ อีกทั้งมีผู้เข้าประชุมค่อนข้างมาก และที่สำคัญคือ ครูต้องละทิ้งการสอนเข้ามารับการอบรม จึงมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่สามารถติดตามผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เห็นผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ตรงประเด็น

การพัฒนาแบบสมรรถฐาน (Competency-based Development) กำลังเป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน นักวิชาการส่วนใหญ่ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะ นิยามอ้างอิงนิยามของ David McClelland ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard ที่ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงในการทำงานกับผู้ที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่า และพบว่าสิ่งที่แบ่งแยกระหว่างบุคคลดังกล่าว คือ สมรรถนะ (Competency) ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติหรือแรงจูงใจ (Attitude/Motive) David McClelland แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นพื้นฐานต่อการปฏิบัติงานการมีระดับสมรรถนะขั้นพื้นฐานนี้ไม่ทำให้บุคคลแตกต่างจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร ส่วนสมรรถนะอีกประเภทหนึ่งคือ สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competencies) ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการใช้ความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะขั้นสูง (ค่านิยม แรงจูงใจและทัศนคติ) ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จดีเลิศในการปฏิบัติงาน เป็นสมรรถนะที่องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนามากกว่าสมรรถนะประเภทแรก (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอันได้แก่ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ครูมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและคุณลักษณะที่จะพัฒนาทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพและงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จตรงตามมาตรฐานสากล เพื่อยกระดับและสะท้อนผลสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่สถานศึกษามุ่งหวังตลอดจนพร้อมที่จะขับเคลื่อนให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายสูงสุด

### คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับใด
3. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเป็นอย่างไร
4. ผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ครูและบุคลากรในสังกัดจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งนำไปสู่การตอบสนองความต้องการและเป้าหมายในการพัฒนาครูและสถานศึกษา
3. ได้โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูได้
4. ได้ผลการใช้โปรแกรมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความเหมาะสม อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของสังคมและประเทศชาติต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 องค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การวิเคราะห์ผู้เรียน 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และ 5) การวัดและประเมินผล

1.2 วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวิธีการเสริมสร้าง 8 วิธี ได้แก่ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 4) การศึกษาดูงาน 5) การบูรณาการแบบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน 7) การนิเทศ 8) ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ

1.3. กระบวนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์

- 2) การประเมินความต้องการ 3) การวางแผน 4) การออกแบบ 5) วิธีการดำเนินการ และ  
6) การประเมินผล

## 2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตประชากร กลุ่มตัวอย่าง ให้สอดคล้องกับความหมายของการวิจัยได้เป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษาและยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสาร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย 1) นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน 2) ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน 3) ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะชำนาญพิเศษ จำนวน 3 คน และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ได้ใช้วิธีการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิตามคุณสมบัติแบบเจาะจง

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 28,806 คน จากโรงเรียน 1,567 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 379 คน ครูหัวหน้าวิชาการ จำนวน 379 คน รวมทั้งสิ้น 758 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (1970)

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้บริหาร 1 คน ครูวิชาการ 1 คน และหัวหน้าสายชั้นแต่ละสาย 6 คน รวม 24 คน จาก 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสูงเนินสามัคคี โรงเรียนพังโคนจำปาสามัคคี และโรงเรียนอนุบาลอุดรธานี

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ระยะที่ 4 การใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 30 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องนำมาสังเคราะห์เพื่อให้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

##### 1.1 องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ ผู้เรียน 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี 5) การวัดและประเมินผล

2. วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะจาก ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้จาก Spark และ Loucks-Horsley (1989) และ El-Baz และคณะ (2003) ; Kwakman (2003) ; Robinson และ Carrington (2002) ; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ; พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และอรพรรณ พรสีมา (2546) มี 8 วิธีประกอบด้วย 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 4) การศึกษาดูงาน 5) การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน 7) การนิเทศ 8) ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ

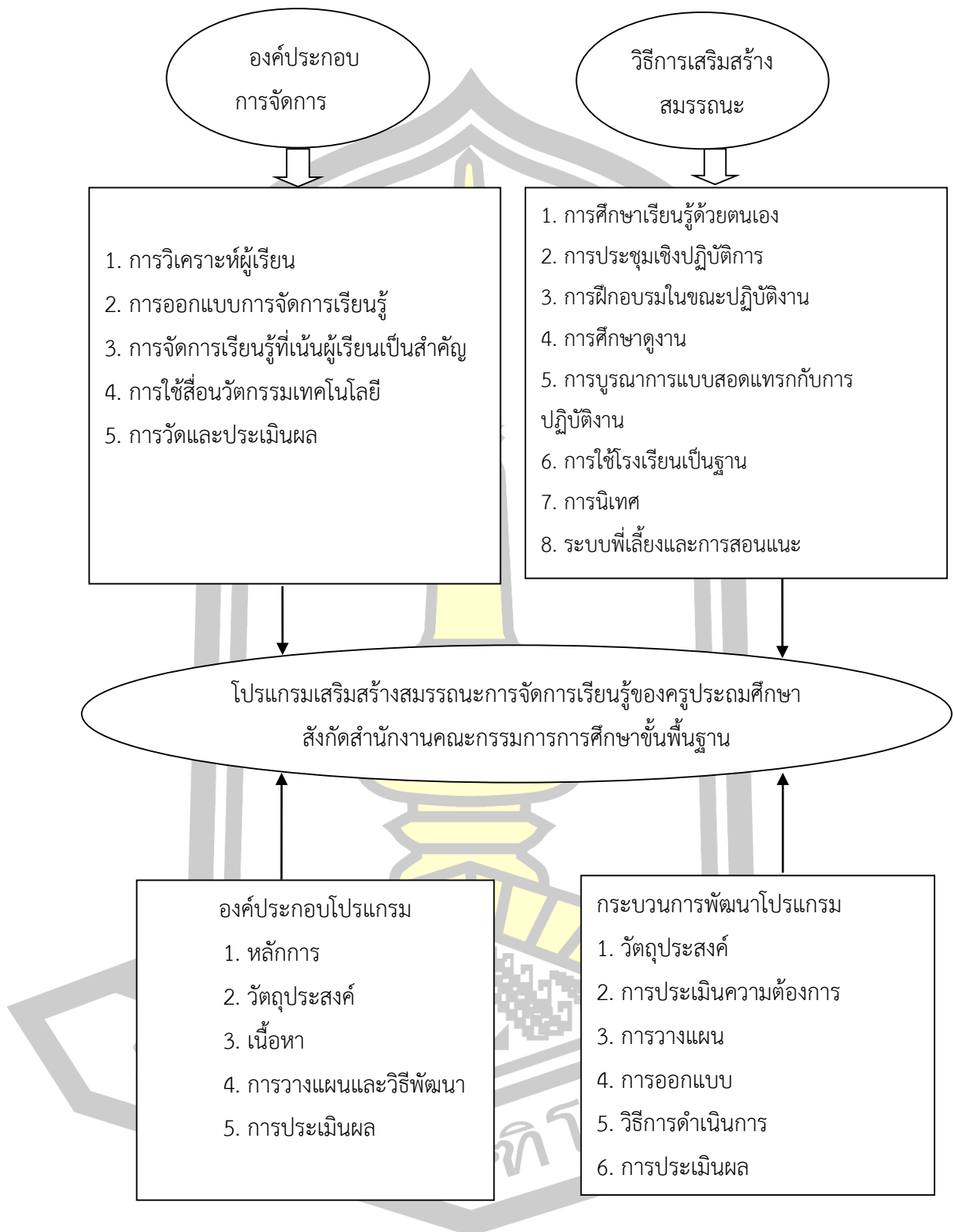
3. กระบวนการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Knowles, 1980 ; Houle, 1996 ; Caffarella, 2002 ; Carolyn and others, 2013 ; Boyle, 1981 ; Boone, 1992) ผลการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ 2) การประเมินความต้องการ 3) การวางแผน 4) การออกแบบ 5) วิธีการดำเนินการ 6) การประเมินผล

4. องค์ประกอบของโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ

องค์ประกอบของโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ทรรษา สุขกาล, 2543 ; นฤมล มณีงาม, 2547 ; ไท คำล้าน, 2551 ; ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์, 2553 ; Tyler, 1986 ; Knowles, 1980 และ Boone, 1992) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูประถมศึกษา มีองค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) การวางแผนและวิวัฒนาการ 5) การประเมินผล

สามารถแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนา โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครู  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบ คือ 1) การวิเคราะห์ผู้เรียน 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี 5) การวัดและประเมินผล

1.1 การวิเคราะห์ผู้เรียน หมายถึง การวิเคราะห์ลักษณะ และความพร้อมของผู้เรียน เพื่อให้ผู้สอนเลือกเนื้อหา สื่อการสอน และวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน

1.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดกิจกรรมการถ่ายทอดจากรูปแบบจากความคิดออกมาเป็นผลงานที่ผู้อื่นสามารถมองเห็น รับรู้ หรือสัมผัสได้ การออกแบบต้องใช้ศาสตร์แห่งความคิดและศิลป์ร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือปรับปรุงพัฒนาสิ่งเดิมให้ดีขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์

1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีรูปแบบการสอนที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละบุคคล เน้นเทคโนโลยีในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กันโดยใช้การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามพระราชบัญญัติการศึกษา สามารถสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ภายในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน

1.4 การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี หมายถึง กระบวนการใช้สื่อเทคโนโลยีในการออกแบบสื่อนวัตกรรม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสอน สื่อเทคโนโลยีต้องมีความเหมาะสมกับผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาตามความต้องการ การใช้สื่อเทคโนโลยีต้องใช้ในทางที่ไม่ผิดต่อศีลธรรมและจรรยาบรรณ มีการติดตามและประเมินผลการใช้ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.5 การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการจัดทำแผนการวัดและประเมินผล การเรียนโดยใช้เกณฑ์การวัดผลที่มีมาตรฐาน เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละบุคคล ประเมินผลการเรียนด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลายเป็นรายบุคคล รายกลุ่ม และรายชั้นเรียนและนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา

1.6 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนที่ดำเนินไปอย่างมีขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดการเรียนรู้จนถึงการประเมินผลเพื่อถ่ายทอดความรู้ มวลประสบการณ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์



2. วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ หมายถึง วิธีการที่ทำให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 4) การศึกษาดูงาน 5) การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน 7) การนิเทศ 8) ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ

3. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู หมายถึง กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครู เพื่อให้ครูมีสมรรถนะที่เพิ่มขึ้น ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยมีองค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา การวางแผนและวิธีพัฒนา และการประเมินผล

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนนักเรียนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการนำโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะไปใช้



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู  
ประถมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสาร วารสาร บทความ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย  
เรื่องนี้ โดยนำเสนอข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะของครูประถมศึกษา
3. สมรรถนะครู
4. การพัฒนาครู
5. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงโลกของการเรียนรู้  
ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาสู่ “ครูมืออาชีพ” ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในการเรียนรู้ของคนใน  
ศตวรรษที่ 21 โลกแห่งการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไปค่อนข้างมากในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา การศึกษา  
เป็นที่ยอมรับกันว่า เป็นการสร้างความรู้ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของคน ได้แก่ การศึกษาที่  
เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การให้โอกาสแก่ผู้เรียนทุกคนได้มีโอกาสรับรู้เพิ่มพูนความรู้และ  
ประสบการณ์ ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนให้ได้มากที่สุดเท่าที่ทำได้ โดยปราศจากข้อจำกัด  
ทั้งระดับสติปัญญา ความสามารถในการรับรู้และอื่น ๆ อีกทั้งยังหวังว่า ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้โดย  
ไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาและสถานที่ ที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิด  
ทั้งในการแก้ปัญหา วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ในทุกๆระดับในลักษณะที่เรียกว่า

Constructionism ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and  
Communication Technology-ICT) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การศึกษาในอุดมคติเป็นจริงได้

เพราะสามารถแสดงอักษรภาพ เสียง ภาพเคลื่อนไหว รวมถึงการสร้างสถานการณ์เสมือนจริง (Virtual Situation)

วิจารณ์ พานิช (2553) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 สิ่งที่จะเกิดกับผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติบูรณาการทักษะเข้าในการสอนเนื้อหาหลักด้านวิชาการ ได้พัฒนาวิสัยทัศน์การเรียนรู้เป็นกรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. สาระวิชาการหลักและทักษะในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 การรอบรู้ สาระวิชาที่มีความสำคัญและจำเป็นเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของนักเรียน สาระวิชาหลัก ได้แก่ ภาษาอังกฤษการอ่าน ภาษาของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์วิทยาศาสตร์ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์การปกครองและความเป็นพลเมืองที่ดี
2. หัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 ความรู้เกี่ยวกับโลก ความรู้ด้านเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองดี ความรู้ด้านสุขภาพ ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม
3. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนในการเข้าสู่การทำงาน ซึ่งเป็นความซับซ้อนเพิ่มขึ้นในโลกปัจจุบัน ทักษะด้านนี้ได้แก่ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) การสื่อสารและความร่วมมือ (Communication and Collaboration) ทักษะการสื่อสารและความร่วมมือ (Communication and Collaboration) ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยีได้แก่ ทักษะด้านสารสนเทศ (Information Literacy) ทักษะด้านสื่อ (Media Literacy) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information, Communications and Technology, Literacy) ทักษะชีวิตและอาชีพ ได้แก่ความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) การริเริ่มและการกำกับดูแลตัวเองได้ (Initiative and Self Direction) ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-cultural Skills) การมีผลงานและความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Productivity and Accountability) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility) ระบบส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่มาตรฐานการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Standards) การประเมินผลทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Assessments of 21st Century Skills) หลักสูตรและวิธีการสอนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Curriculum and Instruction) การพัฒนาวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 (21st Century Professional Development) บรรยากาศการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Learning Environment) วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 หนังสือ 21st Century Skills : Learning for Life in Out Times ระบุลักษณะ 8 ประการของเด็กสมัยใหม่ไว้ดังนี้

- 3.1 มีอิสระที่จะเลือกสิ่งที่ตนพอใจ แสดงความเห็น และลักษณะเฉพาะของตน
- 3.2 ต้องการดัดแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้ตรงตามความพอใจและความต้องการของตน (Customization and personalization)
- 3.3 ตรวจสอบหาความจริงเบื้องหลัง (Scrutiny)
- 3.4 เป็นตัวของตัวเองและสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อรวมตัวกันเป็นองค์กร เช่น ธุรกิจ รัฐบาล และสถาบันการศึกษา
- 3.5 ความสนุกสนานและการเล่น เป็นส่วนหนึ่งของงาน การเรียนรู้และชีวิตทางสังคม
- 3.6 การร่วมมือและความสัมพันธ์เป็นส่วนหนึ่งของทุกกิจกรรม
- 3.7 ต้องการความเร็วในการสื่อสาร การหาข้อมูลและการตอบคำถาม
- 3.8 สร้างนวัตกรรมต่อทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิต

หลักการหรือปัจจัยสำคัญด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มี 5 ประการ คือ

1. การเรียนรู้ที่แท้จริง (Authentic learning) การเรียนวิชาในห้องเรียนยังไม่ใช่อะไร การเรียนรู้ที่แท้จริง ดังนั้น ครูต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้เรียนในสภาพที่ใกล้เคียงชีวิตจริงที่สุด
2. การเรียนรู้ในระดับสร้างกระบวนทัศน์ (Mental Model building) อาจมองอีกมุมหนึ่งว่าเป็น authentic learning แนวหนึ่ง นี่คือการอบรมบ่มนิสัย หรือการปลูกฝังความเชื่อหรือค่านิยมในถ้อยคำเดิม แต่ในความหมายนี้เป็นการเรียนรู้วิธีการนำเอาประสบการณ์มาสังเคราะห์เป็นกระบวนทัศน์ (หรือความเชื่อ ค่านิยม)
3. การเรียนรู้ที่แท้จริงขับเคลื่อนด้วยฉันทะ (Internal motivation) ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวคนไม่ใช่ขับเคลื่อนด้วยอำนาจของครูหรือพ่อแม่ เด็กที่เรียนเพราะไม่อยากจะเจอครูหรือพ่อแม่จะเรียนได้ไม่ดีเท่าเด็กที่เรียน เพราะอยากเรียน
4. การจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างของเด็กแต่ละคน Multiple Intelligence เวลาเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปแล้วว่า มนุษย์เรามีพหุปัญญา (Multiple Intelligence) และเด็กแต่ละคนมีความถนัดหรือปัญญาที่ติดตัวมาแต่กำเนิดต่างกัน รวมทั้งสไตล์การเรียนรู้ก็ต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นความท้าทายต่อครูในการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างของเด็กแต่ละคน และจัดให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งเป็นการเรียนรู้เฉพาะตัว (Personalized learning)
5. การเรียนรู้เป็นกิจกรรมทางสังคม (Social learning) หากยึดหลักการนี้ ครูก็จะสามารถออกแบบกระบวนการทางสังคม เพื่อให้ศิษย์สนุกและเกิดนิสัยรักการเรียน เพราะการเรียนจะไม่ใช้กิจกรรมส่วนบุคคลที่หงอยเหงาน่าเบื่อ ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่คนทุกคนต้องเรียนรู้ ตั้งแต่อนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัยและตลอดชีวิต คือ 3R คือ Reading-อ่านออก (W) Riting-เขียนได้ (A) Rithenmatics-คิดเลขเป็น 8 C คือ Critical Thinking and Problem Solving : การคิดอย่างมี

วิจารณ์ญาณ แก้ไขปัญหาได้ Creativity and innovation : คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดเชิงนวัตกรรม  
 Cross-cultural understanding : ความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม กระบวนการคิดข้าม  
 วัฒนธรรม Collaboration teamwork and leadership : ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม  
 และภาวะผู้นำ Communications information and media literacy : ทักษะในการสื่อสาร  
 และการรู้เท่าทันสื่อ Computing and ICT literacy : ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และการรู้เท่าทัน  
 เทคโนโลยี Career and learning skills : ทักษะทางอาชีพ และการเรียนรู้ Compassion :  
 มีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญของทักษะขั้นต้นทั้งหมด  
 และเป็นคุณลักษณะที่เด็กไทยจำเป็นต้องมี ครูเองต้องเรียนรู้ 3R 8C และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ  
 ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้ในหลักวิชาและทักษะเพื่อดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21  
 ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนรู้สื่อและเทคโนโลยีทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสังคมและทักษะข้าม  
 วัฒนธรรม

การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของชาลซัย อาจินสมาจาร (2548) กล่าวว่า ครูควรมี  
 ลักษณะและพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนี้

1. กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนให้รู้จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
2. การเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยเฉพาะการเป็นผู้นำทางวิชาการในชุมชนที่เป็นที่ตั้ง  
 ของโรงเรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์โดยครูผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองสู่  
 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการจัดการเรียนรู้และช่วยกันพัฒนาจนเกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)
5. แสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive) กล้าที่จะเสี่ยง (Taking risk)  
 และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง
6. กล้าตัดสินใจ กล้าที่จะยอมรับสิ่งใหม่ ๆ
7. ยอมรับและเห็นความสำคัญและความต้องการของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นที่  
 ผลประโยชน์ผู้เรียนเป็นหลัก

การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของอาภรณ์ ใจเที่ยง (2550) ได้อธิบาย ถึงบทบาทครูใน  
 การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้ชี้แนะถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้ช่วย  
 ส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และเป็นผู้ให้ข้อมูลที่  
 ถูกต้องแก่ผู้เรียน นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงลักษณะของครูในการจัดการเรียนรู้ว่า ครูผู้สอนจำเป็นต้องมี  
 บุคลิกที่เหมาะสมและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 1) มีกิริยาวาจาที่เหมาะสม 2) อารมณ์ดีมีเมตตา  
3) ใช้ภาษาแจ่มชัด 4) ขจัดความลำเอียง 5) หลีกเลี่ยงการตำหนิ 6) หมั่นคิดริเริ่มสร้างสรรค์  
7) อารมณ์ขันแทรกสร้าง 8) สร้างสัมพันธ์ฉันท์มิตร 9) ทนต่อโลกเสมอ 10) คั้นให้เจอ  
ความสามารถเด็ก

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 1) เกม เพลงนำมาใช้ 2) ให้เล่านิทานสนุก  
3) ปลุกใจให้หมั่นคิด 4) ไม่เกาะติดในห้องเรียน 5) ผลัดเปลี่ยนเวียนรายงาน 6) บูรณาการทุกวิชา  
7) สรรหาสื่อหลากหลาย 8) เลิกบรรยายให้ปฏิบัติ 9) จัดตามหลัก Child-centered

การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของทิสนา แคมมณี (2553) ให้ทัศนะว่า การจัดการเรียนรู้  
ที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและเน้นประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะ  
ได้รับ มีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทที่สำคัญในการเรียนรู้มีส่วนร่วมในการจัดการ  
เรียนรู้สามารถใช้กระบวนการเรียนรู้ต่างๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเรียนรู้อย่างแท้จริง ประกอบด้วย  
1) วางแผนการเรียนการสอน 2) ออกแบบการเรียนการสอน 3) การจัดการเรียนการสอน 4) การใช้  
วิธีการสอน เทคนิคการสอน 5) รูปแบบการสอน ระบบการสอน 6) สื่อการสอน และ  
7) การประเมินผลการเรียนการสอน

การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553)  
มีหลักเกณฑ์ในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551  
และการออกแบบการจัดการเรียนรู้
2. จัดหน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นความรู้ทักษะ กระบวนการที่  
สอดคล้องตามมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัด คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
3. วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล พร้อมนำข้อมูลมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้  
และจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ตามความแตกต่างของผู้เรียนและ  
พัฒนาการทางสมอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุ  
เป้าหมายของหลักสูตร
5. จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการ  
เรียนรู้
6. จัดเตรียมและใช้สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและ  
แหล่งเรียนรู้ในชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน

7. มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทั้งนี้มุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ปกครองตลอดจนความสอดคล้องกับธรรมชาติวิชาและพัฒนาการของผู้เรียน

8. นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ในการสอนซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองอย่างเป็นระบบ

9. ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Carter และ Klotz (1990) กล่าวถึงแนวทางในการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการที่ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและความรู้สากล

2. ครูจัดสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศที่ปลุกเร้า จูงใจและเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ

3. ครูเข้าใจและเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง

4. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์

5. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง

6. ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน

7. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกคิด การแก้ปัญหา และค้นพบความรู้

8. ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง โดยร่วมมือกับชุมชน

9. ครูปลูกฝังระเบียบวินัย ค่านิยมและคุณธรรมตามวิถีวัฒนธรรมไทย

10. ครูประเมินตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ครูผู้สอนควรมีการเตรียมการจัดการเรียนรู้เตรียมเนื้อหา กิจกรรม สื่อ รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ตลอดจนจัดสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศที่ปลุกเร้า จูงใจที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและมีการวัดผลประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย

## 2. ทฤษฎีการเรียนรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้ที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มีดังนี้

### ทฤษฎีการเรียนรู้ของธอร์นไดค์

Thorndike กล่าวถึง พื้นฐานที่สำคัญของการเรียนรู้ว่า เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์หรือการเชื่อมโยงระหว่างประสบการณ์ที่สัมผัสที่เป็นสิ่งเร้าหรือเหตุการณ์ในการรับรู้ และแรงกระตุ้นของประสาทที่เป็นการตอบสนอง ซึ่งแสดงให้เห็นพฤติกรรมของตนเองอย่างเด่นชัด สิ่งเร้า-การตอบสนอง (Stimulus-Response, S-R) เป็นทฤษฎีการเรียนรู้เพราะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองที่เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ นอกจากนี้ Thorndike ยังเชื่อว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นทีละน้อย การตอบสนองที่สำเร็จผลถือว่าเป็นสิ่งที่สร้างได้ แต่ถ้าไม่สำเร็จให้ปล่อยวาง มุมมองของการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเป็นการเชื่อมโยงการตอบสนองกับสถานการณ์ที่ประสบผลสำเร็จหรือไม่เป็นผลสำเร็จ ทั้งที่มีประสบการณ์หรือไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน การเชื่อมโยงเป็นกลไกที่เกิดขึ้นภายในไม่ต้องไปวิตกกังวลในเรื่องนี้ พวกสัตว์เองก็ไม่มี การติดตามหรือหยั่งรู้ในสถานการณ์ Thorndike เข้าใจว่าการเรียนรู้ของมนุษย์มีความซับซ้อนมากกว่าและเชื่อว่าคนเรามีความเกี่ยวข้องในการเรียนรู้อื่นๆ ที่ก่อให้เกิดหรือเชื่อมโยงความคิด การวิเคราะห์และการให้เหตุผล (Hilgard and Bower, 1975 ; Bolles, 1967 ; Schunk, 1996) Thorndike ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้เกิดกฎ การเรียนรู้ของธอร์นไดค์พบว่ามีกฎหลัก (Major Laws) อยู่ 3 กฎ คือ กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) กฎแห่งการฝึกหัด (Law of Exercise) และกฎแห่งผลที่พึงพอใจ (Law of Effect) สำหรับกฎย่อย (Subsidiary Laws) ปรากฏหลักฐานไว้ 5 กฎ ได้แก่ กฎของการตอบสนอง (Law of Multiple Response) กฎของเจตคติ (Law of Attitude or Set) กฎของการทำกิจกรรม (Law of Piecemeal Activity) กฎของความคล้ายกัน (Law of Assimilation) และกฎของการเปลี่ยนสิ่งเร้า (Law of Associative Shifting) (Sahakian, 1970 ; Hilgard and Bower, 1975 ; Hergenhahn and Olson, 2005)

ทศนา แหมมณี (2550) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ของธอร์นไดค์มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความพร้อม ฝึกปฏิบัติและพึงพอใจในการเรียนรู้ โดยมีหลักการดังนี้

1. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนแบบลองผิดลองถูกบ้าง (เมื่อพิจารณาแล้วว่าไม่ถึงกับเสียเวลามากเกินไป และไม่อันตราย) จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในวิธีการแก้ปัญหาจดจำการเรียนรู้ได้ดีและเกิดความภาคภูมิใจในการกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง
2. การสำรวจความพร้อมหรือการสร้างความพร้อมของผู้เรียน เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องกระทำก่อนการสอนบทเรียน เช่น การสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น การเชื่อมโยงความรู้เดิมมาสู่ความรู้ใหม่ การสำรวจความรู้พื้นฐาน เพื่อดูว่าผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียนต่อไปหรือไม่



3. หากต้องการให้ผู้เรียนมีทักษะในเรื่องใดจะต้องช่วยให้เขาเกิดความเข้าใจในเรื่องนั้นอย่างแท้จริง แล้วให้ฝึกฝนโดยกระทำสิ่งนั้นบ่อย ๆ แต่ควรระวังอย่าให้ถึงกับซ้ำซากจะทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่าย

4. เมื่อผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แล้วควรให้ผู้เรียนฝึกนำการเรียนรู้ที่ไปใช้บ่อย ๆ

5. การให้ผู้เรียนได้รับผลที่ตนพึงพอใจ จะช่วยให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ การศึกษาว่าสิ่งใดเป็นสิ่งเร้าหรือรางวัลที่ผู้เรียนพึงพอใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

#### ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์

Piaget ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการคิดทางสติปัญญาของเด็กจากแรกเกิดจนถึงวัยรุ่น โดยมีความเชื่อว่า เป้าหมายของการพัฒนาการคือ ความสามารถที่จะคิดอย่างมีเหตุผลกับสิ่งที่เป็นนามธรรม ตั้งสมมติฐานอย่างสมเหตุสมผล และตั้งกฎเกณฑ์และการแก้ปัญหาได้ (พรรรณี ชูพิยเจนจิต, 2550) เพียเจต์ได้อธิบายไว้ว่า การเรียนรู้ของเด็กเป็นไปตามพัฒนาการทางสติปัญญา ซึ่งจะมีการพัฒนาไปตามวัยต่าง ๆ เป็นลำดับขั้น พัฒนาการเป็นสิ่งที่เป็นไปตามธรรมชาติไม่ควรที่จะเร่งเด็กให้ข้ามจากพัฒนาการขั้นหนึ่งไปสู่อีกขั้นหนึ่ง เพราะจะทำให้เกิดผลเสียแก่เด็ก แต่การจัดประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กในช่วงที่เด็กกำลังพัฒนาไปสู่ขั้นที่สูงกว่า สามารถช่วยให้เด็กพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตามเพียเจต์เน้นความสำคัญของการเข้าใจธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กมากกว่าการกระตุ้นเด็กให้มีพัฒนาการเร็วขึ้น (ทีศนา แคมมณี, 2550) การพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์มี 4 ขั้น คือ ขั้นการรับรู้ด้วยประสาทสัมผัส (Sensorimotor Stage) ช่วงอายุ 0-2 ปีขั้นก่อนปฏิบัติการคิด (Preoperational Thinking) ช่วงอายุ 2-7 ปี ขั้นการคิดแบบรูปธรรม (Concrete Operations) ช่วงอายุ 7-12 ปี และขั้นการคิดแบบนามธรรม (Formal Operations) ช่วงอายุ 11-15 ปี (Hergenhahn and Olson, 2005)

ทีศนา แคมมณี (2550) กล่าวถึงแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์มีหลักการจัดการเรียนรู้ดังนี้

1. ในการพัฒนาเด็ก ควรคำนึงถึงพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็ก และจัดประสบการณ์ให้เด็กอย่างเหมาะสมกับพัฒนาการนั้น ไม่ควรบังคับให้เด็กเรียนในสิ่งที่ยังไม่พร้อมหรือยากเกินพัฒนาการตามวัยของตน เพราะจะก่อให้เกิดเจตคติที่ไม่ดีได้

2. การให้ความสนใจและสังเกตเด็กอย่างใกล้ชิด จะช่วยให้ทราบลักษณะเฉพาะของตัวเด็ก

3. ในการสอนเด็กเล็กๆ เด็กจะรับรู้ส่วนรวมได้ดีกว่าส่วนย่อย ดังนั้นครูจึงควรสอนภาพรวมก่อนแล้วจึงแยกส่วนทีละส่วน

4. ในการสอนสิ่งใดให้กับเด็ก ควรเริ่มจากสิ่งที่เด็กคุ้นเคยหรือมีประสบการณ์มาก่อน แล้วจึงเสนอสิ่งใหม่ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเก่า การกระทำเช่นนี้จะช่วยให้กระบวนการซึมซับและจัดระบบความรู้ของเด็กเป็นไปด้วยดี

5. การเปิดโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์และมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมมาก ๆ ช่วยให้เด็กได้ดูดซึมข้อมูลเข้าสู่โครงสร้างทางสติปัญญาของเด็ก อันเป็นการส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็ก

#### ทฤษฎีการเรียนรู้ของรอเจอร์ส

Rogers กล่าวถึงพื้นฐานระบบการทำงานของสิ่งมีชีวิตที่มีวิวัฒนาการว่าเป็นคุณค่าของระบบสิ่งมีชีวิต (Organismic Valuing) การประเมินเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องเป็นการมองในแง่ดี (Positive Regard) เป็นการประเมินของคนเราที่เป็น การมองตนเองในแง่ดี (Positive Self Regard) สิ่งคมของคนเราต้องการอยู่กับสภาพแวดล้อมที่มีประโยชน์ (Conditions of Worth) บนเงื่อนไขที่ว่าเป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นประโยชน์ (Conditional Positive Regard) และนำไปสู่สภาพที่ดีสำหรับตนเอง (Conditional Positive Self-Regard) ลักษณะผู้เรียนตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ของรอเจอร์สควรเป็นผู้ที่มีความเชื่อตรงต่อประสบการณ์ที่ได้รับ (Openness to Experience) มีการดำรงชีวิตที่เหมาะสม (Existential Living) เป็นบุคคลที่เชื่อถือได้ (Organismic Trusting) มีอิสระในการทำงาน (Experiential Freedom) และมีความสามารถในการสร้างสรรค์ (Creativity) (Boeree, 2006)

การจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ของรอเจอร์ส ได้เน้นเกี่ยวกับผู้เรียนและสภาพแวดล้อมการจัดการเรียนรู้ตามหลักสำคัญต่อไปนี้

1. มีอิสระในการทำงาน
2. ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นที่ปรึกษา
3. สภาพแวดล้อมที่มีความสะดวกและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

#### ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน (Constructionism)

ทฤษฎี “Constructionism” เป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของ Piaget เช่นเดียวกับทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism) ผู้พัฒนาทฤษฎีนี้คือ Seymour Papert แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) Papert ได้มีโอกาสร่วมงานกับเพียร์เจตต์ และได้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นมาใช้ในวงการศึกษ (ทิตนา แชมมณี, 2550)

แนวความคิดของทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน มีสาระสำคัญคือ การเรียนรู้เกิดจากการสร้างพลังความรู้ในตนเอง และด้วยตนเองของผู้เรียน หากผู้เรียนมีโอกาสได้สร้างความคิดและนำความคิดของตนเองไปสร้างสรรค์ชิ้นงาน โดยอาศัยสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม จะทำให้เห็นความคิดนั้นเป็นรูปธรรมชัดเจน และเมื่อผู้เรียนสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ขึ้นมาในโลก ก็หมายถึงการสร้างความรู้ขึ้นในตนเองนั่นเอง ความรู้ที่ผู้เรียนสร้างขึ้นในตนเองนี้ จะมีความหมายต่อผู้เรียน จะอยู่คงทน ผู้เรียนจะไม่ลืมง่าย และจะสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจ ความคิดของตนได้ตื้นอกจากนั้นความรู้ที่สร้างขึ้นเองนี้ยังจะเป็นฐานให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ใหม่ต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น ผู้เรียนและครูตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยการสร้างชิ้นงาน ผู้เรียนจะต้องเป็นฝ่ายเริ่มลงมือทำโครงการซึ่งตนเองสนใจ พร้อมกับคิด และพูดอธิบายเกี่ยวกับสิ่งที่ได้กระทำไปแล้วให้คนอื่น ๆ รับรู้และนำไปสู่การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกันอย่างฉันทันมิตร เมื่อปฏิบัติเช่นนี้อย่างต่อเนื่องจะทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ของตนเองได้มากขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้โดยมีสิ่งสนับสนุนคือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับใช้แสดง ความคิด ส่วนครู จะต้องพัฒนาตนเองจนเกิดความเข้าใจกระบวนการเรียนรู้เป็นอย่างดี รู้และว่องไว ต่อความคิดและความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน และให้คำแนะนำได้อย่างเหมาะสมไม่มากเกินไป จนทำให้ผู้เรียนคิดพึ่งพาครูไปเสียหมดทุกเรื่อง และไม่น้อยเกินไปจนผู้เรียนหมดกำลังใจที่จะทำงาน ต่อ ยอมรับในความคิดแปลกใหม่ของผู้เรียน และร่วมสำรวจทดลองกับผู้เรียนได้อย่างจริงจัง ช่วยให้ เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นมิตร เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำสิ่งที่ตนเองสนใจและใน ระยะเวลาที่ต้องการ ส่งเสริมให้มีการนำเสนอผลงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันภายในห้องเรียน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง แสดงความกระตือรือร้นที่จะค้นหาความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลา มีโครงการของ ตนเองเช่นเดียวกับผู้เรียนและแสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นต้องแก้ปัญหาอยู่เสมอ กระทำอย่างมี ความสุข และสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจให้ตนเองจากสิ่งที่ทำเป็นตัวอย่งที่จะช่วยบ่มเพาะ วัฒนธรรมการใฝ่เรียนใฝ่รู้ให้เกิดขึ้นในห้องเรียนได้

การจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎี Constructionism จากแนวคิดของ Seymour Papert มีการศึกษาและนำไปใช้กันอย่างแพร่หลายในการให้ผู้เรียนเป็นฝ่ายสร้างความรู้ด้วยตนเอง มิได้มาจากครูและในการสร้างความรู้ขึ้น ผู้เรียนจะต้องลงมือสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมา โดยยึดหลัก สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

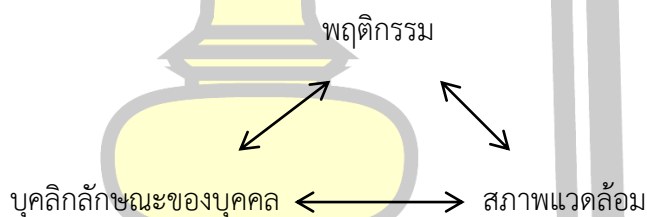
1. เรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้จากการแก้ปัญหาด้วยวิธีการสำรวจ ทดลองด้วยตนเอง
2. เชื่อมโยงความรู้เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่รู้แล้วกับสิ่งที่กำลังเรียน
3. การออกแบบงาน เป็นการระบุและแลกเปลี่ยนความคิด เป็นแนวทางใหม่ ของบุคคลที่จะนำความรู้ที่ได้มาเชื่อมต่อกับความรู้เดิม
4. ลงมือปฏิบัติใช้วัสดุอุปกรณ์เป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความคิดที่เป็น รูปธรรมและนามธรรม
5. มีเวลาในการทำงาน ให้ผู้เรียนมีเวลาในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้

ทีศนา แคมมณี (2550) กล่าวถึงแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นฐานแนวคิดในการพัฒนาระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของ Bandura (1969) เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ซึ่งมีความเชื่อว่าผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลซึ่งกันและกันหลักการสำคัญคือ ผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) แบนดูราเสนอว่า พฤติกรรมเกิดขึ้นเนื่องจากมีกลไกเกิดขึ้นระหว่าง 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกันคือปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยส่วนตนของผู้เรียนและชนิดของพฤติกรรม ปัจจัยทั้งสามอาจจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมไม่เท่ากัน ปัจจัยบางตัวอาจมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมมากกว่าปัจจัยบางตัวในช่วงเวลาหนึ่ง แต่ปัจจัยทั้งสามจะไม่มีอิทธิพลเท่ากันพร้อมกันในเวลาเดียวกัน ทั้งนี้ผลเกี่ยวข้องกันจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับปัจเจกบุคคลพฤติกรรมที่จะแสดงออก และสภาพแวดล้อมในขณะที่เกิดมีพฤติกรรมนั้นขึ้น ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 การมีอิทธิพลเกี่ยวข้องของ พฤติกรรม บุคลิกลักษณะของบุคคลและสภาพแวดล้อม

การมีอิทธิพลต่อกันและกันเป็นเป็นตัวชี้ให้เห็นได้ว่า บุคคลมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในขณะเดียวกันสภาพแวดล้อมก็สามารถมีอิทธิพลต่อบุคคล บุคคลไม่สามารถมีอิสระจากสภาพแวดล้อมได้อย่างเป็นเอกเทศประเภทของการเรียนรู้ แบนดูราแยกการเรียนรู้ออกเป็น 2 ชนิด

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Enactive Learning)
2. การเรียนรู้จากการสังเกต (Observational Learning) แบนดูราเชื่อว่าการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในโลกมนุษย์มีความสามารถขั้นพื้นฐาน 5 ประการ
  - 2.1 ความสามารถในการใช้สัญลักษณ์ (Symbolizing Capability)
  - 2.2 ความสามารถในการสังเกตผู้อื่น (Vicarious Capability)
  - 2.3 ความสามารถในการคิดล่วงหน้า (Forethought Capability)

2.4 ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Self-Regulatory Capability)

2.5 ความสามารถในการสะท้อนกลับให้แก่ตนเอง (Self-Reflective Capability)

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของ Piaget (1972) เชื่อว่า ความรู้ที่ได้มาเป็นกระบวนการของการสร้างความรู้ด้วยตัวของมันเองอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เด็กเจริญเติบโตเด็กจะมีพัฒนาการทางสมองและมีพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว เด็กจะกระตือรือร้นที่จะสัมพันธ์กับโลกภายนอกและได้ความรู้จากการกระทำของตนความกระตือรือร้นที่เรียนรู้นี้ติดตัวมาแต่กำเนิด จึงเรียกแนวคิดของเปียเจต์อีกชื่อหนึ่งว่า Genetic Epistemology เปียเจต์แบ่งชนิดของความรู้เป็น 3 ชนิด

1. ความรู้ทางกายภาพ (Physical Knowledge หรือ Empirical Knowledge) เป็นสิ่งที่เด็กจะต้องหาความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติของวัตถุในโลก โดยผ่านทางประสาทสัมผัส (Perceptual Properties) เช่น สิ่งต่าง ๆ มีลักษณะเป็นของแข็ง หรือของเหลว มีรสเป็น รสหวานหรือรสเปรี้ยว มีสีเป็นสีแดงหรือสีเหลือง
2. ความรู้ทางตรรกะคณิตศาสตร์ (Logical-mathematical Knowledge) เป็นความรู้ที่เป็นนามธรรม (Abstract) และเป็นความรู้ที่มนุษย์ประดิษฐ์ขึ้นมา เช่น ลูกหินจำนวนเท่ากันไม่ว่าจะวางห่างกันหรือชิดกัน ก็จะมีจำนวนเท่ากัน หรือดินน้ำมันหนึ่งก้อนมีน้ำหนักเท่ากับเมื่อแบ่งออกมามีเป็นลูกกลม ๆ 10 ก้อน
3. ความรู้ทางสังคม (Social Knowledge) เป็นการได้รับความรู้จากการปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ เช่น การเรียนรู้มารยาททางสังคม ถ้าผู้ใหญ่ให้ของเด็กน้อยจะต้องไหว้ขอบคุณ หรือการเรียนรู้พฤติกรรมเพื่อกำหนดประเภทของบุคคลและบทบาทของบุคคลในสังคม

แนวความคิดของ Piaget's Developmental Theory กล่าวไว้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ควรสนับสนุนกิจกรรมของเด็กตามแนวคิดที่ว่า เด็กได้ความรู้ผ่านการกระทำ ซึ่งความคิดที่เกิดขึ้นจะต้องมีการกระทำเป็นพื้นฐาน ดังนั้นสภาพแวดล้อมควรสร้างขึ้นมาเพื่อกระตุ้นให้เด็กกล้าที่จะเริ่มและทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตัวของเขาเอง โดย ลองทำดูว่าจะเกิดอะไรขึ้น รู้และใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ มีการตั้งคำถามและหาคำตอบได้ด้วยตัวของเขาเองเปรียบเทียบสิ่งที่ตนค้นพบกับเด็กคนอื่น ๆ เน้นการเล่นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยการค้นพบด้วยตนเอง (Self-Discovery) ข้อมูลป้อนกลับจะมาจากการเล่นการค้นพบในวัตถุ การกระทำซึ่งเป็นรูปธรรม ให้แรงเสริมทางสังคมและความสนุกสนานในการทำกิจกรรม เป็นแรงจูงใจของตน (Self-Motivation) ในการเรียนรู้

2. การเข้าสังคมกับเพื่อน ๆ เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาด้านความคิดตามแนวคิดที่ว่า Preoperational Children จะคิดเอาแต่ใจตนเองเป็นใหญ่ไม่ค่อยคิดถึงความต้องการหรือความคิดของคนอื่นนัก ดังนั้นการช่วยให้เด็กลดการเอาแต่ใจตนเองเป็นใหญ่ ผู้ใหญ่ควรหากิจกรรมที่จะช่วยให้เด็กรู้ว่าสิ่งต่าง ๆ ในโลกนี้ไม่ใช่สิ่งที่ตนคิดเท่านั้นที่ถูกต้อง หรือผู้อื่นต้องเห็นด้วยกับตนเท่านั้นโดยการ ให้เด็กได้เล่นกับเพื่อน ได้แลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อน ได้ใช้การต่อรองทางสังคมกับเพื่อน ๆ ในขณะที่มีปัญหาเกิดขึ้น

3. การใช้คำแนะนำให้ใส่ใจเรื่องความขัดแย้งทางความคิดของตนตามแนวคิดที่ว่าเด็กจะมีความไม่สมดุล (Disequilibrium) เกิดขึ้นเมื่อใช้พฤติกรรมแก้ปัญหาเดิมกับปัญหาใหม่แล้วไม่ได้ผล ควรแนะนำให้เด็กลองเปลี่ยนทำให้พฤติกรรมใหม่เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในครั้งใหม่แทนที่จะยึดมั่นใช้วิธีหรือพฤติกรรมเดิม ๆ อยู่อย่างนั้น นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานของการแสวงหาทางเลือกหรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ได้ขึ้นเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในภายภาคหน้า ดังนั้นผู้ใหญ่ควรช่วยให้เด็กได้มีโอกาสฝึกการจัดการกับความขัดแย้ง ทางความคิดโดยการ ให้เด็กทำกิจกรรมการคงสภาพ (Conservation) ช่วยให้เด็กรู้ว่าเขาเรียนรู้อะไรและมีวิธีคิดอย่างไร สอนเนื้อหาที่เด็กในแต่ละวัยจะสามารถเข้าใจได้ ให้เด็กได้ลองวิธีการแก้ปัญหารูปแบบต่าง ๆ กัน ไม่ควรยึดเหี้ยมความรู้ให้แก่เด็กเกินวัยหรือความสามารถมากเกินไป

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของ Bloom (1976) นักจิตวิทยาการศึกษา ได้เป็นประธานกลุ่มนักจิตวิทยาการศึกษาซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการหาวิธีการที่จะพัฒนาพฤติกรรมทางเชาว์ปัญญาที่สำคัญในการศึกษาเล่าเรียนของมนุษย์ และได้แบ่งประเภทของการเรียนรู้ (Taxonomy of Learning Domain) ที่ควรพัฒนาบุคคลออกเป็น 3 ด้านดังนี้ พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นการเรียนรู้ทางเชาว์ปัญญา (Mental Skills; Knowledge) จิตพิสัย (Affective Domain) เป็นการเรียนรู้ทางอารมณ์ และเจตคติ (Growth in Feeling or Emotional Areas; Attitude) ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เป็นการเรียนรู้ทักษะทางกาย (Manual or Physical Skills; Skills) ในการเรียนรู้ทางเชาว์ปัญญามี 6 ลำดับชั้นโดยเริ่มจากทักษะที่ง่ายไปสู่ทักษะที่ยากและซับซ้อน ซึ่งการพัฒนาจะต้องเริ่มต้นจากชั้นต่ำก่อนจึงจะเกิดทักษะในชั้นสูงได้ ทักษะตามลำดับชั้นมีดังนี้ ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Comprehension) การประยุกต์ (Application) การวิเคราะห์ (Analysis) การสังเคราะห์ (Synthesis) และการประเมิน (Evaluation)

1. ความรู้ (Knowledge) บลุ่ม ให้คำจำกัดความไว้ว่า ความรู้เป็นการจำสิ่งที่เคยเรียนมาแล้วในอดีต ซึ่งเมื่อจำได้ก็จะสามารถสังเกตได้และระลึกได้ สิ่งที่เราเรียนรู้ในอดีตน่าจะเริ่มตั้งแต่ตัวเลขข้อมูล ชื่อ ความหมาย จนถึงหลักการ และทฤษฎี ความรู้เป็นตัวแทนของผลการเรียนรู้ในลำดับต่ำสุด

## 2. ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นความสามารถหรือทักษะ 3 ระดับ

คือ 1) การจับใจความและเข้าใจความหมายของสิ่งที่ได้เรียนรู้จากความสามารถในการแปลงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากรูปแบบหนึ่งไปยังอีกรูปแบบหนึ่ง จากคำเป็นรูป หรือเป็นสมการ เช่น ความเข้าใจในค่า สหสัมพันธ์ว่ามีความหมายว่าอะไร ถ้าอยู่ในรูปลักษณะแบบนี้เข้าใจได้ว่าอะไร 2) ความสามารถในการ อธิบายตีความ หรือย่อความ และ 3) สามารถในการพยากรณ์ได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในอนาคต พฤติกรรมที่บ่งชี้ว่ามีทักษะระดับนี้ คือ จัดประเภท บรรยายลักษณะ อภิปรายได้ แสดงความรู้สึก ได้ ชี้ชัดได้ ชี้ให้เห็นได้กำหนดเขตได้ สังเกตเห็นได้ รายงานได้ เขียนใหม่ได้ ทบทวนได้ เลือกได้ แปลได้

3. การประยุกต์ (Application) เป็นความสามารถในการนำสิ่งที่เคยเรียนรู้ในอดีตมาใช้ใหม่ในสถานการณ์ใหม่ ทั้งนี้รวมถึงการใช้ กฎ วิธีการ คำจำกัดความ หลักการและทฤษฎี เช่น ความสามารถในการนำสูตรการบวกเลขมาใช้ในการวางแผนการใช้จ่ายเงินในบ้าน พฤติกรรมที่บ่งชี้ให้เห็นว่ามีทักษะในการประยุกต์ คือ เลือกได้ สาธิตได้ แสดงให้ดูได้ นำมาใช้ได้ ตีความได้นำมาปฏิบัติได้ วาดภาพคร่าว ๆ ได้ จัดกำหนดเวลาได้ แก้ปัญหาได้ และเขียนได้

4. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถที่แยกแยะองค์ประกอบของ สิ่งที่ตนเรียกเป็นส่วน ๆ ได้ สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ และสังเกตได้ว่ามีหลักการอะไรที่เกี่ยวข้องบ้าง ซึ่งความสามารถในการวิเคราะห์ต้องอาศัยทั้งความเข้าใจในเนื้อหา และโครงสร้างที่รวมตัวกันเป็นความรู้ นั้น ๆ

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถที่จะนำชิ้นส่วนต่าง ๆ มารวมกันให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น เช่น ความสามารถในการเขียนเรียงความ สุนทรพจน์ หัวข้อ วัตถุประสงค์และแผนงานวิจัย เป็นต้น ความสามารถในการสังเคราะห์ เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือรูปแบบใหม่ขึ้นมา

6. การประเมิน (Evaluation) เป็นความสามารถที่จะประเมินตัดสินคุณค่า ของสิ่งที่ได้เรียนรู้ เช่น บทความ นิยาย บทกวี วรรณกรรม รายงานวิจัย หลักการ หรือทฤษฎีต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์ที่ตั้งกำหนดไว้ได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของ Anderson และ Krathwohl (2001) เป็นทฤษฎี เรียนรู้ซึ่งมีความเชื่อว่าความรู้ที่ได้มาเป็นกระบวนการของการสร้างความรู้ด้วยตัวของมันเองอย่าง ต่อเนื่อง บุคคลจะมีความสามารถในการเรียนรู้แต่ละประเภทต้องพัฒนาเป็นลำดับขั้นเช่นกัน ดังนี้

1. ความจำ (Remember) บุคคลจะสามารถค้นคืน สังเกตเห็นและระลึก ข้อมูลหรือหลักการที่ตนเคยประสบมาได้จากความจำระยะยาวประกอบด้วย

1.1 การสังเกตรู้ได้ (Recognizing) หรือชี้ตัวได้ (Identifying)

1.2 การระลึกได้ (Recalling)

2. ความเข้าใจ (Understand) บุคคลสามารถที่จะสร้างความหมายจากคำพูดข้อเขียนหรือข้อมูลจากกราฟ ผ่านการตีความ การจัดประเภท การย่อสรุป การอ้างอิง การเปรียบเทียบและการอธิบาย

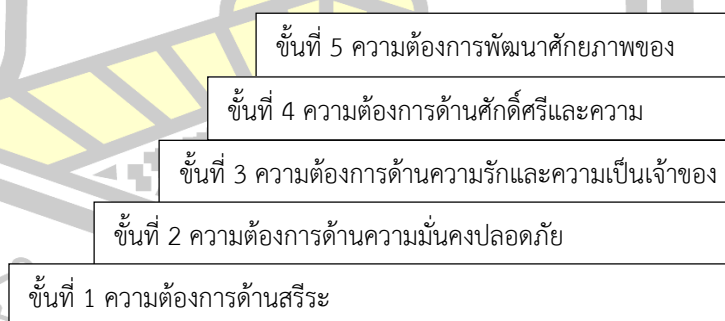
- การถอดความ
- 2.1 การตีความ (Interpreting) ความสามารถทำให้ชัดเจนได้
  - 2.2 การยกตัวอย่าง (Exemplifying)
  - 2.3 การแบ่งประเภทหรือหมวดหมู่ (Classifying)
  - 2.4 การย่อความ (Summarizing)
  - 2.5 การอนุมาน การชี้ให้เห็นหรือการแนะนำได้ (Inferring)
  - 2.6 การเปรียบเทียบ (Comparing) ความตรงข้ามกัน หรือการจับคู่กันได้
  - 2.7 การอธิบาย (Explaining) การเขียนโมเดลได้
3. การประยุกต์ (Apply) บุคคลสามารถเอาความรู้ ข้อมูล หลักการหรือทฤษฎีไปใช้ในชีวิตจริง หรือนำเอาสิ่งที่เรียนมาใช้ในสถานการณ์ใหม่
- 3.1 การดำเนินการได้สำเร็จ (Executing)
  - 3.2 การนำไปใช้ (Implementing)
4. การวิเคราะห์ (Analyze) การแตกองค์ประกอบของสิ่งที่รู้ออกเป็น ส่วนย่อย ๆ รู้ว่าข้อมูลหรือหลักการนั้น ๆ ประกอบไปด้วยอะไรบ้าง แต่ละส่วนมีความแตกต่างกัน หรือทำหน้าที่ต่างกันและสัมพันธ์กันอย่างไร
- 4.1 การแยกความแตกต่าง (Differentiating)
  - 4.2 การทำให้เป็นระบบ (Organizing) การหาความเข้ากันได้แล้วนำมาประสานกันเป็นโครงสร้างเดียวกัน
  - 4.3 การอ้างเหตุผลว่าเป็นของบุคคลหรือสิ่งของ (Attributing)
5. การประเมินผล (Evaluate) บุคคลสามารถประเมินตัดสิน ตรวจสอบและวิจารณ์สิ่งที่เรียนรู้ ข้อมูล หลักการ ทฤษฎีได้ตามเกณฑ์และมาตรฐาน
- 5.1 การตรวจสอบ (Checking)
  - 5.2 การตัดสินและการวิจารณ์ (Critiquing)
6. การสร้างสรรค์ (Create) บุคคลสามารถนำสิ่งต่าง ๆ มารวมกันใหม่ให้สามารถทำหน้าที่ของมันได้จนเป็นผลผลิตต้นฉบับ
- 6.1 การก่อกำเนิด (Generating) การสร้างสมมติฐาน (Hypothesizing)
  - 6.2 การวางแผน (Planning) การออกแบบ (Designing)
  - 6.3 การผลิต (Producing) การสร้างขึ้นมา (Constructing)



ทฤษฎีเรียนรู้ของ Maslow (1970) เป็นทฤษฎีเรียนรู้ซึ่งมีความเชื่อว่าความรู้ที่ได้มาเป็นกระบวนการของการสร้างความรู้ด้วยตัวของมันเองอย่างต่อเนื่อง หลักการสำคัญ คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) เป็นนักจิตวิทยาคนุชยนิยมได้เสนอว่า มนุษย์มีความต้องการ 5 ขั้น ซึ่งจะเกิดตามลำดับขั้นบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำก่อน จึงจะเกิดความต้องการในขั้นต่อไป ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตามแนวความคิดของมาสโลว์ มี 5 ขั้น ดังนี้

- ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านสรีระ (Physiological Needs)
- ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)
- ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านความรักและความเป็นเจ้าของ (Needs of Love, Affection and Belongingness)
- ขั้นที่ 4 ความต้องการด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในตน (Self Esteem)
- ขั้นที่ 5 ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสมบูรณ์เต็มที่ (Need for Self Actualization)

มาสโลว์ เห็นว่าเป้าหมายของการเรียนรู้คือการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เมื่อใดที่บุคคลสามารถหลุดพ้นจากความกลัวที่อดอยากหรือไม่มีที่พักอาศัย ไม่มีความมั่นคงปลอดภัย ไม่เป็นที่รักหรือไม่เป็นที่ยอมรับยกย่องจากผู้อื่น เมื่อนั้นบุคคลจะเกิดความต้องการก้าวหน้าพัฒนาศักยภาพของตนและพยายามแสวงหาความรู้เพราะอยากรู้และอยากเข้าใจในศาสตร์ที่ตนสนใจ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ลำดับความต้องการ 5 ขั้น ของ Maslow

### 3. ความหมายของการจัดการเรียนรู้

สุมน อมรวิวัฒน์ (2533) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้คือสถานการณ์อย่างหนึ่งที่มีสิ่งต่อไปนี้เกิดขึ้นได้แก่

1. มีความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนผู้เรียนกับผู้เรียนผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อมและผู้สอนกับผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม
2. ความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์นั้นก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่
3. ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ใหม่นั้นไปใช้ได้

อุทุมพร จามรมาน (2540) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ว่า หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ที่ดำเนินการอย่างมีขั้นตอนเริ่มตั้งแต่การรับรู้การคิด การประเมิน การเรียนรู้และมืองค์ประกอบที่สำคัญคือการสังเกต การสงสัย การอยากรู้คำตอบ การแสวงหา การคาดคะเน การหาข้อมูลและการตรวจสอบคำตอบ

บุญชม ศรีสะอาด (2541) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้มีความหมายหลายอย่างเช่นหมายถึง การถ่ายทอดความรู้การฝึกให้นักเรียนคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ การจัดสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้การจัดประสบการณ์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้การสร้างหรือจัดสถานการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้การแนะแนวทางให้ผู้เรียนเพื่อให้ศึกษาหาความรู้

ธำรง บัวศรี (2542) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้คือการนำหลักสูตรไปแปลงเป็นภาคปฏิบัติจริง ๆ เหมือนกับการที่ช่างลงมือสร้างบ้านโดยการตอกเสาเข็มทำรากฐานก่อโครงสร้างและส่วนอื่น ๆ จนเป็นบ้านขึ้นมาในที่สุด ช่างต้องอาศัยแบบแปลนในการก่อสร้างฉันใดผู้เรียนผู้สอนต้องอาศัยหลักสูตรเพื่อช่วยในการเรียนการสอนฉันนั้น

ชูศรี สุวรรณโชติ (2541) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้หมายถึง การนำปัญหาที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาปรับปรุงใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

ทิศนา แคมมณี (2546) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการสอนให้สำเร็จด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นที่ขาดไม่ได้ของวิธีนั้น ๆ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนที่ดำเนินไปอย่างมีขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดการเรียนรู้จนถึงการประเมินผลเพื่อถ่ายทอดความรู้ มวลประสบการณ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์

#### 4. ลักษณะของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้มีลักษณะที่เด่นชัดอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ซึ่งหมายความว่า การจัดการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้นทั้งผู้สอนและผู้เรียนต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และเป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นไปตามลำดับขั้นตอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

2. การจัดการเรียนรู้มีจุดประสงค์ให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตาม จุดประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้เป็นพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านความรู้ความคิดหรือด้านพุทธิพิสัย

2.2 ด้านทักษะกระบวนการหรือด้านทักษะพิสัย

2.3 ด้านเจตคติหรือด้านจิตพิสัย

3. การจัดการเรียนรู้จะบรรลุจุดประสงค์ได้ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้สอน ซึ่งหมายความว่า การจัดการเรียนรู้จะบรรลุจุดประสงค์ได้หรือไม่นั้น ต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้สอนทั้งด้านวิชาการ (ศาสตร์) ทักษะและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ (ศิลป์) เป็นสำคัญ

รุ่งชัชดา พรเวหะชาติ (2553) กล่าวว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 22 กำหนดว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และ ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตาม ธรรมชาติและเต็มศักยภาพ” และได้เสนอลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูต้องคำนึงถึงไว้ดังนี้

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
2. การเน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน
4. การจัดกิจกรรมที่น่าสนใจไม่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเบื่อหน่าย
5. ความมีเมตตากรุณาต่อผู้เรียน
6. การทำทนายให้ผู้เรียนอยากรู้
7. การตระหนักถึงเวลาที่เหมาะสมที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้
8. การสร้างบรรยากาศหรือสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง
9. การสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้
10. การมีจุดมุ่งหมายของการสอน
11. การเข้าใจผู้เรียน
12. ภูมิหลังของผู้เรียน
13. การไม่มีวิธีการใดวิธีการหนึ่งเท่านั้น

14. การเรียนการสอนที่ดีเป็นพลวัตกล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งในด้านการจัดกิจกรรมการสร้างบรรยากาศรูปแบบเนื้อหาสาระเทคนิควิธีการ

15. การสอนสิ่งที่ไม่ไกลตัวผู้เรียนมากเกินไป

16. การวางแผนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

วารินทร์ แก้วอุไร (2549) ได้กล่าวถึงทักษะการจัดการเรียนรู้ 9 ทักษะ ได้แก่

1. ทักษะการนำเข้าสู่บทเรียน
2. ทักษะการอธิบาย
3. ทักษะการใช้คำถาม
4. ทักษะการเสริมกำลังใจ
5. ทักษะการสรุปบทเรียน
6. ทักษะการสร้างความสนใจ
7. ทักษะการใช้กระดานชอล์ก
8. ทักษะการกระตุ้นให้คิด
9. ทักษะการใช้สื่อการสอน

ถนอมพร เลหาจรัสแสง (ม.ป.ป.) ได้เสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในอนาคต (C-Teacher)ไว้อย่างน่าสนใจ 8 ประการ คือ

1. Content ครูต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดีหากไม่รู้จักจริงในเรื่องที่สอนแล้วก็ยากที่ นักเรียนจะมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาเหล่านั้นๆ

2. Computer (ICT) Integration ครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับนักเรียน และหากออกแบบ กิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมความรู้และทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

3. Constructionist ครูผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง โดยเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่ภายในเข้ากับการได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้นครูจึงควรนำแนวคิดนี้ไปพัฒนาวางแผนการจัดการจัดการเรียนรู้อื่นๆเพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้ที่คงทนและเกิดทักษะที่ต้องการ

4. Connectivity ครูต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนกับครูภายใน สถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และสถานศึกษา กับชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อม ในการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ อันจะก่อให้เกิดประสบการณ์ตรงกับนักเรียน

5. Collaboration ครูมีบทบาทในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่าง นักเรียนกับครูและนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเองและทักษะสำคัญอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. Communication ครูต้องมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ และการนำเสนอ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

7. Creativity ครูต้องออกแบบสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วย ตนเองของผู้เรียนมากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้หน้าห้องเพียงอย่างเดียว

8. Caring ครูต้องมีเมตตาจิตต่อนักเรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเกิดความเชื่อใจ ส่งผลให้เกิดสภาพการเรียนรู้ต้นแบบผ่อนคลาย ซึ่งเป็นสภาพที่นักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด

รณกร นนทยะโส (2556) ได้กล่าวถึงทักษะครูไทยในอนาคตว่า ควรประกอบด้วย ทักษะด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการใช้ภาษา ทักษะคอมพิวเตอร์ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการร่วมมือ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะการออกแบบและการวางแผนการสอน ทักษะการจัดการเรียนรู้ทักษะการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมทักษะการสร้างและใช้สื่อการเรียนรู้ทักษะการวัดและประเมินผล ทักษะการวิจัย ทักษะการดูแลนักเรียน ทักษะการจัดการชั้นเรียน เป็นต้น

จากการศึกษาหลักการจัดการเรียนรู้ของนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง หลักการพื้นฐานในการจัดการเรียนรู้ไว้คล้าย ๆ กัน สรุปได้มี 4 ประการ คือ 1) หลักการเตรียมความพร้อมพื้นฐาน ได้แก่ การเตรียมตัวผู้สอนด้านความรู้ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และด้านการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ 2) หลักการวางแผนและเตรียมการจัดการเรียนรู้ได้แก่การเตรียมเขียนแผนการจัดการเรียนรู้การผลิตสื่อ เตรียมแบบทดสอบและซ่อมสอน 3) หลักการใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ เช่น หลักความแตกต่างระหว่างบุคคล หลักการเร้าความสนใจ หลักการเสริมแรง 4) หลักการประเมินผลและรายงานผล ซึ่งเกี่ยวกับการกำหนดจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้การสร้างและการใช้เครื่องมือการประเมิน การตีความหมายและการรายงานผลการประเมิน

#### 5. หลักพื้นฐานในการจัดการเรียนรู้

หลักการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 ถึง มาตรา 30 สาระสำคัญ หมวดนี้ครอบคลุมหลักการสาระการเรียนรู้และกระบวนการจัดการศึกษาที่เปิดกว้าง ให้แนวทางการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ในมาตรา 22 กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้ว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ฉะนั้น ครูผู้สอนและ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้ชี้แนะ ผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้ช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตนในการจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาโดยมาตรา 23 กำหนดหลักการจัดการเรียนรู้ในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ครอบครัว ชุมชน ชาติและสังคมโลกรวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทย
2. ความรู้และทักษะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน
3. ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา
4. ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง
5. ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข
6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

หลักการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สรุปเป็นแนวดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนจะต้องจัดกิจกรรมขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งด้วยตนเองและกลุ่ม ตามศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์ได้รับความรู้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง นักเรียนมีความสุข กระตือรือร้นในการเรียนและเกิดคุณลักษณะนิสัยที่ดีที่พึงประสงค์ตามที่สังคมต้องการ โดยอย่างน้อยลักษณะการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ประกอบด้วย 1) จัดให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง 2) จัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายแก่ผู้เรียน 3) จัดสถานการณ์ที่ท้าทายให้แก่ผู้เรียน 4) จัดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ 5) เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เรียนทุกคน 6) จัดให้สอดคล้องความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล 7) จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและบรรยากาศให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน 8) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้เรียน 9) จัดกิจกรรมให้มีความเชื่อมโยงบูรณาการกับสาระการเรียนรู้อื่นๆ และเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ทองคำคุณ หงส์พันธ์ (2542) ได้ให้หลักการจัดการเรียนรู้โดยกล่าวไว้เป็นบัญญัติ

20 ประการของการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. ศึกษาหลักสูตรให้กระจ่าง
2. วางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างดี
3. มีกิจกรรม/ทำอุปกรณ์
4. สอนจากง่ายไปหายาก
5. วิธีสอนหลายหลากมากชนิด
6. สอนให้คิดมากกว่าจำ
7. สอนให้ทำมากกว่าท่อง
8. แคล้วคล่องเรื่องสื่อสาร
9. ต้องชำนาญการจูงใจ
10. อย่าลืมนำจิตวิทยา
11. ต้องพัฒนาอารมณ์ขึ้น
12. ต้องผูกพันห่วงหาศิษย์
13. ฝึตามติดพฤติกรรม
14. อย่าทำตัวเป็นทรราช
15. สร้างบรรยากาศไม่น่ากลัว
16. ประพฤติตัวตามที่สอน
17. อย่าตำหนิกำลังใจ
18. ใช้เทคนิคการประเมิน
19. ผู้เรียนเพลินมีความสุข
20. ผู้สอนสนุกกับการเรียน

แนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสามารถสรุปเป็นหลักการจัดการเรียนรู้พื้นฐานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่วางไว้ ดังนี้

1. สอนจากสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวออกไปหาสิ่งที่อยู่ไกลตัว ตามปกติผู้เรียนมักจะสนใจและคุ้นเคยกับสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวบทเรียนที่ผู้สอนจะนำมาสอนนั้น ควรเลือกสิ่งที่อยู่รอบตัวหรือใกล้ตัวก่อน แล้วค่อยสอนสิ่งที่อยู่ห่างจากตัวออกไปเรื่อย ๆ
2. สอนจากสิ่งที่ยากไปหาสิ่งที่ยากการจัดการเรียนรู้ ถ้าจะให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีผู้สอนจะต้องพิจารณาเลือกหัวข้อเรื่องจากง่ายไปหายากอยู่แล้ว เพราะสิ่งง่าย ๆ นั้นผู้เรียนจะเข้าใจได้ดีและเป็นพื้นฐานในการเรียนสิ่งยากต่อไป

3. สอนจากตัวอย่างไปหากฎเกณฑ์ในการจัดการเรียนรู้บทเรียนใด ๆ ก็ตาม ผู้สอนควรให้ตัวอย่างหลาย ๆ ตัวอย่างหรืออาจจะให้ผู้เรียนช่วยหาตัวอย่างให้แล้วช่วยกันสรุปตั้งกฎเกณฑ์ขึ้นมา

4. สอนจากสิ่งที่รู้ไปหาสิ่งที่ไม่รู้ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าประสบการณ์ใหม่นั้นย่อมต้องอาศัยบทเรียนเก่าหรือประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐานจึงจะเรียนบทเรียนใหม่ได้เข้าใจดี

5. สอนจากรูปธรรมไปหานามธรรมในการจัดการเรียนรู้บทเรียนใด ๆ ก็ตาม ผู้สอนควรพยายามใช้สื่อการเรียนประกอบการจัดการเรียนรู้ จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนได้ง่ายขึ้น เพื่อเป็นวิธีการทำให้บทเรียนเป็นรูปธรรมซึ่งจะง่ายแก่การเข้าใจของผู้เรียน

6. สอนจากการทดลองไปหาการสรุปตั้งกฎเกณฑ์บทเรียนใดที่สามารถให้ผู้เรียนทดลองปฏิบัติจริงได้ ผู้สอนก็ควรให้ผู้เรียนทดลองปฏิบัติหรือลงมือกระทำด้วยตนเอง เมื่อทดลองเสร็จแล้วผู้สอนจึงซักถามและให้ผู้เรียนคิดสรุปเป็นกฎเกณฑ์ขึ้นมา

7. สอนโดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคลธรรมชาติของผู้เรียนในวัยต่าง ๆ นั้น จะมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความสนใจความถนัดพิเศษและความสามารถผู้สอนจะต้องเข้าใจในหลักพัฒนาการของผู้เรียนในวัยต่าง ๆ ด้วย เพื่อที่จะได้จัดเตรียมบทเรียนและกิจกรรมไว้หลาย ๆ อย่างให้ผู้เรียนได้เลือกทำกิจกรรมตามความถนัดและความสนใจซึ่งจะเกิดผลดีต่อการเรียนของผู้เรียนด้วย

8. สอนโดยคำนึงถึงหลักจิตวิทยาหลักจิตวิทยาที่ผู้สอนต้องนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้มากที่สุดคือ จิตวิทยาพัฒนาการและจิตวิทยาการศึกษา เป็นต้น

9. สอนโดยยึดจุดหมายของการจัดการศึกษา จุดหมายของการจัดการศึกษาจะเป็นเป้าหมายหลักตามแนวนโยบายในการจัดดำเนินการศึกษาของชาติในระดับต่าง ๆ

10. สอนโดยยึดความมุ่งหมายของหลักสูตรและบทเรียนเป็นหลักในการจัดการเรียนรู้นั้น ผู้สอนจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดความมุ่งหมายหรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรที่กำหนดไว้เป็นหลักและอีกทั้งผู้สอนยังต้องกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเฉพาะของแต่ละสาระหรือหน่วยการเรียนรู้ขึ้นด้วยและในขณะที่สอนผู้สอนต้องพยายามจัดสถานการณ์สภาพการณ์และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้บรรลุตามความมุ่งหมายเฉพาะสาระหรือหน่วยการเรียนรู้ขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการเรียนที่ดี

ผู้สอนที่ดีทุกคนย่อมมีความรับผิดชอบในหน้าที่ในด้านการจัดการเรียนรู้และการอบรมผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนและชาติ ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ที่ดีต้องมีหลักในการยึดดังนี้

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดอยู่เสมอ โดยการซักถามหรือให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ สำหรับผู้เรียนในระดับต่าง ๆ เพื่อจะได้เป็นการฝึกให้ผู้เรียนคิดหาเหตุผลคิดเปรียบเทียบและคิดพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ



2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงให้มากที่สุด ด้วยการเรียนโดยการกระทำด้วยตนเอง (Learning by doing)
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่ม (Group working) โดยมีการปรึกษาหารือกันในกลุ่มแบ่งงานกันทำด้วยความร่วมมือกันและประเมินผลรวมกัน
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเองตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์
5. มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้นั้นเกิดความยืดหยุ่นน่าสนใจและไม่น่าเบื่อ โดยการนำเอาเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ มาดัดแปลงใช้ในการจัดการเรียนรู้
6. มีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ผู้สอนจะได้ทราบว่าจะสอนอย่างไรบ้างตามลำดับขั้นและยังช่วยให้ผู้สอนพร้อมที่จะสอนด้วยความมั่นใจ
7. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและคิดหาเหตุผลความเป็นมาของสิ่งที่เรียนและมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
8. มีการประเมินผลอยู่ตลอดเวลา เน้นการประเมินตามสภาพจริงประเมินตามความรู้ความสามารถของผู้เรียนอย่างแท้จริง เพื่อให้แน่ใจว่าการจัดการเรียนรู้ได้ผลตรงตามจุดประสงค์ที่วางไว้หรือไม่เพียงใด
9. มีสื่อการจัดการเรียนรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสนใจและเข้าใจบทเรียนเช่น ของจริง รูปภาพ หุ่นจำลอง แผนภูมิ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิดีทัศน์ ฐานข้อมูลการเรียนรู้เว็บไซต์และสื่อทัศนูปกรณ์อื่นๆ
10. มีการจูงใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้เช่น การให้รางวัล การชมเชย การลงโทษ การติเตียน การให้คะแนน การสอบ การแข่งขัน การปรบมือให้เกียรติ ฯลฯ มาใช้เป็นการกระตุ้นและชี้แนวทาง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ตั้งใจขยันหมั่นเพียรในการเรียนการทำกิจกรรมมากขึ้น
11. มีกิจกรรมให้ผู้เรียนทำหลายอย่าง เพื่อสร้างความสนใจของผู้เรียนและช่วยให้ผู้เรียนสนุกสนานในการเรียน
12. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามในทุกด้านทั้งร่างกายอารมณ์สังคมและสติปัญญา
13. ส่งเสริมความสัมพันธ์หรือการบูรณาการระหว่างวิชาที่เรียนกับวิชาอื่น ๆ ในหลักสูตร เช่น สอนภาษาไทยก็สอนให้สัมพันธ์กับสังคมศึกษา ศิลปศึกษา ดนตรี และนาฏศิลป์ เป็นต้น
14. มีการสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะแก่การเรียนรู้ตามบทเรียนที่สอน ทั้งในแง่ของสิ่งแวดล้อมและอารมณ์ของผู้เรียน

15. สอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child center) ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ผู้เรียนจะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เอง ผู้สอนจะเป็นเพียงผู้คอยให้ความช่วยเหลือแนะนำในการทำกิจกรรม

16. สอนโดยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ให้มากที่สุด

17. สอนตามกฎแห่งการเรียนรู้โดยจัดบทเรียนให้เหมาะสมกับวัยความสามารถและประสบการณ์เดิมของผู้เรียน

18. สอนโดยส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแบบประชาธิปไตย โดยสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ และฝึกให้ผู้เรียนรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น อีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการวางแผนงานร่วมกับผู้สอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553) ได้กล่าวถึงหลักการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

1. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร
2. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้
3. จัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัย ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน
4. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับลักษณะเนื้อหาวิชา
5. จัดกิจกรรมให้มีลำดับขั้นตอน
6. จัดกิจกรรมให้น่าสนใจใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม
7. จัดกิจกรรมโดยให้ผู้เรียนเป็นผู้ทำกิจกรรม
8. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการคิด
9. จัดกิจกรรมโดยใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย
10. จัดกิจกรรมโดยเน้นการเรียนรู้อย่างมีความสุข
11. จัดกิจกรรมแล้วต้องสามารถประเมินผลได้

#### 6. กระบวนการจัดการเรียนรู้

จารย์ บัวศรี (2542) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ (Preparation) ขั้นนี้เป็นขั้นของการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งในทางที่ถูกต้องแล้วผู้สอนและผู้เรียนควรร่วมมือกัน สิ่งที่จะต้องทำคือ กำหนดจุดประสงค์ของการเรียนการสอน สิ่งนี้ถือว่าสำคัญมาก แต่ที่ปฏิบัติกันอยู่ในกิจกรรมนี้มักถูกกละเลยและคิดว่าไม่สำคัญ ความจริงถ้ารู้ว่าจุดประสงค์คืออะไร ทั้งผู้เรียนและผู้สอนก็สามารถกำหนดได้ว่าแต่ละฝ่ายมีหน้าที่ต้องทำอะไรบ้าง ทั้งในการเตรียมการในระหว่างการเรียนการสอน และภายหลังเสร็จสิ้นกระบวนการแล้ว สำหรับผู้สอนสิ่งที่ต้องเตรียม ได้แก่ การศึกษาพื้นฐานความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เรียน มีกิจกรรมอะไรที่ผู้สอนต้องทำ และสิ่งที่ผู้เรียนต้องทำจะต้องใช้สื่ออุปกรณ์เครื่องมือ

เครื่องใช้อะไรบ้าง จะต้องมีการเรียนการสอนนอกสถานที่หรือไม่การประเมินผลการเรียนการสอนจะทำเมื่อใดและอย่างไร ฯลฯ ในส่วนของผู้เรียนถ้าได้มีส่วนในการวางแผนตั้งแต่ต้นจะทราบจุดประสงค์และทราบว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นนั้นตนมีส่วนร่วมและมีบทบาทหน้าที่อย่างไร แต่ถ้าไม่ได้ร่วมตั้งแต่ต้น ผู้สอนจะต้องแจ้งให้ทราบว่า มีอะไรที่ผู้เรียนจะต้องทำบ้าง

2. **ขั้นการเรียนการสอน (Instruction)** ปัญหาสำคัญที่จะต้องพิจารณาก็คือ จะเริ่มต้นอย่างไร การเริ่มต้นจะต้องให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ เกิดความอยากเรียนรู้และรู้สึกที่กำลังจะได้เรียนรู้สิ่งที่มีประโยชน์เรื่องนี้เกิดขึ้นอยู่กับเทคนิคการสอนของผู้สอน แต่อย่างไรก็ตามมีหลักในเรื่องการเรียนรู้ที่เราสามารถนำมาใช้ได้เช่น การเริ่มต้นจากประสบการณ์เดิมของผู้เรียน การชี้ให้เห็นว่าสิ่งที่จะเรียนมีความต่อเนื่องจากที่เคยเรียนมาแล้วอย่างไร เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียนอย่างไร หลังจากการเริ่มต้นหรือการเข้าสู่บทเรียนแล้ว การดำเนินการขั้นต่อไปก็ใช้วิธีการนำเอายุทธศาสตร์การเรียนการสอนที่ได้เลือกไว้แล้วมาใช้ทั้งนี้ให้กระทำต่อเนื่องกันไปจนจบบทเรียนหรือหน่วยการเรียนรู้

3. **ขั้นประเมินผล (Evaluation)** ความจริงการประเมินผลการเรียนไม่จำเป็นต้องกระทำเมื่อจบบทเรียนแล้ว จะทำเมื่อใดก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม โดยเฉพาะการประเมินผลระหว่างทางหรือการประเมินผลย่อย นับว่าได้ประโยชน์เพราะจะช่วยให้ผู้สอนมีโอกาสแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ได้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนไปในตัว

อาทิตยา ปัญญา (2556) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. **ขั้นเตรียมการ** เป็นการกำหนดบทบาทครูก่อนการจัดการเรียนรู้ในด้านการเตรียมหน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้เตรียมกลุ่มผู้เรียน การเตรียมสื่อและแหล่งการเรียนรู้
2. **ขั้นจัดการเรียนรู้** เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ได้แก่

2.1 **ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน (Introduction)** หมายถึง การกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน แจ้งวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้และนำเสนอภาพรวมของบทเรียน

2.2 **ขั้นกิจกรรม (Activities)** หมายถึง การทบทวนความรู้เดิม จัดกิจกรรมโดยใช้สื่อและตัวอย่าง ให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ และกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2.3 **ขั้นดูแล กำกับ (Monitoring)** หมายถึง การดูแลควบคุมเวลาในการดำเนินกิจกรรม และการบริหารจัดการชั้นเรียน

2.4 **ขั้นแนะนำ ช่วยเหลือ (Mentoring)** หมายถึง การเป็นที่ปรึกษาและผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

2.5 **ขั้นสรุปและสะท้อน (Conclusion and Reflection)** หมายถึง การสรุปสิ่งที่นักเรียนได้เรียนรู้และให้ข้อเสนอแนะย้อนกลับ

3. **ขั้นประเมิน** เป็นการกำหนดบทบาทครูหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2) ประเมินตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้หรือตัวชี้วัด ด้านความรู้ทักษะ/กระบวนการ และเจตคติของผู้เรียน (K, P, A)

Smith และ Ragan (1999) ได้นำเสนอกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับผลการเรียนรู้ประเภทใดก็ได้ที่นิยมใช้อย่างแพร่หลาย 4 กิจกรรมคือ ขั้นนำ (Introduction) ขั้นสอน (Body) ขั้นสรุป (Conclusion) และขั้นประเมินผล (Assessment)

จากการศึกษากระบวนการของการจัดการเรียนรู้จากนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปกระบวนการของการจัดการเรียนรู้ได้ตามตาราง 1

ตาราง 1 กระบวนการจัดการเรียนรู้

| นักวิชาการ              | ธีรพร บัวศรี (2542) | อาทิตย์ยา ปัญญา (2556) | Smith และ Ragan (1999) | ความถี่ |
|-------------------------|---------------------|------------------------|------------------------|---------|
| กระบวนการจัดการเรียนรู้ |                     |                        |                        |         |
| 1. ขั้นเตรียมการ        | √                   | √                      | √                      | 3       |
| 2. ขั้นการเรียนการสอน   | √                   | √                      | √                      | 3       |
| 3. ขั้นประเมินผล        | √                   | √                      | √                      | 3       |
| 4. ขั้นสรุป             |                     |                        | √                      | 1       |
| รวม                     | 3                   | 3                      | 4                      | 10      |

จากตาราง 1 พบว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้สามารถสรุปขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ได้ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมการ 2) ขั้นจัดการเรียนรู้ 3) ขั้นประเมินผล

จากการศึกษาขั้นตอนกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ขั้นตอนกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ มี 3 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. **ขั้นเตรียมการจัดการเรียนรู้** โดยครูผู้สอนกำหนดจุดประสงค์ของการเรียนการสอนสิ่งนั้นว่าสำคัญมาก ได้แก่ การวางแผน การศึกษาพื้นฐานความรู้และประสบการณ์เดิมของ

ผู้เรียนเตรียมเนื้อหาวิชา ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน เตรียมสื่อที่ใช้ประกอบการเรียน การสอน

2. ชั้นจัดการเรียนรู้ หรือชั้นการเรียนการสอน ซึ่งครูผู้สอนจะดำเนินการสอน เป็นขั้นตอนที่ครูผู้สอนจะต้องสร้างสถานการณ์และทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ฝึกปฏิบัติในเรื่องนั้น ให้ได้ ครูผู้สอนสามารถเลือกวิธีสอนมาใช้ตามความเหมาะสมกับเนื้อหา นั้น ๆ ในชั้นให้เนื้อหาความรู้ หรือชั้นศึกษาข้อมูลเป็นขั้นที่ใช้เวลามาก

3. ชั้นประเมินผล เป็นขั้นสรุปและประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียนหรือ การประเมินผลหลังเรียน ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ประเมินตามวัตถุประสงค์ การเรียนรู้หรือตัวชี้วัด ประเมินด้านความรู้ ทักษะ/กระบวนการ และเจตคติของผู้เรียน นับว่าได้ ประโยชน์เพราะจะช่วยให้ผู้สอนมีโอกาสนำข้อบกพร่องต่าง ๆ ได้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การเรียนการสอนของผู้เรียน เป็นขั้นตรวจสอบความสำเร็จของผู้เรียน เช่น การตรวจแบบฝึกหัดหรือ ผลงานที่ผู้เรียนได้พยายามทำแล้ว ว่าที่ทำมานั้นถูกต้องหรือไม่

#### 7. แนวทางการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ได้กำหนดแนวทางจัดการเรียนรู้ แนวปฏิรูปการศึกษาไว้หลายลักษณะ เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย สาระ กิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียน และการวัดประเมินผลที่มุ่งพัฒนา “คน” และ “ชีวิต” ให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ เติบโตตามความสามารถสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน ดังนี้

1. จัดกิจกรรมการเรียนที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยให้ผู้เรียนได้ สัมผัสและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งที่เป็นเพื่อนมนุษย์ธรรมชาติและเทคโนโลยีผู้เรียนได้ค้นคว้า ทดลองฝึกปฏิบัติและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนค้นพบสาระสำคัญของบทเรียน ได้ฝึกวิคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์จินตนาการและสามารถแสดงออกได้ชัดเจนมีเหตุผล

2. ครูมีบทบาทปลูกเร้าและเสริมแรงศิษย์ในทุกกิจกรรม ให้ค้นพบคำตอบและ แก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมทั้งการร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม จัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม ความมีวินัย รับผิดชอบในการทำงาน ผู้เรียนมีโอกาสฝึกประเมินและปรับปรุงตนเอง ยอมรับผู้อื่นสร้างจิตสำนึกใน ความเป็นพลเมืองดี

3. การจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา เกิดขึ้นได้ในหลายระดับทั้งในตัว ผู้เรียนในห้องเรียนและนอกเหนือไปจากห้องเรียนที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

4. จัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ กำหนดจุดมุ่งหมาย กิจกรรมและวิธีการเรียนรู้ได้คิดเอง ปฏิบัติเอง ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งร่วม ประเมินผลการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการ ความสนใจและความถนัดของแต่ละคน

5. จัดการเรียนรู้เสริมสร้างการเรียนรู้เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียน ได้ฝึกคิด ฝึกปฏิบัติสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองในเรื่องที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตจากแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลาย จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และช่วยชี้แนะแนวทางการแสวงหาความรู้ที่ถูกต้อง ให้แก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลทั้งในระดับห้องเรียนและนอกห้องเรียน คือ

5.1 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ระดับห้องเรียนนี้ผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัด กระบวนการเรียนรู้นอกจากครูและผู้เรียนแล้ว ผู้ที่มีบทบาทสนับสนุนสำคัญคือ ผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรสนับสนุนการสอน ตลอดจนการจัดหาสื่อการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียน

5.2 ระดับนอกห้องเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและ ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงศักยภาพและความต้องการของผู้เรียน ให้มีโอกาสได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่น

กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษา สรุปได้ 5 ด้าน ดังนี้

### 1. ด้านการพัฒนาบทบาทในการจัดการเรียนรู้ของครู

1.1 ปรับบทบาทการจัดการเรียนการสอนจากการถ่ายทอดความรู้ (Teacher Teaching) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) คือ เป็นผู้ชี้แนะ (Adviser) ผู้กระตุ้นจัดสิ่งเร้าให้ คำปรึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้จัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ ผู้เรียนเลือกตามความถนัดและความเข้าใจ

1.2 ครูและผู้เรียนมีบทบาทร่วมกัน (Co-ordinator) ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากค้นหาความรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ ผู้เรียนรู้จักตนเองว่าต้องการอะไร และรู้จักคิดว่าทำอย่างไรจึงจะได้เรียนรู้

### 2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพมีความสมดุล ความพอดีระหว่างความเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขด้วยการพัฒนาให้ครอบคลุมในสิ่งต่อไปนี้

MQ (Morality Quotient) ระดับคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ มีความ รับผิดชอบเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามหลักธรรมของแต่ละศาสนา

IQ (Intellectual Quotient) ระดับเชาว์ปัญญา ได้แก่การมีจินตนาการ สามารถคิดริเริ่ม คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น

AQ (Adversity Quotient) ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาที่ไม่เคย พบมาก่อน สามารถฟันฝ่าอุปสรรคและประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง

TQ (Technology Quotient) ระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อ  
แสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

EQ (Emotional Quotient) ระดับพัฒนาการด้านอารมณ์เพื่อให้ดำรงชีวิตใน  
สังคมได้อย่างมีความสุข

2.2 ใช้วิธีการสอนที่เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา ให้ผู้เรียนได้มีอิสระในการ  
แสวงหาความรู้ความคิด ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง ให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถทางปัญญาในการ  
ทำความเข้าใจความเข้าใจกับเรื่องต่างๆ ท้าทายให้ผู้เรียนเกิดความรู้ใหม่ที่ต่างไปจากเดิมและสามารถหา  
เหตุผลอธิบายความคิดของตนเองได้

2.3 ใช้วิธีการสอนที่เน้นการคิด เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสืบค้นจากข้อมูลและ  
ใช้ความคิดเพื่อสรุปความรู้ต่าง ๆ นั่นคือ ครูจะต้องกระตุ้นผู้เรียนให้คิดตั้งคำถามหรือการอภิปราย  
เพื่อนำไปสู่การกระตุ้นให้สนใจ ใฝ่รู้รวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง ตรวจสอบข้อมูล วิเคราะห์ตีความ  
และหาข้อสรุป

2.4 ใช้วิธีการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์และการสรุป  
องค์ความรู้แบบองค์รวม (Holistic Thinking) ไม่แยกส่วนด้วยการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเชื่อมโยง  
เรื่องราวและแนวคิดของสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนกับวิถีชีวิต

2.5 ใช้การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการทั้งเนื้อหาสาระ กระบวนการ  
เรียนรู้และคุณธรรม โดยยึดธรรมชาติของผู้เรียน เพื่อสนองวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างของผู้เรียนและ  
ธรรมชาติของวิชาด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายเชื่อมโยงธรรมชาติ  
แหล่งเรียนรู้ สถานการณ์จริง ระบบสารสนเทศให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า ทดลองสัมผัส

### 3. ด้านการวัดและประเมินผล

3.1 เน้นการประเมินผลที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้เป็นการทดสอบเพื่อดูพัฒนาการ  
ของผู้เรียนว่าอยู่ในระดับใด มีความสามารถหรือมีจุดเด่นที่ควรได้รับการส่งเสริมในด้านใด จุดอ่อนที่  
ควรแก้ไขอยู่ตรงไหนและเน้นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

3.2 สามารถออกแบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนได้ครอบคลุมทุกด้าน

3.3 เน้นการใช้ข้อสอบแบบอัตนัยเชิงวิเคราะห์ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเข้าใจ  
ในเนื้อหาวิชาที่เรียนและมีการถ่ายทอดความคิดอย่างเป็นระบบและประยุกต์อย่างสร้างสรรค์

### 4. ด้านการจัดบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4.1 สร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกห้องเรียนที่มุ่งใจและ  
เสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

4.2 สร้างทางเลือกการเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้มีโอกาสได้เลือกทำ  
กิจกรรมหรือเรียนรู้ตามความสนใจ

4.3 สร้างบรรยากาศในขณะที่เรียนให้สนุก มีความสุข ให้ผู้เรียนได้รู้สึกว่าการเรียนเป็นเรื่องง่ายให้ผู้เรียนเป็นตัวเอกในการเรียน มีครูเป็นผู้ช่วย

4.4 จัดชั้นเรียนให้ผู้เรียนได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นระหว่างกัน

5. ด้านบุคลิกภาพ ครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการเรียนรู้ควรเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดีและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีใช้คำพูดและการแสดงออกที่เป็นกัลยาณมิตร พร้อมทั้งจะขยายเครือข่ายการจัดการเรียนรู้สู่เพื่อนครูด้วยกันและใช้ระบบทีมในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550) ได้ดำเนินการรวบรวมแนวคิดทางทฤษฎีการเรียนรู้และเสนอแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

1. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มความสามารถทั้งด้านความรู้จิตใจ อารมณ์และทักษะต่าง ๆ

2. ลดการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาลง ผู้เรียนและผู้สอนมีบทบาทร่วมกันใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแสวงหาความรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนจากสถานการณ์จริงที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับชีวิตจริง เรียนรู้ความจริงในตนเองและความจริงในสิ่งแวดล้อมจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

3. กระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง ครูทำหน้าที่เตรียมจัดสิ่งเร้า ให้คำปรึกษาวางแผนกิจกรรมและประเมินผล

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ให้หลักคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แนวปฏิรูปการศึกษาว่าเป็นกระบวนการทางปัญญาที่พัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุข บูรณาการเนื้อหาสาระตามความเหมาะสมและเป็นกระบวนการที่มีทางเลือกและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายที่น่าสนใจ เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และมุ่งประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับที่นางลักษณ์ วิรัชชัย ได้เสนอไว้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาว่ามีลักษณะที่สำคัญ

5 ประการคือ

1. มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน  
2. ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนมากที่สุด ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงได้คิดเอง ได้ทำเอง และได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

4. ผู้เรียนสามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้

5. ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู



สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2546) ได้กล่าวถึงแนวทางการจัดการเรียนรู้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาได้มีหน่วยงานและนักการศึกษาหลายท่าน กล่าวไว้ดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล หากครูให้ความสำคัญแก่ผู้เรียน เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล หากครูให้ความสำคัญแก่ผู้เรียน เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล จิตวิทยาการเรียนรู้ และจิตวิทยาพัฒนาการ ครูก็จะสามารถปฏิบัติได้ โดยพิจารณาความเหมาะสมเป็นรายวิชา รายกิจกรรม ว่าวิชาใด เรื่องใด กิจกรรมใด สามารถมอบหมายงานแก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม ตามความสนใจหรือความถนัด การทำเช่นนี้จะทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการทำกิจกรรมมีกำลังใจและมั่นใจที่จะเรียนรู้ต่อไป

2. ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา เน้นการฝึกทักษะ ซึ่งประกอบด้วยฝึกหัดและฝึกฝนทักษะที่ต้องฝึก ได้แก่

2.1 กระบวนการคิด เช่น ฝึกคิดอย่างเสรีคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์คิดหาความสัมพันธ์เชื่อมโยง คิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดสร้างทางเลือก คิดตัดสินใจและคิดแก้ปัญหาได้

2.2 การจัดการ เช่น การวางแผน การทำโครงการ การบันทึกผล การประมวลผล การประเมินผล การประสานและร่วมมือปฏิบัติการ การสรุปผล การรายงานผล การปรับปรุงแก้ไข

2.3 การเผชิญสถานการณ์เช่น การรับรู้สถานการณ์การวิเคราะห์สถานการณ์ การควบคุมอารมณ์ของตน การควบคุมสถานการณ์โดยใช้ข้อมูล เหตุผลและความรู้มาประกอบการคิด และการตัดสินใจเผชิญและแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างรู้เท่าทัน

3. การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง เน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง ซึ่งเชื่อมโยงและสืบต่อเนื่องจากการฝึกทักษะการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง มีหลายวิธีเช่น การอ่าน การพูด การร้องเพลง การเขียน การวาดภาพ การค้นคว้าเอกสาร การศึกษานอกสถานที่การสัมภาษณ์ การสังเกตและบันทึกการสังเกตและการวิเคราะห์การทดลองการสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ การแสดงละคร การจัดนิทรรศการ การทำโครงการ การทำเพิ่มสะสมผลงาน การปฏิบัติงาน และการปฏิบัติกิจกรรมใดๆก็ตามต่อนั้น การคิดเป็น ทำเป็นและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ รักการอ่านและใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในขณะที่เรียน เพื่อให้สอบได้หรือสอบผ่านเท่านั้น

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา การบูรณาการจุดมุ่งหมายและเนื้อหาตามความเหมาะสม หมายความว่าในแต่ละกิจกรรมหรือแต่ละคาบเวลาต้องมีเนื้อหาวิชาจุดมุ่งหมายหลัก และมีการผสมผสานวิชาอื่นเป็นองค์ประกอบ

โดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยม สามารถนำมาบูรณาการเข้าไปในเนื้อหาและกิจกรรม วิชาอื่น ๆ ได้ โดยถือหลักว่าคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถจะปลูกฝังและ สอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอนได้ทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและ อำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ เรียนรู้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ หมายถึง สถานศึกษาและครูต้องจัดสิ่งแวดล้อม ปัจจัยและบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้เช่น มีความสงบ สะอาด ร่มรื่นมีที่กันแดดกันฝน มีน้ำดื่ม มีห้องน้ำ ห้องส้วมเพียงพอและสะอาด มีหนังสือ วารสาร สื่อ อุปกรณ์วัสดุฝึกงาน มีบรรยากาศแบบกัลยาณมิตรและอีกประเด็นหนึ่ง คือ การแสวงหาความรู้ใน ลักษณะของการวิจัย โดยเฉพาะการวิจัยในชั้นเรียนหรือการค้นหาคำตอบอย่างเป็นระบบ ทั้งผู้สอน และผู้เรียนโดยกระทำในงานปกติ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ อันจะส่งผลให้ ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและรอบด้าน

กล่าวโดยสรุป แนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการอ่านออกเขียนได้นั้น สรุปได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพ ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนควรมี บุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การใช้คำพูดและการแสดงออกเป็นกัลยาณมิตร เช่น แต่งกาย สุภาพเรียบร้อย แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการสอน สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองขณะที่สอน พูดจาด้วยน้ำเสียงที่ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย

2. การจัดการเรียนรู้ ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้เรียนได้ฝึกคิด ฝึกปฏิบัติแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นร่วมกัน เน้นใช้วิธีการสอนที่เน้น กระบวนการ จัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้และมีสื่อการเรียนที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียนให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ ใช้กิจกรรมที่ช่วยสร้างความสนใจของผู้เรียน ระยะเวลาที่ใช้มีความเหมาะสม บอก จุดประสงค์การเรียนรู้แก่ผู้เรียน ทบทวนความรู้เดิมแก่ผู้เรียน และเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ที่จะสอน อธิบายเนื้อหาจากง่ายไปยากใช้ภาษาหรือท่าทางประกอบการสอนได้อย่างถูกและเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกอ่าน ฝึกเขียนเน้นย้ำสาระสำคัญของเนื้อหาให้กับผู้เรียนสรุปองค์ความรู้ได้ อย่างกะทัดรัด และเข้าใจง่าย

3. การวัดผลและประเมินผล ประเมินผลตามสภาพจริง มีตัวชี้วัดและจุดประสงค์ใน การวัดและประเมินที่ชัดเจน วิธีการ เครื่องมือและเกณฑ์ในการประเมินที่ชัดเจนครอบคลุมทุกด้าน

แจ้งผลการประเมินให้ผู้เรียนทราบทันทีเพื่อให้นักเรียนปรับปรุงแก้ไข สรุปและรายงานผลการประเมิน

## 2. องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้

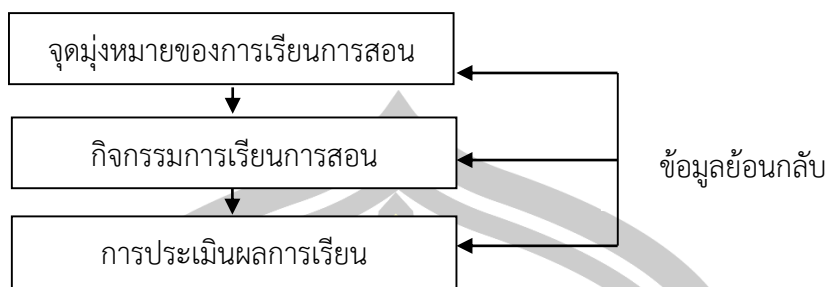
จากการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ จุดมุ่งหมายสำคัญในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นในหัวข้อนี้ผู้วิจัยจะศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทัศนะของนักการศึกษาและนักวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อการสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่จะใช้ในการวิจัยต่อไป ดังนี้

### 1. องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามทัศนะของ Remley

Remley (2002) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) หลักการของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กล่าวถึง ความเชื่อและแนวคิดทฤษฎีเป็นพื้นฐานของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยหลักการของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะเป็นตัวชี้้นำ การกำหนดจุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม และขั้นตอนการดำเนินงานในรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ เป็นสิ่งที่ผู้สอนระบุถึงความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ได้แก่ การวางเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนหรือเป็นการระบุเป้าหมายในการทำงานของผู้เรียนเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินการ 3) สารการเรียนรู้ ประกอบด้วยเนื้อหาและกระบวนการในการเรียนรู้ที่ผู้สอนจะใช้ในการวางแผนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน 4) การสอนสื่อ และแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ช่วยให้การปฏิบัติแต่ละขั้นตอนของการใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้จริงและตรงตามที่รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้น ๆ กำหนดไว้ 5) การวัดและประเมินผล เป็นการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและทราบประสิทธิผลของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีต่อการเรียนรู้ และกระบวนการทั้งหมดของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

### 2. องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามทัศนะของ Tyler

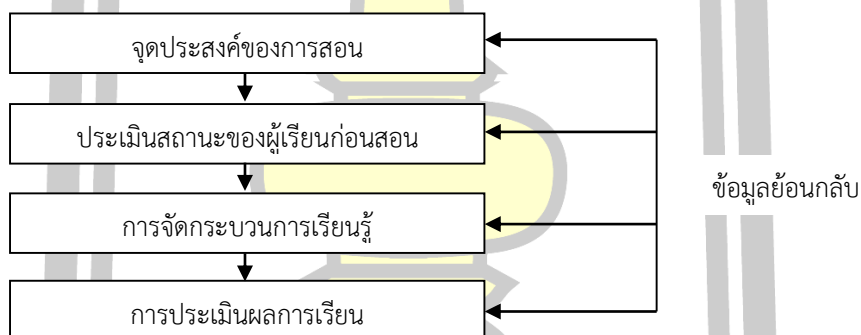
Tyler (1950) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของระบบการจัดการเรียนรู้ที่เรียกว่า ไทเลอร์ลูฟ (Tyler Loop) ไว้ 3 ส่วนด้วยกัน คือ 1) จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ 2) กิจกรรมการเรียนรู้ 3) การประเมินผลการเรียนรู้ ข้อมูลจากการประเมินผลจะสามารถใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับไปยังกิจกรรมการเรียนรู้และจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 4 ในระบบการจัดการเรียนรู้ของ Tyler ดังกล่าวแสดงไว้ในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Tyler

### 3. องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามทัศนะของ Glaser

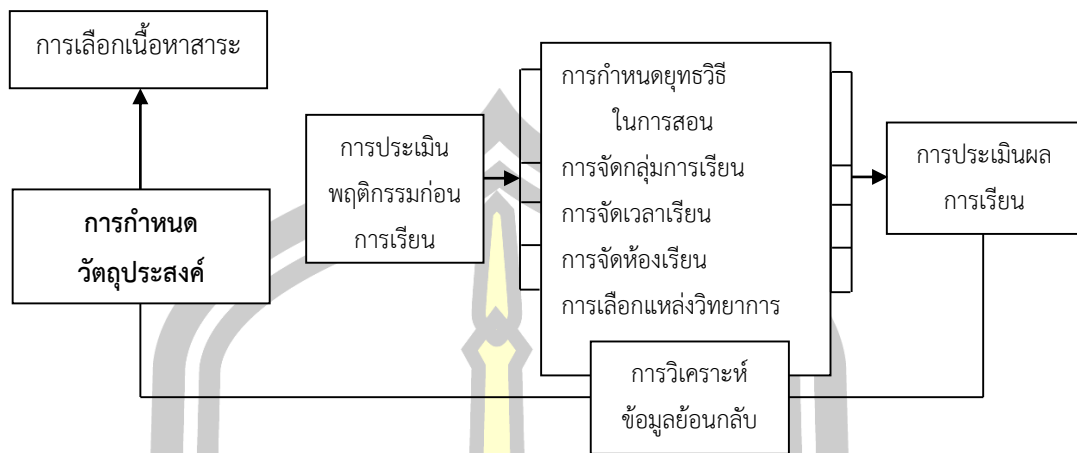
Glaser (1965) ให้ความเห็นว่า องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ มีความคล้ายคลึงกับระบบของ Tyler มาก แต่มีองค์ประกอบมากกว่า คือ 1) จุดประสงค์ของการสอน 2) การประเมินสถานะของผู้เรียนก่อนสอน 3) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ และ 5) ข้อมูลป้อนกลับ ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Glaser มีลักษณะดังแสดงในภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Glaser

### 4. องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามทัศนะของ Gerlach และ Ely

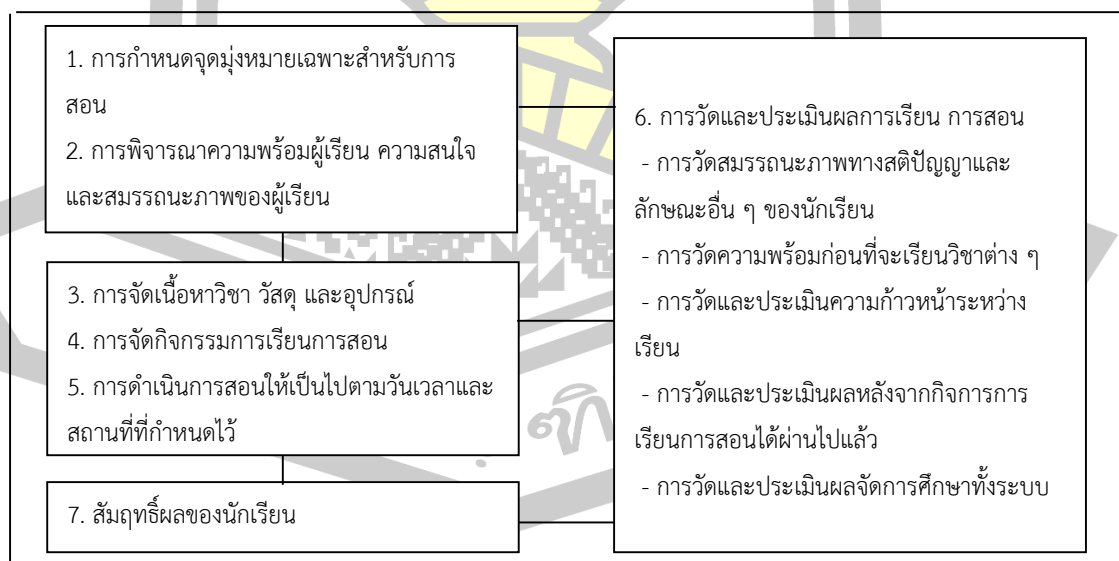
Gerlach และ Ely (1971) ได้จัดขั้นตอนสำคัญ ๆ ของการจัดการเรียนรู้ไว้ 6 ส่วน คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ 2) การเลือกเนื้อหาวิชา 3) การประเมินพฤติกรรมก่อนการเรียน 4) การดำเนินการสอนซึ่งครอบคลุมการพิจารณาวิถีสอน การจัดกลุ่มผู้เรียน การจัดห้องเรียน การจัดเวลาเรียน และการเลือกแหล่งวิทยาการ 5) การประเมินผลการเรียน 6) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อป้อนกลับไปใช้ในการปรับปรุงส่วนต่าง ๆ ของระบบการจัดการเรียนรู้ของ Gerlach และ Ely มีลักษณะดังแสดงในภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Gerlach และ Ely

5. องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามทัศนะของ Klausmeier และ Ripple

Klausmeier และ Ripple (1971) กำหนดองค์ประกอบของระบบการจัดการเรียนรู้ไว้ 7 ส่วน คือ 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน 2) การพิจารณาความพร้อมของผู้เรียน 3) การจัดเนื้อหาวิชา วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ 4) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 5) การดำเนินการสอน 6) การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน และ 7) สัมฤทธิ์ผลของนักเรียน ดังแสดงในภาพประกอบ 7

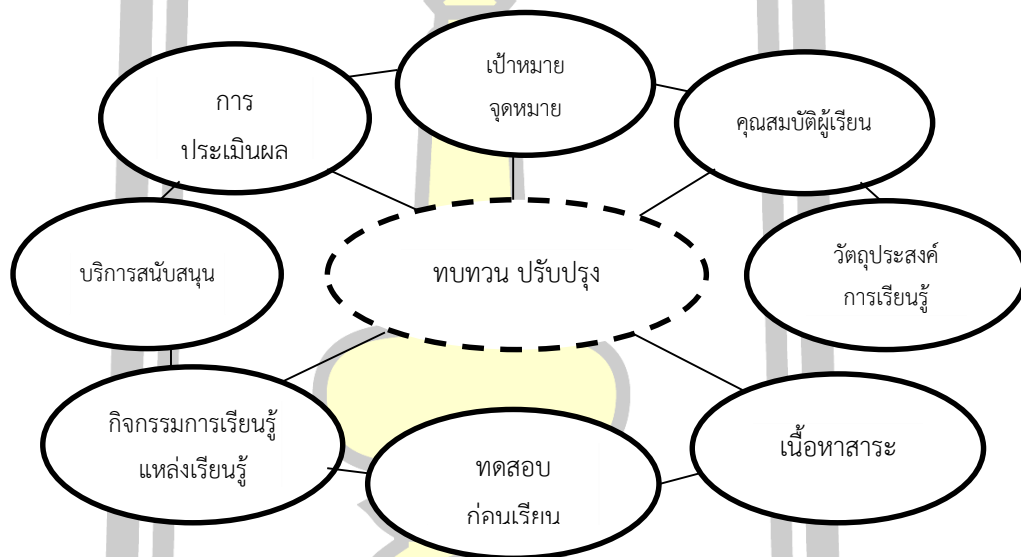


ภาพประกอบ 7 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Klausmeier และ Ripple

## 6. องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามทัศนะของ Kemp (1977)

Kemp (1977) กำหนดองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ไว้ 9 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) กำหนดหัวข้อที่จะสอนและเขียนวัตถุประสงค์ทั่วไป
- 2) ศึกษาคุณลักษณะของผู้เรียน
- 3) ระบุจุดมุ่งหมายของการสอนในเชิงพฤติกรรม
- 4) กำหนดเนื้อหาวิชาที่สนับสนุนวัตถุประสงค์ในแต่ละข้อ
- 5) ทดสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถก่อนที่จะทำการสอน
- 6) เลือกกิจกรรมและแหล่งวิชาการสำหรับการเรียนรู้ เพื่อจะนำเนื้อหาวิชาไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่วางไว้
- 7) ประสานงานในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเงิน บุคลากร อาคาร สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และดำเนินการไปตามแผนการที่กำหนดไว้
- 8) ประเมินผลการเรียนของผู้เรียนว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงใด และ
- 9) พิจารณาว่าควรจะได้มีการแก้ไขปรับปรุงแผนการเรียนรู้ให้ดีขึ้นอย่างไร แสดงไว้ในภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Kemp

## 7. องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามทัศนะของ Gagne และ Briggs

Gagne และ Briggs (1979) ให้ความเห็นว่าระบบการจัดการเรียนรู้เป็นระบบที่ครอบคลุมการจัดระบบการเรียนรู้ในวงกว้าง ตั้งแต่การเริ่มวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ ไปจนถึงการทดลองปรับปรุงแผนการเรียนรู้ให้ได้ผล เพื่อนำไปเผยแพร่ใช้ในวงกว้างต่อไป องค์ประกอบของระบบมีอยู่หลายระดับ คือ

ระดับระบบ

1. วิเคราะห์ความต้องการ เป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญ
2. วิเคราะห์แหล่งทรัพยากร อุปสรรค และข้อจำกัดต่าง ๆ

### 3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตรและรายวิชาต่าง ๆ

#### ระดับรายวิชา

4. กำหนดโครงสร้างรายวิชา
5. วิเคราะห์จุดมุ่งหมายของรายวิชา

#### ระดับบทเรียน

6. ระบุวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
7. จัดเตรียมแผนการสอนหรือโมดูล (ชุดการสอน)
8. เลือกและจัดทำสื่อและวัสดุการเรียนรู้
9. วัดและประเมินผล

#### 10. การเตรียมครูของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นส่วนที่กล่าวถึง

ความเชื่อและแนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบการสอน หลักการของรูปแบบการสอนที่จะเป็นตัวชี้นำ การกำหนดจุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม และขั้นตอนการดำเนินงานในรูปแบบการสอน

#### 8. องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามทัศนะของ Dick and Carey

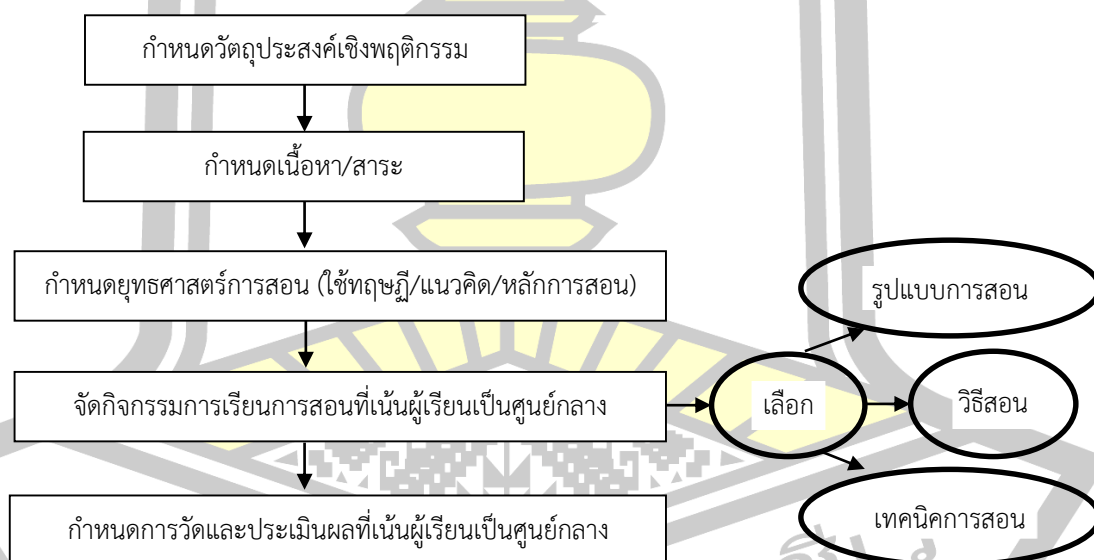
Dick และ Carey (1996) ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้ไว้ 2 ประการ ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ เป็นการตั้งความคาดหวังกับผู้เรียน เมื่อจบการจัดการเรียนรู้แล้วต้องการให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอย่างไร การกำหนดความคาดหวังนั้นมาจากข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การประเมินจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ระบุไว้ การประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้เรียนในห้องเรียน เป็นต้น 2) การวิเคราะห์เป้าหมายการจัดการเรียนรู้ เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับความสามารถของผู้เรียนว่าจะต้องมีความสามารถอะไรบ้าง มีทักษะและพฤติกรรมอย่างไรเมื่อสิ้นสุดการเรียนการจัดการเรียนรู้

#### 9. องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามทัศนะของ Anderson

Anderson (1997) ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) หลักการของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นส่วนที่กล่าวถึงความเชื่อและแนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการออกแบบและพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นการกำหนดจุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม และขั้นตอนการดำเนินงานของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) จุดประสงค์ของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นส่วนที่ระบุถึงความคาดหวังหรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นส่วนที่ระบุถึงขั้นตอน วิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุถึงจุดประสงค์ของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผลเป็นส่วนของการประเมินผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

#### 10. องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามทัศนะของ พิมพันธ์ เดชะคุปต์

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2551) ได้ให้ความหมายของ ระบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การวางแผนหรือการออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้นควรคำนึงถึงการวางแผนตามขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งควรกำหนดให้ครบทั้งด้านความรู้ (K) กระบวนการ (P) และคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (A) 2) กำหนดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องหรือล้าไปกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละวัตถุประสงค์ สาระที่ระบุอาจเป็นข้อเท็จจริง (Fact) มโนทัศน์ (Concept) คำนิยาม (Definition) หลักการ (Principle) กฎ (law) และทฤษฎี (Theory) 3) กำหนดยุทธศาสตร์การสอนว่า ต้องการใช้หรือเน้นทฤษฎีการเรียนรู้ หลักการเรียนรู้หรือแนวคิดใดที่เหมาะสมกับเนื้อหา เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน บริบทของแหล่งการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นครูเป็นศูนย์กลางบ้าง เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางบ้าง หรือเน้นสื่อเป็นศูนย์กลางบ้าง โดยถือประโยชน์นักเรียนเป็นสำคัญ จากนั้นจึงเลือกใช้รูปแบบการสอนหรือวิธีสอน เทคนิคการสอน หรือให้ใช้แบบผสมให้เหมาะสมกับเนื้อหาและบริบท 4) กำหนดวิธีวัดผลการเรียนรู้ที่หลากหลายวิธี กำหนดเครื่องมือผู้วัด เป็นการวัดผลที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ดังแสดงในภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ พิมพันธ์ เดชะคุปต์



ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู  
ประถมศึกษา

| นักวิชาการ<br>องค์ประกอบ<br>สมรรถนะ<br>การจัดการ<br>การเรียนรู้ | สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) | สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) | พินสุดา สิริรังศรี (2557) | อเนก เพียนบุชา (2552) | อภิสิทธิ์พร สถิตภาคกุล และคณะ (2555) | หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) | รุจิร ภูไธยะ (2551) | ชัยธัช จันทร์สมุด (2553) | ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2542) | วิจารณ์ พานิช (2555) | ประทีปรัตน์ อภิรมย์ (2540) | Taba (1962) | Oliva (1992) | Ralph Tyler (1949) | George Beauchamp (1981) | Saylor and Alexander (1974) | มูลนิธิสถาบันวิจัยการพัฒนาประเทศไทย (2556) | Wynne & Ryan (1993) | Unesco (2011) | ความถี่ |
|---|--|--|---------------------------|-----------------------|--------------------------------------|---|---------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------|----------------------------|-------------|--------------|--------------------|-------------------------|-----------------------------|--|---------------------|---------------|---------|
|   | 1.การสร้างและ พัฒนา<br>หลักสูตร              | √  | √                         | √                     | √                                    |   | √                   | √                        | √                          |                      |                            | √           | √            |                    |                         |                             | √  | √                   | √             |         |
| 2.การออกแบบ การ<br>เรียนรู้                                     | √  | √  | √                         |                       | √                                    |   |                     | √                        | √                          |                      | √                          |             | √            |                    |                         |                             | √  |                     | √             | 10      |
| 3.การจัดการเรียนรู้ ที่เน้น<br>ผู้เรียนเป็น สำคัญ               | √  |  | √                         |                       |                                      |   |                     | √                        |                            |                      | √                          |             |              |                    |                         |                             | √  |                     |               | 5       |
| 4.การใช้และพัฒนา สื่อ<br>นวัตกรรม เทคโนโลยี                     | √  |  | √                         | √                     |                                      |   |                     |                          | √                          |                      |                            |             |              |                    |                         |                             | √  |                     | √             | 6       |
| 5.การวัดและ ประเมินผล<br>การเรียนรู้                            | √  |  | √                         | √                     | √                                    |   | √                   |                          |                            |                      |                            | √           |              | √                  | √                       | √                           | √  |                     |               | 10      |
| 6.การจัดกิจกรรม การ<br>เรียนการสอน                              |  |  |                           |                       |                                      |   |                     |                          |                            |                      |                            | √           |              |                    |                         |                             |  |                     |               | 1       |
| 7.การพัฒนาผู้เรียน  |  |  | √                         |                       |                                      |   |                     |                          |                            |                      | √                          |             |              |                    |                         |                             |  |                     |               | 2       |
| 8.การจัด ประสบการณ์ใน<br>การเรียน                               |  |  |                           |                       |                                      |   |                     |                          |                            |                      |                            | √           | √            |                    |                         |                             |  |                     |               | 2       |
| 9.การกำหนด เป้าหมาย<br>และ วัตถุประสงค์                         |  |  |                           |                       |                                      |   |                     |                          |                            |                      |                            |             |              |                    |                         |                             | √  |                     |               | 1       |
| 10.การประเมิน หลักสูตร  |  |  |                           |                       |                                      |   |                     |                          |                            |                      |                            |             |              |                    |                         |                             |  |                     | √             | 1       |
| 11.การวิเคราะห์ผู้เรียน   | √  | √  | √                         |                       |                                      | √   |                     |                          |                            |                      |                            |             |              |                    |                         |                             |  |                     |               | 4       |
| 12.ผู้สอน   | √  | √  | √                         |                       |                                      | √   |                     |                          |                            |                      |                            |             |              |                    |                         |                             |  |                     |               | 4       |
| รวม   | 7  | 4  | 8                         | 3                     | 2                                    | 3   | 2                   | 3                        | 2                          |                      | 4                          | 4           | 2            | 1                  | 1                       | 2                           | 6  | 1                   | 3             | 58      |

ตาราง 3 สรุปที่มาขององค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา

| องค์ประกอบ                                   | ข้อที่ความหมายคล้ายกันนำมารวมกัน              |
|--|---|
| 1. การวิเคราะห์ผู้เรียน                      | 7. การพัฒนาผู้เรียน                           |
|  | 11. การวิเคราะห์ผู้เรียน                      |
|  | 12. ครู                                       |
| 2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้                | 1. การสร้างและ พัฒนาหลักสูตร                  |
|  | 2. การออกแบบการเรียนรู้                       |
|  | 10. การประเมิน หลักสูตร                       |
| 3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 3. การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ |
|  | 6. การจัดกิจกรรม การเรียนการสอน               |
|  | 8. การจัด ประสบการณ์ในการเรียน                |
|  | 9. การกำหนด เป้าหมายและ วัตถุประสงค์          |
| 4. การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี               | 4. การใช้และพัฒนา สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี      |
| 5. การวัดประเมินผล                           | 5. การวัดและ ประเมินผล การเรียนรู้            |

สรุปที่มาขององค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัย วารสาร ตำรา ข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ แล้วนำมาสังเคราะห์หาความถี่ขององค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา เป็นองค์ประกอบตั้งต้นในการทำการวิจัย สามารถอธิบายผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ผู้เรียน
2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี
5. การวัดประเมินผล

องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาสามารถนำเสนอได้ ดังนี้

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎี จากเอกสารงานวิจัย วารสาร บทความ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ; พิณสุตา สิริธรรังศรี (2557) ; อภินันท์พร

สถิติภาคีกุล และคณะ (2555) ; หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ; รุจีร์ ภูสาระ (2551) ; ชัยรัช จันทร์สมุด (2553) ; วิจารณ์ พานิช (2555) ; George Beauchamp (1981) ; มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ (2556) ; Oliva (1992) ; Unesco (2011) ผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้

### 1. การวิเคราะห์ผู้เรียน

นักการศึกษาได้ให้แนวคิดการวิเคราะห์ผู้เรียนดังนี้

ความหมายของการวิเคราะห์ผู้เรียน (Learners Analysis)

Dick และ Carey (1996) ได้ให้คำนิยามและตัวชี้วัดของการวิเคราะห์ผู้เรียนไว้ว่าการวิเคราะห์ผู้เรียน หมายถึง การพิจารณาเกี่ยวกับความสามารถของผู้เรียนว่าจะต้องมีความสามารถอะไรบ้าง และได้กำหนดตัวชี้วัดของการวิเคราะห์ผู้เรียน คือ ครูสามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามระดับสติปัญญา

Carter และ Klotz (1990) ได้เสนอว่าตัวชี้วัดของการวิเคราะห์ผู้เรียน คือ ครูเข้าใจและเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล

Gerlach และ Ely (1980) ได้ให้คำนิยามและตัวชี้วัดของการวิเคราะห์ผู้เรียน ไว้ว่า การวิเคราะห์ผู้เรียน หมายถึง การประเมินผลก่อนการเรียนเพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมและภูมิหลังของผู้เรียนก่อนที่จะเรียนเนื้อหา นั้น ๆ ว่าผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถในเรื่องที่จะสอนนั้นมากน้อยเพียงใด และได้กำหนดตัวชี้วัดของการวิเคราะห์ผู้เรียน คือ ครูสามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามระดับสติปัญญา

Klausmeier และ Ripple (1971) ได้ให้คำนิยามและตัวชี้วัดของการวิเคราะห์ผู้เรียน ไว้ว่า การวิเคราะห์ผู้เรียน หมายถึง การพิจารณาความพร้อมผู้เรียน ความสนใจ และสมรรถนะภาพของผู้เรียน และได้กำหนดตัวชี้วัดของการวิเคราะห์ผู้เรียน คือ 1) ครูสามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามระดับสติปัญญา และ 2) ครูสามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามความพร้อมของร่างกาย สอดคล้องกับ Glasser (1960) และทิสนา แชนณี (2545) ได้ให้คำนิยามและตัวชี้วัดของการวิเคราะห์ผู้เรียน ไว้ว่า การวิเคราะห์ผู้เรียน หมายถึง การตรวจสอบดูว่าผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะเรียนสิ่งใหม่ที่กำลังจะสอนหรือไม่ และได้กำหนดตัวชี้วัดของการวิเคราะห์ผู้เรียน คือ 1) ครูสามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามระดับสติปัญญา และ 2) ครูสามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามความพร้อมของร่างกาย

อมรวิทย์ นาครทรรพ (2546) ได้ให้แนวคิดในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิรูปการศึกษา เพื่อการบรรลุจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าครูผู้สอน ควรจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ คือ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความสามารถทางสติปัญญา อารมณ์ สังคม ความพร้อม

ของร่างกาย และจิตใจ และสร้างโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง ได้กำหนดตัวชี้วัดของการวิเคราะห์ผู้เรียน คือ 1) ครูสามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามระดับสติปัญญา และ 2) ครูสามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามความพร้อมของร่างกาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้ให้คำนิยามและตัวชี้วัดของการวิเคราะห์ผู้เรียน ไว้ว่า การวิเคราะห์ผู้เรียน หมายถึง การรู้จักผู้เรียนในด้านต่าง ๆ เข้าใจและเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง ได้กำหนดตัวชี้วัดของการวิเคราะห์ผู้เรียน คือ ครูเข้าใจและเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล จากการศึกษาเกี่ยวกับชี้วัดการวิเคราะห์ผู้เรียน ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดการวิเคราะห์ผู้เรียน

| นักวิชาการ   | Dick และ Carey (1996) | Carter และ Klotz (1990) | Gerlach และ Ely (1980) | Klausmeier และ Ripple (1971) | อมริวิชช์ นาครทรรพ (2546) | สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) | ความถี่ |
|--|-----------------------|-------------------------|------------------------|------------------------------|---------------------------|---|---------|
| ตัวชี้วัด  |                       |                         |                        |                              |                           |   |         |
| 1.ครูสามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามระดับสติปัญญา                          | /                     | /                       | /                      | /                            | /                         | /   | 6       |
| 2.ครูเข้าใจและเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล                           | /                     |                         | /                      |                              |                           |   | 2       |
| 3. ครูสามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามความพร้อมของร่างกาย                   |                       |                         | /                      | /                            | /                         | /   | 4       |
| 4. ครูเก็บรวบรวมข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามความแตกต่างระหว่างบุคคล |                       | -                       | /                      | /                            | /                         | /   | 4       |
| รวม  | 2                     | 1                       | 4                      | 3                            | 3                         | 3   | 16      |

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ผู้เรียน เป็นการดำเนินการเพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนมีประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่สอนอย่างไรบ้าง หรือมีความรู้ ความชำนาญอะไรบ้างเกี่ยวกับ

วิชาที่เรียนมาแล้ว เป็นการชี้ความพร้อมของผู้เรียนว่า ผู้เรียนควรจะเรียนรู้อะไรเพิ่มเติมอีกบ้างจาก ความรู้เดิมที่เคยเรียนมา การประเมินความรู้อของผู้เรียน เพื่อทบทวนเนื้อหาเดิมที่เคยศึกษาผ่านมาแล้ว และเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับเนื้อหาใหม่ นอกจากนี้จะเป็นการตรวจวัดความรู้พื้นฐานแล้ว บทเรียนบางเรื่องอาจใช้ผลจากการทดสอบก่อนบทเรียนมาเป็นเกณฑ์จัดระดับความสามารถของผู้เรียน เพื่อจัดบทเรียนให้ตอบสนองต่อระดับความสามารถของผู้เรียน

Glaser (1965) ได้ให้แนวคิดว่าการวิเคราะห์ผู้เรียนหรือการประเมิน สถานะของผู้เรียนก่อนสอนเป็นการตรวจสอบว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะเรียนสิ่ง ใหม่ที่กำลังจะสอนหรือไม่ ถ้าพบว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอก็ดำเนินการจัดการเรียนรู ต่อไปได้ แต่ถ้าหากพบว่าผู้เรียนยังมีพื้นฐานไม่เพียงพอก็จำเป็นต้องให้ความรู้พื้นฐานแก่ผู้เรียน เสียก่อน

สมนึก ภัททิยธนี (2549) ให้แนวคิดการวัดผลก่อนการเรียนการสอนว่า การวัดผลในตอนนี้เป็นเพื่อประเมินผลว่า นักเรียนแต่ละคนมีพฤติกรรมพื้นฐานอยู่ในระดับใด เพื่อเป็น แนวทางในการจัดสภาพการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับพื้นฐานของนักเรียน จุดประสงค์ของการ วัดผลในขั้นนี้ คือ นักเรียนมีความรู้พื้นฐานที่จะประสานต่อเนื่องกับสิ่งที่จะเรียนใหม่เล็กน้อยเพียงใด วางแผนการสอนอย่างไรจึงจะเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพของนักเรียน จะเพิ่มเติมความรู้และ ทักษะที่จำเป็นอะไรบ้างสำหรับการเรียนต่อไป โดยอยู่ในรูปของการสอนเสริมความรู้หรือ การให้งานพิเศษ

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550) ให้แนวคิดการวิเคราะห์ผู้เรียนว่าครูมี บทบาทสำคัญในฐานะเป็นผู้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเป็นผู้แสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองในบรรยากาศและสถานการณ์ที่ครูจัดให้ผู้เรียนได้คิดเอง ปฏิบัติเองและนำไปสู่การ สร้างความรู้ด้วยตนเองอย่างพึงพอใจ การรู้จักนักเรียนจะช่วยให้ครูมีข้อมูลที่สำคัญในการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม สนองตอบความต้องการ ความถนัด ความสนใจและวิธีการหรือลีลา การเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน การวิเคราะห์ผู้เรียนควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ธรรมชาติของผู้เรียนเป็นเงื่อนไขของการเรียนรู้ ผู้เรียนแต่ละคน มีความแตกต่างกัน ถ้ามองในเชิงปรัชญาธรรมชาติของผู้เรียนมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันไปตาม สภาพของร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญา วิธีคิด ค่านิยมและความเชื่อ มองในด้านจิตวิทยา พัฒนาการในแต่ละช่วงอายุการเรียนรู้ของผู้เรียนจะมีความแตกต่างกัน รวมทั้งในทางสังคมด้วย จึงจำเป็นที่ครูผู้สอนต้องคำนึงถึงและวิเคราะห์ความแตกต่างให้ครอบคลุม ทั้งด้านปรัชญาและ จิตวิทยาพัฒนาการของผู้เรียนทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม

2. ประสบการณ์และพื้นฐานความรู้เดิมผู้เรียนแต่ละคนมีความรู้ หรือประสบการณ์ที่ผ่านมาไม่เหมือนกันแม้จะผ่านกระบวนการเรียนรู้ในสถานการณ์เดียวกันทั้งนี้

เพราะผู้เรียนได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวมีธรรมชาติและศักยภาพในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เป็นพื้นฐานซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ใหม่

### 3. วิธีการเรียนรู้หรือลีลาการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนไม่

เหมือนกัน

3.1 ผู้เรียนที่มีวิธีการเรียนรู้หรือลีลาการเรียนรู้จากจินตนาการ

ของตนเอง

3.2 ผู้เรียนที่มีวิธีการเรียนรู้หรือลีลาการเรียนรู้หนักไป

ทางการคิดวิเคราะห์

3.3 ผู้เรียนที่มีวิธีการเรียนรู้หรือลีลาการเรียนรู้ที่หนักไป

ทางการใช้สามัญสำนึก

3.4 ผู้เรียนที่มีวิธีการเรียนรู้หรือลีลาการเรียนรู้ที่หนักไปใน

ทางการเรียนรู้ให้เกิดปัญญาจากการปฏิบัติของตนเอง

การเข้าใจวิธีการเรียนรู้ หรือลีลาการเรียนรู้ของแต่ละคนจะมีประโยชน์ ในการออกแบบการเรียนรู้ ให้สามารถพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนสู่ศักยภาพสูงสุดได้ การวิเคราะห์ผู้เรียน มีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายหรือความต้องการที่จะใช้ข้อมูลเกี่ยวกับ ตัวผู้เรียนแล้วนำไปจัดกลุ่มในลักษณะกลุ่มเหมือนหรือกลุ่มคละหรือจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มี จุดมุ่งหมายเฉพาะในเรื่องทักษะ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลมีหลายวิธีที่จะให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับ ตัวผู้เรียนอาทิการสนทนา สัมภาษณ์ สังเกต กระบวนการกลุ่ม การทำแบบทดสอบก่อนเรียน การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านการเรียนรู้ ด้านสุขภาพ และด้านพัฒนาการ จากระเบียนสะสม บันทึก สุขภาพ แฟ้มผลงาน และผลการประเมินพฤติกรรมกรเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

3. วิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลโดยจำแนกให้เห็นองค์รวมของผู้เรียน ใน 3 ด้าน คือ ความสนใจ สติปัญญา วุฒิภาวะรวมทั้งวิธีการเรียนรู้

บทรบบาท และภาระหน้าที่ของครู  
 สุคนธ์ สินธพานนท์ (2554) กล่าวว่า บทรบบาทครูในการเตรียมความพร้อม ในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. สสำรวจและศึกษาประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ

กระบวนการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

สำคัญ

3. ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น

4. จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน
5. จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน
6. การประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน
7. เตรียมการวัดและประเมินผลให้ตรงกับเป้าหมายการเรียนรู้

ฉันท ชาติทอง (2555) กล่าวว่า ครูต้องมีหลักการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้น การสืบค้นสำรวจภายในตนเอง เพื่อการพัฒนาจิตใจอย่างแท้จริง เพื่อให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ จึงกำหนดหลักการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. หลักการพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ (Contemplation)
2. หลักความรักความเมตตา (Compassion)
3. หลักการเชื่อมโยงสัมพันธ์(Connection)
4. หลักการเผชิญหน้ากับความจริง (Confronting)
5. หลักความต่อเนื่อง (Continuity)
6. หลักความมุ่งมั่น (Commitment)
7. หลักชุมชนแห่งการเรียนรู้(Community)
8. หลักความเป็นสากล (Neutral)
9. หลักความเป็นวิชาการ (Academic)
10. หลักการเรียนรู้แบบบูรณาการและผสมผสานสรรพศาสตร์

(Integrative Transcripnary Learning)

11. หลักการประยุกต์ใช้ได้หลากหลาย (Applied)
12. หลักการมีปัญญาแห่งตน (Original Wisdom)
13. หลักการเรียนรู้แบบองค์รวม (Holistic)

ดวงกมล สีนเพ็ง (2553) กล่าวว่า บทบาทของครูในการพัฒนาผู้เรียนสู่ สังคมแห่งการเรียนรู้ นั้น ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ เป็นหัวใจของการ จัดการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน ครูเป็นผู้ที่จะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ผู้เรียนและชุมชนเพื่อร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียน บทบาทครูสามารถดำเนินหลายด้าน ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้เป็นหลักสูตรที่มุ่งส่งเสริมพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

## 2. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตาม ธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3. ด้านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้านพัฒนาผู้เรียน โดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความสนใจ ความสามารถ ความถนัด ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์คุณธรรม จริยธรรม สังคม และการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม

4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ จากเดิมเป็นการประเมินเพื่อสรุปผลการเรียนมาเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้วยวิธีที่หลากหลาย โดยประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

5. ด้านการผลิต/ใช้สื่อการเรียนรู้ เพื่อช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณค่า และมีประสิทธิภาพ เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว กว้างขวาง และมีวิจารณ์ญาณในการเลือกใช้เลือกรับข้อมูลจากสื่อ และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

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

7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง เพื่อความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ การเรียน การทำกิจกรรมต่าง ๆ การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์

8. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนในด้านการเป็นแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และผู้เรียนได้มีโอกาสบริการชุมชนในกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนความร่วมมือพัฒนาชุมชนให้มีความปลอดภัย

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2542) เสนอว่า ต้องส่งเสริมกระบวนการสอนเชิงสร้างสรรค์เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการผลิตและการสร้างผลงาน ต้องเปลี่ยนการสอนให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง (Experiential Learning) มากขึ้น ครูจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการชี้แนะชี้แนะประเด็นต่าง ๆ และที่สำคัญครูจะต้องให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ วิพากษ์ความรู้ต่าง ๆ อย่างเข้มข้น จริงจัง เต็มที่ (Critical Based Learning)

ศิริชัย กาญจนวสี (2547) กล่าวว่า บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. เป็นแหล่งความรู้
2. ร่วมวางแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยจะต้องมีความรู้

ความเข้าใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้



### 3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับเป้าหมาย

การเรียนรู้สิ่งแวดล้อม

4. กระตุ้น ส่งเสริม อำนวยความสะดวกให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ และทักษะปฏิบัติการขั้นที่ตัวนักเรียน โดยครูจะต้องมีบุคลิกลักษณะ ดังนี้ คือ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ใจเปิดกว้าง ยอมรับฟังผู้อื่น ตอบสนองไว อดทนต่อความคลุมเครือที่เกิดขึ้น และมีความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์

### 5. ประเมินกระบวนการ ผลงาน และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

Glickman (1998) ได้เสนอโปรแกรมการพัฒนาคู่มืออาชีพในระดับ บูรณาการประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้

#### 1. ด้านทักษะการสอนทั่วไป ได้แก่

- 1.1 การจัดชั้นเรียน
- 1.2 การออกแบบการเรียนรู้
- 1.3 การประเมินผลการเรียนของนักเรียน
- 1.4 การคาดหวังของครู
- 1.5 ทักษะการตั้งคำถาม
- 1.6 การจูงใจนักเรียน

#### 2. รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ได้แก่

- 2.1 การใช้หลักความคิดรวบยอด
- 2.2 การใช้รูปแบบการเปรียบเทียบ
- 2.3 การเรียนรู้ร่วมกัน
- 2.4 แผนที่ความคิดรวบยอด

#### 3. การฝึกปฏิบัติและภาวะผู้นำ

- 3.1 การฝึกปฏิบัติระหว่างเพื่อน
- 3.2 ระบบการสังเกตการณ์สอนซึ่งกันและกัน
- 3.3 ทักษะการประชุม
- 3.4 การติดต่อสัมพันธ์ทางวิชาชีพ
- 3.5 การรู้จักฝึกปฏิบัติอย่างพอเหมาะพอดี

Scribner (1999) ได้กล่าวถึงสิ่งจำเป็นที่ครูต้องพัฒนา คือ

1. ความรู้ในเนื้อหา
2. ทักษะความเป็นครู โดยเฉพาะทักษะด้านการสอนเพื่อเกิดผลต่อเด็ก

โดยตรง

3. การจัดการห้องเรียนที่ท้าทาย

4. การศึกษาในช่องว่างในความรู้ของนักเรียน

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูที่สำคัญ

หลายประการ ดังนี้

ผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และการประเมินองค์รวมที่เน้น

ดัชนีชี้วัด

1.1 มีความรู้และทักษะในวิชาที่สอน

1.2 ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1.3 จัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้สามารถ

ปฏิบัติได้และนำไปใช้ให้เกิดผลจริงต่อผู้เรียน

1.4 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ

1.5 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึงการบูรณาการให้

ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนตามธรรมชาติของวิชา เพื่อฝึกให้ผู้เรียนทำงานร่วมกับผู้อื่น

และมีความรับผิดชอบต่อกลุ่ม

1.6 ใช้สื่อ เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่

เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้

1.7 จัดการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังและส่งเสริมคุณธรรม และ

จริยธรรมของผู้เรียน

1.8 ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการ

ที่หลากหลายและต่อเนื่อง

1.9 นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและปรับปรุง

การเรียนรู้

1.10 เอกสารหรือหลักฐานที่แสดงถึงพัฒนาการของผู้เรียน

2. ความสามารถในการพัฒนา และประเมินหลักสูตร

ดัชนีชี้วัด

2.1 รู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษา

2.2 ใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียนและท้องถิ่น

2.3 มีเอกสารหรือหลักฐานในการพัฒนาหลักสูตรตามเป้าหมาย

ของหลักสูตร

2.4 มีส่วนร่วมในการประเมินหลักสูตร และนำผลการประเมิน มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

3. ความสามารถในการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้  
 ดัชนีชี้วัด

3.1 มีการนำผลการศึกษา ค้นคว้า วิจัยไปใช้ในการพัฒนาการ  
 เรียนรู้

3.2 มีการนำผลการศึกษา ค้นคว้า วิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหา  
 และพัฒนาการเรียนการสอน

3.3 มีผลงานจากการศึกษา ค้นคว้า วิจัยและนำไปใช้ในการ  
 แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้

4. ความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการ  
 ดัชนีชี้วัด

4.1 เป็นที่ยอมรับในทางวิชาการและสามารถให้คำแนะนำ  
 ช่วยเหลือเพื่อนครู

4.2 มีผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ในทางวิชาการ

4.3 มีผลงานบุกเบิกทางวิชาการ หรือเป็นแหล่งอ้างอิงทาง  
 วิชาการ

แนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มีดังนี้

ชนาธิป พรกุล (2543) กล่าวว่า วิธีสอนที่ครูเป็นศูนย์กลางต้องเปลี่ยน  
 ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูต้องหาทางให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้เอง รู้วิธีเรียนรู้ และรักการเรียนรู้ บทบาท  
 ใหม่ที่ครูได้รับเรียกว่า ผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ครูต้องพยายามทำความเข้าใจกับคำ ๆ นี้  
 และบทบาทใหม่นี้ โดยศึกษาทำความเข้าใจแต่ละหน้าที่และฝึกปฏิบัติให้เกิดความชำนาญ อันเป็น  
 หนทางให้ครูพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานตนกระทั่งเป็นครูคุณภาพระดับ 5 ครูผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวย  
 ความสะดวกมีหน้าที่ดังนี้

1. เป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ เริ่มตั้งแต่การศึกษาหลักสูตรตลอดจน  
 การวางแผนการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เลือกผลิตและใช้สื่อการเรียนรู้ วัดผลและประเมินผล  
 และรวมไปถึงการจัดระเบียบวินัยในชั้นเรียนด้วย

2. เป็นผู้จัดบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ด้านกายภาพ  
 ได้แก่ การจัดชั้นเรียน วัสดุอุปกรณ์ แสงสว่าง ระบบเสียง ให้ผู้เรียนรู้สึกสบายและอยากเรียน  
 ส่วนด้านจิตวิทยา ได้แก่ การจัดชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกับ ได้แลกเปลี่ยน

ประสบการณ์ความคิดเห็น ส่งเสริมการเรียนรู้ กล้าคิด กล้าทำ กล้าริเริ่ม ให้ออกาสผู้เรียนได้ ประสบการณ์ได้รับความสำเร็จทุกคน

3. เป็นผู้ชี้แนะหรือแนะแนวทางให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ โดยการสังเกตสำรวจ ทดลอง วิเคราะห์จนพบคำตอบ ซึ่งเป็นวิธีการให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง

4. เป็นผู้นำเสนอในเรื่องที่มีความซับซ้อนซึ่งผู้เรียนอาจประสบปัญหา ทำการค้นคว้าด้วยตนเอง หรือเป็นเรื่องที่ผู้เรียนไม่คุ้นเคยและไม่เคยมีความรู้มาก่อน ครูพิจารณาแล้วว่าควรเป็นผู้นำเสนอเรื่องนั้นด้วยตนเอง

5. เป็นผู้สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนเพื่อพร้อมที่เข้าใจ ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน หรือแก้ไขบางอย่างเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างราบรื่น

6. เป็นผู้เสริมแรงเพื่อให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่ครูต้องการ และเป็น การย้าให้ผู้เรียนมั่นใจในการกระทำของตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ครูควรเลือกโอกาสในการ เสริมแรง

7. เป็นผู้ถามคำถามการถามคำถามเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ครูพัฒนาสติปัญญาของผู้เรียน คำถามที่ใช้จึงควรหลากหลาย และใช้ความคิด ระดับสูงในการตอบเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับผู้เรียน เมื่อลงมือปฏิบัติสิ่งใดย่อมต้องการทราบผลการ กระทำของตนครูควรบอกผลการกระทำแก่ผู้เรียนโดยเร็ว เพื่อให้ผู้เรียนมีกำลังใจหรือแก้ไข ข้อบกพร่องได้ทันทั่วทั้งที่ ครูควรมีวิธีให้ข้อมูลย้อนกลับที่ส่งเสริมการเรียนรู้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2542) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้หมายถึงการมี ความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรดี ใช้วิธีการเรียนรู้หลายรูปแบบ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้น กระบวนการคิดและการแก้ปัญหาอันหลากหลาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เอาใจ ใส่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง เลือกใช้สื่ออย่างเหมาะสม ใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายและครอบคลุมใช้ ข้อมูลจากการประเมินผลมาปรับปรุงการเรียนรู้ ตลอดทั้งไต่ตรงการสอนของตนเพื่อการปรับปรุง ให้ดีขึ้น

ทศนา แคมมณี (2542) กล่าวว่า ในการจัดการเรียนรู้นั้นครูต้องทำงาน หนักในการเตรียมการสอน ครูต้องใช้ความสามารถและความพยายามอย่างมากในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างความรู้ด้วยตนเอง ครูต้องเตรียมข้อมูลติดต่อแหล่งข้อมูล และจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ขณะที่ยุ่เรียนกำลังทำกิจกรรมอยู่ ครูต้องคอยสังเกตดูว่า สิ่งต่าง ๆ ดำเนินไปตามที่ควรเป็นหรือได้ คาดหมายไว้ หากไม่เป็นไปตามที่คาด ครูต้องสามารถประเมินสถานการณ์และตัดสินใจได้ว่า ควรปรับ หรือเปลี่ยนอย่างไร ผู้เรียนจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ครูต้องเป็นคนช่างสังเกต รู้จักจัดประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2541) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ต้องเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นผู้เรียนให้สามารถสร้างความรู้ เน้นผู้เรียนให้นำความรู้ในวิชาต่าง ๆ ไปบูรณาการใช้ในการดำรงชีวิต เน้นผู้เรียนให้สามารถวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ การนำความคิดสร้างสรรค์ไปปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหา ความสามารถในการจัดการการเป็นผู้นำการยอมรับตนเองการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เสียสละทำประโยชน์ให้แก่สังคม

รุ่ง แก้วแดง (2543) กล่าวว่า ครูที่ทำหน้าที่ตามกระบวนการการเรียนรู้แบบใหม่ เรียกว่า ครูพันธุ์ใหม่ซึ่งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบทบาทของครู จากผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้ความรู้หรือเป็นศูนย์กลางให้เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้ให้คำแนะนำและเสริมพลังแก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูมีหน้าที่ดังนี้

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
2. วิเคราะห์เพื่อค้นหาศักยภาพของผู้เรียน
3. ร่วมกับผู้เรียนเรียนรู้ในการสร้างวิสัยทัศน์
4. ร่วมกันวางแผนการเรียนรู้
5. แนะนำการเรียนรู้

โกวิท ประวาลพฤกษ์ (2542) กล่าวว่า บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมจากผู้ชี้ทางกลายเป็นผู้นำทาง และจะทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาประกอบด้วย

1. ชี้แนะให้ผู้เรียนเน้นและมุ่งมั่นในจุดหมายและเป้าหมาย
2. ถามนำให้ผู้เรียนวิเคราะห์สรุปเป็นหลักการ
3. ยั่วยุให้หาแนวทางอย่างหลากหลาย
4. กระตุ้นชี้แนะให้ผู้เรียนเลือกแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

สิ่งแวดล้อมมากกว่าบุคคล

5. ถามนำให้ผู้เรียนสร้างภาพและลำดับของงาน
6. ยั่วยุให้กำลังใจระหว่างปฏิบัติ
7. ชี้แนะ ถามนำ ให้ผู้เรียนประเมินงาน
8. กระตุ้นยั่วยุให้ผู้เรียนทำดีขึ้นกว่าเดิม กระตุ้นยั่วยุให้ผู้เรียนภาคภูมิใจใน

ผลงาน

ถวิล มาตรเลียม (2542) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูต้องเป็นผู้ที่รักการสอน รักวิชาซีพอย่างแท้จริง มีความต้องการส่งเสริมให้อาชีพก้าวหน้ามีเกียรติและมีความปรารถนาที่ต้องการช่วยและบริการคนอื่นมีความสามารถการวางแผน การจูงใจและเป็นผู้นำเป็นผู้ที่มีความริเริ่มงานใหม่ กำหนดแผนงานอย่างเป็นระบบ มีผลงานที่สามารถตรวจสอบ และ

ประเมินได้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ประสานงานร่วมมือกับบุคคล และกลุ่มบุคคลในการทำงาน และยังสามารถแนะแนวทางปฏิบัติและดึงศักยภาพของงานอื่นออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน

นอกจากนี้ยังสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงานได้ร่วมมือในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่เขาต้องการและจำเป็นนั้นคือ จูงใจให้คนอื่นเกิดความกระหายและสนใจในการทำงาน มีความเด็ดขาดเป็นผู้ที่ตัดสินใจรวดเร็ว เด็ดขาด สามารถแก้ปัญหาได้รวดเร็วทันเหตุการณ์ และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้

## 2. การออกแบบการเรียนรู้

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการออกแบบการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎี จากเอกสารงานวิจัย วารสาร บทความ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ประดิษฐ์ อุปรมย์ (2540), กรมสามัญศึกษา (2544), หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551), วิจารย์พานิช (2555), Wiggins and McTighe (1997) ผู้วิจัยขอแนะนำ ดังนี้

ประดิษฐ์ อุปรมย์ (2540) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงของบุคคลอันมีผลเนื่องมาจากการได้ประสบการณ์โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นเหตุทำให้บุคคลเผชิญสถานการณ์เดิมแตกต่างไปจากเดิม ประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมหมายถึงทั้งประสบการณ์ทางตรงและประสบการณ์ทางอ้อม

การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

### 2.1 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลกยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้ง เจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิตโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

#### หลักการ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล

2. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ

3. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น

4. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและการจัดการเรียนรู้

5. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์

#### จุดหมาย

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต

3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัยและรักการออกกำลังกาย

4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคมและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

กรมสามัญศึกษา (2544) ความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการเรียนรู้ พรบ. การศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วยหมวดต่างๆ ดังนี้

หมวด 1 บททั่วไป

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้

1. เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
2. ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
3. การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่าง

ต่อเนื่อง

มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา

ให้ยึดหลัก ดังนี้

1. มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
2. มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกัน

คุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

4. มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูคณาจารย์และ

บุคลากร

ทางการศึกษา และการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

6. การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

หมวด 3 ระบบการศึกษา

มาตรา 15 การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ

การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

1. การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์



สังคมสภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้อง “ก้าวข้ามสาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ที่ครูสอนไม่ได้ นักเรียนต้องเรียนเอง หรือพูดใหม่ว่าครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก (Facilitate) ในการเรียนรู้ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ แล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง การเรียนรู้แบบนี้เรียกว่า PBL (Project-Based Learning) ครูเพื่อศิษย์ต้องเรียนรู้ทักษะในการออกแบบการเรียนรู้แบบ PBL ให้เหมาะแก่วัยหรือพัฒนาการของศิษย์ สาระวิชาก็มีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (Content หรือ Subject matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของศิษย์โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้

ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้แก่

สาระวิชาหลัก

1. ภาษาแม่และภาษาโลก
2. ศิลปะ
3. คณิตศาสตร์
4. เศรษฐศาสตร์
5. วิทยาศาสตร์
6. ภูมิศาสตร์
7. ประวัติศาสตร์
8. รัฐ และความเป็นพลเมืองดี

หัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21

1. ความรู้เกี่ยวกับโลก
2. ความรู้ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ และการเป็น

ผู้ประกอบการ

3. ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองดี
4. ความรู้ด้านสุขภาพ
5. ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

### ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม

1. ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม
2. การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา
3. การสื่อสารและการร่วมมือ

### ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

1. ความรู้ด้านสารสนเทศ
2. ความรู้เกี่ยวกับสื่อ
3. ความรู้ด้านเทคโนโลยี

### ทักษะชีวิตและอาชีพ

1. ความยืดหยุ่นและปรับตัว
2. การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง
3. ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม
4. การเป็นผู้สร้างหรือผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบ

ชอบเชื่อถือได้ (Accountability)

5. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (responsibility)

นอกจากนี้โรงเรียนและครูต้องจัดระบบสนับสนุนการเรียนรู้

ต่อไปนี้

1. มาตรฐานและการประเมินในยุคศตวรรษที่21
2. หลักสูตรและการเรียนการสอนสำหรับศตวรรษที่21
3. การพัฒนาครูในศตวรรษที่21
4. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนในศตวรรษที่21

ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ด้วย และใน

ขณะเดียวกันก็ต้องมีทักษะในการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งไม่เหมือนการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่20 หรือ 19 ทักษะของคนในศตวรรษที่21 ที่คนทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัย และตลอดชีวิต คือ 3R x 7C ซึ่ง 3R ได้แก่ 1) Reading (อ่านออก) 2) Writing (เขียนได้) 3) Arithmetics (คิดเลขเป็น) 7C ได้แก่ 1) Critical thinking & problem solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา) 2) Creativity & innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม) 3) Cross-cultural understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์) 4) Collaboration, teamwork & leadership (ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) 5) Communications, information & media literacy (ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ) 6) Computing & ICT literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์

และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) 7) Career & learning skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือ การเรียนรู้ 3R x 7C ครูต้องเรียนรู้ 3R x 7C และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต แม้เกษียณอายุจากการเป็นครูประจำการไปแล้ว เพราะเป็นการเรียนรู้เพื่อชีวิตของตนเอง ระหว่างเป็นครูประจำการก็เรียนรู้สำหรับเป็นครูเพื่อศิษย์และเพื่อการดำรงชีวิตของตนเอง ดังนั้น ครูต้องมีการจัดการเรียนรู้ที่ดี อย่างเป็นระบบ สามารถพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้มีความรู้ และสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน

นอกจากนี้ยังกล่าวถึงหลักการหรือปัจจัยสำคัญด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไว้ 5 ประการ คือ

1. Authentic Learning
2. Mental Model Building
3. Internal Motivation
4. Multiple Intelligence
5. Social Learning

#### Authentic Learning

การเรียนรู้ที่แท้จริงอยู่ในโลกจริงหรือชีวิตจริง การเรียนวิชาในห้องเรียนยังไม่ใช่การเรียนรู้ที่แท้จริง ยังเป็นการเรียนแบบสมมติ ดังนั้น ครูเพื่อศิษย์จึงต้องออกแบบการเรียนรู้ ให้ศิษย์ได้เรียนในสภาพที่ใกล้เคียงชีวิตจริงที่สุด กล่าวในเชิงทฤษฎีได้ว่า การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับบริบทหรือสภาพแวดล้อมในขณะที่เรียนในห้องเรียนไม่ใช่บริบทที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ในมิติที่ลึก เพราะห้องเรียนไม่เหมือนสภาพในชีวิตจริง การสมมติใจที่จะคล้ายจะเกิดในชีวิตจริงก็ได้ความสมจริงเพียงบางส่วน แต่หากไปเรียนในสภาพจริงก็จะได้รับการเรียนรู้ในมิติที่ลึกและกว้างขวางกว่าสภาพสมมติ การออกแบบการเรียนรู้ให้ศิษย์เกิด “การเรียนรู้ที่แท้” (Authentic Learning) เป็นความท้าทายต่อครูเพื่อศิษย์ในสภาพที่มีข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากรอื่นๆ รวมทั้งจากความเป็นจริงว่า เด็กนักเรียนในเมืองกับในชนบทมีสภาพแวดล้อมและชีวิตจริงที่แตกต่างกันมาก

#### Mental Model Building

การเรียนรู้ในระดับสร้างกระบวนทัศน์อาจมองอีกมุมหนึ่งว่าเป็น Authentic learning แนวหนึ่ง นี่คือการอบรมบ่มนิสัย หรือการปลูกฝังความเชื่อหรือค่านิยมในถ้อยคำเดิมของเรา แต่ในความหมายข้อนี้เป็นการเรียนรู้วิธีการนำเอาประสบการณ์มาสังเคราะห์เป็นกระบวนทัศน์(หรือความเชื่อ ค่านิยม) และที่สำคัญกว่านั้นคือ สังเคราะห์ประสบการณ์ใหม่ เอามาได้แย้งความเชื่อหรือค่านิยมเดิม ทำให้ละจากความเชื่อเดิมหันมายึดถือความเชื่อหรือกระบวนทัศน์ใหม่นั้นคือ เป็นการเรียนรู้ (How to Learn, How to Unlearn/ Delearn, how to Relearn) ไป

พร้อมๆกัน ทำให้เป็นคนที่มีความคิดเชิงกระบวนทัศน์ชัดเจน และเกิดการเรียนรู้เชิงกระบวนทัศน์ใหม่ได้แต่การจะมีทักษะหรือความสามารถขนาดนี้จำเป็นต้องมีความสามารถรับรู้ข้อมูลหลักฐานใหม่ๆ และนำมาสังเคราะห์เป็นความรู้เชิงกระบวนทัศน์ใหม่ได้

#### Internal Motivation

การเรียนรู้ที่แท้จริงขับเคลื่อนด้วยฉันทะ ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวคนไม่ใช่ขับเคลื่อนด้วยอำนาจของครูหรือพ่อแม่ เด็กที่เรียนเพราะไม่อยากขัดใจครูหรือพ่อแม่จะเรียนได้ไม่ดีเท่าเด็กที่เรียนเพราะอยากเรียนเมื่อเด็กมีฉันทะและได้รับการส่งเสริมที่ถูกต้องจากครู ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และ วิมังสา (อิทธิบาทสี่) ก็จะตามมา ทำให้เกิดการเรียนรู้ในมิติที่ลึกซึ้งและเชื่อมโยง

#### Multiple Intelligence

เวลานี้เป็นที่เชื่อกันทั่วไปแล้วว่า มนุษย์เรามีพหุปัญญา (Multiple Intelligence) และเด็กแต่ละคนมีความถนัดหรือปัญหาที่ติดตัวมาแต่กำเนิดต่างกัน รวมทั้งสไตล์การเรียนรู้ก็ต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นความท้าทายต่อครูเพื่อศิษย์ในการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างของเด็กแต่ละคน และจัดให้การเรียนรู้ส่วนหนึ่งเป็นการเรียนรู้เฉพาะตัว (Personalized Learning) เรื่องนี้มีการวิจัยและการออกแบบการเรียนรู้ได้มากมาย ดังตัวอย่าง Universal Design for Learning ซึ่งก็คือเครื่องมือสร้างความยืดหยุ่นหลากหลายในการออกแบบการเรียนรู้นั่นเอง

#### Social Learning

การเรียนรู้เป็นกิจกรรมทางสังคม หากยึดหลักการนี้ครูเพื่อศิษย์ก็จะสามารถออกแบบกระบวนการทางสังคมเพื่อให้ศิษย์เรียนสนุก และเกิดนิสัยรักการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้จะไม่ใช้กิจกรรมส่วนบุคคลที่หยอหยางน่าเบื่อ

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวถึง วิธีออกแบบการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะ โดยใช้หลักการว่าต้องมีการเรียนรู้แบบที่ได้ร่วมกันสร้างความรู้เองคือ เรียนรู้โดยการสร้างความรู้และเรียนรู้เป็นทีม ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมของ Knowledge and Skills Rainbow ซึ่งเป็นหัวใจของทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่21 การเรียนรู้ทักษะในการเรียนรู้ (Learning how to Learn หรือ Learning Skills) และเรียนรู้ทักษะในการสร้างการเปลี่ยนแปลงไปในทางดีขึ้น (นวัตกรรม) ประกอบด้วยทักษะย่อยๆ ดังต่อไปนี้

1. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) และการแก้ปัญหา (Problem Solving) ซึ่งหมายถึง การคิดอย่างผู้เชี่ยวชาญ (Expert Thinking)
2. การสื่อสาร (Communication) และความร่วมมือ (Collaboration) ซึ่งหมายถึง การสื่อสารอย่างซับซ้อน (Complex Communicating)
3. ความริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) และนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งหมายถึง การประยุกต์ใช้จินตนาการและการประดิษฐ์

นักเรียนจะต้องใช้ทักษะเหล่านี้ในการดำรงชีวิต เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของตนเอง และเพื่อการทำงานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าต่อการดำรงชีวิตในโลกของงานที่เน้นความรู้เป็น การทำทนายครูเพื่อที่จะออกแบบการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนอย่างไร ให้นักเรียนได้เรียนรู้ทักษะเหล่านี้ติด ตัวไป ทักษะเหล่านี้สอนโดยตรงไม่ได้แต่จัดกระบวนการให้เรียนรู้ได้ เคล็ดลับอย่างหนึ่งของ การบ่มเพาะทักษะทั้ง 3 คือ การฝึกตั้งคำถาม การตั้งคำถามที่ถูกต้องสำคัญกว่าการหาคำตอบ ครูจึงต้องชวนนักเรียนหรือเปิดโอกาสให้นักเรียนตั้งคำถามแปลกๆ และชวนกันหาทางทดลองหรือ ค้นคว้าเพื่อตอบคำถามนั้น

การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยวิธี Backward Design มีหลักการ แนวคิด ดังนี้

Wiggins และ McTighe (1998) Backward Design หรือการออกแบบ ย้อนกลับ เป็นกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดหลักฐานการแสดงผลออกของผู้เรียน/ กิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้หรือตามผลการเรียนรู้ที่ คาดหวังก่อน แล้วจึงออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และ แสดงความรู้ความสามารถตามหลักฐานการแสดงผลออกของผู้เรียน/กิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้เรียนที่กำหนดไว้วิธีนี้ได้เผยแพร่โดยได้ให้แนวทางการออกแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับหน่วยการ เรียนรู้ไว้ 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ได้แก่

ขั้นที่ 1 กำหนดความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้น (Identify Desired Results) ตามมาตรฐานการเรียนรู้/ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 2 กำหนดหลักฐานการแสดงผลออกของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้น หลังจากได้เรียนรู้แล้วซึ่งเป็นหลักฐานการแสดงผลออกที่ยอมรับได้ว่า ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ตามที่กำหนดไว้ (Determine Acceptable Evidence of Learning)

ขั้นที่ 3 ออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Plan Learning Experiences and Instruction) เพื่อให้ผู้เรียนได้แสดงผลออกตามหลักฐานการแสดงผลออกที่ระบุไว้ใน ขั้นที่ 2 เพื่อเป็นหลักฐานว่า ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1

จากหลักการ แนวคิดของ Wiggins และ McTighe ดังกล่าว พอนำมา ประยุกต์ใช้สำหรับครูผู้สอนในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีขั้นตอน การออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Backward Design ดังนี้

1. กำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้/จัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่มีคุณค่าต่อ ผู้เรียน และสังคมและเหมาะสมสอดคล้องกับระดับการศึกษาของผู้เรียน

2. ตั้งคำถามสำคัญที่เป็นคำถามสรุปความเข้าใจรวบยอด (Essential question) ของหน่วยฯ เพื่อนำไปสู่การกำหนดความเข้าใจที่คงทน (Enduring Understanding)
3. กำหนดความเข้าใจที่คงทน (Enduring Understanding) ของหน่วยฯ ที่ต้องการให้เป็นความรู้ความเข้าใจที่ติดตัวผู้เรียนไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นเวลานาน
4. กำหนดจิตพิสัย (Disposition Standards) ของหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนด ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับ
5. กำหนดความคิดรวบยอดหลัก (Core Concepts) ที่สำคัญซึ่งแต่ละ Concept มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกัน และส่งเสริมกัน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนด
6. กำหนดความรู้และทักษะเฉพาะวิชา (Subject - Specific Standard) ที่เป็นความรู้ (K) ทักษะกระบวนการ (P) และค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม (A) เฉพาะวิชาของแต่ละ Concept (จากมากน้อยเท่าไรจึงจะเพียงพอแต่ละ Concept แล้วแต่ผู้สอนจะพิจารณา) เพื่อที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนด
7. ตรวจสอบความสอดคล้องของความรู้และทักษะเฉพาะวิชาความรู้ (K) ทักษะกระบวนการ (P) และค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม (A) ของแต่ละ Concept) กับมาตรฐานการเรียนรู้
8. กำหนดทักษะคร่อมวิชา (Trans - Disciplinary Skills Standards) ที่ต้องใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เช่น กระบวนการกลุ่ม การวิเคราะห์การเขียนรายงาน ฯลฯ ที่เป็นทักษะที่สามารถใช้ได้หลายวิชา หรือเป็นการยืมทักษะของวิชาอื่นมาใช้เช่น การเขียนของวิชาภาษาไทย
9. กำหนดการแสดงผลออกของผู้ที่เป็นหลักฐานที่แสดงว่า ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจตามความรู้ (K) ทักษะกระบวนการ (P) และค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม (A) ที่ครูผู้สอนต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ให้ครบทุก Concept โดยการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ให้เหมาะสมสำหรับความรู้และทักษะเฉพาะวิชาแต่ละรายการ
10. จัดกลุ่มหลักฐานการแสดงผลออกของผู้เรียน ให้เป็นลำดับที่เหมาะสมตามที่จะนำไปจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนจริง กิจกรรมที่สามารถจัดรวมกันได้ควรจัดไว้ในกลุ่มเดียวกันเช่น การจัดนิทรรศการ เพื่อไม่ให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมซ้ำซ้อน
11. ออกแบบการจัดการเรียนรู้เป็นการกำหนดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้หรือจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยนำการแสดงผลออกของผู้เรียน ที่เป็นหลักฐานว่าผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจสำหรับความรู้และทักษะเฉพาะวิชาที่กำหนด (การประเมินผลการเรียนรู้)

แต่ละรายการมากำหนดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้หรือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน กำหนดสื่อ อุปกรณ์และแหล่งการเรียนรู้และจำนวนชั่วโมง ของแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสม

12. ตรวจสอบความเหมาะสมของการออกแบบการจัดการเรียนรู้

13. นำผลการออกแบบการจัดการเรียนรู้ไปจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

การออกแบบการจัดการเรียนรู้อิงมาตรฐาน ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

Wiggins และ McTighe (1998) ได้เสนอวงจรการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเข้าใจในแต่ละเรื่องไว้ ดังแสดง ในภาพประกอบ 10



ที่มา : Wiggins และ McTighe (1998)

ภาพประกอบ 10 วงจรการจัดการเรียนรู้การออกแบบการจัดการเรียนรู้อิงมาตรฐาน พ.ศ. 2551

2.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้อิงมาตรฐาน  
การออกแบบการจัดการเรียนรู้อิงมาตรฐาน เป็นการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด เป็นเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ การจัดทำหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน

1. ได้รับความรู้

2. สรุปเป็นองค์ความรู้

3. นำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ ใหม่ที่สัมพันธ์กับชีวิตประจำวันการเรียนรู้  
อย่างเข้าใจเป็นหน่วยการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด เป็นเป้าหมายการเรียนรู้ของหน่วยฯ  
ในการออกแบบการจัด การเรียนรู้อิงมาตรฐาน ครูผู้สอนต้องจัดทำโครงสร้างรายวิชาก่อน  
ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.1 จัดทำโครงสร้างรายวิชา

3.2 กำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนรู้

3.3 กำหนดหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนด

(ออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้และกำหนดชิ้นงาน/ภาระงาน)

3.4 ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ  
ตามเป้าหมายที่กำหนดโดยตรวจสอบผลการจัดการเรียนรู้จาก “หลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้”

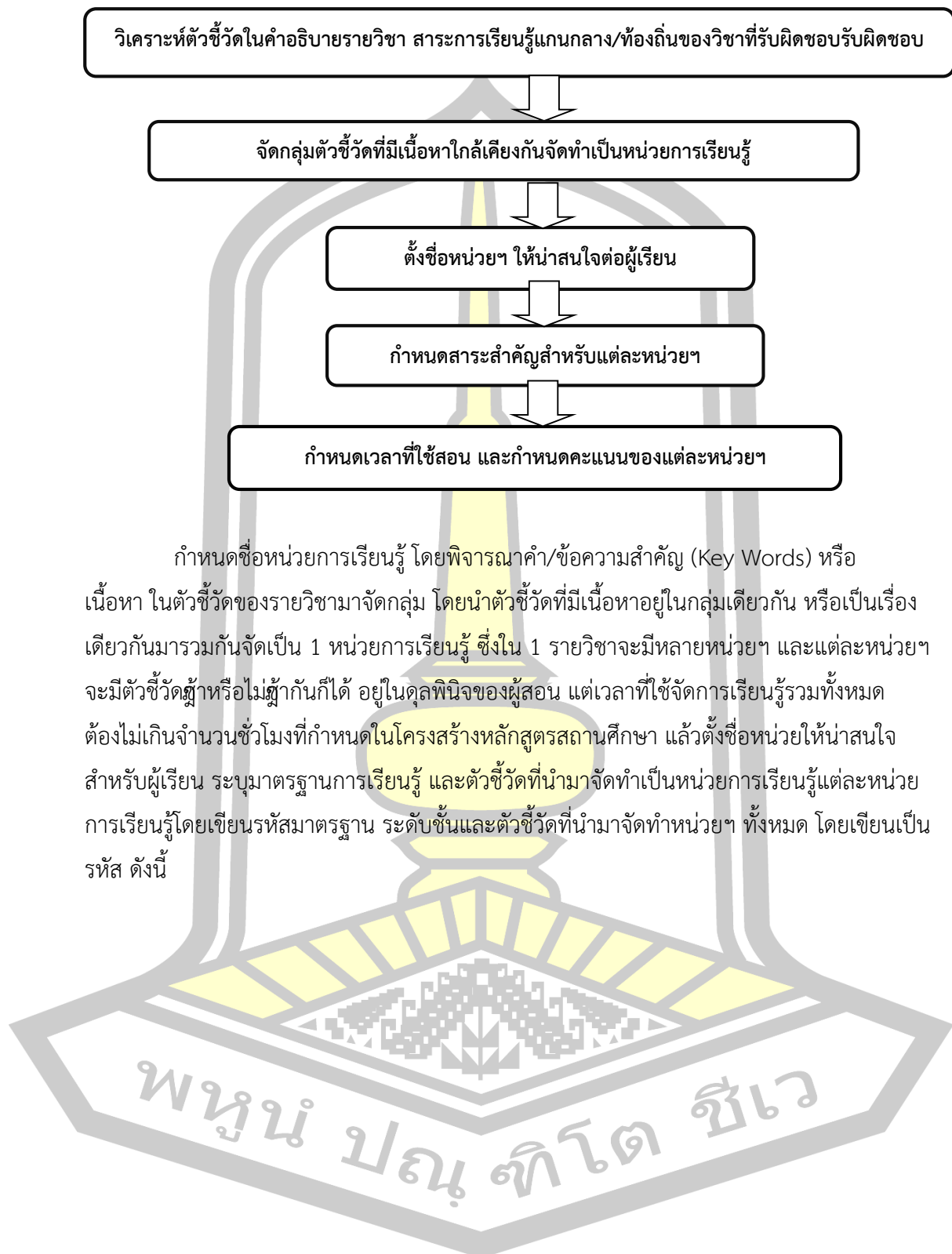
### 2.3 การจัดทำโครงสร้างรายวิชา

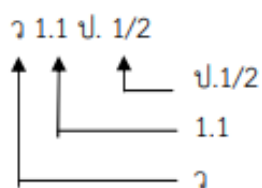
เมื่อได้รายวิชาลงโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษาเรียบร้อยแล้ว ครูผู้สอน  
จัดทำโครงสร้างรายวิชาโดยดำเนินการ ดังนี้

กำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้ โดยพิจารณาคำ/ข้อความสำคัญ (Key Words)  
หรือเนื้อหา ในตัวชี้วัดของรายวิชามาจัดกลุ่ม โดยนำตัวชี้วัดที่มีเนื้อหาอยู่ในกลุ่มเดียวกัน หรือเป็น  
เรื่องเดียวกันมารวมกันจัดเป็น 1 หน่วยการเรียนรู้ ซึ่งใน 1 รายวิชาจะมีหลายหน่วยฯ และแต่ละ  
หน่วยฯจะมีตัวชี้วัดซ้ำหรือไม่ซ้ำก็ได้ อยู่ในดุลพินิจของผู้สอน แต่เวลาที่ใช้จัดการเรียนรู้รวมทั้งหมด  
ต้องไม่เกินจำนวนชั่วโมงที่กำหนดในโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา แล้วตั้งชื่อหน่วยให้น่าสนใจ  
สำหรับผู้เรียนวิเคราะห์ตัวชี้วัดในคำอธิบายรายวิชา สาระการเรียนรู้แกนกลาง/ท้องถิ่นของวิชาที่





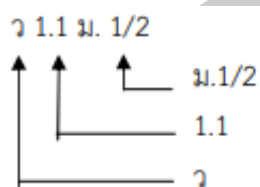




หมายถึง ตัวชี้วัดชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ข้อที่ 2

หมายถึง สารที่ 1 มาตรฐานข้อที่ 1

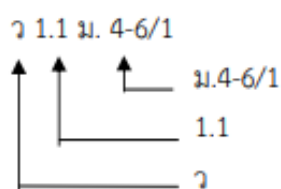
หมายถึง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์



หมายถึง ตัวชี้วัดชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ข้อที่ 2

หมายถึง สารที่ 1 มาตรฐานข้อที่ 1

หมายถึง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์



หมายถึง ตัวชี้วัดชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ข้อที่ 1

หมายถึง สารที่ 1 มาตรฐานข้อที่ 1

หมายถึง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

กำหนดสาระสำคัญสำหรับแต่ละหน่วยการเรียนรู้เป็นข้อความที่ระบุว่าผู้เรียนรู้อะไร มีทักษะอะไร (อาจจะมีคุณลักษณะอย่างไรด้วย) และหน่วยนี้มีคุณค่าต่อผู้เรียนอย่างไรในระยะสั้นและระยะยาวโดยร้อยเรียงข้อมูลของทุกตัวชี้วัด และเขียนเป็นองค์ความรู้ ของหน่วยๆ โดยเขียนเป็นลักษณะหลักการทั่วไป หรือหลักวิชาของหน่วยๆ นั้นๆ ที่ต้องการให้เป็นองค์ความรู้ เป็นความเข้าใจที่ฝังติดตัวผู้เรียนไปเป็นเวลานาน และสามารถนำมาใช้ได้เมื่อต้องการ เช่น “พืชตอบสนองต่อแสง เสียง และการสัมผัส ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อการอยู่รอด” “การบวก คือการนำจำนวนตั้งแต่สองจำนวนขึ้นไปมารวมกัน จำนวนที่ได้จากการรวมจำนวนต่างๆ เข้าด้วยกัน เรียกว่า ผลรวม หรือ ผลบวก และใช้เครื่องหมาย + เป็นสัญลักษณ์แสดงการบวก” “พืชและสัตว์ต้องการอาหาร น้ำและอากาศ เพื่อการดำรงชีวิต และการเจริญเติบโต” “การดำรงชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงโดยประยุกต์ใช้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทำให้ชีวิตมีความสุข”

กำหนดระยะเวลา (จำนวนชั่วโมง) สำหรับแต่ละหน่วยการเรียนรู้รวมทุกหน่วยๆ แล้วมีจำนวนชั่วโมงเท่ากับจำนวนชั่วโมงของรายวิชากำหนดคะแนนของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ตามความสำคัญของแต่ละหน่วยๆ เพื่อการประเมินผลการเรียนรู้ของแต่ละหน่วยๆ ให้เหมาะสมตามความสำคัญของแต่ละหน่วยๆ

การจัดทำโครงสร้างรายวิชา

โครงสร้างรายวิชา..... กลุ่มสาระการเรียนรู้

.....  
 ชั้น..... เวลา..... ชั่วโมง จำนวน..... หน่วยกิต ภาคเรียนที่.....

| ที่ | ชื่อหน่วยการเรียนรู้ | มาตรฐาน<br>ตัวชี้วัด | สาระสำคัญ | เวลา<br>(ชั่วโมง) | คะแนน |
|-----|----------------------|----------------------|-----------|-------------------|-------|
|     |                      |                      |           |                   |       |
|     |                      |                      |           |                   |       |
|     |                      |                      |           |                   |       |
|     | รวมตลอดปี/ภาค        |                      |           |                   |       |

#### 2.4 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้

การจัดทำหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน เป็นหน่วยการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด เป็นเป้าหมายของหน่วยฯ ชั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดของการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเป็นการนำมาตรฐานการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ สพฐ. แนะนำ คือ ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค Backward Design ซึ่งมี 3 ขั้นตอนใหญ่ๆ ได้แก่

1. กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้
2. กำหนดหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนด
3. ออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ขั้นที่ 1 กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ จากที่เป็นหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน เป้าหมายการเรียนรู้ของหน่วยฯ ได้แก่

ชื่อหน่วย.....

เป้าหมายการเรียนรู้.....

สาระสำคัญ .....(นำมาจากโครงสร้างรายวิชา).....

ตัวชี้วัด.....(นำมาจากโครงสร้างรายวิชาเขียนรหัสและรายละเอียดของแต่ละตัวชี้วัด).....

คุณลักษณะ...(นำมาจากตารางการวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อจัดทำคำอธิบายรายวิชา หรืออาจจะเลือก

คุณลักษณะที่สำคัญและเด่น กำหนดเป็นคุณลักษณะของหน่วยฯ).....  
 สมรรถนะสำคัญ.....(ให้พิจารณาว่าหน่วยนี้ควรเน้นสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร สมรรถนะใด).....  
 คุณลักษณะอันพึงประสงค์.....(8 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของหลักสูตรฯ).....

ขั้นที่ 2 กำหนดหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการนำเป้าหมายทุก  
 เป้าหมาย (สาระสำคัญ ตัวชี้วัดทุกตัวชี้วัด คุณลักษณะ (ของหน่วยฯ) และคุณลักษณะอันพึงประสงค์)  
 มากำหนดหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ของผู้เรียน อาจจะใช้ตาราง ดังนี้

| เป้าหมาย                            | หลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้      |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| สาระสำคัญ<br>.....                  | (ชิ้นงาน/ภาระงานรวบยอด)<br>..... |
| ตัวชี้วัด<br>ว1.1ป.1/1.....         | (ชิ้นงาน/ภาระงาน)<br>.....       |
| คุณลักษณะ (ของหน่วยฯ)<br>.....      | (ชิ้นงาน/ภาระงาน)<br>.....       |
| สมรรถนะสำคัญ (ของหลักสูตร)<br>..... | (ชิ้นงาน/ภาระงาน)<br>.....       |
| คุณลักษณะอันพึงประสงค์<br>.....     | (ชิ้นงาน/ภาระงาน)<br>.....       |

การกำหนดหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน  
 โดยการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ให้เหมาะสม ซึ่งโดยทั่วไปได้กำหนดเป็น 6 เทคนิคของการ  
 ประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้

1. Selected Response หมายถึง ทดสอบปรนัยเลือกตอบ จับคู่ ถูกผิด
2. Constructed Response หมายถึง ทดสอบเติมคำ หรือเติมข้อความ เขียน Mind Map
3. Essay หมายถึง เขียนบรรยาย เขียนเรียงความ เขียนเล่าเรื่อง เขียนรายงาน
4. School Product/Performance หมายถึง การแสดงหรือการปฏิบัติในสถานศึกษา เช่น โต้วาที พุดสนทนาภาษาอังกฤษ ทดลองทางวิทยาศาสตร์ อ่าน แสดงบทบาทสมมติ (Role Play) ประกอบอาหาร สืบค้นข้อมูล (โดยใช้ Internet ในโรงเรียน)

5. Contextual Product/Performance หมายถึง การแสดงในสถานการณ์จริง หรือสภาพชีวิตจริงนอกสถานศึกษา เช่น “สำรวจราคาพืชผักในตลาด สรุปรูป และนำเสนอผลการสำรวจ” “สำรวจสินค้า OTOP สรุปรูป และนำเสนอผลการสำรวจ” “สัมภาษณ์ชาวต่างประเทศ แล้วเขียนรายงานส่ง หรือนำมาเล่าให้เพื่อนนักเรียนฟังในชั่วโมง”

6. On - Going Tools หมายถึง เป็นหลักฐานแสดงการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่มีการประเมินผู้เรียนตลอดเวลา ทุกวัน เช่น ผู้เรียนบันทึกพฤติกรรม หรือการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนตลอดเวลา ตั้งแต่ต้น จนหลังนอนทุกวัน

ใน 1 เป้าหมายการเรียนรู้ อาจจะมีหลักฐาน (ชิ้นงาน/ภาระงาน) มากกว่า 1 อย่าง ก็ได้ เพื่อเป็นการยืนยัน สร้างความมั่นใจให้กับครูผู้สอนว่า ผู้เรียนมีความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ จริง และหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ 1 อย่าง อาจจะได้หลายเป้าหมายก็เป็นได้ ก็เขียนซ้ำกันหลายเป้าหมายได้ เนื่องจากเป็นหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ชัดเจน

ขั้นที่ 3 ออกแบบการจัดการเรียนรู้ แนวดำเนินการ ดังนี้

1. จัดลำดับหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ โดยนำหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ทั้งหมดที่ระบุในขั้นที่ 2 (หลักฐานที่ซ้ำกันให้นำมาจัดลำดับครั้งเดียว) ตามลำดับที่ครูผู้สอนจะทำการสอนผู้เรียน ให้เป็นลำดับให้เหมาะสม

2. ออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยนำหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้เป็นหลัก ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนทำภารกิจ หรือผลิตผลงาน/ชิ้นงานได้ตามที่กำหนดในขั้นที่ 2 ด้วยตัวของผู้เรียนเอง โดยครูเป็นคนกำหนดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเข้าใจ แล้วทำงานได้บรรลุเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ของหน่วยฯที่กำหนด โดยอาจจะออกแบบตารางบันทึก ดังนี้

| หลักฐาน | กิจกรรมการเรียนรู้               | สื่อ อุปกรณ์ | ชั่วโมง |
|---------|----------------------------------|--------------|---------|
| 1.....  | กิจกรรมที่ 1 (เขียนกิจกรรมหลักๆ) |              |         |
| 2.....  | 1.....<br>2.....                 |              |         |
| 1.....  | กิจกรรมที่ 2                     |              |         |
| 2.....  | 1.....<br>2.....                 |              |         |

ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 1 ชุดของกิจกรรม อาจจะทำให้ผู้เรียนมีชิ้นงาน / ทำภาระงานได้ตามหลักฐานที่กำหนดหลายหลักฐาน (หลักฐานหลายรายการ) ก็ได้ หรือ 1 หลักฐาน ต่อ 1 ชุดของกิจกรรมก็ได้ อยู่ในดุลพินิจของผู้สอน และขณะออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ครูควร ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาสมรรถนะ 5 สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ตามที่กำหนดในหลักสูตรแกนกลางฯ ให้แก่ผู้เรียนด้วย ดังนี้

สมรรถนะ 5 สมรรถนะ ได้แก่

1. ความสามารถในการสื่อสาร
2. ความสามารถในการคิด
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา
4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต
5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ได้แก่

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ดีมีข้อควรพิจารณา ดังนี้

1. มีเป้าหมายชัดเจนที่เป็นรูปธรรม และท้าทาย
2. แสดงเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างจากแบบธรรมดา
3. เรื่องที่เรียนเป็นเรื่องที่สำคัญ และน่าสนใจต่อผู้เรียน
4. สอดคล้องกับสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวัน และมีความหมายต่อผู้เรียน
5. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลองผิดลองถูกโดยมีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจน
6. เน้นให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้วิธีหลากหลายวิธี

ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายตามความสนใจของตนเอง

7. มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ และตัวอย่างที่ชัดเจน
8. จัดเวลาให้มีการสะท้อนความคิดเห็น

9. ใช้หลายเทคนิคการสอน มีหลายวิธีในการแบ่งกลุ่มผู้เรียน และมีการมอบงานหลายลักษณะให้ผู้เรียนทำ

10. มีการดูแลสภาพแวดล้อมเพื่อป้องกันความเสี่ยงทั้งหลาย/มีการดูแลความปลอดภัยในการทำงาน

11. ครูทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ และผู้แนะนำ

12. เน้นการจัดประสบการณ์ใหม่ ๆ แทนแบบเดิม ๆ

13. การจัดการเรียนรู้ตลอดหน่วย สะท้อนเป้าหมายการเรียนรู้หลักที่เป็นสาระสำคัญเสมอ ทั้งในกิจกรรมย่อย และภาพรวมทั้งหน่วย (ไม่มีกิจกรรมนอกเรื่องที่เรียน) หรือออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ WHERE TO ในการพิจารณา ดังนี้

13.1 W -Where the unit is ahead and Why.

13.2 H -Hook and Hold the students.

13.3 E -Equip the students to meet the performance goals.

13.4 R - Rethink big ideas. Reflect progress. Revise their works.

13.5 E -Evaluation (Evaluate progress and self-asses.)

13.6 T -Tailor to reflex individual potential.

13.7 O -Organize to optimize deep understanding.

เมื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้ครบทุกหลักฐานแล้ว ให้นำข้อมูลทั้งหมดตั้งแต่เริ่มกำหนดหน่วยฯ มาเขียนรายละเอียดลักษณะเดียวกับแผนการจัดการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ที่แนะนำ คือ เป็นแผนการจัดการเรียนรู้ใหญ่ 1 แผนฯ ต่อ 1 หน่วยการเรียนรู้ โดยในชั้นกิจกรรมการเรียนรู้ให้แยกกิจกรรม 1 ช่วง (นำเข้าสู่บทเรียน/สอน/สรุปประเมิน) ให้ตรงกับจำนวนชั่วโมงในตารางสอย โดยอาจจะมืองค์ประกอบ ดังนี้

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ .....

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....รายวิชา.....

ชั้น.....ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา.....

ชื่อหน่วยการเรียนรู้.....เวลา.....ชั่วโมง

มาตรฐานการเรียนรู้.....

ตัวชี้วัด.....

สาระสำคัญ.....

สาระการเรียนรู้ (วิเคราะห์จากตัวชี้วัดทั้งหมดของหน่วยฯ).

ความรู้.....

ทักษะ/กระบวนการ.....  
 คุณลักษณะ.....  
 คุณลักษณะอันพึงประสงค์.....  
 กิจกรรมการเรียนรู้.....  
 สื่อ อุปกรณ์ และแหล่งการเรียนรู้.....

### 2.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

| เป้าหมาย                        | หลักฐาน | วิธีวัด | เครื่องมือวัด | เกณฑ์การวัด |
|---------------------------------|---------|---------|---------------|-------------|
| สาระสำคัญ<br>.....              | .....   | .....   | .....         |             |
| ตัวชี้วัด<br>ว1.1ป.1/1.....     | .....   | .....   | .....         |             |
| ว1.1ป.<br>1/2.....              | .....   | .....   | .....         |             |
| คุณลักษณะ<br>.....              | .....   | .....   | .....         |             |
| สมรรถนะสำคัญ<br>.....           | .....   | .....   | .....         |             |
| คุณลักษณะอันพึงประสงค์<br>..... | .....   | .....   | .....         |             |

จากนี้ครูผู้สอนต้องสร้างเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามที่กำหนด  
 ข้างบนให้ครบและนำเกณฑ์การวัดไปสร้าง Rubrics สำหรับเกณฑ์การวัดที่ต้องสร้างเป็นเกณฑ์  
 ระดับคุณภาพการประเมินหน่วยการเรียนรู้

เมื่อครูผู้สอนออกแบบการจัดการเรียนรู้เรียบร้อยแล้ว ควรให้ผู้เชี่ยวชาญ (ครูสอน  
 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน) อย่างน้อย 3 คน ช่วยกันตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของ  
 หน่วยการจัดการเรียนรู้ที่จะนำไปจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยอาจจะใช้แบบประเมิน ดังนี้



แบบประเมินการจัดทำหน่วยการจัดการเรียนรู้

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....ชื่อหน่วยการจัดการเรียนรู้.....

ชั้น.....เวลา.....ครูผู้สอน.....

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

4 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด

3 หมายถึง เหมาะสมมาก

2 หมายถึง เหมาะสมน้อย

1 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

| รายการ   | ระดับความเหมาะสม |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|
|  | 4                | 3 | 2 | 1 |
| 1. ชื่อหน่วยฯ กะทัดรัด ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหาสาระ น่าสนใจ  |                  |   |   |   |
| 2. มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดมีความเชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสม   |                  |   |   |   |
| 3. ความสอดคล้องของสาระสำคัญ กับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด   |                  |   |   |   |
| 4. ความครอบคลุมของสาระสำคัญกับตัวชี้วัดทั้งหมดของหน่วยฯ  |                  |   |   |   |
| 5. ความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมง  |                  |   |   |   |
| 6. ความครบถ้วนของสาระการเรียนรู้กับตัวชี้วัด   |                  |   |   |   |
| 7. ความครบถ้วนของทักษะ/กระบวนการกับตัวชี้วัด   |                  |   |   |   |
| 8. ความครบถ้วนของคุณลักษณะกับตัวชี้วัด   |                  |   |   |   |
| 9. ความเหมาะสมของหลักฐานผลการเรียนรู้กับเป้าหมายของหน่วยฯ  |                  |   |   |   |
| 10. กิจกรรมการเรียนรู้ สามารถทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ/กระบวนการ และคุณลักษณะ ครบตามตัวชี้วัดของหน่วยฯ และเน้นสมรรถนะสำคัญที่หลักสูตรแกนกลางฯ กำหนด |                  |   |   |   |
| 11. ความเหมาะสมของสื่อ อุปกรณ์ และแหล่งการเรียนรู้   |                  |   |   |   |
| 12. ความเหมาะสมของวิธีการวัด และประเมินผลการเรียนรู้   |                  |   |   |   |
| 13. ความเหมาะสมของเครื่องมือวัด และประเมินผลการเรียนรู้  |                  |   |   |   |
| 14. ความเหมาะสมของเกณฑ์การวัด และประเมินผลการเรียนรู้  |                  |   |   |   |
| 15. หน่วยการเรียนรู้สามารถนำไปจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้จริง  |                  |   |   |   |
| รวมคะแนน/สรุปผลการประเมิน  |                  |   |   |   |
| หรือ คะแนนเฉลี่ย   |                  |   |   |   |

### เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของหน่วยการเรียนรู้

#### กรณีใช้คะแนนรวม

คะแนน 15-30 หมายถึง ปรับปรุง คะแนน 31-40 หมายถึง พอใช้

คะแนน 41-50 หมายถึง ดี คะแนน 51-60 หมายถึง ดีมาก

#### กรณีใช้คะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง ปรับปรุง คะแนนเฉลี่ย 1.76-2.50

หมายถึง พอใช้

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง ดี คะแนนเฉลี่ย 3.26-4.00

หมายถึง ดีมาก

เมื่อหน่วยการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบมีคุณภาพผ่านเกณฑ์การประเมินแล้ว ครูผู้สอนจึงนำไปจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด และมีคุณภาพตามที่สำนักงานเขตพื้นที่ได้มุ่งหมายไว้

วิจารณ์ พานิช (2554) การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษใหม่ ต้องเน้น PLC (Professional Learning Community) คือ ครู ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของสังคมโลก

PLC คือ เครื่องมือให้ครูทุกคนได้มีโอกาสเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยมีเป้าหมายหลักที่ผลการเรียนรู้ของนักเรียน แต่ที่จริง แล้วยังมีผลลัพธ์ที่การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนโดยสิ้นเชิง (School Transformation) อีกด้วย นั่นคือ วิธีการเปลี่ยนไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเปลี่ยนไป วัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนไปโรงเรียนจะกลายเป็นองค์กรเรียนรู้ผู้คนจะไม่หวงความรู้จะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างเข้มข้นและไม่เป็นทางการ ครูต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและใช้ยุทธศาสตร์ผู้นำรวมหมู่ ไม่ใช่ผู้นำเดี่ยวและยามที่ต้องยืนหยัดก็ต้องกล้ายืนหยัด

เป้าหมายของ PLC คือ การเปลี่ยนแปลงในระดับถึงรากถึงโคน (Transformation) โดยที่เป็นการเปลี่ยนไปเรียนรู้ไปต่อเนื่องไม่สิ้นสุด

พูน ปณ ทัต ชีเว

การเปลี่ยนแปลงปณิธานความมุ่งมั่นขั้นพื้นฐาน

|   |  |
|---|--|
| จากโดดเดี่ยว  | เป็นการทำงานเป็นทีม พึ่งพา ร่วมกัน ที่ การเรียนรู้ ของ ศิษย์ และครู                          |
| จากครูแต่ละคนคิดคนเดียวว่านักเรียนควรได้เรียนรู้อะไรบ้าง                                | เป็นทีม PLC ร่วมกันคิดว่า “ความรู้ที่จำเป็น” (Essential Knowledge) สำหรับนักเรียนคืออะไรบ้าง |
| จากครูแต่ละคนกำหนดลำดับความสำคัญของมาตรฐานการเรียนรู้                                   | เป็นทีม PLC ร่วมกันกำหนดลำดับความสำคัญของมาตรฐานการเรียนรู้                                  |
| จากครูแต่ละคนกำหนดความเร็วของการเรียน   | เป็นทีม PLC ร่วมกันกำหนดและอัตราความเร็วของการเรียนรู้                                       |
| จากครูแต่ละคนพยายามค้นหาวิธีการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการเรียน                                | เป็นทีม PLC ช่วยเหลือกัน   |
| จากครูดำเนินการสอนแบบเป็นกิจกรรมส่วนตัว ไม่เปิดเผย                                      | เป็นครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอนและวิธีทำหน้าที่ครูอย่างเปิดเผยต่อกัน                     |
| จากการตัดสินใจตามความพึงพอใจส่วนตัว   | เป็นการร่วมกันตัดสินใจตามความรู้จากประสบการณ์และ Best Practice ที่นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน  |
| จากการร่วมมือกันแบบเปะปะ ทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการเรียน | เป็นการเน้นความร่วมมือกันในประเด็นที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์   |
| จากการคิดว่า “นี่ศิษย์ฉัน” “นั่นศิษย์คุณ  | เป็น “ศิษย์ของเรา”   |
| เปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียน  |  |
| จากต่างคนต่างเป็นอิสระต่อกัน (Independence)   | เป็นการช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Interdependence)  |
| จากไวยากรณ์แห่งการบ่นว่า  | เป็นไวยากรณ์แห่งความตั้งใจมุ่งมั่น   |
| จากการวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว   | เป็นการวางแผนให้เกิดผลสำเร็จ ระยะสั้นจำนวนมาก  |
| จากการชื่นชมยกย่องเป็น “ครูดีเด่น” ปีละครั้ง  | เป็นการยกย่องผลสำเร็จเล็กๆ ที่จำเพาะ และมีผู้ได้รับการยกย่อง จำนวนมากและบ่อยๆ                |

## การออกแบบการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหาร  
หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถนำเสนอในรูปของตาราง  
ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

| ที่ | นักวิชาการ                               | กรมวิชาการ (2544) | วิจารณ์ พานิช (2555) | ประติพันธ์ อูปรมย์ (2540) | วิจารณ์ พานิช (2555) | Wiggins and McTighe (1998) | Wiggins and McTighe (1998) | ความถี่ |
|-----|--|-------------------|----------------------|---------------------------|----------------------|----------------------------|----------------------------|---------|
| 1   | องค์ประกอบด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ | ✓                 | ✓                    | ✓                         | ✓                    | ✓                          | ✓                          | 6       |
| 2   | การออกแบบและจัดกระบวนการเรียนรู้         | ✓                 |                      |                           |                      | ✓                          |                            | 2       |
| 3   | มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด             | ✓                 |                      | ✓                         | ✓                    |                            |                            | 3       |
| 4   | ยึดความแตกต่างระหว่างบุคคล               | ✓                 | ✓                    | ✓                         |                      |                            |                            | 3       |
| 5   | สื่อและเทคนิคการสอน                      | ✓                 |                      | ✓                         |                      |                            |                            | 2       |
| 6   | การวัดและประเมินผล                       |                   | ✓                    |                           | ✓                    |                            |                            | 2       |
| 7   | ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์                 |                   | ✓                    |                           |                      |                            |                            | 1       |
| 8   | การปรับเปลี่ยนวิธีสอนให้ทันสมัย          |                   |                      | ✓                         |                      |                            |                            | 1       |
| 9   | ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้              |                   |                      |                           | ✓                    |                            |                            | 1       |
| 10  | เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ                |                   |                      |                           | ✓                    |                            |                            | 1       |
| 11  | คิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ              |                   |                      |                           | ✓                    | ✓                          |                            | 1       |
|     | เกิดความรู้อย่างยั่งยืน                  |                   |                      |                           |                      | ✓                          |                            | 1       |
|     | รวม                                      | 5                 | 4                    | 5                         | 5                    | 3                          | 1                          | 23      |

องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. ด้านหลักสูตร กล่าวถึงการปฏิรูปหลักสูตรให้ต่อเนื่อง เชื่อมโยง มีความสมดุล ในเนื้อหาสาระ ทั้งที่เป็นวิชาการ วิชาชีพ และวิชาว่าด้วยความเป็นมนุษย์ และให้มีการบูรณาการเนื้อหา หลากหลายที่มีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต ได้แก่

- 1.1 เนื้อหาเกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสังคม
- 1.2 เนื้อหาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การบำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 1.3 เนื้อหาเกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย
- 1.4 เนื้อหาความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และภาษา เน้นการใช้ ภาษาไทยอย่างถูกต้อง
- 1.5 เนื้อหาความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

2. ด้านกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังข้อมูลที่ระบุไว้เป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาที่สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้สรุปถึงลักษณะกระบวนการจัดการเรียนรู้ในสาระของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ ไว้ดังนี้

- 2.1 มีการจัดเนื้อหาที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน
- 2.2 ให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์และฝึกนิสัยรักการอ่าน
- 2.3 จัดให้มีการฝึกทักษะกระบวนการและการจัดการ
- 2.4 มีการผสมผสานเนื้อหาสาระด้านต่างๆ อย่างสมดุล ปลูกฝังคุณธรรม
- 2.5 จัดการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และรอบรู้
- 2.6 จัดให้มีการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ด้วย

4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เรียนเป็นสำคัญ จะต้องประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง โดยการใช้วิธีการประเมินผู้เรียน หลาก ๆ วิธี ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมการเรียนและการร่วมกิจกรรม การใช้แฟ้มสะสมงาน การทดสอบ การสัมภาษณ์ ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน ผู้เรียนจะมีโอกาสแสดงผล การเรียนรู้ได้หลายแบบ ไม่เพียงแต่ความสามารถทางผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ซึ่งวัดได้โดยแบบทดสอบ

เท่านั้น การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้แบบนี้แสดงให้เห็นความแตกต่างอันเกิดจาก  
ผลการพัฒนาตนเองของผู้เรียน ในด้านต่างๆ ได้ชัดเจนมากขึ้น

กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2552) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น  
ครูผู้สอนจะต้องมีการออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design) เพื่อใช้ในการจัดการ  
เรียน การสอนให้ตรงตามตัวชี้วัดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551

สุภณิดา ปุสุรินทร์คำ (2551) กล่าวถึงการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory  
Learning: PL) ได้สรุปหลักการการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

หลักการการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีพัฒนาการจากการที่นักปรัชญาการศึกษา Deweyian  
ได้เริ่มใช้วิธีการเรียนรู้จากการกระทำ (Learning by Doing) ซึ่งเป็นพื้นฐานการพัฒนา กระบวนการ  
เรียนรู้ที่ดึงความสามารถของผู้เรียนออกมา ในรูปของการเรียนรู้ที่เรียกว่า Active Learning ผู้เรียน  
จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดแก้ปัญหา มากขึ้น และ  
ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมในการเรียนการสอน ในเวลาต่อมาจึงพัฒนา เป็นรูปแบบ  
การเรียนรู้โดยการแก้ปัญหา (Problem Solving) การเรียนรู้โดยร่วมมือกัน (Cooperative  
Learning) เช่น รูปแบบการสอนที่เรียกว่า Problem Based Solving (PBL)

Kolb (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2544) ในทศวรรษที่ 80 ได้มีการพัฒนา  
กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) รูปแบบใหม่ที่เรียกว่า การเรียนรู้เชิง ประสบการณ์  
Experiential Learning) ซึ่ง ได้เสนอว่า ประสบการณ์เป็นแหล่งของการ เรียนรู้และพัฒนา Kolb's  
model เป็นวงจรของการเรียนรู้ที่การได้รับความรู้ที่ศนคติและทักษะจะ อยู่ในกระบวนการ  
4 องค์ประกอบของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ได้แก่ ประสบการณ์เชิงรูปธรรม (Concrete  
Experience) การสังเกตอย่างไตร่ตรอง (Reflective Observation) มโนทัศน์เชิงนามธรรม  
(Abstract Conceptualization) และการทดลองปฏิบัติ (Active Experimentation)

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ของ Kolb นี้ได้มีนักการ ศึกษา  
และนักฝึกอบรมได้นำไปใช้อย่างแพร่หลาย เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน กิจกรรม  
(Active Learning) และยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีชื่อเรียกในหลายชื่อ เช่น Experiential Learning,  
Prior Learning และ Participatory Learning

#### 4.1 การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning)

เป็นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคคลทั้งด้านความรู้ที่ศนคติและ  
ทักษะได้เป็นอย่างดีผ่านการสังเคราะห์จากผลวิเคราะห์ของการศึกษาวิจัยรูปแบบการเรียนรู้หลาย  
รูปแบบ (Meta Analysis) จนได้โครงสร้างพื้นฐานของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย  
วงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ผสมผสานกับกระบวนการกลุ่ม (Group  
Process) เพราะใน แต่ละองค์ประกอบของวงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์นั้น ผู้เรียนแต่ละคนซึ่งมี

ประสบการณ์ติดตัวมา จะสามารถใช้ประสบการณ์ของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจน ทดลองใช้ความรู้ที่เรียนมาไปสู่การปฏิบัติได้ดั่งนั้น ต้องผ่านกระบวนการกลุ่ม ฉะนั้นการให้ผู้เรียน ได้ทำงานเป็นกลุ่ม จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และช่วยกันทำงานให้บรรลุผล สำเร็จได้ด้วยดี

#### 4.2 หลักการสำคัญของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning)

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์+ การเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม การเรียนรู้เชิงประสบการณ์(Experiential Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้สอน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้จากประสบการณ์เดิม มีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ของผู้เรียน
2. ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง และเป็นการเรียนรู้ เชิงรุก (Active Learning) คือ ผู้เรียนต้องทำกิจกรรมตลอดเวลา ไม่ได้นั่งฟังการบรรยายอย่างเดียว
3. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง และระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน
4. ปฏิสัมพันธ์ที่มีทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่ ออกไปอย่างกว้างขวาง
5. อาศัยการสื่อสารทุกรูปแบบ เช่น การพูด หรือการเขียน การวาดรูป การแสดง บทบาทสมมุติซึ่งเอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์และสังเคราะห์การเรียนรู้ องค์ประกอบของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (สุภณิดา ปุสุรินทร์คำ, 2551) ได้กล่าวถึง วงจรการเรียนรู้ เชิงประสบการณ์ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ผู้เรียน ควรมีทักษะการเรียนรู้ทั้ง 4 องค์ประกอบ แม้บางคนจะชอบ/ถนัด หรือ มีบางองค์ประกอบมากกว่า เช่น เคยมีประสบการณ์จริง แต่ถ้าไม่ชอบแสดงความคิดเห็นหรือไม่นำประสบการณ์มารวมอภิปราย ผู้เรียนนั้นจะขาดการมีทักษะในองค์ประกอบอื่น ฉะนั้น ผู้เรียนควรมีทิศทาง การเรียนรู้ทุกด้าน และ ควรมีพัฒนาการเรียนรู้ให้ครบทั้งวงจร หรือทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ประสบการณ์ (Experience)
2. การสะท้อน/อภิปราย (Reflection/Discussion)
3. การทดลอง/ประยุกต์แนวคิด (Experimentation/Application)
4. ความคิดรวบยอด (Concept)

1. ประสบการณ์ (Experience) ในการฝึกอบรมเนื้อหาที่ใช้ในการให้ความรู้ หรือนำไปสู่การสอนทักษะต่างๆ ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่อง que ผู้เรียนมีประสบการณ์มา ก่อนแล้ว เช่น ฝึกอบรม เกี่ยวกับการประเมินโครงการให้แก่นักวิชาการ จะเห็นได้ว่าผู้เรียน คือ นักวิชาการ จะมี ประสบการณ์ เกี่ยวกับการประเมินในกิจกรรมอื่นๆ มาก่อน ซึ่งนำมาใช้ในการอบรมครั้งนี้ได้ องค์ประกอบที่เป็น

ประสบการณ์นี้ผู้สอนจะพยายามกระตุ้นให้ผู้เรียนซึ่งมีประสบการณ์ดังที่กล่าวแล้ว ได้ตั้งประสบการณ์ของตนเองออกมาใช้ในการเรียนรู้และสามารถแบ่งปันประสบการณ์ของตนเองที่มี ให้แก่เพื่อนๆที่อาจมีประสบการณ์ที่เหมือน หรือต่างไปจากตนเองได้ซึ่งขึ้นอยู่กับการใช้กระบวนการกลุ่มของผู้สอน การที่ผู้สอนพยายามให้ผู้เรียนได้ตั้งประสบการณ์มาใช้ในการอบรมจะทำให้เกิด ประโยชน์ทั้งผู้สอนและผู้เรียน ดังนี้

ผู้เรียน - การที่ผู้เรียนได้ตั้งประสบการณ์ของตนเองออกมานำเสนอ ร่วมกับเพื่อนๆ จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าคุณได้มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง มีความสำคัญที่มีคนฟังเรื่องราวของตนเองและได้มีโอกาสรับรู้เรื่องของคนอื่น ซึ่งจะทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้น ทำให้สัมพันธภาพในกลุ่มผู้เรียนเป็นไปด้วยดี

ผู้สอน - ไม่ต้องเสียเวลาในการอธิบาย หรือยกตัวอย่างให้ผู้เรียนฟัง เพียงแต่ใช้เวลาเล็กน้อยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เล่าประสบการณ์ของตนเอง ผู้สอนอาจใช้ใบชี้แจงกำหนด กิจกรรมของผู้เรียนในการนำเสนอประสบการณ์ในกรณีที่คุณผู้เรียนไม่มีประสบการณ์ในเรื่องที่จะสอนหรือ มีน้อย ผู้สอนอาจจะยกกรณีตัวอย่าง หรือสถานการณ์ก็ได้

2. การสะท้อน และอภิปราย (Reflection and Discussion) เป็น องค์ประกอบสำคัญที่ผู้เรียนจะได้แสดงความคิดเห็น และความรู้สึกของตนเองแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งผู้สอนจะเป็นผู้กำหนดประเด็นการ วิเคราะห์วิจารณ์ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ถึงความคิด ความรู้สึก ของคนอื่นที่ต่างไปจากตนเองจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวาง ขึ้น และผลของการสะท้อนความคิด เห็น หรือการอภิปรายจะทำให้ได้ข้อสรุปที่หลากหลาย หรือมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ขณะที่กลุ่มผู้เรียนจะได้เรียนรู้ถึงการทำงานเป็นทีม บทบาทของสมาชิกที่ดีที่จะทำให้งานสำเร็จ การควบคุมตนเอง และการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น องค์ประกอบนี้จะช่วยทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งด้านความรู้และเจตคติในเรื่องที่อภิปราย การที่ผู้เรียนจะอภิปราย หรือแสดงความคิดเห็นได้มากน้อย แต่ไหน เป็นไปตามเนื้อหาที่จะสอนหรือไม่ ขึ้นอยู่กับใบงานที่ผู้สอนจัดเตรียม ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นอภิปราย หรือตารางการวิเคราะห์เพื่อให้ผู้เรียนทำได้สำเร็จ

3. ความคิดรวบยอด (Concept) เป็นองค์ประกอบที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา หรือเป็นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย (Knowledge) เกิดได้หลายทาง เช่น จากการ บรรยายของผู้สอน การมอบหมายงานให้อ่านจากเอกสาร ตำรา หรือได้จากการสะท้อนความคิดเห็น และอภิปรายในองค์ประกอบที่ 2 โดยผู้สอนอาจจะสรุปความคิดรวบยอดให้จากการอภิปราย และการนำเสนอของผู้เรียนแต่ละกลุ่ม ผู้เรียนจะเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด ซึ่งความคิดรวบยอดนี้จะส่งผล ไปถึงการเปลี่ยนแปลงเจตคติหรือความเข้าใจในเนื้อหาขั้นตอนของการฝึกทักษะต่างๆ ที่ช่วยทำให้ ผู้เรียนปฏิบัติได้ง่ายขึ้น



#### 4. การทดลอง/การประยุกต์แนวคิด (Experimentation / Application)

เป็นองค์ประกอบที่ผู้เรียนได้ทดลองใช้ความคิดรวบยอดหรือผลิตชิ้นความคิดรวบ ยอดในรูปแบบ ต่างๆ เช่น การสนทนา สร้างคำขวัญ ทำแผนภูมิเล่นบทบาทสมมุติ ฯลฯ หรือเป็นการแสดงถึงผลของ ความสำเร็จของการเรียนรู้ในองค์ประกอบที่ 1 ถึง 3 ผู้สอนสามารถใช้กิจกรรมในองค์ประกอบนี้ ใน การประเมินผลการเรียนการสอนได้ เช่น ถ้าวัตถุประสงค์ของการอบรม ตั้งไว้ว่าให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถวางแผนประเมินโครงการได้กิจกรรมในการเรียนรู้ขององค์ประกอบนี้ผู้สอนต้องเตรียมใบงาน ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทดลองทำแผนการประเมินโครงการ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมจะต้องนำความรู้ เกี่ยวกับการประเมินโครงการจากการ เรียนรู้ในองค์ประกอบความคิดรวบยอดมาใช้

การเรียนการสอน หรือการอบรมส่วนใหญ่ มักจะขาดองค์ประกอบ การ ทดลอง/ประยุกต์แนว คิด ซึ่งถ้าพิจารณาให้ดีจะเห็นได้ว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้สอนจะได้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รู้จักการ ประยุกต์ใช้ความรู้ไม่ใช่เรียนแคร์แต่ควรนำไปใช้ได้จริง ในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน หรือการอบรมแบบมีส่วนร่วม จำเป็นต้องจัดกิจกรรมให้ครบทั้ง 4 องค์ประกอบ องค์ประกอบทั้ง 4 มีความสัมพันธ์เป็นไปอย่างมีพลวัต (Dynamic) เกี่ยวข้องมีผลถึง กัน ผู้สอนจะเริ่มจากจุดใดก่อนก็ได้ ส่วนใหญ่จะเริ่มจากประสบการณ์ (Experience) หรือความคิด รวบยอด (Concept) ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบจะช่วยให้ผู้เรียนได้ดึงข้อมูลเก่าหรือรับข้อมูลใหม่บางส่วน ก่อน เพื่อ นำไปสู่การอภิปราย และการประยุกต์ใช้ระยะเวลาแต่ละองค์ประกอบ ไม่จำเป็นต้องเท่ากัน ผู้สอนจัด ได้ตามความเหมาะสมของกิจกรรมในแต่ละองค์ประกอบ เช่น ถ้าเนื้อหาที่สำคัญมากก็อาจ ใช้เวลามาก หรือถ้าผู้สอนมีประเด็นในการอภิปรายที่สำคัญและมาก ก็อาจใช้เวลาในการอภิปราย มากกว่าส่วนของ องค์ประกอบความคิดรวบยอด

#### 2. การเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม (Group Process)

การเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม (Group Process) เป็นการเรียนรู้ พื้นฐานที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งเมื่อประกอบไปกับการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) กระบวนการกลุ่มจะช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมสูงสุดและทำให้บรรลุงานสูงสุดการมี ส่วนร่วมสูงสุด (Maximum Participation) ของผู้เรียน ขึ้นอยู่กับการออกแบบกลุ่ม ซึ่งมีตั้งแต่กลุ่ม เล็กสุดคือ 2 คน จนกระทั่งกลุ่มใหญ่กลุ่มแต่ละประเภทมีข้อดีและข้อจำกัดต่างกัน ผู้เรียนทุกคนควรมี ส่วนร่วม ในทุกกิจกรรมของแต่ละองค์ประกอบ ฉะนั้นผู้สอนจึงต้องพิจารณาตามจำนวนผู้เรียน

การบรรลุงานสูงสุด(Maximum Performance) ถึงแม้ผู้สอนจะออกแบบ กลุ่มให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมแล้วก็ตาม แต่สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่จะทำให้ กลุ่ม ผู้เรียนบรรลุงานสูงสุดได้คือ การออกแบบงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ผู้สอนจะต้องจัดทำเป็นใบงานที่ กำหนดให้กลุ่ม หรือผู้เรียนทำกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแผนการสอน สิ่งเหล่านี้

เป็นหัวใจสำคัญของการบรรลุงานสูงสุด ผู้เรียนสามารถกำหนดได้จากการออกแบบงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญของการกำหนดงาน 3 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดกิจกรรมที่ชัดเจนว่าจะให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มกันอย่างไร เพื่อทำอะไร ใช้เวลามากน้อยแค่ไหน เมื่อบรรลุงานแล้วจะให้ทำอะไรต่อ เช่น การเสนอผลงานหน้าชั้น

2. การกำหนดบทบาทของกลุ่มหรือสมาชิกให้ชัดเจน โดยทั่วไปกำหนด บทบาทในกลุ่มย่อยควรให้แต่ละกลุ่มมีบทบาทที่แตกต่างกัน เมื่อนำมารวมในกลุ่มใหญ่จะเกิดการขยายการเรียนรู้ทำให้ใช้เวลาน้อยในการเรียนรู้และไม่น่าเบื่อ การกำหนดบทบาทในแต่ละกลุ่มให้ทำกิจกรรม ยังรวมถึงการกำหนดบทบาทของสมาชิกในกลุ่มด้วย เช่น เล่นบทบาทสมมติเป็นผู้สังเกตการณ์หรือ เป็นตัวแทนกลุ่มในการนำเสนอผลงานของกลุ่ม

3. การกำหนดโครงสร้างของงานที่ชัดเจน บอกรายละเอียดของกิจกรรม และบทบาทโดยทำเป็นกำหนดงานที่ผู้สอนแจ้งให้แก่ผู้เรียน หรือทำเป็นใบงานมอบให้กับกลุ่ม โดยจัดทำเป็นใบงานหรือใบชี้แจง ซึ่งการออกแบบใบงานหรือใบชี้แจง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มทำงาน สำเร็จ โดยมีกรอบการทำงานที่ชัดเจน หรือสร้างเป็นตารางการวิเคราะห์ให้กลุ่ม

3.1 ใบงาน เป็นข้อความกำหนดงานที่มีรายละเอียดเพื่อให้ผู้เรียนซึ่ง ส่วนใหญ่จะทำงานในกลุ่มเล็ก หรือกลุ่มย่อยระดมสมองทำงานกลุ่มได้สำเร็จ ผลงานที่ได้จากการทำงานตามที่กำหนดในใบงานจะเป็นข้อสรุปที่มีความลึกซึ้ง เป็นไปตามประเด็นที่ผู้สอนต้องการ ใบงานใช้มาก ในกิจกรรมขององค์ประกอบสะท้อน/อภิปราย และการทดลอง/ประยุกต์แนวคิด และมีผลอย่างมากต่อ การที่ผู้เรียนจะทำงานได้สำเร็จในเวลาที่จำกัดและตรงตามวัตถุประสงค์

3.2 ใบชี้แจง เป็นคำชี้แจงในการทำกิจกรรมกลุ่ม มีรายละเอียด ไม่มากนัก จึงไม่จำเป็นต้องจัดทำเป็นใบงาน ผู้สอนอาจจะเขียนกระดานหรือแผ่นใสให้ผู้เรียนอ่าน พร้อมกันใช้มาก ในกิจกรรมขององค์ประกอบประสบการณ์หรือการประยุกต์แนวคิด ซึ่งใบชี้แจงที่ดี ควรมีลักษณะที่มีข้อความสั้น กระชับรัดได้ใจความ และกำหนดกิจกรรมตรงกับองค์ประกอบ เช่น ให้ผู้เรียนได้นำเสนอประสบการณ์หรือได้ประยุกต์ความคิดรวบยอด

สรุป หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มี ประสิทธิภาพ ในการพัฒนาบุคคลทั้งด้านความรู้ทัศนคติและทักษะได้ดีที่สุดผ่านการสังเคราะห์แบบ Meta Analysis ซึ่งได้โครงสร้างพื้นฐานของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมที่ประกอบด้วยวงจรการ เรียนรู้เชิงประสบการณ์ผสมผสานกับกระบวนการกลุ่ม (Group Process) เพราะผู้เรียนทุกคนมีประสบการณ์ จึงสามารถทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และช่วยกันทำในสิ่งที่ยาก หรือไม่เคยทำมาก่อนด้วยความมั่นใจ โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่อาจมีข้อจำกัดในด้านเวลา

## การกำหนดบทบาทของสมาชิก

การกำหนดบทบาท ในการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มให้แก่สมาชิกในแต่ละกิจกรรม เพื่อให้สมาชิกได้แสดงบทบาทของตนเองตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย และสมาชิกสามารถ สับเปลี่ยน บทบาทกันได้เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ในทุกบทบาท ดังนี้

1. กำหนดบทบาทในการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มให้แก่สมาชิก เพื่อให้สมาชิก ได้แสดงบทบาทของตนเองตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่

1.1 ผู้ดำเนินรายการ (Moderator) เป็นผู้นำในการสื่อสาร เปิดประเด็น ในการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ความรู้ของสมาชิก ตลอดจนเป็นผู้สรุป ประเด็น โกล่เกลี่ย เมื่อมีความแตกแยกในความคิด

1.2 ผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ แบบร่วมมือของสมาชิกในกลุ่ม นัดหมายเวลาในการทำงานร่วมกันของสมาชิก จัดหาเทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการสื่อสารของสมาชิก และยังเป็นผู้มีหน้าที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ความรู้ของตนเองต่อประเด็นดังกล่าวด้วย

1.3 ผู้บันทึก (Note Taker) เป็นผู้ดำเนินการบันทึกประเด็นสำคัญที่ได้ จากการสนทนาอภิปราย หรือการประชุมของสมาชิก และยังเป็นผู้มีหน้าที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ความรู้ของตนเองต่อประเด็นดังกล่าวด้วย

1.4 สมาชิก (Member) เป็นผู้มีหน้าที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ความรู้ของตนเองต่อประเด็นดังกล่าว

2. สมาชิกทุกคนปฏิบัติตามกติกาในการร่วมกิจกรรมการแบ่งปันความรู้ ด้วย วิธีการ เรียนแบบร่วมมือ ได้แก่สมาชิกทุกคนต้องกระตุ้นให้ทุกคนตระหนักและช่วยสร้างสำนึกของ การมีส่วนร่วม การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง การเห็นความสำคัญของความหลากหลาย และ ยอมรับว่าทุกคนต่างมีความคิด มีศักยภาพและความสำคัญที่เท่าเทียมกัน

3. ให้สมาชิกมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน และระยะเวลาในแต่ละครั้งของ การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มของตนเอง สมาชิกสามารถเข้าร่วมกิจกรรมในวันและเวลาใดก็ได้ตามที่ สมาชิก ส่วนใหญ่ของ กลุ่มสะดวก ทั้งนี้จะต้องบรรลุผลสำเร็จตามใบงานที่มอบหมายให้ทำเป็นผลงาน ของกลุ่ม และส่งผลงานภายในเวลาที่กำหนดไว้

4. ให้สมาชิกมีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการเรียนแบบร่วมมือด้วยการใช้ เทคโนโลยีในการแบ่งปันความรู้ต่างๆ ได้แก่ การใช้โปรแกรมสนทนา (Chat) การร่วมแสดงความคิดเห็น ผ่านกระดานสนทนา (web-board) และการส่งข้อมูลผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ

5. ให้สมาชิกสรุปลงานที่ได้รับมอบหมายตามใบงานเป็นผลงานกลุ่ม และ จัดส่งสรุปลงานกลุ่มแก่ผู้ดำเนินรายการหลัก (Key Moderator) ผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E – Mail)

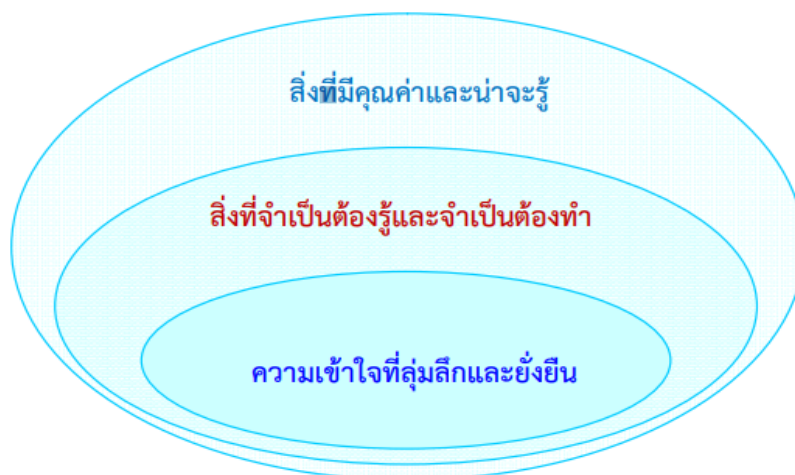
การออกแบบแบบย้อนกลับ (Backward Design) ครูทุกคนเป็นนักออกแบบ ภารกิจหลักในวิชาชีพครู คือ การออกแบบหลักสูตร ประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ออกแบบเครื่องมือประเมินความต้องการ และเครื่องมือประเมินผลว่าได้บรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้หรือไม่

ครูจำนวนไม่น้อยวางแผนการเรียนการสอนด้วยการเลือกหนังสือเรียน แผนการสอน และกิจกรรมที่ถูกต้อง แทนที่จะออกแบบเครื่องมือเหล่านี้จากเป้าหมายการเรียนรู้และมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยเริ่มจากเป้าหมายการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ จากนั้นจึงออกแบบหลักสูตรและแผนการเรียนการสอน ทั้งจะไม่รอจนออกแบบการเรียนการสอนแล้วเสร็จจึงออกแบบการประเมินผล แต่จะวิเคราะห์ตั้งแต่ช่วงแรกของการออกแบบหลักสูตรว่า หากผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะต้องมีหลักฐานอะไร จึงจะถือว่าผู้เรียนได้เกิดความเข้าใจในระดับที่พึงประสงค์ ต่อเมื่อมีความชัดเจน ในเรื่องเป้าหมาย และหลักฐานจึงออกแบบการเรียนการสอน วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้สอนมีความชัดเจน ในเรื่องเป้าหมาย และมีความสอดคล้องระหว่างกิจกรรมการเรียนการสอนและเป้าหมายที่พึงประสงค์โดยสรุปการออกแบบแบบย้อนกลับจะมี 3 ขั้นตอนดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์
- ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดหลักฐานที่แสดงว่าผู้เรียนได้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์
- ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนประสบการณ์การเรียนรู้และการสอน
- ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์

ในการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ ผู้สอนจะพิจารณาว่าผู้เรียนควรรู้ อะไร ควรมีความเข้าใจในเรื่องใด และควรทำอะไรได้บ้าง อะไรที่ควรค่าแก่การเรียนรู้ ควรมีความเข้าใจ ที่ยั่งยืนอะไรบ้าง ดังแสดงในภาพประกอบ 11

พูน ปณ ทิโต ชิว



ที่มา : กษมา วรวรรณ ณ อุรุยา (2552)

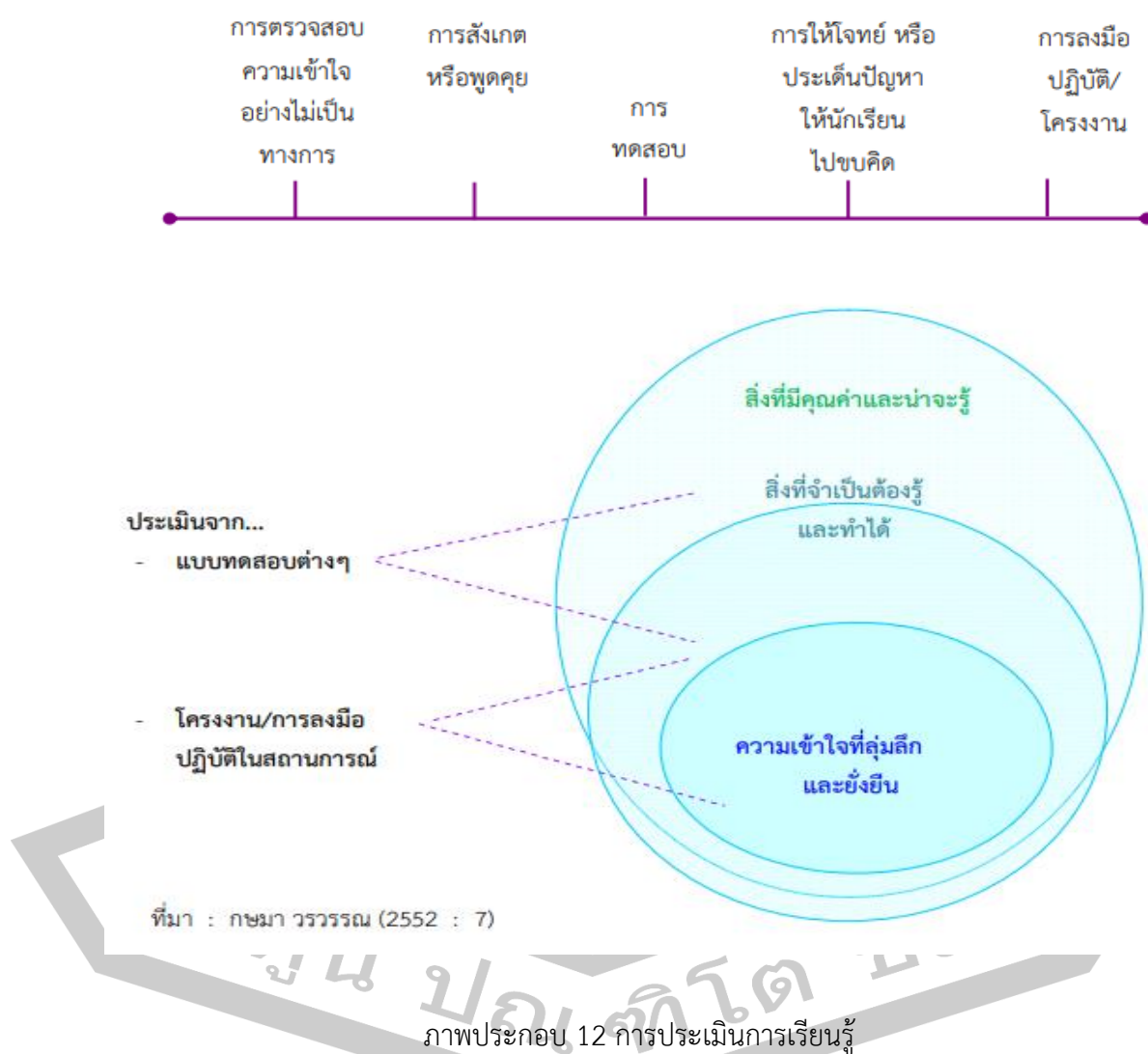
#### ภาพประกอบ 11 การจัดลำดับความสำคัญของสาระหลักสูตร

ในการพิจารณาลำดับความสำคัญควรพิจารณา 4 ประเด็น ได้แก่

1. แนวคิด หัวข้อ หรือ กระบวนการนั้น เป็นประเด็นหลักที่จะมีคุณค่า นอกบริบท การเรียนการสอนในห้องเรียนหรือไม่ ความเข้าใจที่ยั่งยืนต้องไม่เป็นเพียงข้อมูลหรือทักษะเฉพาะเรื่อง เท่านั้น แต่จะต้องเป็นเรื่องหลัก ประเด็นหลัก ที่สามารถนำไปปรับประยุกต์ในสถานการณ์อื่น ๆ นอกห้องเรียน และต้องเป็นเสมือนคัมภีร์ที่ยืดหยุ่นได้ เช่น การเรียนเรื่อง Magna Charter ข้อตกลง ที่เป็นต้นแบบของการตรากฎหมาย ประเด็นหลักที่ผู้เรียนต้องเข้าใจคือกระบวนการกฎหมายที่จำกัด อำนาจของรัฐและประกันสิทธิของบุคคล หากไม่เข้าใจในหัวข้อของเรื่องนี้ ไม่ว่าจะจดจำรายละเอียด ว่า เนื้อความเป็นอย่างไร ใครลงนามกับใคร ที่ไหน เมื่อไหร่ก็ไม่มีประโยชน์ ไม่ตรงประเด็น
2. แนวคิด หัวข้อ กระบวนการนั้น เป็นหัวใจของศาสตร์ ที่เรียน หรือไม่ ผู้เรียนควรมี โอกาสผ่านกระบวนการของศาสตร์นั้นๆ เพื่อจะได้เรียนรู้ว่าองค์ความรู้ในศาสตร์นั้น ๆ เกิดขึ้นได้ อย่างไร
3. แนวคิด หัวข้อ และกระบวนการนั้นต้องมีการดูแลเป็นพิเศษ เพื่อให้ผู้เรียนมีความ เข้าใจเพียงใด มีเนื้อหาสาระเป็นจำนวนมากที่ซับซ้อน ยาก และเป็นนามธรรมเกินที่ ผู้เรียนจะเข้าใจ ได้ด้วยตนเอง หัวข้อเหล่านี้ ควรได้รับการดูแลเป็นพิเศษ และควรบรรจุในการเรียนการสอนมากกว่า เนื้อหาที่เข้าใจง่าย ที่ผู้เรียนอาจเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
4. แนวคิด หัวข้อ กระบวนการใดที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของผู้เรียน มีหลายหัวข้อ หลายกิจกรรมที่ผู้เรียนสนใจตามวัยอยู่แล้ว สามารถเลือกมาใช้เพื่อเป็น “ประตู” ไปสู่ เรื่องอื่นที่

ใหญ่กว่า หากสามารถเชื่อมโยงเรื่องที่เรียนไปสู่เรื่องที่ผู้เรียนสนใจ จะช่วยทำให้ผู้เรียนศึกษา ค้นคว้า ต่อเนื่องด้วยตนเองต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดหลักฐานของการเรียนรู้ที่เป็นที่ยอมรับได้ วิธีการ Backward Design กำหนดให้ครูกคิดเหมือนนักประเมินผลครูจะเริ่มการวางแผนการเรียนรู้ด้วยการ คิดถึงหลักฐานที่จะบ่งชี้ว่าผู้เรียนได้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ด้วยวิธีการประเมิน ที่หลากหลายและต่อเนื่อง ดังแสดงในภาพประกอบ 12



ขั้นตอนที่ 3 การวางแผน การเรียนการสอน

เมื่อมีความชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายการเรียนรู้และหลักฐานที่เป็น รูปธรรมแล้ว ผู้สอนสามารถเริ่มวางแผนการเรียนการสอนได้ โดยอาจตั้งคำถามดังต่อไปนี้

1. ความรู้และทักษะอะไรจะช่วยให้ผู้เรียนมีความสามารถตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. กิจกรรมอะไรจะช่วยพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายดังกล่าว
3. สื่อการสอนอะไรจึงจะเหมาะสมสำหรับกิจกรรมการเรียนรู้ข้างต้น
4. การออกแบบโดยรวมสอดคล้องและลงตัวหรือไม่ โดยสรุปการออกแบบตามวิธีการ Backward Design จะมีประเด็นหลัก ดังแสดงในตาราง 6

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ถ้วนนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถนำเสนอในรูปแบบของตาราง ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

| นักวิชาการ<br>องค์ประกอบ<br>ด้านการจัดการเรียนรู้<br>ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | นาวลิจิตต์ เชวศิริพิงค์ และคณะ (2545) | พระราชบัญญัติการศึกษา 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (2545) | เกษมา วรารณ ณ อยุธยา (2552) | หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) | กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2544) | Kolb (1984) | ความถี่ |
|---|---------------------------------------|--|-----------------------------|---|--------------------------------------|-------------|---------|
| 1. ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างสูงสุด   | ✓                                     | ✓  |                             |   |                                      |             | 2       |
| 2. หลักสูตรมีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงกัน                                       |                                       | ✓  |                             |   |                                      |             | 1       |
| 3. ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง   | ✓                                     | ✓  | ✓                           | ✓   |                                      | ✓           | 5       |
| 4. การจัดการเรียนรู้ เน้นการแก้ไขปัญหา  |                                       | ✓  |                             |   |                                      |             | 1       |
| 5. การพัฒนากระบวนการเรียน   |                                       | ✓  |                             |   | ✓                                    | ✓           | 3       |

ตาราง 6 (ต่อ)

| <p>นักรวิชากร</p> <p>องค์ประกอบ<br/>ด้านการจัดการเรียนรู้<br/>ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> | <p>นวลจิตต์ เขากิรติพงษ์ และคณะ (2545)</p> | <p>พระราชบัญญัติการศึกษา 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (2545)</p> | <p>กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2552)</p> | <p>หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551)</p> | <p>กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2544)</p> | <p>Kolb (1984)</p> | <p>ความถี่</p> |
|--|--|---|------------------------------------|--|---|--------------------|----------------|
| 6. การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ผู้เรียนมีส่วนร่วม   |  |   |                                    | ✓  |   | ✓                  | 2              |
| 7. ประสบการณ์ในการเรียนรู้   |  |   |                                    |  | ✓   | ✓                  | 2              |
| 8. การเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่ม  |  |   |                                    |  | ✓   |                    | 1              |
| 9. การวัดและประเมินผล  | ✓  | ✓   |                                    |  |   |                    | 2              |
| 10. การออกแบบการเรียนรู้ตรงตามตัวชี้วัด  |  |   | ✓                                  |  |   |                    | 1              |

จากตาราง 6 พบว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ความถี่ขององค์ประกอบ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถจัดลำดับความถี่ได้ 3 ลำดับ ดังต่อไปนี้คือ 1) ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างสูงสุด การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ผู้เรียนมีส่วนร่วม ประสบการณ์ในการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล

#### 4. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎี จากเอกสารงานวิจัย วารสาร บทความ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ชวลิต เห่งทอง (2555) คำว่า "สื่อ" ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ ความหมายของคำนี้ไว้ดังนี้"สื่อ (กริยา) หมายถึง ติดต่อให้ถึงกัน เช่น สื่อความหมาย,



ชักนำให้รู้จักกัน สื่อ (นาม) หมายถึง ผู้หรือสิ่งที่ติดต่อให้ถึงกันหรือชักนำให้รู้จักกัน เช่น เขาใช้จดหมาย เป็นสื่อติดต่อกัน, เรียกผู้ที่ทำหน้าที่ชักนำให้ชายหญิงได้แต่งงานกันว่า พ่อสื่อ หรือ แม่สื่อ (ศิลปะ) วัสดุ ต่างๆ ที่นำมาสร้างสรรค์งานศิลปกรรม ให้มีความหมายตามแนวคิด ซึ่งศิลปินประสงค์แสดงออกเช่นนั้น เช่น สื่อผสม"

สื่อ (Media) หมายถึง ตัวกลางที่ใช้ถ่ายทอดหรือนำความรู้ในลักษณะต่าง ๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับให้เข้าใจ ความหมายได้ตรงกัน ในการเรียนการสอน สื่อที่ใช้เป็นตัวกลางนำความรู้ในกระบวนการสื่อความหมายระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเรียกว่าสื่อการเรียนการสอน (Instruction Media) ในทางการศึกษามีคำที่มีความหมายแนวเดียวกันกับสื่อการเรียนการสอน เช่น สื่อการสอน (Instructional Media or Teaching Media) สื่อการศึกษา (Educational media) อุปกรณ์ช่วยสอน (Teaching Aids) เป็นต้น ในปัจจุบันนักศึกษามักจะเรียกการนำสื่อการเรียนการสอนชนิดต่างๆ มารวมกันว่า เทคโนโลยีทางการศึกษา(Educational) ซึ่งหมายถึง การนำเอาวัสดุอุปกรณ์และวิธีการ มาใช้ร่วมกันอย่างมีระบบในการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

กรมวิชาการ (2544) กล่าวถึง พรบ. การศึกษาแห่งชาติ หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

มาตรา 63 รัฐต้องจัดสรรคลื่นความถี่สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมตามความจำเป็น

มาตรา 64 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัด พัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิตและ พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้โดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

มาตรา 66 ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำได้เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

มาตรา 68 ให้มีการระดมทุน เพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จากเงินอุดหนุนของรัฐผู้สัมปทาน และผลกำไรที่ได้จากการดำเนินกิจการด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศและโทรคมนาคมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กร ประชาชน รวมทั้งให้มีการลดอัตราค่าบริการเป็นพิเศษในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวเพื่อการพัฒนาคน และสังคม

### 5.1 ความสำคัญของการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) กล่าวถึง การพัฒนาความคิดและการกระทำใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ สูงขึ้นเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เป็นระบบการประยุกต์ผลิตผลทางวิทยาศาสตร์ และวิศวกรรม ผสมผสานกับหลักทางสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา มาใช้ในการศึกษาเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต โดยครอบคลุมการจัดและออกแบบระบบพฤติกรรม เทคนิควิธีการ การสื่อสาร การจัด สภาพแวดล้อม การจัดการเรียนการสอน และการประเมิน ครอบคลุมการผลิต การใช้การพัฒนา สื่อสารมวลชน (ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์) เทคโนโลยีสารสนเทศ (คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต มัลติมีเดีย) และโทรคมนาคม (โทรศัพท์ เครือข่ายโทรคมนาคม การสื่อสารอื่นๆ) เพื่อให้ เกิดกระบวนการเรียนรู้ได้ตามความต้องการของผู้เรียนในทุกระดับและสถานที่

#### ประเภทของสื่อการสอน

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2542) กล่าวว่า สื่อการสอนในปัจจุบันมี ความสำคัญต่อหลักสูตรมาก จนมีการพัฒนาเป็นวิชาใหม่ ที่เรียกว่า เทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับวัสดุที่ใช้สนับสนุนการเรียนรู้ของ นักเรียนและช่วยการสอนของครูให้ดำเนินไปได้ สะดวกขึ้น ประเภทของสื่อการสอน จำแนกได้ 3 ประเภท คือ

1. สื่อประเภทวัสดุ (Software) บางครั้งเรียกว่า (Small Media) เป็นสื่อที่ทำหน้าที่ เก็บความรู้ในลักษณะของภาพ เสียงและตัวอักษรในรูปแบบต่างๆ ที่ผู้เรียนสามารถใช้เป็นแหล่ง ศึกษาความรู้วัสดุที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนนี้จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1.1 วัสดุที่เสนอเรื่องราวหรือความรู้ได้ด้วยตัวมันเอง โดยไม่ต้องอาศัยเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ใด ๆ ในการนำเสนอเรื่องราวได้กระดาน ขอลูกกระดาน ผ้าสาหลิปสเตอร์ ภาพเขียน ภาพถ่าย แผนภาพ แผนภูมิกราฟ การ์ตูน ของจริง ของจำลอง บัตรคำ หนังสือเรียน เป็นต้น
- 1.2 วัสดุที่ต้องอาศัยเครื่องมือกลไก (Software) เป็นตัวนำเสนอเรื่องราวหรือความรู้ได้แก่แผ่นเสียง เทปบันทึกเสียง फिल्मสตริป เทปบันทึกภาพ สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับสื่อประเภทวัสดุก็คือ เป็นตัวอุ้มหรือตัวที่เก็บความรู้ในลักษณะของภาพ เสียง หรืออักษร

ไว้ในรูปแบบต่างๆ เป็นสื่อที่ให้ความรู้แก่นักเรียนอย่างสำคัญยิ่ง เป็นแหล่งความรู้ที่นักเรียนจะหาประสบการณ์หรือ ศึกษาได้อย่างกว้างขวาง

2. สื่อประเภทเครื่องมือ หรือโสตทัศนอุปกรณ์ (Hardware) บางครั้งเรียกว่า (Big Media) ซึ่งเป็นตัวกลาง หรือทางผ่านของความรู้ที่จะถ่ายทอดไปยังครูและนักเรียนต้องอาศัย วัสดุ มาใส่ในตัวของมัน สื่อประเภทนี้ได้แก่ เครื่องฉายภาพยนตร์เครื่องบันทึกเสียง เครื่องฉายข้าม ศิริษะ เครื่องรับวิทยุเครื่องรับโทรทัศน์โทรทัศน์วงจรปิดเครื่องเล่นแผ่นเสียง เครื่องฉาย สไลด์เครื่อง ฉาย फिल्मสตริป เครื่องรับวิทยุและเครื่องคอมพิวเตอร์เป็นต้น สื่อประเภทนี้ส่วนใหญ่เป็นตัวกลาง ซึ่งเป็นที่ อาศัยหรือทางผ่านของความรู้ที่จะ ถ่ายทอดไปยังผู้เรียน โดยตัวของมันเองแล้วแทบไม่มี ประโยชน์ต่อ การเรียนรู้เลย ถ้าไม่มีความรู้ในแบบต่างๆ มาป้อนผ่านสื่อเหล่านี้ไปยังผู้เรียน เช่น เครื่องฉายภาพยนตร์ ต้องมีฟิล์ม ภาพยนตร์เครื่องรับวิทยุและโทรทัศน์ต้องการรายการ เครื่องช่วย สอนต้องการบทเรียน สำเร็จรูป เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม เราก็ถือว่าสื่อประเภทเครื่องมือนี้มีความสำคัญมากเช่นกัน

3. สื่อประเภทเทคนิค หรือวิธีการ (Technique or Method) หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่ครูหรือนักเรียนจัดขึ้นทั้งในและนอกห้องเรียน ในบางครั้งการเรียนการสอนต้อง อาศัย เทคนิคบางประการเข้าช่วย จึงทำให้การเรียนรู้ได้ผลดีจะใช้เพียงวัสดุหรือเครื่องมืออย่างใด อย่างหนึ่ง หรือทั้ง 2 อย่าง ก็ยังไม่เพียงพอต้องอาศัยสื่อการสอนต่อไปนี่คือ

- 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 รายการวิทยุฯลฯ เป็นต้น

นวัตกรรมการศึกษา

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2542) การนำนวัตกรรมมาใช้ในวงการศึกษา เรียกว่า “นวัตกรรมการศึกษา” (educational innovation) หมายถึง นวัตกรรมที่ช่วยให้การศึกษา และการ เรียนการสอนประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียนด้วยนวัตกรรมเหล่านั้น ทั้งยังประหยัดเวลาในการเรียนได้อีกด้วย

ในปัจจุบันมีการใช้นวัตกรรมการศึกษามากมายหลายอย่าง ซึ่งมีทั้งนวัตกรรมที่ใช้กันแพร่หลายแล้วและที่กำลังเผยแพร่อาทิเช่น

1. บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนในลักษณะสื่อหลายมิติบรรจุลงแผ่นซีดี/ดีวีดีหรือ นำเสนอบนเว็บไซต์บนอินเทอร์เน็ต
2. การใช้เครื่องวิซวลไลเซอร์ (Visualizer) เพื่อเสนอเนื้อหาบทเรียนจากสิ่งพิมพ์และ แผ่นโปร่งใส แทนการใช้เครื่องฉายภาพทึบแสงและเครื่องฉายข้ามศีรษะ ทั้งยังสามารถใช้ เป็น กล้องถ่ายภาพเคลื่อนไหวภายในห้องเรียนได้ด้วย
3. การใช้เครื่องแอลซีดี (LCD) ถ่ายทอดเนื้อหาบทเรียนจากคอมพิวเตอร์ขึ้น จอภาพ ขนาดใหญ่ เพื่อให้สามารถเห็นได้อย่างทั่วถึงภายในห้อง
4. อินเทอร์เน็ตเพื่อการศึกษาในลักษณะการสอนบนเว็บ การสืบค้นข้อมูล ฯลฯ
5. การเรียนในลักษณะอีเลิร์นนิ่งแบบประสานเวลาและไม่ประสานเวลา
6. ความเป็นจริงเสมือนเพื่อการศึกษาในการสำรวจ การสร้างและใช้โมเดลด้านนามธรรม เช่น การจัดแปลนห้องในด้านสถาปัตยกรรม ฯลฯ จะเห็นได้ว่านวัตกรรมเหล่านี้ มีทั้งรูปแบบของวัสดุอุปกรณ์และวิธีการเพื่อนำมาใช้ในการเรียน การสอน ซึ่งก็คือการนำเทคโนโลยี สมัยใหม่ มาใช้ในวงการศึกษานั้นเอง เมื่อนำนวัตกรรมการศึกษาเหล่านี้มาใช้และเป็นที่ยอมรับ อย่างกว้างขวางแล้ว จะเรียกว่าเป็นเทคโนโลยีการศึกษา

#### เทคโนโลยี

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2542) เทคโนโลยีการศึกษา สถาปัตยกรรม การศึกษานานาชาติได้ให้คำจำกัดความของเทคโนโลยีการศึกษาว่า เป็นการพัฒนาและประยุกต์ระบบ เทคนิค และอุปกรณ์ ให้สามารถนำมาใช้ในสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างเสริมกระบวนการ เรียนรู้ของคนให้ดียิ่งขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการประมวลผล เพื่อให้ได้สารสนเทศ ตามที่ต้องการ

#### เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถจดจำข้อมูลต่าง ๆ และปฏิบัติตามคำสั่งที่บอก เพื่อให้คอมพิวเตอร์ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้คอมพิวเตอร์นั้นประกอบด้วยอุปกรณ์ต่างๆ ต่อเชื่อมกันเรียกว่า ฮาร์ดแวร์ (Hardware) และอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์นี้จะต้องทำงานร่วมกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์หรือที่เรียกกันว่า ซอฟต์แวร์ (Software)

ฮาร์ดแวร์ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2546)

1. อุปกรณ์รับข้อมูล (Input) เช่น แผงแป้นอักขระ (Keyboard), เมาส์, เครื่องตรวจกวาดภาพ (Scanner), จอภาพสัมผัส (Touch Screen), ปากกาแสง (Light Pen), เครื่องอ่านบัตรแถบแม่เหล็ก (Magnetic Strip Reader), และเครื่องอ่านรหัสแท่ง (Bar Code Reader)
2. อุปกรณ์ส่งข้อมูล (Output) เช่น จอภาพ (Monitor), เครื่องพิมพ์ (Printer), และเทอร์มินัล
3. หน่วยประมวลผลกลาง จะทำงานร่วมกับหน่วยความจำหลักในขณะคำนวณหรือประมวลผล โดยปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการดึงข้อมูลและคำสั่งที่เก็บไว้ในหน่วยความจำหลักมาประมวลผล
4. หน่วยความจำหลัก มีหน้าที่เก็บข้อมูลที่ได้มาจากอุปกรณ์รับข้อมูลเพื่อใช้ในการคำนวณ และผลลัพธ์ของการคำนวณก่อนที่จะส่งไปยังอุปกรณ์ส่งข้อมูล รวมทั้งการเก็บคำสั่งขณะกำลังประมวลผล
5. หน่วยความจำสำรอง ทำหน้าที่จัดเก็บข้อมูลและโปรแกรมขณะยังไม่ได้ใช้งาน เพื่อการใช้ในอนาคต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้ให้ความหมาย ของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา หมายถึงการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งประกอบด้วยเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์และเครือข่ายโทรคมนาคมที่เชื่อมต่อกัน สำหรับใช้ในการส่งและรับข้อมูล และมีมิติเดียวเกี่ยวกับความรู้โดยผ่านกระบวนการ ประมวลหรือจัดทำ ให้อยู่ในรูปแบบที่มีความหมายและความสะดวกมาใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษา ในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้คนไทยสามารถเรียนรู้และพัฒนา ตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

อภิญา รัตนโกเมศ (2552) ผลการวิจัย พบว่า ด้านการ วางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการพบว่าควรมีการพัฒนาบุคลากร การแสวงหาวิธีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผน และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการสื่อสารและเก็บข้อมูลต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550 – 2554 ยุทธศาสตร์ที่1 ที่กำหนดแนวทางในการ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ร่วมพัฒนา ผลิตและใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐาน ทั้งนี้เพราะการขับเคลื่อนภารกิจใดๆจะสำเร็จได้ก็ต้องมี บุคลากรที่มี

ความรู้ความสามารถและต้องให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสวงหาแนวทางการทำงานที่มี คุณภาพ  
สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการ  
เรียนรู้ของครูประถมศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถนำเสนอในรูปของตาราง  
ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี

| นักวิชาการ | องค์ประกอบ ด้านการใช้<br>สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี | ชาลิต แซงทอง (2555) | สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) | ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2542) | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2546) | สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) | ทวีศักดิ์ กออนันตกูล (2545) | ความถี่ |
|------------|---|---------------------|---|----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|---------|
|            |   | ✓                   |   | ✓                          |                                     |                                     |                             |         |
|            | 1. สื่อการสอนและอุปกรณ์ในการช่วยสอน             | ✓                   |   | ✓                          |                                     |                                     |                             | 2       |
|            | 2. การออกแบบและปรับปรุงสื่อ                     |                     | ✓   |                            |                                     |                                     |                             | 1       |
|            | 3. วัสดุและเครื่องมือ                           |                     |   | ✓                          |                                     | ✓                                   |                             | 2       |
|            | 4. นวัตกรรมทางการศึกษา                          |                     |   | ✓                          |                                     | ✓                                   |                             | 2       |
|            | 5. อุปกรณ์รับและส่งข้อมูล                       |                     |   |                            | ✓                                   |                                     |                             | 1       |
|            | 6. การเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง           |                     | ✓   |                            |                                     |                                     |                             | 1       |
|            | 7. การจัดการเรียนการสอน                         |                     |   |                            |                                     | ✓                                   | ✓                           | 2       |
|            | 8. การประเมิน                                   |                     | ✓   |                            |                                     |                                     | ✓                           | 2       |

จากตาราง 7 พบว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ความถี่ขององค์ประกอบด้านการใช้สื่อ  
นวัตกรรมเทคโนโลยีสามารถจัดลำดับความถี่ได้ดังต่อไปนี้คือ สื่อการสอนและอุปกรณ์ในการ ช่วย

สอน วัสดุและเครื่องมือ นวัตกรรมทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน การประเมิน การออกแบบ และปรับปรุงสื่อ อุปกรณ์รับและส่งข้อมูล และการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง

## 5.2 การวัดและประเมินผล

ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎี จากเอกสารงานวิจัย วารสาร บทความ และ เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2551) การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ใน ชั้นเรียน (Classroom Assessment) หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ตีความ บันทึกข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยการดำเนินการ ดังกล่าว เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาของการจัดการเรียนการสอน นับตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอน ระหว่าง การเรียน การสอน และหลังการเรียนการสอน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัย ของผู้เรียน มีความ สอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด นำผลที่ได้มาตีค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดในตัวชี้วัดของมาตรฐานสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร ข้อมูลที่ได้ก็นำไปใช้ในการให้ ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้า จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงให้แก่ผู้เรียน การตัดสินผลการเรียนรู้ รวบรวมในเรื่อง หรือ หน่วยการเรียนรู้หรือในรายวิชาและการวางแผน ออกแบบการจัดการเรียน การสอนของครู

### ความสำคัญของการวัดประเมินผล

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ของ ผู้เรียนต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐาน 2 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 คือ การวัดและประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียน และการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์แปลความหมายข้อมูลแล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของ ผู้เรียนและ การสอนของครูการวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่ง หนึ่งสิ่งใดการ เรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้เช่นนี้เป็น การวัดและประเมินผลย่อย (Formative Assessment) ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมิน เพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง จึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนา ในการเก็บข้อมูล ผู้สอนต้องใช้ วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การซักถาม การระดม ความคิดเห็น เพื่อให้ได้มติข้อสรุปของประเด็นที่กำหนดการใช้เพิ่มเติมสมงาน การใช้ภาระงานที่เน้น การปฏิบัติ การประเมินความรู้เดิม การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อน และการ ใช้เกณฑ์ การให้คะแนน (Rubrics) สิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ แก่ผู้เรียน ในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้พอกพูน แก้ไข

ความคิด ความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนการให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนได้ จุดมุ่งหมาย

ประการที่ 2 คือ การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการ ประเมินสรุปผลการเรียนรู้(Summative Assessment) ซึ่งมีหลายระดับ ได้แก่ เมื่อเรียนจบหน่วย การเรียนจบรายวิชาเพื่อตัดสินให้คะแนน หรือให้ระดับผลการเรียน ให้การรับรองความรู้ ความสามารถ ของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่ หรือสามารถจบ หลักสูตรหรือไม่ การประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้โอกาสผู้เรียนแสดงออกความรู้ ความสามารถด้วยวิธีการที่ หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติ มากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างนักเรียน

ดังนั้นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึง กำหนดให้ มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ใน 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ

การประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การประเมินระดับชั้นเรียน คือ การวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการ จัดการเรียนรู้อุ้สอน ดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียนในรายวิชา/กิจกรรมที่ตนสอน ในการประเมินเพื่อ พัฒนา ผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นเป้าหมายในแต่ละหน่วย การเรียนรู้ด้วย วิธีการต่างๆ เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การแสดงออกในการปฏิบัติ ผลงาน การแสดงกริยาอาการต่างๆ ของผู้เรียนตลอดเวลาที่จัดกิจกรรม เพื่อดูว่าบรรลุตัวชี้วัดหรือมี แนวโน้มว่าจะบรรลุตัวชี้วัดเพียงใด แล้วแก้ไขข้อบกพร่องเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง การประเมินเพื่อ ตัดสิน เป็นการตรวจสอบ ณ จุดที่กำหนดแล้วตัดสินว่า ผู้เรียนมีผลอันเกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่และมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บคะแนนของหน่วยการเรียนรู้หรือ ของการประเมินผลกลางภาค หรือปลายภาคตามรูปแบบการประเมินที่สถานศึกษากำหนด ผลการ ประเมินนอกจากจะให้ป็นคะแนนหรือระดับผลการเรียนแก่ผู้เรียนแล้ว ต้องนำมาเป็นข้อมูลใช้ ปรับปรุง การเรียนการสอนต่อไปอีกด้วย

การประเมินระดับสถานศึกษา คือ การตรวจสอบผลการเรียนของผู้เรียน เป็นรายปี/รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และเป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ว่าส่งผล ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ผู้เรียนมีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาในด้านใด รวมทั้ง สามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติและระดับ เขตพื้นที่ การศึกษา ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุ่ งนโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนา



คุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา และการรายงานผล การจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน

การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา คือ การประเมินคุณภาพผู้เรียนใน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความ รับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพของผู้เรียนด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เป็น มาตรฐานซึ่งจัดทำและ ดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้น สังกัดและ/หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังสามารถดำเนินการได้ด้วยการตรวจสอบข้อมูล จากการประเมินระดับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) กล่าวถึง การประเมินระดับชาติ คือ การประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าร่วมการประเมิน ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูล ในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศข้อมูลการ ประเมินในระดับต่าง ๆ ข้างต้น เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบ ทบทวนพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรมกลุ่มผู้เรียนที่ ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มผู้เรียนที่พิการทางร่างกายและ สติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการ ช่วยเหลือ ผู้เรียนได้ทันทั่วทั้งอันเป็นโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน (Credit Transfer) คือ การนำความรู้ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้จาก การศึกษาในรูปแบบต่างๆ หรือจากการประกอบอาชีพมาเทียบเป็นผลการเรียนของหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง ทั้งนี้การเทียบโอนผลการเรียนสามารถทำได้ทั้งจากการศึกษารูปแบบเดียวกันหรือ ระหว่างการศึกษา ต่างรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นผู้ฝึกการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา รวมทั้งจากการเรียนรู้ นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพหรือจากประสบการณ์การทำงาน โดย ดำเนินการตามประกาศ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) กล่าวถึง กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยแนว  
ดำเนินเทียบโอนผลการเรียนระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา การจัดการระบบงานวัดและประเมินผลการ  
เรียนรู้ ของสถานศึกษา

การจัดการระบบงานวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา  
ครอบคลุมงาน 2 ส่วน ได้แก่ งานวัดและประเมินผลการเรียนรู้และงานทะเบียน สถานศึกษาควร  
กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในแต่ละงาน สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กอาจรวมทั้งสองงาน และมอบหมาย  
ผู้รับผิดชอบคนเดียว งานวัดและประเมินผลเรียนรู้มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานวัดและ  
ประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลเรียนรู้กับผู้  
สอน และผู้เรียนตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างเสริมความเข้มแข็งในเทคนิควิธีการวัดและ  
ประเมินผลเรียนรู้ให้บุคลากรของสถานศึกษางานทะเบียน มีหน้าที่รับผิดชอบด้านเอกสาร  
หลักฐานการศึกษา เอกสารการประเมินผล การจัดทำ จัดเก็บและการออกเอกสารหลักฐานการศึกษา  
อย่างเป็นระบบ เป็นต้น ภาระงานวัดและประเมินผลเรียนรู้มีความเกี่ยวข้องกับฝ่ายต่างๆ ใน  
สถานศึกษา นับตั้งแต่ระดับ นโยบายในการกำหนดนโยบายการวัดผล การจัดทำระเบียบว่าด้วยการ  
วัดและประเมินผลเรียนรู้ ตามหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ  
และยังเกี่ยวข้องกับผู้เรียนทุกคน ตั้งแต่เข้าเรียนจนจบการศึกษาและออกจากสถานศึกษา จึงจำเป็นที่  
สถานศึกษาต้องวิเคราะห์ภาระงาน กำหนดกระบวนการทำงานและผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอนอย่าง  
ชัดเจนเหมาะสม ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ภารกิจการวัดและประเมินผลเรียนรู้ของบุคลากรฝ่ายต่างๆ

| ผู้ปฏิบัติ                                | บทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานการวัดและประเมินผลเรียนรู้  |
|---|---|
| 1.คณะกรรมการ<br>สถานศึกษา ชั้น<br>พื้นฐาน | 1.1 ให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา และระเบียบการวัดและ<br>ประเมินผลเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา<br>1.2 ให้ความเห็นชอบต่อเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมิน<br>- การเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม<br>- ความสามารถในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน<br>- คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา<br>- กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน |

ตาราง 8 (ต่อ)

| ผู้ปฏิบัติ   | บทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  |
|--|--|
| <p>2. คณะกรรมการบริหาร หลักสูตร และวิชาการของสถานศึกษา</p>             | <p>1.3 ให้ความเห็นชอบกระบวนการและวิธีการสอนซ่อมเสริม การแก้ไข ผลการเรียนและอื่นๆ</p> <p>1.4 กำกับ ติดตามการดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระ การเรียนรู้การพัฒนาความสามารถด้านการอ่าน คติวิเคราะห์และ เขียน การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และการจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน</p> <p>1.5 กำกับ ติดตาม การวัดและประเมินผล และการตัดสินผลการเรียน</p> <p>2.1 กำหนดระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม หลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>2.2 กำหนดแผนการประเมินผลการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางและ สาระเพิ่มเติมของรายวิชาต่างๆ ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดย วิเคราะห์จากมาตรฐานการเรียนรู้ของ กลุ่มสาระการเรียนรู้และ จัดทำรายวิชาพร้อมเกณฑ์การประเมิน</p> <p>2.3 กำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินในการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของสถานศึกษา กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของ สถานศึกษา พร้อม เกณฑ์การประเมินและแนวทางการปรับปรุงแก้ไข ผู้เรียน</p> <p>2.4 กำหนดการ ทบทวนการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน</p> <p>2.5 ให้ข้อเสนอแนะ ข้อหารือเกี่ยวกับวิธีการเทียบโอนผลการเรียนให้ เป็นไปตามหลักการและแนวทางการเทียบโอนผลการเรียนของ กระทรวงศึกษาธิการ</p> |
| <p>3. คณะอนุกรรมการ กลุ่ม สาระการ เรียนรู้และกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน</p> | <p>3.1 กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ การ จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนพร้อมแนวทางการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้</p> <p>3.2 สนับสนุนการจัดการเรียนรู้การจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้และตัดสินผลการเรียน ตามแนวทางที่กำหนดไว้</p> <p>3.3 พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สาระ การเรียนรู้รายปี/รายภาคและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน</p>  |

ตาราง 8 (ต่อ)

|  |  |
|--|--|
| ผู้ปฏิบัติ   | บทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  |
| 4. คณะกรรมการพัฒนาและ ประเมิน การอ่านคิดวิเคราะห์ และเขียน         | 4.1 กำหนดแนวทางในการพัฒนาและการประเมินความสามารถการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนของผู้เรียน<br>4.2 ดำเนินการประเมินความสามารถการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน<br>4.3 ตัดสินผลการพัฒนาความสามารถการอ่าน คิดวิเคราะห์และ เขียนของผู้เรียนรายปี/รายภาคและการจบการศึกษาแต่ละระดับ  |
| 5. คณะกรรมการพัฒนาและ ประเมิน คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของ สถานศึกษา | 5.1 กำหนดแนวทางการพัฒนา แนวทางการประเมิน เกณฑ์การ ประเมิน และแนวทางการปรับปรุงแก้ไขคุณลักษณะอันพึงประสงค์<br>5.2 พิจารณาตัดสินผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์รายปี/ รายภาค และการจบการศึกษาแต่ละระดับ<br>5.3 จัดระบบการปรับปรุงแก้ไขคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้วยวิธีการ อันเหมาะสม และ ส่งต่อข้อมูลเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง  |
| 6. คณะกรรมการ เทียบโอนผลการ เรียน                                  | 6.1 จัดทำสาระ เครื่องมือ และวิธีการเทียบโอน ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการเทียบโอนผลการเรียนเข้าสู่การศึกษาในระบบระดับการศึกษา ชั้นพื้นฐานซึ่งจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สิงหาคม 2549)<br>6.2 ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนให้กับผู้เรียนที่ร้องขอ<br>6.3 ประมวลผลและตัดสินผลการเทียบโอน<br>6.4 เสนอผลการเทียบโอนต่อคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ ของ สถานศึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบ และเสนอผู้บริหารสถานศึกษาตัดสิน อนุมัติ การเทียบโอน |
| 7. ผู้บริหาร สถานศึกษา   | 7.1 เป็นเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน<br>7.2 เป็นประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการของ สถานศึกษา<br>7.3 อนุมัติผลการประเมินผลการเรียนรายปี/รายภาค และตัดสินอนุมัติการ เลื่อนชั้นเรียน การเข้าชั้น การจบการศึกษา  |

ตาราง 8 (ต่อ)

| ผู้ปฏิบัติ  | บทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานการวัดและประเมินผลการเรียนรู้   |
|-------------|---|
|             | <p>7.4 ให้คำแนะนำข้อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการดำเนินงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา</p> <p>7.5 กำกับ ติดตามให้การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนบรรลุเป้าหมาย</p> <p>7.6 นำผลการประเมินไปจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน กำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษา</p>   |
| 8. ผู้สอน   | <p>8.1 จัดทำหน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้แผนการประเมินผลการเรียนรู้ในรายวิชาที่รับผิดชอบ</p> <p>8.2 วัดและประเมินผลระหว่างเรียนควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตาม แผนที่กำหนด พร้อมกับปรับปรุงแก้ไขผู้เรียนที่มีข้อบกพร่อง</p> <p>8.3 ประเมินตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในรายวิชาที่สอน หรือกิจกรรมที่ รับผิดชอบเมื่อสิ้นสุดการเรียนรายปี/รายภาค ส่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน</p> <p>8.4 นำผลการประเมินไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน</p> <p>8.5 ตรวจสอบสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน</p> |
| 9. งานวัดผล | <p>9.1 ส่งเสริมพัฒนาระบบและเทคนิควิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้าน ต่างๆ แก่ครูและบุคลากรของสถานศึกษา</p> <p>9.2 ให้คำปรึกษา ติดตาม กำกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักวิชาการและแนวทางที่สถานศึกษากำหนดไว้</p> <p>9.3 ตรวจสอบ กลั่นกรอง ปรับปรุงคุณภาพของวิธีการ เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา</p> <p>9.4 ปฏิบัติงานร่วมกับนายทะเบียนในการรวบรวม ตรวจสอบและประมวลผลการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน</p>  |

## ตาราง 8 (ต่อ)

| ผู้ปฏิบัติ     | บทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  |
|----------------|--|
| 10. งานทะเบียน | 10.1 ปฏิบัติงานร่วมกับครูวัดผลในการรวบรวม ตรวจสอบและบันทึกผลการประมวลข้อมูลผลการเรียนของผู้เรียนแต่ละคน<br>10.2 ตรวจสอบและสรุปข้อมูลผลการเรียนของผู้เรียนรายบุคคลแต่ละชั้นปี และเมื่อจบการศึกษา เพื่อเสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ให้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการของสถานศึกษาให้ความเห็นชอบ และเสนอให้ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินและอนุมัติผลการเลื่อนชั้นเรียน และ จบการศึกษาแต่ละระดับ<br>10.3 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา |

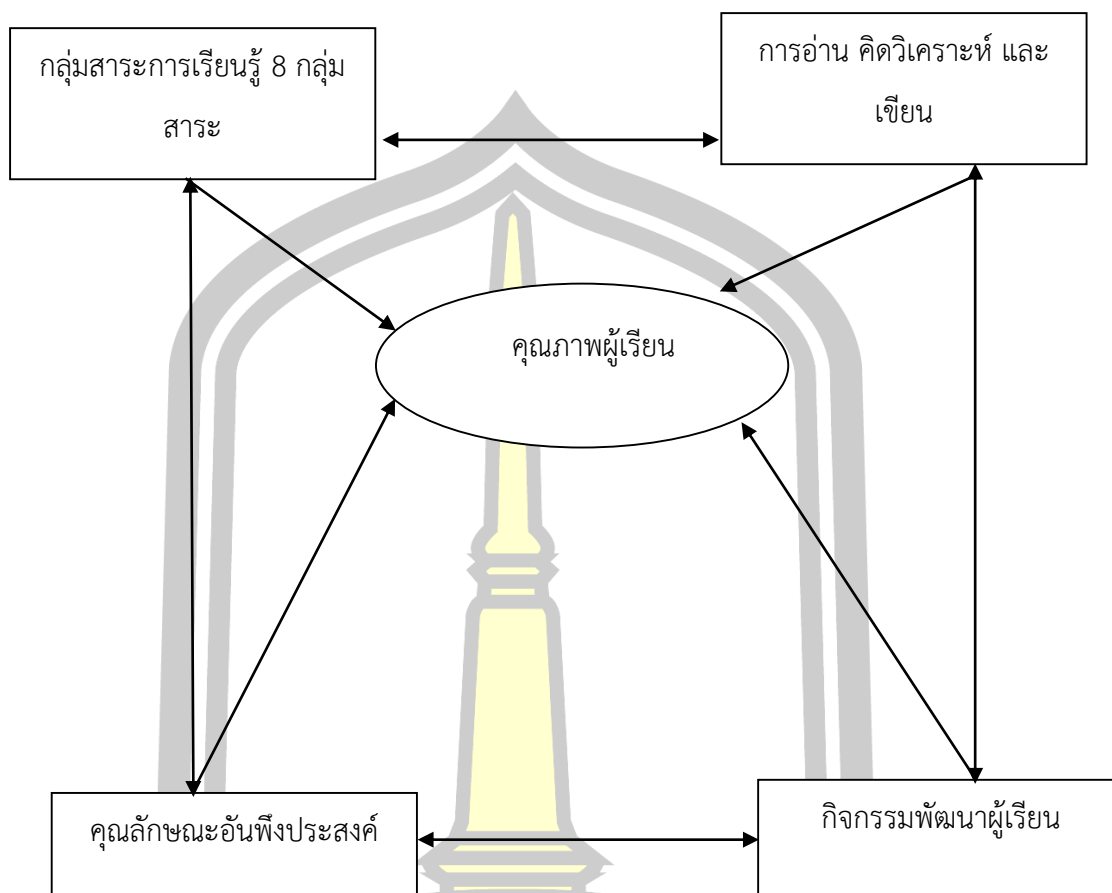
## หมายเหตุ

1. กรณีโรงเรียนขนาดเล็กที่แต่งตั้งคณะกรรมการเพียงชุดเดียว คณะกรรมการนั้นต้องปฏิบัติ ตามบทบาทและภารกิจข้อ 2 - 6 ให้ครบถ้วน

2. ให้คณะกรรมการประกันคุณภาพของสถานศึกษา มีหน้าที่กำกับ ติดตามสนับสนุน ให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) กล่าวถึง องค์ประกอบของการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 หลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดจุดหมาย สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายและกรอบทิศทางการพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับโลก กำหนดให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดที่กำหนดในสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ มีความสามารถในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และเข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนดังแสดงในภาพประกอบ 13

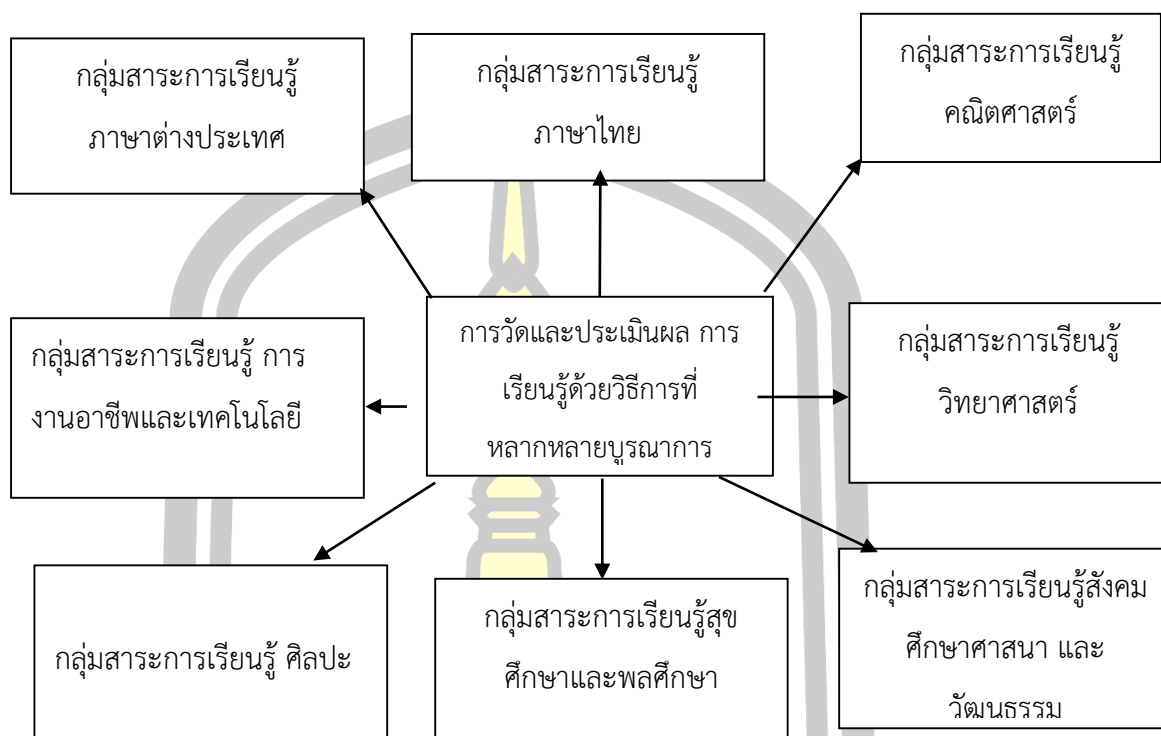


ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ (2551)

ภาพประกอบ 13 องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) กล่าวถึง ผู้สอนวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ผู้เรียน เป็นรายวิชาบนพื้นฐานของตัวชี้วัดในรายวิชาพื้นฐานและผลการเรียนรู้ในรายวิชาเพิ่มเติม ตามที่ กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ผู้สอนใช้วิธีการที่หลากหลายจากแหล่งข้อมูลหลายๆ แหล่ง เพื่อให้ได้ผล การประเมินที่สะท้อนความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน โดยวัดและประเมินการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอน สังเกตพัฒนาการและความประพฤติของผู้เรียน สังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม ผู้สอนควรเน้นการประเมินตามสภาพจริง เช่น การประเมิน การปฏิบัติงาน การประเมินจากโครงการ หรือการประเมินจากแฟ้มสะสมงาน ฯลฯ ควบคู่ไปกับการใช้ การทดสอบแบบต่าง ๆ อย่างสมดุล ต้องให้ความสำคัญกับการประเมินระหว่าง เรียนมากกว่าการ ประเมินปลายปี/ปลายภาค และใช้เป็นข้อมูลเพื่อประเมินการเลื่อนชั้นเรียนและ การจบการศึกษา ระดับต่างๆ ดังแสดงในภาพประกอบ 14



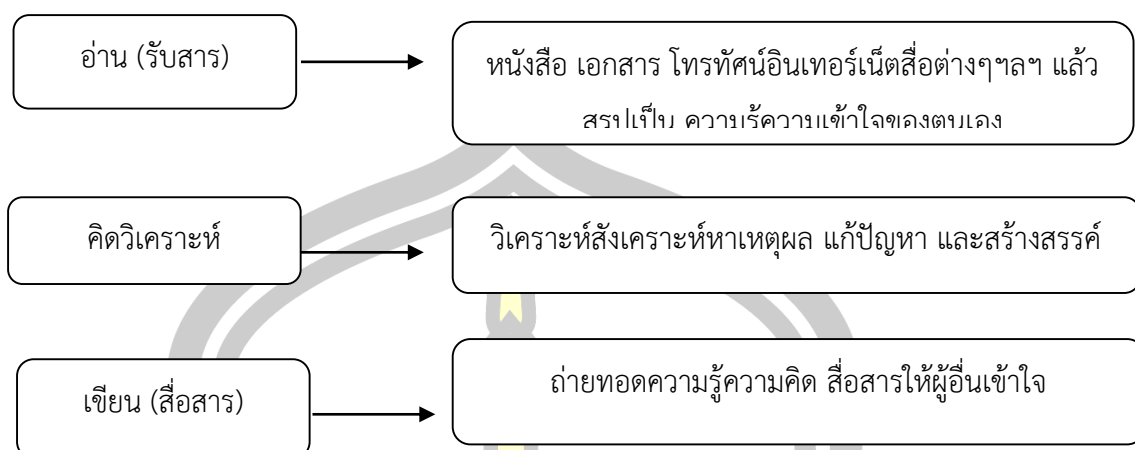
ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ (2551)

#### ภาพประกอบ 14 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามรายกลุ่มสาระการเรียนรู้

##### การประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) การประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน เป็นการประเมินศักยภาพของผู้เรียนในการอ่านหนังสือ เอกสาร และสื่อต่างๆ เพื่อหาความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ความสุนทรีย์และประยุกต์ใช้แล้วนำเนื้อหาสาระที่อ่านมาคติวิเคราะห์นำไปสู่ การแสดงความคิดเห็น การสังเคราะห์สร้างสรรค์การแก้ปัญหาในเรื่องต่างๆ และถ่ายทอดความคิดนั้น ด้วยการเขียนที่มีสำนวนภาษาถูกต้อง มีเหตุผลและลำดับขั้นตอนในการนำเสนอสามารถสร้างความ เข้าใจแก่ผู้อ่านได้อย่างชัดเจนตามระดับความสามารถในแต่ละระดับชั้น กรณีผู้เรียนมีความบกพร่อง ในกระบวนการด้านการเห็นหรือที่เกี่ยวข้องทำให้เป็นอุปสรรคต่อการอ่าน สถานศึกษาสามารถปรับวิธีการประเมินให้เหมาะสมกับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายนั้น การประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสรุปผลเป็นรายปี/รายภาค เพื่อวินิจฉัยและใช้เป็นข้อมูล ในการพัฒนาผู้เรียนและประเมินการเลื่อนชั้น ตลอดจนการจบการศึกษาในระดับต่างๆ ดังแสดง ในภาพประกอบ 15





ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ (2551)

ภาพประกอบ 15 การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน

#### การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นการประเมินคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้าน คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 คุณลักษณะในการประเมินให้ประเมินแต่ละคุณลักษณะ แล้วรวบรวมผลการประเมินจากผู้ประเมินทุกฝ่ายและแหล่งข้อมูลหลายแหล่งเพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาสู่การสรุปผลเป็นรายปี/รายภาค และ ใช้เป็นข้อมูลเพื่อประเมินการเลื่อนชั้นและการจบการศึกษาระดับต่างๆ มี 8 ประการประกอบด้วย

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีนิยามและตัวชี้วัด ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.

2551

| คุณลักษณะ<br>อันพึงประสงค์ | นิยาม  | ตัวชี้วัด  |
|----------------------------|--|--|
| รักชาติ ศาสน์<br>กษัตริย์  | รักชาติศาสน์กษัตริย์หมายถึง คุณลักษณะ<br>ที่ แสดงออกถึงการเป็นพลเมืองดีของชาติ<br>อ้างไว้ซึ่ง ความเป็นชาติไทย ศรัทธายึด<br>มั่นในศาสนาและ เคารพเทิดทูนสถาบัน<br>พระมหากษัตริย์ ผู้ที่รักชาติศาสน์กษัตริย์<br>คือ ผู้ที่มีลักษณะซึ่ง แสดงออกถึงการ<br>เป็นพลเมืองดีของชาติมีความ สามัคคี<br>ปรองดอง ภูมิใจเชิดชูความเป็นชาติไทย<br>ปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และ<br>แสดง ความจงรักภักดีต่อสถาบัน<br>พระมหากษัตริย์ | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นพลเมืองดีของชาติ</li> <li>- อ้างไว้ซึ่งความเป็นชาติไทย</li> <li>- ศรัทธา ยึดมั่น และปฏิบัติตน<br/>ตามหลักของศาสนา</li> <li>- เคารพเทิดทูนสถาบัน<br/>พระมหากษัตริย์</li> </ul> |
| ซื่อสัตย์สุจริต            | ซื่อสัตย์ สุจริต หมายถึงคุณลักษณะที่<br>แสดงออกถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง<br>ต้อง ประพฤติตรงตามความ เป็นจริง<br>ต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจา ใจ ผู้<br>ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต คือ ผู้ที่ประพฤติ<br>ตรงตาม ความเป็นจริง ทั้งทางกาย วาจา<br>ใจ และยึดหลัก ความจริง ความถูกต้องใน<br>การดำเนินชีวิต มีความ ละอายและเกรง<br>กลัวต่อการกระทำผิด   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประพฤติตรงตามความเป็นจริง<br/>ต่อตนเองทั้งทางกาย วาจา ใจ</li> <li>- ประพฤติตรงตามความเป็น<br/>จริงต่อผู้อื่นทั้งทางกาย วาจา ใจ</li> </ul>   |

ตาราง 9 (ต่อ)

| คุณลักษณะ<br>อันพึงประสงค์ | นิยาม  | ตัวชี้วัด   |
|----------------------------|--|---|
| มีวินัย                    | มีวินัย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึด มั่นในข้อตกลง กฎเกณฑ์ และระเบียบ ข้อบังคับ ของ ครอบครั้ว โรงเรียนและสังคม ผู้ที่มีวินัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของ ครอบครั้ว โรงเรียนและ สังคม เป็นปกติวิสัย ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น   | - ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของ ครอบครั้ว โรงเรียนและสังคม   |
| ใฝ่เรียนรู้                | ใฝ่เรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึง ความตั้งใจ เพียรพยายามในการเรียน แสวงหา ความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอก โรงเรียน ผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ คือ ผู้ที่มีคุณลักษณะที่แสดงออกถึง ความตั้งใจ เพียรพยายามในการเรียน และ เข้า ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ แสวงหา ความรู้ จาก แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียนอย่าง สม่ำเสมอ ด้วยการเลือกใช้สื่ออย่างเหมาะสม บันทึกรู้ ความรู้ วิเคราะห์ สรุปเป็นองค์ ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ้ายทอด เผยแพร่และนำไปใช้ ชีวิตประจำวันได้ | - ตั้งใจ เพียรพยายามในการ เรียน และเข้าร่วมกิจกรรมการ เรียนรู้ แสวงหาความรู้จาก แหล่งเรียนรู้ ต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน ด้วยการ เลือกใช้สื่ออย่างเหมาะสม สรุป เป็นองค์ความรู้ และสามารถ นำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้ |

ตาราง 9 (ต่อ)

| คุณลักษณะ<br>อันพึงประสงค์ | นิยาม   | ตัวชี้วัด   |
|----------------------------|---|---|
| อยู่อย่าง พอเพียง          | อยู่อย่างพอเพียง หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีและปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้ที่อยู่อย่างพอเพียง คือ ผู้ที่ดำเนินชีวิตอย่าง ประมาทตน มีเหตุผล รอบคอบ ระมัดระวัง อยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความรับผิดชอบ ไม่ เบียดเบียนผู้อื่น เห็นคุณค่าของทรัพยากรต่างๆ มี การวางแผน ป้องกันความเสี่ยง และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | - ดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม<br>- มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข |
| มุ่งมั่นในการ ทำงาน        | มุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่ การงานด้วยความเพียรพยายาม อุตุน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายผู้ที่มุ่งมั่นในการทำงาน คือ ผู้ที่มีลักษณะซึ่ง แสดงออกถึงความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย ด้วยความเพียรพยายาม ท่วมเทกำลัง กาย กำลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบ และมีความภาคภูมิใจในผลงาน   | - ตั้งใจและรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่การงาน<br>- ทำงานอดทนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย                                  |

ตาราง 9 (ต่อ)

| คุณลักษณะ<br>อันพึงประสงค์ | นิยาม   | ตัวชี้วัด  |
|----------------------------|---|--|
| รักความเป็นไทย             | รักความเป็นไทย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าร่วม อนุรักษ์สืบทอดภูมิปัญญาไทย ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม ใช้ภาษาไทยในการ สื่อสารได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม ผู้ที่รักความเป็นไทย คือ ผู้ที่มีความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่า ชื่นชม มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด เผยแพร่ภูมิปัญญาไทย ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรมไทย มีความกตัญญูกตเวที ใช้ภาษาไทย ในการสื่อสารอย่างถูกต้องเหมาะสม   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ภาคภูมิใจในขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ไทย และมีความกตัญญู กตเวที</li> <li>- เห็นคุณค่าและใช้ภาษาไทย ในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม</li> <li>- อนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาไทย</li> </ul> |
| มีจิตสาธารณะ               | มีจิตสาธารณะ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออก ถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ชุมชน และสังคม ด้วย ความเต็มใจ กระตือรือร้น โดยไม่หวังผลตอบแทน ผู้ที่มีจิตสาธารณะ คือ ผู้ที่มีลักษณะเป็นผู้ให้และช่วยเหลือผู้อื่น แบ่งปันความสุขส่วนตนเพื่อทำ ประโยชน์แก่ส่วนรวม เข้าใจ เห็นใจผู้ที่มีความ เดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคม อนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม ด้วยร่างกาย สติปัญญา ลงมือปฏิบัติ เพื่อแก้ปัญหา หรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิด ในชุมชน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน</li> <li>- เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม</li> </ul>  |

### การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นการประเมิน การปฏิบัติกิจกรรมและผลงานของผู้เรียนและเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ใน แต่ละกิจกรรม และใช้เป็นข้อมูลประเมินการเลื่อนชั้นเรียนและการจบการศึกษาระดับต่าง ๆ ดังแสดงในภาพประกอบ 16



ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ (2551)

ภาพประกอบ 16 การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียน ประถมศึกษา ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ผู้เรียน 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
  - 1.1 ครูสามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามระดับสติปัญญา
  - 1.2 ครูเข้าใจและเอาใจใส่แก่นักเรียนเป็นรายบุคคล
  - 1.3 ครูสามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามความพร้อมของร่างกาย
  - 1.4 ครูเก็บรวบรวมข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

## 2. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ดังนี้

2.1 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร  
แกนกลางและท้องถิ่น

2.2 ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา หลักสูตร

## 3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1 จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2 ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนา เต็ม  
ตามศักยภาพ

3.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และ  
สมรรถนะของผู้เรียน

3.4 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยความสุข  
และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

3.5 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

3.6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน

4. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3  
ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.1 ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย  
เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

4.2 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

4.3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการ  
เรียนรู้

## 5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

5.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับ เนื้อหา  
กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน

5.2 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม

5.3 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

5.4 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งสิ้น  
21 ตัวบ่งชี้

ทิวต์ล มณีโชติ (2549) ได้ให้ความหมายของ การวัด (Measurement) ไว้ ดังนี้

การวัด เป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์แทนปริมาณหรือคุณภาพของ  
คุณลักษณะหรือคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการวัด

การวัดเป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์แทนปริมาณหรือ คุณภาพของ คุณลักษณะหรือคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการวัดโดยสิ่งที่ต้องการวัดนั้นเป็นผลมาจากการ กระทำหรือ กิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน เช่น การวัดผลการเรียนรู้ สิ่งที่วัดคือ ผลที่ เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน

#### องค์ประกอบของการวัด

องค์ประกอบของการวัดประกอบด้วย สิ่งที่ต้องการวัด เครื่องมือวัด และผลของ การวัด ที่สำคัญที่สุด คือ เครื่องมือวัด เครื่องมือที่มีคุณภาพจะให้ผลการวัดที่เที่ยงตรงและแม่นยำ

#### ประเภทของสิ่งที่ต้องการวัด

สิ่งที่ต้องการวัดแบ่งได้ 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. สิ่งที่เป็นรูปธรรม คือ คน สัตว์ หรือสิ่งของ ที่จับต้องได้ มีรูปทรง การวัดสิ่งที่เป็นรูปธรรมนี้เป็นการวัดทางกายภาพ (physical) คุณลักษณะที่จะวัดสามารถกำหนดได้ชัดเจน เช่น น้ำหนัก ความสูง ความยาว เครื่องมือวัดคุณลักษณะเหล่านี้ให้ผลการวัดที่เที่ยงตรงและแม่นยำสูง วัดได้ ครบถ้วน สมบูรณ์ และเอียงดัดถ้วน ตัวอย่างเครื่องมือวัด เช่น เครื่องชั่ง ไม่บรรทัด สายวัด เป็นต้น การวัดลักษณะนี้เป็นการวัดทางตรง ตัวเลขที่ได้จากการวัดแทนปริมาณคุณลักษณะที่ต้องการวัดทั้งหมด เช่น หนัก 10 กิโลกรัม สูง 172 เซนติเมตร ยาว 3.5 เมตร ตัวเลข 10 172 และ 3.5 แทน น้ำหนัก ความสูง และความยาวทั้งหมด เช่น 10 แทนน้ำหนักทั้งหมด ถ้าไม่มีคุณลักษณะดังกล่าว เช่นหนัก 0 หน่วย ก็คือ ไม่มีน้ำหนักเลย ตัวเลข 0 นี้เป็นศูนย์แท้ (absolute zero)
2. สิ่งที่เป็นนามธรรม คือสิ่งที่ไม่เป็นตัวตน จับต้องไม่ได้ เป็นการวัดพฤติกรรม และสังคมศาสตร์ (behavioral and social science) คุณลักษณะที่จะวัดกำหนดได้ไม่ชัดเจน เช่น การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (achievement) วัดเจตคติ (attitude) วัดความถนัด (aptitude) วัดบุคลิกภาพ (personality) เป็นต้น เครื่องมือวัดด้านนี้มีคุณภาพด้อยกว่าเครื่องมือวัดสิ่งที่เป็นรูปธรรม คือ ให้ผลการวัดที่เที่ยงตรงและแม่นยำน้อยกว่า ลักษณะการวัด เป็นการวัดทางอ้อม วัดได้ไม่สมบูรณ์ ไม่ละเอียดถี่ถ้วน และมีความผิดพลาด ตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่ได้จากการวัดเป็นค่าโดยประมาณ ไม่สามารถแทนปริมาณหรือคุณภาพของคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้ทั้งหมด เช่น การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนคนหนึ่ง ได้ 15 คะแนน ตัวเลข 15 ไม่ได้แทน ปริมาณความรู้ความสามารถทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนคนนี้ทั้งหมด แม้แต่นักเรียนที่สอบได้คะแนนเต็มไม่ได้หมายความว่านักเรียนผู้นั้นมีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวสมบูรณ์เต็มตามกรอบของ หลักสูตร ในทางตรงกันข้ามนักเรียนที่ได้ 0 คะแนน ก็ไม่ได้หมายความว่านักเรียนผู้นั้นไม่มี ความรู้ ความสามารถในคุณลักษณะดังกล่าว เพียงแต่ตอบคำถามผิดหรือเครื่องมือวัดไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่นักเรียนคนนั้นมี เลข 0 นี้ เป็นศูนย์เทียม



### ลักษณะการวัดทางการศึกษา

การวัดทางการศึกษาเป็นการวัดคุณลักษณะที่เป็นนามธรรม มีลักษณะการวัด ดังนี้

1. เป็นการวัดทางอ้อม คือ ไม่สามารถวัดคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้โดยตรง ต้องนิยามคุณลักษณะดังกล่าวให้เป็นพฤติกรรมที่วัดได้ก่อน จากนั้นจึงวัดตามพฤติกรรมที่นิยาม เช่น การวัดความรับผิดชอบของนักเรียนต้องให้นิยามคุณลักษณะความรับผิดชอบเป็นพฤติกรรมที่วัดได้ โดยอาจจะแยกเป็นพฤติกรรมย่อย เช่น ไม่มาโรงเรียนสาย ทำงานทุกงานที่ได้รับมอบหมาย นำวัสดุ อุปกรณ์การเรียนที่ครูสั่งมาครบทุกครั้ง ส่งงานหรือการบ้านตามเวลาที่กำหนด เป็นต้น
2. วัดได้ไม่สมบูรณ์การวัดทางการศึกษาไม่สามารถทำการวัดคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้ครบถ้วนสมบูรณ์ วัดได้เพียงบางส่วน หรือวัดได้เฉพาะตัวแทนของคุณลักษณะทั้งหมด เช่น การวัดความสามารถการอ่านคำของนักเรียน ผู้วัดไม่สามารถนำคำทุกคำมาทำการทดสอบนักเรียน ทำได้เพียงนำคำส่วนหนึ่งที่คิดว่าเป็นตัวแทนของคำทั้งหมดมาทำการวัด เป็นต้น
3. มีความผิดพลาด สืบเนื่องจากการที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง และการ นิยามสิ่งที่ต้องการวัดก็ไม่สามารถนิยามให้เป็นพฤติกรรมที่วัดได้ทั้งหมด จึงวัดได้ไม่สมบูรณ์ ตัวเลข หรือ สัญลักษณ์ที่ได้จากการวัดเป็นการประมาณคุณลักษณะที่ต้องการวัด ซึ่งในความเป็นจริงคุณลักษณะดังกล่าวอาจจะมีมากหรือน้อยกว่า ผลการวัดจึงมีความผิดพลาดของการวัด หรือคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง การวัดที่ดีจะต้องให้เกิดการผิดพลาดหรือคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด
4. อยู่ในรูปความสัมพันธ์การที่จะรู้ความหมายของตัวเลขที่วัดได้ ต้องนำตัวเลขดังกล่าวไปเทียบกับเกณฑ์หรือเทียบกับคนอื่น เช่น นำคะแนนที่นักเรียนสอบได้เทียบกับคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม เทียบกับคะแนนของเพื่อนที่สอบพร้อมกัน หรือเทียบกับคะแนนของนักเรียนเองกับการสอบครั้งก่อน ๆ ถ้าคะแนนสูงกว่าเพื่อน แสดงว่ามีความสามารถในเรื่องที่วัดมากกว่าเพื่อนคนนั้น หรือถ้ามีคะแนนสูงกว่าคะแนนที่ตนเองเคยสอบผ่านมา แสดงว่ามีพัฒนาการขึ้น เป็นต้น

### หลักการวัดทางการศึกษา

การวัดทางการศึกษา มีหลักการเบื้องต้น ดังนี้

1. นิยามสิ่งที่ต้องการวัดให้ชัดเจน ดังที่กล่าวไว้ในลักษณะการวัดว่า การวัดทางการศึกษาเป็นการวัดทางอ้อม การที่จะวัดให้มีคุณภาพต้องนิยามคุณลักษณะที่ต้องการวัดให้ตรงและชัดเจน การนิยามนี้ มีความสำคัญมาก ถ้านิยามไม่ตรงหรือไม่ถูกต้อง เครื่องมือวัดที่สร้างตามนิยาม ก็ไม่มีคุณภาพ ผลการวัดก็ผิดพลาด คือ วัดได้ไม่ตรงกับคุณลักษณะที่ต้องการวัด
2. ใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ หัวใจสำคัญของการวัด คือ สามารถวัดคุณลักษณะได้ตรงตามกับที่ต้องการวัดและวัดได้แม่นยำ โดยใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ คุณภาพของเครื่องมือมีหลายประการ ที่สำคัญคือ มีความตรง (validity) คือวัดได้ตรงกับคุณลักษณะที่ต้องการวัด และมีความเที่ยง (Reliability) คือวัดได้คงที่ คือวัดได้กี่ครั้งก็ให้ผลการวัดที่ไม่เปลี่ยนแปลง

3. กำหนดเงื่อนไขของการวัดให้ชัดเจน คือกำหนดให้แน่นอนว่าจะทำการวัดอะไร วัดอย่างไร กำหนดตัวเลขและสัญลักษณ์อย่างไร

#### ขั้นตอนการวัดทางการศึกษา

1. ระบุจุดประสงค์และขอบเขตของการวัด ว่าวัดอะไร วัดใคร
2. นิยามคุณลักษณะที่ต้องการวัดให้เป็นพฤติกรรมที่วัดได้
3. กำหนดวิธีการวัดและเครื่องมือวัด
4. จัดหาหรือสร้างเครื่องมือวัด กรณีสร้างเครื่องมือให้ดำเนินการตามขั้นตอน

ดังนี้

4.1 สร้างข้อคำถาม เงื่อนไข สถานการณ์ หรือสิ่งเร้า ที่จะกระตุ้นให้ผู้ถูกวัดแสดงพฤติกรรมตอบสนองออกมาเพื่อทำการวัด โดยข้อคำถามเงื่อนไข สถานการณ์ หรือสิ่งเร้าดังกล่าว ต้องตรงและครอบคลุมคุณลักษณะที่นิยามไว้

4.2 พิจารณาข้อคำถาม เงื่อนไข สถานการณ์ หรือสิ่งเร้า โดยอาจให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและทางด้านวัดผลช่วยพิจารณา

4.3 ทดลองใช้เครื่องมือ กับกลุ่มที่เทียบเคียงกับกลุ่มที่ต้องการวัด

4.4 หาคุณภาพของเครื่องมือ มีคุณภาพรายข้อและคุณภาพ เครื่องมือทั้งฉบับ

4.5 จัดทำคู่มือวัดและการแปลความหมาย

4.6 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

5. ดำเนินการวัดตามวิธีการที่กำหนด

6. ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการวัด

7. แปลความหมายผลการวัดและนำผลการวัดไปใช้

ทิวต์ล มณีโชติ (2549) การประเมิน (Evaluation or Assessment or Appraisal)

มีความหมายทำนองเดียวกับ การวัดและการวัดผล ดังนี้

การประเมิน เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการวัด คือ นำตัวเลขหรือ สัญลักษณ์ที่ได้จากการวัดมาตีค่าอย่างมีเหตุผล โดยเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้เช่น โรงเรียนกำหนดคะแนนที่น่าพอใจของวิชาคณิตศาสตร์ไว้ที่ร้อยละ 60 นักเรียนที่สอบได้คะแนนตั้งแต่ 60 % ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ หรืออาจจะกำหนดเกณฑ์ไว้หลายระดับ เช่น ได้คะแนนไม่ถึงร้อยละ 40 อยู่ในเกณฑ์ควรปรับปรุง ร้อยละ 40-59 อยู่ในเกณฑ์พอใช้ ร้อยละ 60-79 อยู่ในเกณฑ์ดี และร้อยละ 80 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ดีมาก เป็นต้น ลักษณะเช่นนี้เรียกว่าเป็นการประเมิน

การประเมินผล มีความหมายเช่นเดียวกับการประเมิน แต่เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการวัดผลสำหรับภาษาอังกฤษมีหลายคำ ที่ใช้มากมี 2 คำ คือ Evaluation และ Assessment 2 คำนี้มีความหมายต่างกัน คือ

Evaluation เป็นการประเมินตัดสิน มีการกำหนดเกณฑ์ชัดเจน (Absolute Criteria) เช่น ได้คะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป ตัดสินว่าอยู่ในระดับดี ได้คะแนนร้อยละ 60 – 79 ตัดสินว่า อยู่ในระดับพอใช้ ได้คะแนนไม่ถึงร้อยละ 60 ตัดสินว่าอยู่ในระดับควรปรับปรุง evaluation จะใช้กับการประเมินการดำเนินงานทั่ว ๆ ไป เช่น การประเมินโครงการ (Project Evaluation) การประเมิน หลักสูตร (Curriculum Evaluation) Assessment เป็นการประเมินเชิงเปรียบเทียบ ใช้เกณฑ์เชิงสัมพัทธ์ (relative criteria) เช่น เทียบกับผลการประเมินครั้งก่อน เทียบกับเพื่อนหรือกลุ่มใกล้เคียง กัน assessment มักใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การประเมินตนเอง (Self Assessment)

#### ลักษณะการประเมินทางการศึกษา

การประเมินทางการศึกษามีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอนหรือกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งควรทำการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เป็นการประเมินคุณลักษณะหรือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าบรรลุตามจุดประสงค์หรือไม่
3. เป็นการประเมินในภาพรวมทั้งหมดของผู้เรียน โดยการรวบรวมข้อมูลและประมวลจากตัวเลขจากการวัดหลายวิธีและหลายแหล่ง
4. เป็นกระบวนการเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายกลุ่ม ทั้งครูนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และอาจารย์ถึงคณะกรรมการต่างๆ ของโรงเรียน

#### หลักการประเมินทางการศึกษา

หลักการประเมินทางการศึกษาโดยทั่วไปมีดังนี้

1. ขอบเขตการประเมินต้องตรงและครอบคลุมหลักสูตร
2. ใช้ข้อมูลจากผลการวัดที่ครอบคลุม จากการวัดหลายแหล่ง หลายวิธี
3. เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินผลการประเมินมีความชัดเจน เป็นไปได้ มีความยุติธรรม ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

#### ขั้นตอนในการประเมินทางการศึกษา

การประเมินทางการศึกษามีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. กำหนดจุดประสงค์การประเมิน โดยให้สอดคล้องและครอบคลุมจุดประสงค์ ของหลักสูตร
2. กำหนดเกณฑ์เพื่อตีค่าข้อมูลที่ได้จากการวัด
3. รวบรวมข้อมูลจากการวัดหลายๆ แหล่ง

4. ประมวลและผสมผสานข้อมูลต่าง ๆ ของทุกรายการที่วัดได้

5. วินิจฉัยชี้แจงและตัดสินโดยเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การจัดการเรียนรู้

การวัดและประเมินผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถนำเสนอในรูปของตาราง ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล

| องค์ประกอบ การวัดและประเมินผล                   | สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2551) | หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) | ทิวทัศน์ มณีโชติ (2549) | ความถี่ |
|---|---------------------------------------|---|-------------------------|---------|
| 1. กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล                    | √                                     | √   |                         | 2       |
| 2. การวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน            |                                       | √   | √                       | 2       |
| 3. ใช้ตัดสินผลการเรียน                          |                                       | √   | √                       | 2       |
| 4. การออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย |                                       | √   |                         | 1       |
| 5. วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง        |                                       | √   |                         | 1       |
| 6. การจัดการเรียนรู้                            | √                                     | √   | √                       | 3       |
| 7. เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ                     |                                       |   | √                       | 1       |

จากตาราง 10 พบว่า ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความถี่ขององค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผล สามารถจัดลำดับความถี่ได้ตั้งต่อไปนี้การจัดการเรียนรู้กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน ใช้ตัดสินผลการเรียน การออกแบบวิธีการวัดและ

ประเมินผลอย่างหลากหลาย วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และเครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้.

## แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะของครูประถมศึกษา

### 1. ความหมายของสมรรถนะ

McClelland (1993) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะ ที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้

Good (1973) ได้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ว่าหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการประยุกต์หลักเทคนิคและวิธีการในสาขาที่ปฏิบัติให้เข้ากับสภาพการณ์ที่ปฏิบัติจริง

Boyatzis (1992) ระบุว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

Boam และ Sparrow (1992) ให้ความเห็นว่า “สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ

Spencer และ Spencer (1993) ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion-Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

Dubois, Rothwell และ Kemp (2004) ให้ความเห็นว่าสมรรถนะหมายถึง “คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตาม เป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะ นิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกรักและการกระทำ”

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ระบุความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” หมายถึงความสามารถ หรือการมีคุณสมบัติเหมาะแก่การจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด

โดยใช้ความรู้ ทักษะความสามารถ ที่บุคคลหนึ่งพึงมี สามารถแสดงออกให้เห็นพฤติกรรมทางความรู้ เจตคติ และการกระทำที่ดี

Boyatzis (1992) ให้คำจำกัดความว่า “ขีดความสามารถ” หมายถึงเป็นสิ่งที่มียู่ในตัวบุคคลซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Parry (1996) ได้ให้ความเห็นว่า ในการปฏิบัติงานในองค์กรสมรรถนะที่เกี่ยวข้อง และสัมพันธ์ระหว่างงาน (Work) ผลลัพธ์ (Results) ผลที่ได้จากการท งาน (Outputs) กับคุณลักษณะของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ในการทำงานซึ่งสามารถแสดงออกได้หลายลักษณะด้วยกัน มุมมองที่เกี่ยวกับสมรรถนะอาจจะมีหลากหลายตามค่ายของแนวคิด เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาจะมองสมรรถนะว่า เป็นเหมือนปัจจัยนำเข้า (Input) ที่ได้จากการปฏิบัติงานอันเกิดจากเงื่อนไขที่งานกำหนดขึ้น นอกจากนี้ ค่านิยม รูปแบบบางอย่างไว้ด้วยกัน

วิทย์ เทียงบุรณธรรม (2541) ได้ให้ความหมายคำว่า สมรรถนะ หมายถึง ความมีอำนาจหรือความพอเพียงในการปฏิบัติกิจกรรมของตนด้วยความชำนาญตามประสบการณ์ที่ได้รับมา และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมได้อย่างเพียงพอ

กรมวิชาการ (2544) ได้ระบุนัยของคำว่า “สมรรถนะ” หมายถึงความสามารถ เช่น รถยนต์ คันนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยม เหมาะสำหรับการเดินทางไกล ส่วนคำว่า “สมรรถภาพ หมายถึง ความสามารถ เช่น เขามีสมรรถภาพสูงในการทำงานสูง สมควรได้รับตำแหน่ง เป็นต้น

พุดิ เต็นสมพรพันธ์ (2543) ระบุว่า “ขีดความสามารถ” หมายถึง กลุ่มของคุณสมบัติเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เป็นผลทำให้บุคคลและองค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายซึ่งสามารถแสดงออกได้จากพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน (Performance)

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543) ให้ความหมายว่า “ขีดความสามารถ” หมายถึง ความสามารถความชำนาญในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถกระทำการหรืออดเว้นการกระทำในกิจการใดๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งได้มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์การฝึกฝน และการปฏิบัติเป็นนิสัย

อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์ (2544) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะหมายถึง ความสามารถที่ประกอบด้วยความรู้ ความคิด เจตคติ และการปฏิบัติที่บุคคลพึงมีในการที่จะปฏิบัติหรือจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนด และสามารถแสดงออกให้เห็นได้ในรูปแบบของพฤติกรรมทางความรู้ เจตคติ และการกระทำที่ดี

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549) เสนอว่า “ขีดความสามารถ” คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะซึ่งเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่บุคคลจะต้องมี

เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามมาตรฐานและเป้าหมาย หรือสูงกว่ามาตรฐานและเป้าหมายของงานที่องค์กรกำหนดไว้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้สรุปความหมายของนักวิชาการหลายท่านไว้ว่า Competency มีความหมาย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทักษะ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait) ส่วนกลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) คุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือเรียกว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตได้

อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์ (2547) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะคือ คุณลักษณะของบุคคลซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ สาเหตุ ที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไรเป็นต้น

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548) ให้ความหมาย Competency ว่าเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ” มากกว่าการตอบคำถามว่า อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ แบ่งออกเป็น 3 มุมมอง คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กำหนดนิยาม คำว่า “สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ ผู้รับบริการต้องการได้

อึ้ง คองคาสวัสดิ์ (2548) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะว่า หมายถึง ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ

สฤฎยว รศมีธรรมโชติ (2549) ได้ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่นจากความหมายของสมรรถนะ ดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะในเชิงวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึงการแสดงออกของบุคลากรทางการศึกษา ถึงความรู้ ความสามารถ เจตคติ และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยแสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม ที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามมาตรฐานและส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่นๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรสมรรถนะครู จึงหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะของครูที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการขององค์การทางการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา

## 2. องค์ประกอบของระบบสมรรถนะ

ฐิติพัฒน์ พิษุธาตวพงศ์ (2548) เสนอว่าองค์ประกอบของระบบสมรรถนะ ประกอบด้วยฐานข้อมูลสมรรถนะขององค์กร (Competency Basket) ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ชื่อสมรรถนะและคำจำกัดความ (Competency Names & Definitions) ระดับชั้นความสามารถและ (Proficiency Level) และดัชนีชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) และได้อธิบายองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ดังนี้

1. ฐานข้อมูลสมรรถนะขององค์กร (Competency Basket) หมายถึง ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ทั้งหมดภายในองค์กร สมรรถนะแต่ละตัวจะได้รับการออกแบบตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน/กลุ่มงาน เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

2. ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) หมายถึง การจำแนกรวบรวมสมรรถนะออกเป็นกลุ่มต่างๆ เช่น สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายวิชาชีพสมรรถนะร่วมของกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ สมรรถนะเฉพาะทาง และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ เป็นต้น

3. ชื่อสมรรถนะและคำจำกัดความ (Competency Names and Definitions)

3.1 ชื่อของสมรรถนะ (Competency Names) เป็นการกำหนดหรือตั้งชื่อสมรรถนะแต่ละตัวให้ชัดเจน ชี้บ่งความแตกต่างกับสมรรถนะตัวอื่นๆ ซึ่งจะทําให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจตรงกัน



3.2 คำจำกัดความของสมรรถนะ (Competency Definition) เป็นการให้ความหมายของสมรรถนะตัวนั้นๆ ว่าหมายถึงอะไร มีขอบเขตมากน้อยเพียงใด การให้คำจำกัดความเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจตรงกันว่าหมายถึงอะไร ซึ่งคำจำกัดความของสมรรถนะนั้น ในแต่ละองค์กรอาจมีการใช้ภาษาและการให้ความหมายที่แตกต่างกันได้ ดังนั้น ในการกำหนดชื่อและความหมายย่อมมีความหลากหลาย และเหมาะสมแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร

4. ระดับของสมรรถนะ (Proficiency Scale) เป็นการกำหนดระดับทักษะความรู้ความสามารถของสมรรถนะ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

4.1 การแบ่งระดับความสามารถตามลำดับขั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy Scale) การแบ่งระดับความสามารถตามระดับโครงสร้างลำดับขั้นการบังคับบัญชาขององค์กร เป็นการสะท้อนให้เห็นความแตกต่างของลำดับขั้นการบังคับบัญชากับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ว่าแต่ละตำแหน่งต้องแสดงความสามารถ หรือทักษะอย่างไรบ้าง อาทิเช่น

ระดับ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการ

ระดับ 2 : พนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ

ระดับ 3 : พนักงานระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า

ระดับ 4 : พนักงานระดับผู้จัดการส่วน

ระดับ 5 : พนักงานระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือ กรรมการผู้จัดการ

4.2 การแบ่งระดับความสามารถตามความเชี่ยวชาญ (Expertise Scale) การแบ่งระดับความสามารถตามความเชี่ยวชาญนี้ อาจแบ่งเป็น 3-4 หรือ 5 ระดับก็ได้

5. ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) หมายถึง การกระทำปฏิบัติการ หรือการกระทำตามบทบาทหน้าที่ภายใต้สถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง (Specific Circumstances) ในการกำหนดตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมนี้ ควรเขียนพฤติกรรมที่สามารถสังเกตและวัดได้อย่างชัดเจน ควรขึ้นต้นประโยคด้วยคำกริยา (Action Verb) เช่น อธิบายวิเคราะห์ วินิจฉัย ให้คำปรึกษาแนะนำ ออกแบบ สร้าง เป็นต้น ควรหลีกเลี่ยงการใช้คำที่เป็นนามธรรม เช่น ความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ ทักษะ เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละคนอาจแปลความหมายที่แตกต่างกัน ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมในแต่ละระดับ (Behavioral Indicators) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมหลักที่คาดหวัง (Key Result Area : KRA) หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมหลักๆ ในระดับนั้น ที่คาดหวังให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมา และตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมหลัก (Key Behavior Indicator : KBI) หมายถึง พฤติกรรมย่อยที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ ในแต่ละระดับอาจมีพฤติกรรมย่อยก็พฤติกรรมก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องเขียนให้ครอบคลุมพฤติกรรมหลักที่คาดหวัง

Rylatt และ Lohan (1995) ได้นำเสนอองค์ประกอบหลักของแต่ละสมรรถนะไว้ดังนี้

1. บทบาทหลัก (Key Role) อธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้างๆ ตามข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กรในระหว่างที่ทำงานอยู่
2. หน่วยของสมรรถนะ (Unit of Competency) อธิบายถึงหน้าที่หลักหรือกลุ่มของทักษะของงานอย่างกว้าง ๆ
3. ส่วนประกอบของสมรรถนะ (Element of Competency) เป็นการอธิบายถึงรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นจากหน่วยย่อยนั้น ๆ โดยกล่าวถึงการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือวัดได้ ซึ่งอาจจะระบุออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้า (Input) หรือผลลัพธ์ (Output) ก็ได้
4. เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) เป็นระดับความต้องการหรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของสมรรถนะ ซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงกันระหว่างสมรรถนะและความชัดเจนของผลสำเร็จ
5. เงื่อนไข (Condition) เป็นความคาดหวังในการปฏิบัติงาน
6. คำแนะนำ (Evidence Guide) อธิบายครอบคลุมถึงเนื้อหาและกลยุทธ์ของการประเมินปัญหาสำคัญต่างๆของแต่ละหน่วยสมรรถนะและความสัมพันธ์ไปยังหน่วยอื่น ๆ และให้ความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะ ซึ่งอาจจะทำเป็นคู่มือหรือเอกสารประกอบสรุปได้ว่า องค์ประกอบของระบบสมรรถนะประกอบด้วย ฐานข้อมูลสมรรถนะขององค์กร (Competency Basket) ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ชื่อสมรรถนะและคำจำกัดความ (Competency Names & Definitions) ระดับขั้นความสามารถ (Proficiency Level) และดัชนีชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators)

### 3. ประเภทของสมรรถนะ

McClelland (สุภิญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้สามารถที่จะ ทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น
2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่า หรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. Core Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อมั่น และอุปนิสัยของคนในองค์กร โดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. Job Competency บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อมั่น และอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้น สามารถสร้างผลงานในการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. Personal Competencies หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อมั่น และอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่ง สิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549) อธิบายว่าสมรรถนะสามารถจำแนกออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคล ต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เช่น เลขานุการ ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัท ต้องมี สมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการทำงาน เป็นทีม เป็นต้น

2. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละ คนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของดารดา เช่น เฉินหลง, จาพนม ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก รวมทั้งคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในบุคคลแต่ละคนซึ่ง มีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงาน และความสำเร็จในงาน เช่น ความซื่อสัตย์ความมุ่งมั่นสู่ ความสำเร็จ และความอดทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น

3. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความรู้และทักษะของ กลุ่มงานหรือฝ่ายงานหนึ่ง ๆ สมรรถนะในกลุ่มนี้เป็นสมรรถนะร่วมของพนักงานทุกคนที่ทำงานในกลุ่ม งานหรือฝ่ายนั้น ๆ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นสมรรถนะในงานของพนักงานทุกตำแหน่งในฝ่าย บริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

4. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับ การท างานในตำแหน่งงานหนึ่งๆ หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น นักบัญชีก็ต้องมีความสามารถในการ วิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ มีความสามารถในการทำบัญชี ทักษะการเจรจาต่อรองเป็นสมรรถนะ เฉพาะงานของพนักงานขาย เป็นต้น

5. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) หมายถึง กลุ่ม สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยองค์กรคาดหวังให้พนักงานในตำแหน่ง หัวหน้างานหรือผู้ที่ต้องบังคับบัญชาลูกน้อง ต้องมีทักษะดังกล่าว เช่น การตัดสินใจการวางแผน เป็นต้น

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2547) ได้กล่าวถึงระดับ Competency ไว้ดังนี้

1. Core Competency คือ ความสามารถหลักที่สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนที่ จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด หรือลักษณะ พฤติกรรมคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะคนในทุกระดับและทุกกลุ่มที่องค์กร ต้องการให้มี

2. Management Competency คือ ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็น ถึงทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ หรือเป็นความสามารถที่มีได้ตั้งไว้ทั้งในระดับบริหารและ ระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role Based)

3. Functional Competency (Job Competency หรือ Technical Competency) คือ ความสามารถในงานที่สะท้อนให้เห็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของงาน ต่าง ๆ หน้าที่งานต่างกัน ความสามารถในงานย่อมแตกต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้จำแนกประเภทสมรรถนะเป็น 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพล เรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย

5 สมรรถนะ คือ

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 1.2 การบริการที่ดี (Service Mind)
- 1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญ (Expertise)
- 1.4 จริยธรรม (Integrity)
- 1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติ ภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน กลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้น กลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ) สมรรถนะประจำกลุ่ม งานมีทั้งหมด 20 สมรรถนะด้วยกัน คือ

1. ศึกษภาพคน (Caring & Developing Others)
2. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
3. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
4. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
5. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)

6. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
7. การดำเนินการเชิงรุก การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
8. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
9. การพัฒนา (Pro Activeness)
10. ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)
11. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
12. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
13. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
14. สภาวะผู้นำ (Leadership)
15. สุนทรีย์ภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
16. วิสัยทัศน์ (Visioning)
17. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
18. ศักยภาพเพื่อน การปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
19. การควบคุมตนเอง (Self Control)
20. การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องกันเพื่อการจัดประเภทสมรรถนะ สามารถแบ่งประเภทของสมรรถนะได้ 4 ประเภท ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรทุกตำแหน่งในองค์กรต้องมีหรือเป็นความสามารถที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์กรต้องมีเพื่อการสนับสนุนให้ สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป็นความสามารถหลักขององค์กรและนำพาองค์กรประสบผลสำเร็จ 2) สมรรถนะในสายงาน (Functional Competency) คือ ความสามารถที่ใช้เฉพาะสายงานตำแหน่งนั้นๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความรู้ ทักษะและความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) คือ ความสามารถของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่น และ 4) สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความสามารถและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลในการนำ ความรู้ทักษะ ทางการบริหารไปใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสูงกว่าระดับปกติและเป็นที่ยอมรับ การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถตามสมรรถนะเมื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทำให้บรรลุผลสูงกว่าระดับปกติและเป็นที่ยอมรับต่อไป

#### 4. การประเมินสมรรถนะ

การประเมิน เป็นกระบวนการ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดคุณค่า ของสิ่งที่สนใจ ด้วยการสรุปอ้างอิงจากสิ่งที่สังเกตได้ โดยตรงจากที่เป็นตัวบ่งชี้คุณค่านั้นเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ที่ใช้ตัดสินคุณค่านั้น วิธีการกำหนดคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน ขึ้นอยู่กับความเชื่อ และประสบการณ์ของผู้ประเมินว่ายึดถือมาตรฐานลักษณะใด ในการเข้าถึงคุณค่าและตัดสินคุณค่านั้น อาจยึดตามแนว อัตนิยม ซึ่งเน้นวิธีประเมินโดยวิธีเชิงธรรมชาติ หรือยึดแนวปรนัยนิยม ซึ่งเน้นการประเมินโดยวิธีการเชิงระบบ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2549) และเป็นกระบวนการอย่างมีระบบที่นำมาใช้ ต่อเนื่องจากการวัดเพื่อตีค่า และคุณค่าของสิ่งที่เราวัด โดยมีเกณฑ์หรือวัตถุประสงค์ หรือมาตรฐานเป็นตัวเปรียบเทียบ (เยาวดี วิบูลย์ศรี, 2539)

ดังนั้นการประเมินสมรรถนะจึงเป็นการตัดสินตีค่าหาคุณค่าจากความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนคติและบุคลิกลักษณะของบุคคล ที่แสดงออกมาทางพฤติกรรมและการปฏิบัติ เพื่อเป็นข้อมูลนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ เครื่องมือประเมิน Competency นิยมใช้กัน 2 แบบ

1. แบบประเมินความถี่ของพฤติกรรม (Likert Scale) หรือมาตราส่วนประมาณ ค่านิยมใช้กันแพร่หลายเนื่องจากสร้างได้ง่ายใช้ง่าย โดยใช้ความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับ แต่มีข้อจำกัดคือเกิดความลำเอียงเนื่องจากการใช้ความรู้สึกหรือดุลพินิจของผู้ประเมิน และผลการประเมิน อาจผิดพลาดได้ง่าย เนื่องจากพฤติกรรมในการทำงานนั้นไม่มีบริบทของงานเป็นตัวกำกับ เครื่องมือประเมิน Competency

2. แบบประเมินโดยใช้พฤติกรรมกำหนดระดับ (Behaviorally Anchored Rating Scale) สร้างยากและใช้เวลานาน แต่มีข้อดีกว่าแบบประเมิน Likert Scale เนื่องจากมีคำอธิบาย ระดับต่างๆ ของสมรรถนะไว้ชัดเจนเป็นพจนานุกรม ทำให้เห็นภาพรวมของสมรรถนะทุกระดับ มีความตรงไปตรงมา และโอกาสที่ผลการประเมินจะผิดพลาดโดยไม่ตั้งใจจะมีน้อยการประเมิน สมรรถนะนั้น ผู้ประเมินอาจเป็นผู้ประเมินเอง ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ซึ่งวิธีการประเมินนั้นสามารถ จะทำได้หลายรูปแบบ วิธีการประเมินที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ การสังเกตขณะปฏิบัติงาน การ ตรวจสอบงาน และการพิจารณาโดยใช้เครื่องมือวัด สรุปได้ดังนี้

1. การสังเกตขณะปฏิบัติงาน (Performance Observation) เป็นการตรวจและ สังเกตขณะปฏิบัติงานอยู่ มีการบันทึกอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ทำให้ทราบสถานการณ์ ที่บุคลากรใช้แก้ปัญหาและตัดสินใจ ข้อดี ผู้บังคับบัญชาทบทวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้จากการบันทึก ทำให้การประเมินมีความถูกต้องเหมาะสม ข้อเสีย ผู้บังคับบัญชามักไม่ได้ทำการบันทึกไว้ ทำให้ จำเหตุการณ์ไม่ได้เมื่อถึงเวลาประเมิน

2. การตรวจสอบงาน (Job Evaluation) เป็นการเปรียบเทียบผลงานที่ปรากฏทั้งปริมาณและคุณภาพกับมาตรฐานที่กำหนดไว้วิธีนี้เน้นผลสำเร็จของงาน มากกว่าตัวบุคคลโดยจะบันทึกผลการปฏิบัติงานว่า ดีเยี่ยม ดีมาก หรือพอใช้ เป็นต้น ข้อดี ใช้กับการบริหารสมัยใหม่ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ และยังใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการฝึกอบรม พัฒนา หรือพิจารณาผลตอบแทนได้ต่อไปข้อเสีย ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีความรู้ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี เพราะเป็นเรื่องไม่ง่ายที่จะนำไปปฏิบัติ

3. การพิจารณาตามเครื่องชี้วัด (Graphic Scale หรือ Rating Scale) โดยมีแบบฟอร์มการประเมิน แสดงรายการและระดับคะแนนไว้ตามความสำคัญของงานจากมากไปหาน้อย เป็นวิธีที่นิยมกันมากที่สุด ข้อดี ทำให้ได้ข้อมูลในการปรับปรุงส่งเสริมการทำงานต่อไป ข้อเสีย ถ้าผู้ประเมินไม่เข้าใจความหมายที่กำหนดไว้ ทำให้ผลการประเมินที่ได้เบี่ยงเบนไปทำให้เชื่อถือได้ยาก

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กล่าวถึงประเภทการวัดหรือการประเมินสมรรถนะโดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. เป็นแบบทดสอบ (Tests of Performance) ที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนคำอธิบายตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด หรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด แบบทดสอบประเภทนี้ออกมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคลภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบชนิดนี้ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Special Ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือ ความสามารถทางด้านร่างกาย

2. เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรม ( Behavior Observation) ของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากแบบทดสอบประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่เป็นการถูกสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3. เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง (Self-Report) เช่น ความรู้สึกทัศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ เป็นต้นสรุปการประเมินสมรรถนะ เป็นการวัดความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติ โดยใช้แบบทดสอบ ใช้การสังเกตพฤติกรรม ตรวจสอบผลงาน เป็นต้น

#### 5. การประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

องค์กรสามารถนำมาตรฐานสมรรถนะที่หาได้มาประยุกต์ใช้กับงานบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ดังนี้

1. การฝึกอบรม สามารถใช้มาตรฐานของสมรรถนะในการออกแบบการฝึกอบรมแบบเป็นทางการ และฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training) ซึ่งกล่าวถึงทักษะความรู้ และทัศนคติ ที่สำคัญ ที่จะกลายเป็นพื้นฐานของโปรแกรม เป็นการช่วยกำหนดเนื้อหา กำหนดวิธีการเรียนรู้และการประเมินผู้เข้าอบรม

2. กลยุทธ์การวางแผนธุรกิจ การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรจะต้องตรวจสอบ ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ขององค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับระดับสมรรถนะของบุคลากร องค์กรอาจได้พบกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดที่จะทำให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขัน และมีโอกาสที่ดีในการสร้างอำนาจทางการตลาด ในทางตรงกันข้าม การขาดความสามารถเฉพาะด้านในเชิงการแข่งขัน ก็อาจเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กรได้

3. การจัดการปฏิบัติงาน จะต้องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในเรื่องของมาตรฐานความสามารถที่ต้องใช้ในการทำงานเฉพาะด้าน ควรบอกบุคลากรให้ทราบว่าควรปฏิบัติงานลักษณะใด รวมถึงบอกวิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

4. การออกแบบงาน ช่วยในการตัดสินใจว่าจะให้ใครทำอะไร และต้องใช้พนักงานจำนวนเท่าไรในแต่ละงาน รวมทั้งต้องใช้ทักษะใดเป็นพิเศษ เพื่อให้การดำเนินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง องค์กรควรมีการวางแผนให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม โดยบุคลากรอาจได้รับการเลื่อนขั้นหรือโยกย้ายตำแหน่งตามความสามารถที่ปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จ ทั้งนี้สามารถทำได้โดยจัดการทดสอบระดับสมรรถนะที่องค์กรกำหนดเป็นมาตรฐานส่วนดีก็คือ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรได้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะเป็นหนทางสู่ความสำเร็จของตน

6. ระบบข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะเป็นเสมือนฐานข้อมูลในด้านความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งมาตรฐานสมรรถนะจะบอกได้ว่า องค์กรต้องการบุคลากรลักษณะใด อันจะเป็นประโยชน์ในการรับบุคลากรใหม่ และยังสามารถช่วยในการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมอีกด้วย

7. การพัฒนาอาชีพ มาตรฐานสมรรถนะมีประโยชน์มีประโยชน์สำหรับการพัฒนาอาชีพอยู่ 2 ประการ คือ เป็นการช่วยกำหนดระดับงานในปัจจุบัน และช่วยในการวางแผนอาชีพในระยะยาว

8. การสรรหา การระบุสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ในระดับต่าง ๆ จะช่วยให้เกิดระบบในการคัดสรรผู้ที่สมัครจะเข้ามาร่วมงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ



โดยช่วยผู้ให้สัมภาษณ์สามารถคัดเลือกคนเข้าทำงานด้วยการกลั่นกรองสมรรถนะของบุคลากรที่สมัครงานระดับหนึ่งก่อนว่า ผู้สมัครมีสมรรถนะตามท้องคร้งต้องการหรือไม่

9. การเจรจาต่อรอง (Enterprise Bargaining) เมื่อมีการเจรจาต่อรอง เรื่องเงินเดือน หรือมีการเปลี่ยนแปลงการทำงาน การกำหนดสมรรถนะจะช่วยได้มาก โดยฝ่ายบริหารจัดการจะต้องมีความชัดเจนว่า ต้องการอะไรในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และสามารถ

ใช้สมรรถนะนั้นเจรจาต่อรองเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะ หรือการจัดสรรค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นได้

สมรรถนะในความสำเร็จ/ใฝ่สัมฤทธิ์และการปฏิบัติ ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ : มุ่งสำหรับการทำงานที่ดีหรือเอาชนะต่อมาตรฐานที่ดีที่สุด
2. มุ่งตามคำสั่งและคุณภาพ : สนใจที่จะลดความไม่แน่นอน โดยการติดตามผลและมีระบบที่ชัดเจน

3. ริเริ่ม : ความมีใจใฝ่เพียงเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์หรือสร้างโอกาสใหม่ๆ

สมรรถนะในการช่วยเหลือและให้บริการ

1. เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล : ความสามารถที่ถูกต้องแม่นยำในการได้ยินเข้าใจ และตอบสนองเพื่อการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก หรือความสนใจต่อผู้อื่น

2. เน้นการบริการลูกค้า : ความต้องการที่จะช่วยเหลือหรือบริการคนอื่น โดยค้นหาและเข้าถึงความต้องการของลูกค้า “ลูกค้า” ในที่นี้ หมายถึง เพื่อนร่วมงานดำเนินการภายใน

สมรรถนะในการมีอิทธิพล

1. ผลกระทบและอิทธิพล : ความต้องการที่จะมีผลโดยตรง หรือได้ต่อผู้อื่น เพื่อชักจูงโน้มน้าว มีอิทธิพลหรือทำให้รู้สึกประทับใจ เพื่อที่จะร่วมดำเนินการภายในอดีตสัญญา หรือแผนการปฏิบัติการ

2. ความตระหนักต่อองค์กร : ความสามารถที่จะเข้าใจและใช้การเมืองในองค์กรอย่างยืดหยุ่น สร้างสัมพันธภาพ : ความสามารถที่จะสร้างและรักษาการติดต่ออย่างเป็นมิตรกับบุคคล หรือเพื่อประโยชน์ในการบรรลุผลสำเร็จของงานที่สัมพันธ์กับเป้าหมาย

สมรรถนะในด้านการจัดการ

1. การพัฒนาผู้อื่น : ความสามารถที่ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะและเชี่ยวชาญให้กับผู้อื่น

2. การสั่งการ : ความสามารถที่จะทำงานและทำให้คนอื่นๆ ทำงานร่วมกันได้ดี

3. ภาวะผู้นำทีม : ความสามารถที่จะทำหน้าที่บทบาทของผู้นำทีมหรือกลุ่มงาน

### สมรรถนะในด้านความคิดความเข้าใจ

1. การคิดเชิงระบบ : ความต้องการที่เข้าใจสถานการณ์และแก้ปัญหาโดยการแยกย่อยปัญหาออกเป็นส่วน ๆ และคิดอย่างเป็นระบบในวิถีทางที่เป็นตรรกะ
2. ความคิดแบบรวบยอด : ความสามารถที่จะกำหนดรูปแบบหรือเชื่อมโยงระหว่างสถานการณ์ และหัวใจสำคัญหรือเข้าใจสถานการณ์ของประเด็นที่ซับซ้อน
3. ความเชี่ยวชาญ : ความสามารถที่จะใช้และขยายความรู้ด้านเทคนิคหรือขยายความรู้ ที่สัมพันธ์กับงานไปยังคนอื่น

### สมรรถนะด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล

1. ความสามารถที่จะควบคุมตัวเองเมื่อเผชิญกับการกระตุ้นให้เกิดอารมณ์หรือสถานการณ์ที่กดดัน
2. ความเชื่อมั่นในตนเอง : เชื่อในความสามารถของตนเองที่จะคัดเลือกวิธีที่เหมาะสมและดำเนินการจนสำเร็จ โดยเฉพาะการทำงานที่ท้าทาย
3. ความยืดหยุ่น : ความสามารถที่จะปรับตัวและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในสถานการณ์ต่างๆกับบุคคลและกลุ่มคนที่หลากหลาย
4. ความมุ่งมั่นและผูกพันกับองค์กร : ความสามารถและความเต็มใจที่กำหนดพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและเป้าหมายองค์กรเป็นหลักสรุปได้ว่าสมรรถนะนั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้ทุกด้านโดยการวิเคราะห์สมรรถนะที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องกัน ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การผลิต การศึกษา หรือการตลาด เป็นต้น เพื่อให้เกิดแนวทางการนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในองค์กรและสามารถดำรงอยู่ได้ในยุคแห่งการแข่งขันเช่นปัจจุบัน

### สมรรถนะครู

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู

ความหมายของคำว่า “สมรรถนะครู” หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของครูที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการประกอบวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดพัฒนาการของนักเรียนในทุกๆด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึง “สมรรถนะของครู” ไว้ดังนี้

สาโรช บัวศรี (2526) ให้ความเห็นว่า ครูที่มีสมรรถนะ คือ ครูที่สามารถทำการสอนได้อย่างดี ต้องรู้จักจิตวิทยา รู้วิธีสอน รู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสอน สามารถปกครอง แนะนำและอบรม ลูกศิษย์ได้มีความสามารถในการทำกิจกรรมของโรงเรียนได้ มีความสามารถในการติดต่อกับคน

ในชุมชนได้ สามารถเป็นครูชั้นอาชีพได้คือ สามารถที่จะกล่าวอธิบาย โต้เถียง และเขียนเกี่ยวกับอาชีพได้

ทัศนีย์ ศุภเมธี (2529) สรุปรว่า สมรรถนะของครูที่ดีประกอบด้วยการมีบุคลิกภาพดี สุขภาพอนามัยแข็งแรง มีความรู้ดี สอนดี มีความประพฤติดี ดำรงชีวิตแบบง่าย ๆ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อคนทั่วไปและชุมชน มีความเข้าใจเด็ก ชื่นชมยินดีกับความก้าวหน้าของศิษย์รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ มีรสนิยมดี มีคุณธรรม มีความยุติธรรม เป็นนักประชาธิปไตย ยึดมั่นในศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์ เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ เป็นตัวการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมในการที่ดีและตื่นตัวอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้น ขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพครู

พนัส หันนาคินทร์ (2524) อธิบายถึง สมรรถนะของครู ไว้ว่า ครูควรมีสมรรถนะด้าน ความประพฤติดี มีสติปัญญาสูง สุขภาพทางกายและทางจิตดี บุคลิกภาพดี มีความตรงต่อเวลา มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน และมีความสามารถในการพูด สมรรถนะทางงานอาชีพ คือ ควรมีความรู้ในวิชาที่สอน มีความรู้ในวิธีสอน ตลอดจนวิธีการประเมินผล มีความคิดริเริ่ม และมีความสนใจต่องานอาชีพ มีความสามารถในการดำเนินการสอน คือ มีความสามารถที่จะปรับบทเรียนให้เข้ากับนักเรียน มีความสามารถที่จะเข้าใจนักเรียน และมีความสามารถในการดำเนินการสอนในชั้นเรียน ครูควรมีสมรรถนะในการท างานร่วมกับผู้อื่น รู้จักให้ความร่วมมือกับนักเรียน คณะครูผู้ปกครอง ตลอดจนบุคคลภายนอก ครูต้องมีสมรรถนะแห่งความเมตตาปราณี

โดยสรุปสมรรถนะสำคัญของครูคือ ความรู้ ความสามารถในด้านการสอน รักในวิชาชีพครู มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน มีคุณธรรม จริยธรรมสูง ใส่ใจดูแลศิษย์อยู่เสมอ สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

## 2. สมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการกำหนดสมรรถนะประจำสายงานที่ใช้ในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้สมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนที่ครอบคลุมผู้วิจัย จึงได้นำเสนอสมรรถนะครูของหน่วยงานที่ทำหน้าที่หลักเกี่ยวข้องของการกำหนดมาตรฐานและสมรรถนะครูผู้สอน 3 สถาบัน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) และสำนักมาตรฐานสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา มาสังเคราะห์ร่วมกันเพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ซึ่งแต่ละหน่วยงานได้กำหนดสมรรถนะไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ในการ

พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาได้กำหนด  
สมรรถนะเพื่อประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในการเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ ดังนี้  
(พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน, 2551)

1. สมรรถนะหลัก ต้องใช้ประเมินทุกวิทยฐานะและทุกสายงาน มี 4 ด้าน ได้แก่
  - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
  - 1.2 การบริการที่ดี
  - 1.3 การพัฒนาตนเอง
  - 1.4 การทำงานเป็นทีม
2. สมรรถนะประจำสายงาน ใช้ประเมินแตกต่างกันในแต่ละสายงาน มี 4 ด้าน  
ได้แก่

- 2.1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์
- 2.2 การออกแบบการเรียนรู้
- 2.3 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.4 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2. สมรรถนะครูของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในปี  
พ.ศ. 2549 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้จัดทำโครงการสร้างระบบการ  
พัฒนาครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบโดยยึดหลักการพัฒนาสมรรถนะของครูใน  
ด้านการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญและพัฒนาสมรรถนะที่  
จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้ครูเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
อย่างต่อเนื่อง สามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพระดับสูง และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมี  
ขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. จัดทำกรอบแนวคิดระบบการพัฒนาครู โดยศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลจาก  
เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู โดยดำเนินการ ดังนี้
  - 2.1 วิเคราะห์หน้าที่หลักด้านกาเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ของ  
ผู้เรียน คุณลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครูและด้านอื่น ๆ  
จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง
  - 2.2 นำข้อมูลจากข้อ 2.1 มาระบุความสามารถ (ความรู้ /ความคิด/ทักษะ)  
และคุณลักษณะ คุณธรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของครูเป็นด้านๆ เช่น ด้านหลักสูตร ด้านการ  
จัดการเรียนการสอน ด้านการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ด้านคุณลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม

และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความร่วมมือกับชุมชนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

2.3 สังเคราะห์ความสามารถที่เหมือนกันหรือซ้ำกันในแต่ละด้านเข้าด้วยกัน เพื่อไม่ให้ซ้ำซ้อน

3. ประชุมปฏิบัติการจัดทำ (ร่าง) ระบบการพัฒนาคู และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูร่วมกับผู้เชี่ยวชาญประจำโครงการ โดยใช้ข้อมูลข้อ 1 ข้อ 2

4. การจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) ระบบพัฒนาคูและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู

5. จัดประชุมปฏิบัติการเพื่อเสวนาและระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) ระบบพัฒนาคู สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู ระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูปฏิบัติการ) จำนวน 94 คน พร้อมทั้งให้ผู้เข้าร่วมประชุมตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) ระบบการพัฒนาคู และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู

6. ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับระบบการพัฒนาคู และความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู จากการอภิปรายของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เกี่ยวข้อง และแบบสอบถาม ดำเนินการสังเคราะห์และสรุปผลออกเป็นประเด็นเพื่อตรวจสอบคัดลอก และสิ่งที่เพิ่มเติมใหม่จาก (ร่าง) ระบบการพัฒนาคู และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู

7. นำผลสรุปจากข้อ 6 มาพิจารณาความสำคัญ ความจำเป็น และความเป็นไปได้ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญประจำ โครงการ แล้วนำมาปรับปรุง (ร่าง) ระบบการพัฒนาคูและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู พร้อมกำหนดตัวบ่งชี้ของแต่ละสมรรถนะจากการดำเนินการดังกล่าว สถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูและตัวบ่งชี้ ดังตาราง 11 (พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน, 2551)

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 11 สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูและตัวบ่งชี้

| ข้อ | สมรรถนะ   | ตัวบ่งชี้   |
|-----|---|---|
| 1   | ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การจับใจความและสรุปจากการอ่านและการฟัง</li> <li>2. ความชัดเจนในการอธิบายและยกตัวอย่างในการพูดและการเขียน</li> <li>3. การเรียงลำดับขั้นตอนในการพูดและการเขียน</li> <li>4. ความชัดเจน ถูกต้องในการพูดและการเขียนตามอักขระวิธีและไวยากรณ์</li> </ol>   |
| 2   | ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การใช้ประโยคในการพูดและการเขียน</li> <li>2. การแปลความและสรุปประเด็นจากการอ่านและการฟัง</li> <li>3. การสื่อความเข้าใจโดยการสนทนาซักถาม</li> </ol>   |
| 3   | ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการแสวงหาความรู้          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น</li> <li>2. การใช้อินเทอร์เน็ต</li> <li>3. การใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์</li> </ol>   |
| 4   | ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร                        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบและกระบวนการสร้างหลักสูตร</li> <li>2. การดำเนินการสร้างหลักสูตร</li> <li>3. การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อนำหลักสูตรไปใช้</li> <li>4. การนำหลักสูตรไปใช้</li> <li>5. การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร</li> </ol>   |
| 5   | ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้</li> <li>2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดระดับสูงและการปฏิบัติจริง</li> <li>3. การเลือกใช้ พัฒนา และผลิตสื่อการสอน</li> <li>4. การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียน</li> <li>5. การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน</li> <li>6. การแสวงหาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> </ol> |
| 6   | ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน                              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การจัดมุมประสบการณ์การเรียนรู้</li> <li>2. การสร้างปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน</li> <li>3. การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชั้นเรียน</li> <li>4. การแก้ปัญหาในชั้นเรียน</li> </ol>  |

ตาราง 11 (ต่อ)

| ที่ | สมรรถนะ   | ตัวบ่งชี้  |
|-----|---|--|
| 7   | ความสามารถในการพัฒนาและการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเลือกใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>2. การออกแบบนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>3. การผลิตนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>4. การหาประสิทธิภาพนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>5. การปรับปรุงพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ</li> </ol>   |
| 8   | ความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้                     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การสร้างเครื่องมือวัดผล</li> <li>2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ</li> <li>3. การนำเครื่องมือไปใช้วัดผลการเรียนรู้</li> <li>4. การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง</li> <li>5. การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน</li> </ol>  |
| 9   | ความสามารถในการท วิจัยในชั้นเรียน                       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเลือกปัญหาในการวิจัย</li> <li>2. การออกแบบการวิจัย</li> <li>3. การรวบรวม วิเคราะห์ และสรุปผลการวิจัย</li> <li>4. การเขียนรายงานการวิจัย</li> <li>5. การนำผลการวิจัยไปใช้</li> </ol>   |
| 10  | ความสามารถในการแนะแนวและให้คำปรึกษา                     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน</li> <li>2. การวิเคราะห์ปัญหาของผู้ เรียน</li> <li>3. การเลือกเทคนิคในการแนะแนวและให้คำปรึกษา</li> <li>4. ทักษะการให้คำปรึกษา</li> <li>5. การติดตามประเมินผลการให้คำแนะนำ</li> </ol>   |
| 11  | ความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับชุมชน                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การประสานให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ</li> <li>2. การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน</li> <li>3. การจัดบริการให้ชุมชนเข้ามาใช้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้และนันทนาการ</li> <li>4. การร่วมมือกับชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาต่างๆ</li> <li>5. การร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาและอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม</li> </ol> |
| 12  | ความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นครูผู้นำ                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 การจัดการเรียนการสอนของครูเป็นที่พอใจของผู้เรียน เพื่อนครู และผู้ปกครอง</li> <li>1.2 การมีความรู้กว้างขวาง ลึกซึ้ง แม่นยำในสาระที่สอน</li> <li>1.3 มีความรอบรู้ และความสามารถพิเศษ</li> </ol> </li> </ol>                          |

ตาราง 11 (ต่อ)

| ที่ | สมรรถนะ                              | ตัวบ่งชี้  |
|-----|--------------------------------------|--|
| 12  | ความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นครูผู้นำ | 2. ความเชื่อมั่นในตนเอง<br>2.1 การกล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ กล้าตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลและความเชื่อของตน<br>2.2 การใช้เหตุผลสนับสนุนความคิดและการกระทำของตนเอง<br>3. ความเป็นประชาธิปไตย<br>3.1 การรับฟัง เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น<br>3.2 การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานกิจกรรมของกลุ่ม<br>3.3 การใช้หลักเหตุผลและวิถีทางแห่งปัญหาในการตัดสินใจ<br>4. ความยุติธรรม<br>4.1 การให้โอกาสแก่บุคคลในการปฏิบัติกิจกรรมและตัดสินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับ<br>4.2 การต่อต้านการกระทำที่ไม่เป็นธรรม<br>5. ความเสียสละ<br>5.1 การอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน<br>5.2 การยินดี และเต็มใจช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน<br>5.3 การสละทรัพย์สินส่วนตนเพื่อส่วนรวม<br>6. ความมีมนุษยสัมพันธ์<br>6.1 การใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น<br>6.2 การมีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น<br>6.3 การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้อื่น<br>7. การทำงานเป็นทีม<br>7.1 ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ของตนเอง<br>7.2 การวางแผนดำเนินกิจกรรมและแก้ปัญหาาร่วมกัน |



ตาราง 11 (ต่อ)

| ที่ | สมรรถนะ  | ตัวบ่งชี้  |
|-----|--|--|
| 12  | ความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นครูผู้นำ                           |  |
| 13  | การปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับ จรรยาบรรณวิชาชีพ | 1.ความซื่อสัตย์สุจริต<br>2.ความเมตตา กรุณา<br>3.ความรับผิดชอบ<br>4.การอบรมสั่งสอนศิษย์อย่างเต็มความสามารถและบริสุทธิ์ใจ<br>5.การไม่แสวงหาประโยชน์จากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่<br>6.การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และสังคม |
| 14  | ความสามารถในการวิเคราะห์และพัฒนาตนเอง                          | 1. การใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เพื่อพัฒนาตนเอง<br>2. การค้นหา และยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง<br>3. การแสวงหาและเลือกวิธีการที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาตนเอง  |

ที่มา : พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (2551)

### 3. สมรรถนะครูของสำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ได้กำหนดมาตรฐานความรู้ของครูและสมรรถนะของครูไว้ทั้งหมด 9 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครูสมรรถนะที่ครูพึงมี

1.1 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

1.2 สามารถใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

1.3 สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

#### 2. การพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะที่ครูพึงมี

2.1 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร

2.2 สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย

2.3 สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร

- 2.4 สามารถจัดทำหลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้สมรรถนะที่ครูพึงมี
- 3.1 สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดกาล
- 3.2 สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
- 3.3 สามารถเลือกใช้พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 3.4 สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล
4. จิตวิทยาสำหรับครูสมรรถนะที่ครูพึงมี
- 4.1 เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
- 4.2 สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน
- 4.3 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น
- 4.4 สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน
5. การวัดและประเมินผลการศึกษาสมรรถนะที่ครูพึงมี
- 5.1 สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง
- 5.2 สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และปรับปรุงหลักสูตร
6. การบริหารการจัดการในห้องเรียนสมรรถนะที่ครูพึงมี
- 6.1 มีภาวะผู้นำ
- 6.2 สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน
- 6.3 สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ
- 6.4 สามารถในการประสานประโยชน์
- 6.5 สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารจัดการ
7. การวิจัยทางการศึกษาสมรรถนะที่ครูพึงมี
- 7.1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 7.2 สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาสมรรถนะที่ครูพึงมี
- 8.1 สามารถออกแบบสร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
- 8.2 สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
- 8.3 สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
9. ความเป็นครูสมรรถนะที่ครูพึงมี

9.1 รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน

9.2 อุดหนุนและรับผิดชอบ

9.3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ

9.4 มี วิสัยทัศน์

9.5 ศรัทธาในวิชาชีพครู

9.6 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

#### 4. สมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21

คณะกรรมการบริหารศูนย์ระดับภูมิภาคว่าด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของซีมีโอ (SEAMEO INNOTECH) (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานสมรรถนะของครูในบริบทของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การวัดและพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวแก่ครูผู้สอน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้เติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลัก (Competency) ของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ประกอบด้วยสมรรถนะ 11 ด้าน ดังนี้

1. การเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน
2. การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้
3. การพัฒนาและการใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน
4. การพัฒนาทักษะการจัดลำดับความคิดในระดับสูง
5. การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้
6. การส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาชีวิต และทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียน
8. การวัดและประเมินพฤติกรรมของนักเรียน
9. การพัฒนาด้านวิชาชีพ
10. การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้ปกครองนักเรียน
11. การจัดสวัสดิการและภารกิจแก่นักเรียน

จากสมรรถนะครูของทั้ง 4 สถาบันที่มีหน้าที่โดยตรงในการกำหนดมาตรฐานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยจะได้นำมาสังเคราะห์ร่วมกันเพื่อกำหนดสมรรถนะของครูประถมศึกษาและเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะและตัวบ่งชี้ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาต่อไป

#### 5. สมรรถนะครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

จากการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 อธิบายถึงสมรรถนะของครูไว้ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา, 2544)

1. มีความรู้ความเข้าใจว่า “การศึกษา” เป็น “กระบวนการเรียนรู้” เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (มาตรา 4)

2. มีความรู้ความเข้าใจ “มาตรฐานการศึกษา” คือข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้หลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแลการตรวจสอบและการประกันคุณภาพ (มาตรา 4)

3. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6)

4. มีความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนักและมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝัง ให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีสิ่งต่อไปนี้ (มาตรา 77)

4.1 มีจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

4.2 รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ

4.3 เคารพกฎหมาย มีความเสมอภาค และศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์

4.4 มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

4.5 รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนร่วมและขอประเทศชาติ

4.6 ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ

4.7 ส่งเสริม และมีส่วนร่วมด้านการกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและ ความรู้อันเป็นสากล

4.8 อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.9 มีความสามารถในการประกอบอาชีพสุจริต รู้จักพึ่งตนเอง

4.10 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. เป็นผู้ที่สามารถจัดการศึกษาโดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8) ยอมรับและสามารถจัดการให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันการศึกษา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม (มาตรา 9) (6)

6. มีความสามารถในการทำงานให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ

และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดหรือมีส่วนร่วมการจัดตามความจำเป็น (มาตรา 9) (5) (มาตรา 58)

7. มีความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน (มาตรา 30) และสามารถพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (มาตรา 8)
8. มีความรู้ความเข้าใจในการจัดโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งผู้ด้อยโอกาสโดยให้มีโอกาสและคุณภาพทัดเทียมกัน (มาตรา 10)
9. มีความรู้ ความคิด และตระหนักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (มาตรา 22)
10. มีความรู้ ความคิด ตระหนัก และสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ทั้งความรู้ ความคิด คุณธรรม และบูรณาการ ในเรื่องต่อไปนี้ (มาตรา 23)
  - 10.1 ความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคมได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  - 10.2 ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน
  - 10.3 ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้
  - 10.4 ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาอย่างถูกต้อง
  - 10.5 ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข
11. ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครู (สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง) ควรมีความสามารถดังนี้ (มาตรา 24)
  - 11.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
  - 11.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
  - 11.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็นการสอน รักการอ่าน และเกิดการใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

11.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้ สดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

11.5 สามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และสามารถใช้ การวิจัยโดยให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

11.6 สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่

11.7 สามารถประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคล ในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

12. มีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนัก และสามารถประเมินผู้เรียน โดยพิจารณา จากพัฒนาการผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการ ทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสม (มาตรา 26)

13. มีความสามารถในการจัดทำสาระหลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาใน ชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (มาตรา 27) โดยให้ความหลากหลายเหมาะสมกับวัยและศักยภาพ โดยสาระหลักสูตรให้ทั้งวิชาการ วิชาชีพ เพื่อมุ่งพัฒนาคนให้สมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและการรับผิดชอบต่อสังคม (มาตรา 28)

14. มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ชุมชนได้ (มาตรา 29)

15. มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพทั้งภายนอกและภายใน สามารถดำเนินการ ตามแนวทางประกันคุณภาพ ยอมรับการตรวจสอบ การรายงาน การให้ข้อมูลใน การตรวจสอบ มีความรับผิดชอบ รับสภาพเพื่อการแก้ไขปรับปรุง (มาตรา 47-50)

16. สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพวิชาชีพครู และจรรยาบรรณวิชาชีพตามที่ องค์กรวิชาชีพครู (มาตรา 53) และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู (มาตรา 54) กำหนดไว้

17. พึงพอใจในฐานะทางสังคมและวิชาชีพ (มาตรา 55)

18. มีความสามารถในการนำทรัพยากรบุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษาอย่างเหมาะสม (มาตรา 57)

19. มีความสามารถใช้ ผลิต การพัฒนา การดูแลรักษาสื่อ เทคโนโลยีทางการ ศึกษา (มาตรา 65)

20. สามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ทางการศึกษาในโอกาสแรกๆ ที่ทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่เพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (มาตรา 66)

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะครูตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สรุปได้ว่าสมรรถนะครูตามเกณฑ์ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมีความสามารถของครูในการเข้าใจการศึกษาและมาตรฐานการศึกษาที่เป็นกระบวนการเรียนรู้ ทั้งสภาพแวดล้อมและสังคมพร้อมที่จะปลูกฝังให้นักเรียนพัฒนาตนเอง พัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ด้านศีลธรรม จริยธรรมรวมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษา และจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ครู และชุมชน และมีความรู้ความเข้าใจการประกันคุณภาพภายในและภายนอกใช้เทคโนโลยีในการค้นคว้าข้อมูลต่างๆ เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆให้ทันยุคและสมัย

#### 6. สมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้พัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้ของครูไทยสำหรับประเมินสมรรถนะครู แบ่งเป็น สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน(Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของครูไทยประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

- 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.5 ภาวะผู้นำครู
- 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

#### 3. สมรรถนะหลักของครู

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของครูไทย ประกอบด้วย

5 สมรรถนะ ได้แก่

|   |   |
|---|---|
| <p>วิเคราะห์สังเคราะห์</p>  | <p>สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่องประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมายการ</p> |
| <p>วิเคราะห์สังเคราะห์</p>  | <p>ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน</p>   |
| <p>สมบูรณ์</p>  | <p>ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานรายการ</p>   |
| <p>พฤติกรรม</p>   | <p>ตัวบ่งชี้ที่ 4 ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่าง</p>  |
| <p>ต่อเนื่องเพื่อให้งาน</p>   | <p>สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้</p> <p>ตัวบ่งชี้ 1 ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ</p> <p>ตัวบ่งชี้ 2 การปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ</p>   |
| <p>ต่อเนื่องเพื่อให้งาน</p>   | <p>สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) ประกอบด้วย 3 ตัว</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพ</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร</p>  |
| <p>บ่งชี้</p>   | <p>ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย</p>  |
| <p>และวิชาชีพ</p>   | <p>สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้</p> <p>ตัวบ่งชี้ 1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานสร้าง</p>  |
| <p>สัมพันธภาพที่ดีในการท างานร่วมกับผู้อื่น</p>                                       | <p>ตัวบ่งชี้ 2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน รายการพฤติกรรม</p>  |
| <p>ประกอบด้วย</p>   | <p>ตัวบ่งชี้ 3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลายมี</p>   |
| <p>ทักษะในการท างานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก</p> | <p>สถานศึกษา และในสถานการณ์ต่างๆ</p>  |
| <p>ประกอบด้วย</p>   | <p>ตัวบ่งชี้ 4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม รายการพฤติกรรม</p>   |



ตัวบ่งชี้ 5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ 1 ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ ซื่อสัตย์ต่อตนเองตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

ตัวบ่งชี้ 3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ 4 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี

4. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)

ตัวบ่งชี้ 1 การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร รายการพฤติกรรมประกอบด้วย

แกนกลางและท้องถิ่น

1. สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร

หลักสูตร

2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา

ตัวบ่งชี้ 2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย

1. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกันมีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวังประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุง/พัฒนา

ตัวบ่งชี้ 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้รูปแบบ/เทคนิค วิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียนใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ 4 การใช้และการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ รายการพฤติกรรมประกอบด้วยใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 5 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย

1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน
2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม
3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง
4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 1 เป็นสมรรถนะที่อาจกล่าวได้ว่า “เป็นตัวตนของครูเพื่อวิชาชีพครู” หากดูตัวบ่งชี้จะพบว่า แต่ละตัวบ่งชี้ล้วนต้องได้รับการขัดเกลา (Socialized) ฝึกอบรม (Pre-Service) จากกระบวนการฝึกหัดครู สมรรถนะเหล่านี้ไม่สามารถเกิดขึ้นเองได้ เช่น ตัวบ่งชี้ 1 ตัวบ่งชี้ 2 และตัวบ่งชี้ 3 ครูต้องได้รับการสอน ต้องอาศัยความรู้พื้นฐานจากหลายวิชา เช่น วิชาหลักสูตรกลุ่มวิชา พื้นฐานการศึกษา จิตวิทยาและฝึกปฏิบัติการสอน เป็นต้น ในขณะที่ตัวบ่งชี้ 4 จะได้รับความรู้การฝึกปฏิบัติจากกลุ่มวิชาสื่อและเทคโนโลยี เช่นเดียวกับตัวบ่งชี้ 5 จะได้รับความรู้และฝึกปฏิบัติจากกลุ่มวิชาวัดผล ประเมินผล ดังนั้น “การเป็นครูที่ดี ไม่ใช่ใครๆ ก็เป็นได้และควรคัดเลือกเฉพาะผู้ที่มีสติปัญญาดีขึ้นไป” ดังที่ประเทศฟินแลนด์ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาระดับโลกมาแล้ว

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ 1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนจัดกิจกรรม

ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ 2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน  
รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ตัวบ่งชี้ 3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภาคภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย

ตัวบ่งชี้ 4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รายการพฤติกรรม  
ประกอบด้วย ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่เด็กเรียนอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม ดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันทกรณี

สมรรถนะที่ 2 มุ่งเน้นการเป็นผู้ที่มีความสามารถและมีความเพียบพร้อมเพื่อสามารถขัดเกลาเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีเครื่องมือพร้อมที่จะออกไปเผชิญสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถทำประโยชน์ให้กับตนเองสังคมและประเทศชาติ

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)

หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ 1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขปลอดภัยของผู้เรียน รายการพฤติกรรมประกอบด้วย จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียนตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ

ตัวบ่งชี้ 2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ 3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา รายการพฤติกรรม  
ประกอบด้วย ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน แก้ปัญหา/พัฒนา

นักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียนประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

สมรรถนะที่ 3 เป็นสมรรถนะที่แสดงถึงความพร้อมในการเป็น “ครูมืออาชีพ” คือ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนั้นครูควรเก็บข้อมูลนักเรียนเพื่อนำไปวิเคราะห์หาจุดอ่อนจุดแข็งและนำไปสู่การออกแบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพอย่างต่อเนื่องต่อไป

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึงความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห่องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้ 1 การวิเคราะห์ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย

1. สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญห
3. มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

ตัวบ่งชี้ 2 การสังเคราะห์ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย

1. รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิด ทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้
2. มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

ตัวบ่งชี้ 3 การวิจัยเพื่อการพัฒนาผู้เรียน รายการพฤติกรรมประกอบด้วย

1. จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินการกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนการดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้
2. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ
3. มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

สมรรถนะที่ 4 เป็นสมรรถนะเสริมเติมแต่งเพื่อให้ครูเป็น “ครูมืออาชีพ” ที่ต้องมีการวิเคราะห์ ค้นคว้า วิจัยเพื่อทำความเข้าใจสาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริงซึ่งจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างสมบูรณ์

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ 1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย

1. พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนร่วม
2. เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น
3. กระตุนใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ 2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน สืบเสาะหาข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรมกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาและวิชาชีพ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

ตัวบ่งชี้ 4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วน

ร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ 5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement) รายการพฤติกรรมประกอบด้วย กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัยหรือองค์ความรู้ต่างๆและนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 5 เป็นสมรรถนะที่จะช่วยทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการนำประสบการณ์จากการทำงานมาพิจารณาให้รอบคอบว่ามีจุดบกพร่องหรือไม่อย่างไร เพื่อจะได้ใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาตนเองต่อไป เช่น ในตัวบ่งชี้ 4 ที่ว่า “พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้” และ “สนับสนุนความคิดริเริ่มที่เกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ” นอกจากนี้ยังให้การยอมรับนำข้อมูลจากภายนอกมาเป็นฐานไตร่ตรองอีกด้วย เช่น ในตัวบ่งชี้ 5 “ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครองเป็นต้น”

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management)

ตัวบ่งชี้ 1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชนประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนจัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากสมรรถนะและตัวบ่งชี้

สมรรถนะที่ 6 เป็นสมรรถนะที่เรียกได้ว่าเป็นแนวทางนำไปสู่ข้อมูลสนับสนุนงานการเรียนการสอนหรือเป็น Soft Skills โดยแท้เนื่องจากเป็นสมรรถนะเสริมเพื่อการเรียนรู้แหล่งชุมชนซึ่งมีความสำคัญและเป็นต้นตอของพฤติกรรมของนักเรียน ครูควรใช้โอกาสสร้างความสัมพันธ์

กับชุมชนและผู้ปกครองเพื่อประโยชน์การเรียนรู้ และการขอความร่วมมือดูแล ให้การสนับสนุน นักเรียนในปกครองเมื่อนักเรียนอยู่ที่บ้าน

#### 7. การสังเคราะห์สมรรถนะครูของประเทศไทย

ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะครูของประเทศไทย ที่กำหนดโดยหน่วยงานของ กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ (1) สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และ (3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสังเคราะห์สมรรถนะได้ 16 ด้าน สมรรถนะแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

1. สมรรถนะด้านความรู้
  - 1.1 มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
  - 1.2 มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้อง
2. สมรรถนะด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา
  - 2.1 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อความหมายได้ถูกต้องและตรงประเด็น
  - 2.2 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น เพื่อการแสวงหาความรู้
  - 2.3 สามารถใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน
  - 2.4 สามารถเขียนเอกสารทางวิชาการ
3. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร
  - 3.1 สามารถจัดทำหลักสูตร ทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
  - 3.2 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร
  - 3.3 สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุจุดประสงค์
  - 3.4 สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร
  - 3.5 สามารถประเมินหลักสูตร
4. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
  - 4.1 สามารถบูรณาการสาระการเรียนรู้ ทั้งภายในและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับชีวิตจริง
  - 4.2 สามารถออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
  - 4.3 สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ
  - 4.4 สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้

- 4.5 สามารถจัดกิจกรรมหรือสนับสนุนให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน
- 4.6 สามารถเลือกใช้อุปกรณ์ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
- 4.7 สามารถประเมินและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ
5. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 5.1 สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถและความสมัครใจ
- 5.2 สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนปฏิบัติงานเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล
6. สมรรถนะด้านบริหารจัดการเรียนรู้
- 6.1 สามารถจัดบรรยากาศการเรียนรู้
- 6.2 สามารถจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนและเอกสารประจำชั้นเรียนและวิชา
- 6.3 สามารถนำนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน
- 6.4 สามารถกำกับดูแลและแก้ปัญหาในชั้นเรียน
7. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา
- 7.1 สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้
- 7.2 สามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา
8. สมรรถนะด้านการวัดผลและประเมินผล
- 8.1 สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง
- 8.2 สามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร
- 8.3 สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้
9. สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
- 9.1 มีความรู้ความเข้าใจระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และการวิจัยและพัฒนา
- 9.2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้
- 9.3 สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
10. สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู
- 10.1 มีความรู้ ความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน



- 10.2 สามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้ เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน
- 10.3 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น
- 10.4 สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน
- 10.5 สามารถวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
- 10.6 สามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางช่วยเหลือผู้เรียน
- 10.7 สามารถแนะแนวให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาแก่ผู้เรียน
- 10.8 สามารถติดตามประเมินผลการแนะแนวและการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน
- 10.9 สามารถดูแล แก้ไข หรือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
- 11. สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
  - 11.1 สามารถเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนในโอกาสต่างๆ
  - 11.2 สามารถนำชุมชนเข้ามีส่วนร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา
  - 11.3 สามารถร่วมมือกับชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของชุมชน

โดยเฉพาะเกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน

- 11.4 สามารถจัดบริการทางวิชาการให้แก่ชุมชนในโอกาสต่างๆ
- 12. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
  - 12.1 มีความรัก เมตตาและปรารถนาดีต่อผู้เรียน
  - 12.2 มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่
  - 12.3 มีวิสัยทัศน์และศรัทธาในวิชาชีพ
  - 12.4 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู
  - 12.5 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจาและจิตใจ
  - 12.6 ปฏิบัติตนตามกติกาสังคม
  - 12.7 ดำรงชีวิตอย่างถูกต้อง เหมาะสมและดีงาม
- 13. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม
  - 13.1 ยอมรับข้อตกลงของทีมงาน
  - 13.2 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
  - 13.3 มีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาในการทำงาน
  - 13.4 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน
  - 13.5 สามารถสนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจและยกย่องให้เกียรติเพื่อร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
  - 13.6 สามารถปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท

- เรียนรู
14. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
    - 14.1 สามารถเลือกสรรวิธีการพัฒนาตนเองเหมาะสม
    - 14.2 เข้าใจ ยอมรับ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง
    - 14.3 สามารถใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยน
    - 14.4 สามารถนำและผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน
    - 14.5 สามารถติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ
    - 14.6 สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ
  15. สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน
    - 15.1 สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียน
    - 15.2 สามารถปลูกฝังความเป็นไทยและความเป็นประชาธิปไตยให้ผู้เรียน
    - 15.3 สามารถพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพและสุขภาพจิตของผู้เรียน
  16. สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์
    - 16.1 สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา
    - 16.2 สามารถวิเคราะห์ตนเอง
    - 16.3 สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนาตนเองและ
- งาน
8. การสังเคราะห์สมรรถนะครูของต่างประเทศ
 

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (2551) ได้สรุปการสังเคราะห์สมรรถนะครูต่างประเทศ สมรรถนะครูของประเทศสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย แคนาดาและอังกฤษ ซึ่งสามารถสังเคราะห์สมรรถนะได้ 14 ด้าน แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

    1. สมรรถนะด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา
      - 1.1 มีความรู้ลึกซึ้งในสาขาวิชาที่สอนภายในกลุ่ม
      - 1.2 เข้าใจองค์ประกอบของวิชาที่สอน และสามารถบูรณาการกับวิชาอื่นได้
      - 1.3 แก้ไขมโนทัศน์ที่เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ไม่ถูกต้องของนักเรียน
      - 1.4 มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ลักษณะทางภูมิศาสตร์ ระบบการปกครองและวัฒนธรรมของประเทศ และโลก
      - 1.5 มีความรอบรู้เกี่ยวกับประเด็นโต้แย้งทางสังคมปัจจุบันและการศึกษา
    2. สมรรถนะด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา
      - 2.1 พัฒนาระบบการสื่อสารสองทางในการสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครอง

- 2.2 สื่อสารกับเพื่อนครู ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
- 2.3 ใช้กลยุทธ์ทางการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.4 สื่อสารอย่างจริงใจกับนักเรียนและเพื่อนครูทุกคน
- 2.5 สามารถใช้การสื่อสารทั้งโดยวัจนภาษา และอวัจนภาษา
- 2.6 ส่งเสริมนักเรียนให้รู้จักการสื่อสารรูปแบบต่างๆ
- 2.7 สามารถเขียนแสดงความคิดเห็นเชิงเหตุผลด้วยไวยากรณ์และประโยคที่ถูกต้อง
- 2.8 สามารถอ่านทำความเข้าใจและตีความข้อเขียนที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและอื่นๆ
- 2.9 มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้เหมาะสมกับบริบท
- 2.10 ใช้ภาษาที่เหมาะสมในการรายงานผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีความเชี่ยวชาญในการอ่าน การเขียนและการคำนวณ
- 2.11 อธิบายเนื้อหาในบทเรียนอย่างชัดเจน
3. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร
- 3.1 มีความรู้ ความเข้าใจเป้าหมายของหลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตร
- 3.2 พัฒนาหลักสูตรได้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและนักเรียน
- 3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการประเมินหลักสูตร
- 3.4 ร่วมมือกับบุคลากรที่ร่วมงานและผู้ปกครองในการออกแบบหลักสูตรสำหรับนักเรียนพิการ
- 3.5 เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร
- 3.6 สร้างระบบการกำกับดูแลการใช้หลักสูตร
4. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน
- 4.1 เข้าใจการเรียนรู้และทฤษฎีการเรียนรู้
- 4.2 เลือกใช้วิธีการสอนอย่างหลากหลาย เช่น สาทิต การบรรยายการทำโครงการ การอภิปราย การทดลอง การปฏิบัติอย่างอิสระ
- 4.3 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้และจุดประสงค์ของหลักสูตร
- 4.4 เชื่อมโยงเนื้อหาที่สอดคล้องกับประสบการณ์ ความสนใจและสถานการณ์ในชีวิตจริงของนักเรียน

4.5 แสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับวิธีวิทยาการสอน และแนวโน้มทางการศึกษาในปัจจุบันเพื่อนำมาเพิ่มพูนคุณภาพของนักเรียน

4.6 เลือกใช้เทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพที่สุดให้เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้ระดับชั้นความต้องการ ความสนใจและภูมิหลังของนักเรียน

4.7 ใช้แหล่งทรัพยากรและเทคโนโลยีในการวางแผนการสอน

4.8 ใช้วิธีสอนที่เน้นวิจัยเป็นฐาน เพื่อพัฒนาระดับสติปัญญาของนักเรียน

4.9 ใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ เช่น การจัดทัศนศึกษาการจัดเอกสารเพิ่มเติม และเทคโนโลยี

4.10 ใช้วัสดุและสื่อการสอนให้เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้และระดับชั้นของนักเรียน

4.11 ส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนใช้ทักษะการคิดแบบต่างๆ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดแก้ปัญหา การคิดออกแบบอเนกนัย การสืบสอบ เป็นต้น

4.12 จัดสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมในชุมชน

4.13 สามารถบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

5. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.1 เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคลของนักเรียนและบริบทของแต่ละบุคคล

5.2 สนับสนุนความต้องการการเรียนรู้ของนักเรียนรายบุคคล

5.3 ส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนรู้

5.4 ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบและมีอิสระในการเรียนรู้และการทำงาน

5.5 เข้าใจความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนและปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน

5.6 จัดโอกาสให้นักเรียนแต่ละคนประกันความสำเร็จตามความต้องการในการเรียนรู้ส่วนบุคคล

5.7 สร้างบทบาทของตนเองในการเป็นผู้อำนวยการความสะดวกและแนะนำการเรียนรู้ให้นักเรียน

5.8 จัดโปรแกรมการศึกษารายบุคคลเพื่อพัฒนานักเรียนที่มีความต้องการเฉพาะด้าน

6. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

6.1 จัดสิ่งรบกวนต่างๆที่เป็นอุปสรรคระหว่างการเรียนรู้การสอน

6.2 จัดการพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

- 6.3 ให้การเสริมแรงเพื่อส่งเสริมนักเรียนให้มีพฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี
- ในชั้นเรียน
- 6.4 ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียน
- 6.5 สร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนที่ทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยยอมรับและ
- ความยุติธรรม
- 6.6 พัฒนาระบบในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
- 6.7 ใช้เทคนิคการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนานักเรียนให้รู้จัก
- ควบคุมตนเอง มีวินัยในตนเองและรับผิดชอบต่อผู้อื่น
- 6.8 จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เป็นสถานที่ที่นักเรียนสามารถแสดงความคิด
- ความสนใจและสร้างทางเลือก
- 6.9 บริหารเวลาในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนรู้
7. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา
- 7.1 ใช้นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือนักเรียนพิการให้สามารถเรียนรู้ได้
- 7.2 ส่งเสริมนักเรียนให้รู้จักเลือกและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริม
- ความคิดและความเข้าใจในทัศนคติในบทเรียน
- 7.3 ให้นักเรียนมีความเสมอภาคในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 7.4 ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับนักเรียน
- 7.5 แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศกับเพื่อนร่วมงาน
8. สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล
- 8.1 ใช้เครื่องมือและยุทธศาสตร์การประเมินที่หลากหลาย
- 8.2 แจ้งเกณฑ์การประเมินให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนทราบ
- 8.3 ให้นักเรียนประเมินการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 8.4 วิเคราะห์และรายงานผลการประเมินให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบ
- 8.5 มีการประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- 8.6 นำผลการประเมินมาพัฒนานักเรียนและวางแผนการสอน
- 8.7 วางแผนการประเมินอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน
- และเขตพื้นที่การศึกษา
- 8.8 ใช้การประเมินที่ยุติธรรม แก่ใจคติและความผิดพลาดในการประเมิน

8.9 แลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้ชีวิตวิธีการประเมิน และตัดสินผลการประเมินร่วมกับบุคลากรโรงเรียน

9. สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้การสอน

- 9.1 มีความรู้ความเข้าใจการทำวิจัยและสืบค้นข้อมูลเพื่อพัฒนาการทำวิจัย
- 9.2 สามารถทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
- 9.3 สามารถร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการค้นคว้าวิจัยและออกแบบเพื่อ
- กลยุทธ์ทางการสอน
- 9.4 สามารถปรับบทบาทของตนเองในการเป็นผู้วิจัย ผู้นำเสนอ ผู้อำนวยการ ศึกษาคณะ และผู้แนะนำและพี่เลี้ยงตามโอกาสที่เหมาะสม
- 9.5 สามารถส่งเสริม กระตุ้นและอำนวยความสะดวกให้ครูมีส่วนร่วมในการทำ
- วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

9.6 สามารถวิเคราะห์ประเด็นใหม่ๆ ที่เป็นแนวโน้มการวิจัยทางการศึกษา

10. สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู

- 10.1 ใช้กลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจทางการเรียนรู้ให้กับนักเรียน
- 10.2 จัดการพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม
- 10.3 ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียน
- 10.4 สร้างความรู้สึกเห็นใจและการยอมรับนับถือระหว่างนักเรียนด้วยกัน
- 10.5 รับฟังปัญหาของนักเรียน ให้ข้อเสนอแนะ และคำปรึกษาที่เป็นประโยชน์
- 10.6 ปรับความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนกับผู้ปกครองและ
- ผู้สนับสนุนทางการศึกษา
- 10.7 ปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเอาใจใส่ ให้ความอบอุ่นและความอิสระและ
- สังเกตพฤติกรรมผิดปกติของนักเรียน
- 10.8 สามารถแก้ไขพฤติกรรมในชั้นเรียนและลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในชั้น
- เรียน

10.9 ยอมรับค่านิยมและตอบสนองความต้องการทางอารมณ์ของนักเรียน

10.10 ส่งเสริมให้นักเรียนใช้กลยุทธ์ในการจัดการพฤติกรรมของตนเอง

11. สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

11.1 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้าน โรงเรียนและชุมชน

11.2 สามารถใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการเข้าถึงชุมชน

11.3 มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชนอย่างเปิดเผยและจริงใจ

11.4 เลือกใช้หน่วยงานในชุมชน บุคลากรในโรงเรียนและผู้ปกครองของนักเรียน ให้เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้ ระดับขั้นและความต้องการของนักเรียน

11.5 สนับสนุนกิจกรรมที่โรงเรียนและชุมชนร่วมกันจัดขึ้น

11.6 นำความรู้จากแหล่งทรัพยากรในชุมชนมาจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน

12. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

12.1 เข้าใจกฎหมาย จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

12.2 ปฏิบัติตามนโยบายและข้อกำหนดของสถานศึกษาอย่างที่ดีแก่นักเรียนและ

ชุมชน

13. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

13.1 สามารถสร้างแรงจูงใจและแนะนำสมาชิกให้พัฒนาความเป็นหุ้นส่วน

การเรียนรู้

13.2 สามารถส่งเสริมความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและบุคลากรในโรงเรียนอื่น ๆ

13.3 สามารถใช้ยุทธศาสตร์แก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเหมาะสม

13.4 สามารถสร้างทีมงานพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ

13.5 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้ของนักเรียน

13.6 แลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอน การประเมิน การบันทึกข้อมูลกับเพื่อน

13.7 สามารถสาธิตการสอนแก่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูใหม่

และเพื่อนครู

13.8 ช่วยเหลือเพื่อนครูในการวางแผนและการใช้กลยุทธ์ทางการปฏิบัติงาน

14. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

14.1 มีความรักในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

14.2 สามารถกำหนดจุดมุ่งหมาย และจัดทำแผนงานพัฒนาตนเอง

14.3 สามารถใช้การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-directed learning)

ในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

14.4 สามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพตามความเหมาะสม

14.5 สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนางาน

14.6 สามารถร่วมมือทำงานพัฒนาวิชาชีพกับเพื่อนครูและชุมชน

14.7 สามารถนำผลป้อนกลับ (Feedback) มาปรับปรุงการสอน

14.8 สามารถศึกษาประเด็นใหม่ ๆ หรือแนวโน้มทางการศึกษา

15. สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน

15.1 สามารถส่งเสริมให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีตามความคาดหวังของ  
ชุมชนและประเทศชาติ

15.2 สามารถพัฒนากระบวนการคิดเพื่อให้นักเรียนรู้จักตนเองและรู้เท่าทัน  
สังคม

### การพัฒนาครู

#### 1. ความหมายของการพัฒนาครู

ประวิต เอรารวรรณ (2542) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนางานครูเป็นวิชาชีพไม่ใช่สูตรสำเร็จที่หยุดนิ่งตายตัว ต้องมีการเคลื่อนไหว ปรับเปลี่ยน ให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการเทคโนโลยีค่านิยม และวัฒนธรรมทางสังคม ให้มีมาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับของสังคม

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะ เจตคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทิศทางที่พึงประสงค์

สุภาพร พิศาลบุตร (2550) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า เป็นกรรมวิธีใหม่ที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงาน ด้านความคิดการกระทำความสามารถความรู้ความชำนาญ และบุคลิกภาพให้มีความก้าวหน้า เพื่อให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2551) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาครูไว้ในกระบวนการพัฒนาใช้คำอยู่ 2 คำ คือ การฝึกฝน (Training) กับการศึกษา (Education) ความหมายแรกจะมีความหมายไปในเชิงเพิ่มความถนัด ทักษะและความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน ส่วนคำว่า การให้ศึกษานั้นมักพุ่งเล็งถึงความพยายามที่จะเพิ่มความรู้ความเข้าใจ มโนทัศน์รวมทั้งทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาครูหมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ทักษะความชำนาญให้กับครูและให้มีเจตคติในการทำงานที่ดีขึ้น

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาครูตามแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาครูเป็นการเพิ่มคุณค่า ในตัวครูเพื่อให้เกิดความรู้ความชำนาญจนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น



## 2. ความสำคัญของการพัฒนาครู

พนัส หันนาคินท์ (2551) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการพัฒนาครูในสถานศึกษา สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ การพัฒนาตนเองการกระทำของครูและระบบของสถานศึกษา เป็นการดึงดูดครูให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่ในสถานศึกษานั้น ๆ และสร้างความเป็นปึกแผ่นให้กับสถานศึกษานั้นด้วย

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544) อธิบายถึงความสำคัญของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ว่าเป็นกระบวนการสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลกระบวนการหนึ่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทิศทางอันพึงประสงค์

อุดม นิลแสง (2542) อธิบายถึงความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ว่า อาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูงต้องมีการฝึกฝนอบรมโดยเฉพาะ มิใช่ใครอยากจะเป็นครูก็ได้และครูยังต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีหมั่นสั่งสอนอบรมบ่มนิสัยผู้ที่เป็นศิษย์ให้เป็นคนดีมีความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมจะได้ช่วยกันพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

ณรงค์ รอดพันธ์ (2542) ให้ความเห็นว่า การที่ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. ปลุกจิตสำนึกให้ครูเห็นคุณค่าของตัวเอง
2. เกิดความตระหนัก ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ชำนาญ วิริยะกุล (2541) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองของผู้ที่เป็นครูไว้ว่า

1. เพื่อให้มีความสามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคสมัย
2. เพื่อให้มีความสามารถ จัดประสบการณ์และบรรยากาศในการเรียนรู้
3. พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน

จากการศึกษาความสำคัญของการพัฒนาครูตามแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ดังนั้น ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาตามระบบของสถานศึกษาเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้น

## 3. การพัฒนาครู

Certo (1997) กล่าวถึง การพัฒนาครูได้แก่การวางแผนการพัฒนาครูซึ่งต้องใช้เวลาและงบประมาณที่อยู่บนความไว้วางใจและการปฏิบัติที่เป็นธรรม การวิเคราะห์พิจารณาและออกแบบการทำงานวิธีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงาน เช่น การตอบแทน การจูงใจ และสิ่งกระตุ้นทางการเงิน และการควบคุมการดำเนินงานตามที่ได้วางแผนไว้ให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด เป็นต้น

Senger และ Folkman (1997) กล่าวถึง การพัฒนาครูได้แก่การกำหนด ความคาดหวังที่สูงโดยผู้บริหารสถานศึกษาทำดีที่สุด ครูจะได้รับผลประโยชน์นั้นด้วย การสร้าง เครื่องมือติดตามคุณประสิทธิผลครูโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าไปมีส่วนในการจัดการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ให้ครูเป็นการให้ความรู้และสร้างความ เชื่อถือในการจัดการเรียนรู้ทำให้การพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการทำงานที่ต่อเนื่อง และเมื่อผลลัพธ์เกิดประสิทธิผลควรแจ้งให้ครูทราบอย่างทั่วถึงและร่วมฉลองความสำเร็จนั้นกันทุกคน

บุตรี จารุโรจน์ (2549) อธิบายว่า การพัฒนาครูประกอบด้วย การศึกษา เกี่ยวกับแรงจูงใจ ความผูกพันที่มีต่องาน ทักษะคิดความสามารถ และการมีส่วนร่วมของครูทุกคน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) ได้กำหนดจุดเน้นการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปีงบประมาณ 2557 ดังนี้

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development)
  - 1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและ ประชาคมโลก
  - 1.2 มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด และสามารถจัดการเรียน การสอนที่ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
  - 1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้ ภาษาอังกฤษและภาษาของ ประเทศสมาชิกอาเซียนในการสื่อสารอย่างน้อย 1 ภาษา
  - 1.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศเป็น เครื่องมือในการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญ และกำลังใจและแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ (Incentives and Rewarding System)
  - 2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเองตาม มาตรฐาน คุณวุฒิ
  - 2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจได้รับการจูงใจในการพัฒนา ผู้เรียน เต็มศักยภาพ
  - 2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลงานการสอนที่แสดงศักยภาพการสอน อย่างมืออาชีพ เป็นเชิงประจักษ์ และได้รับการเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

3. การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (Professional Ethics)

3.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ที่มุ่งพัฒนาการศึกษาของชาติ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะในการเข้าถึงและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการพัฒนาครูดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาครูเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและครูได้รับผลประโยชน์นั้นด้วย

การพัฒนาครูมีนักการศึกษา ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูไว้ดังนี้

Spark และ Loucks- Horsley (1989) และ Drago-Severson (2004) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาเอาไว้ 7 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการฝึกอบรม (Training Model) เป็นรูปแบบที่ใช้กันมาจนถือเป็นปกติที่ทุกคนต่างมีประสบการณ์ซึ่งการฝึกอบรมนี้อาจเป็นการนำเสนอและการอภิปรายผลงานการประชุมเชิงปฏิบัติการการสัมมนาการสาธิตบทบาทสมมุติการจำลองสถานการณ์หรือการสอนระดับจุลภาค เป็นต้น

2. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (Observation/Assessment Model) อาจเป็นการสังเกตคนอื่นหรือคนอื่นสังเกตตัวเราอาจเป็นรายเดี่ยวหรือเป็นกลุ่มเพื่อให้ได้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตัวอย่างเทคนิคที่ใช้อาจเป็น Peer Coaching หรือ Clinical Supervision เป็นต้น

3. รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (Involvement in a Development/Improvement Process Model) เพราะการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่งจำเป็นต้องอาศัยความรู้ใหม่ ๆ ทักษะใหม่ ๆ จะทำให้ผู้ที่ให้เข้ามามีส่วนร่วม นั้น ต้องมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติมมีโอกาสในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตลอดจนมีการตัดสินใจร่วมและผลจากการมีส่วนร่วมนั้น จะทำให้เกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและการมีพันธะผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงในเรื่องนั้น ๆ ด้วย

4. รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม (Study Groups Model) ในกรณีที่โรงเรียนต้องการหาทางแก้ปัญหาลึกร่วมกันจากทุกคนทุกฝ่ายโดยหากปัญหาลึกร่วมกันนั้นสามารถแยกย่อยเป็น

หลายประเด็น จะแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ อาจจะมีกลุ่มละ 4-6 ราย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาใน ส่วนของกลุ่มนั้นในตอนท้ายเมื่อมีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการศึกษาวិเคราะห์ของแต่ละกลุ่ม ร่วมกันจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นและข้อมูลก่อให้เกิดการเรียนรู้และก่อให้เกิดเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ซึ่งก็คือว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพอีกรูปแบบหนึ่ง

5. รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Inquiry/Action Research Model) เป็นความพยายามที่จะแก้ปัญหาหรือหาคำตอบในข้อคำถามที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะทำได้ทั้งในระดับบุคคลระดับกลุ่มหรือระดับโรงเรียนและสามารถกระทำได้หลายวิธีการ แต่โดยทั่วไปจะมีขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดหรือเลือกปัญหาหรือคำถามที่สนใจ 2) รวบรวมจัดกระทำ และแปลความในข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น 3) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง 4) กำหนดทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ และ 5) ลงมือปฏิบัติและสรุปเป็นเอกสาร

6. รูปแบบการพัฒนาตนเอง (Individually Guided Activities Model) โดยแต่ละบุคคลจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองแล้วเลือกกิจกรรมเพื่อการปฏิบัติที่เชื่อว่า จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่าบุคคลสามารถจะตัดสินใจถึงความ ต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเองได้ดีที่สุดสามารถที่จะกำหนดทิศทางและริเริ่มการเรียนรู้ด้วย ตนเองได้และมีแรงจูงใจในตนเองได้มากขึ้นจากการที่ได้มีโอกาสได้ริเริ่มและวางแผนในกิจกรรมการ เรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างไรก็ตามรูปแบบแบบนี้อาจมีจุดอ่อนที่อาจจะขาดการมีส่วนร่วมหรือการ แลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่นดังนั้นจึงควรออกแบบให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นด้วย

7. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Model) นิยมจับคู่กันระหว่างผู้ที่มี ประสบการณ์และประสบผลสำเร็จแล้วกับบุคคลที่เริ่มงานใหม่หรือที่มีประสบการณ์น้อยกว่าโดยให้มีการ อภิปรายกันถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกลยุทธ์ที่จะให้ การปฏิบัติที่มีประสิทธิผลการสะท้อนถึงวิธีการที่ใช้กันอยู่การสังเกตการณ์ทำงานและการใช้เทคนิค เพื่อการปรับปรุง

Nadler (1989) เสนอว่า วิธีการพัฒนาครูเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 2 วิธีคือ

1. การฝึกอบรม (Training)
2. การศึกษา (Education)

Barro (1990) และ Seldin (1988) ได้เสนอโปรแกรมหรือรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะไว้ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาด้วยระบบพี่เลี้ยง
2. การจัดปฐมนิเทศ
3. การจัดทำคู่มือ
4. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

5. การฝึกอบรมและ

6. การศึกษาดูงาน

Fullen และ Hargreaves (1992) เสนอว่า วิธีการพัฒนาครูเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาบุคคล (Individual Development) สามารถกระทำได้ด้วย

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

Hughes (1999) ได้จำแนกรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาออกเป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาตนเอง (Individually Guided Staff Development Model)
2. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (Observation / Assessment Model)
3. รูปแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (Involvement in a Development/Improvement Process Model)
4. รูปแบบการฝึกอบรม (Training Model)
5. รูปแบบการสืบค้น (Inquiry Model)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2538) ได้กำหนดรูปแบบและ การดำเนินการพัฒนาครูประจำ การและบุคลากรทางการศึกษาในแผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า รูปแบบการพัฒนาครูมี 6 รูปแบบ คือ

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยให้มีการจัดทำ ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามสาขาวิชา ทั้งที่เป็นความรู้พื้นฐานสำหรับทุกคน และความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นซึ่งครู สามารถลงทะเลียนได้ตามความสนใจ ความต้องการ และการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ มีการจัดสื่อทางไกลเสริมความรู้ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายการวิทยุรายการโทรทัศน์ เป็นต้น

2. การฝึกอบรม โดยการจัดทำ หลักสูตรการฝึกอบรมครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูและหน่วยงานต้นสังกัด สำหรับวิธีการฝึกอบรมนั้นจะ ดำเนินการทั้งในรูปแบบการมีห้องเรียนหรือแบบทางไกล

3. การศึกษาดูงาน เป็นการมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่กับการศึกษาดูงานเฉพาะอย่าง เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู

4. การศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมให้ครูทุกระดับและประเภทการศึกษามีวุฒิทางการศึกษาอย่างต่ำในระดับปริญญาตรีและเป็นการเตรียมพัฒนาครูประจำ การให้มีวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้นในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาในสาขาต่าง ๆ โดยมีจุดเน้นที่จะพัฒนาครูตามสาขาวิชา รวมทั้งพัฒนาครูให้เป็นนักคิด นักการศึกษา และนักบริหารต่อไปในอนาคต

5. การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ เป็นการจัดกิจกรรมวิชาการที่หลากหลายสอดคล้องกับความสนใจ และการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เช่น การสัมมนาทางวิชาการ กิจกรรมของสมาคมวิชาชีพหรือวิชาการ การเผยแพร่และเสนอผลงานวิชาการ การส่งเสริมวินัยและพัฒนาคุณธรรม

6. การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกอบรมกับสถานศึกษา เป็นการจัดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกหัดครูกับสถานศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูสอนและปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับและประเภทต่าง ๆ และให้ครูอาจารย์ในสถานศึกษาโดยเฉพาะครูผู้เชี่ยวชาญสอนและปฏิบัติงาน มาปฏิบัติงานในสถาบันฝึกหัดครูทั้งนี้ จะต้องกำหนดระยะเวลาการไปสอน และปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ยาวนานพอที่จะได้ความรู้และประสบการณ์

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2542) ให้ความเห็นว่า องค์กรต้องเร่งดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายต่องาน โดยมีวิธี ดังนี้

1. การสอนและให้คำปรึกษา (Coaching and Counseling) วิธีนี้นำมาใช้เมื่อบุคลากร ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีได้ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิธีนี้เป็นวิธีที่ผู้บริหารเปิดโอกาสไว้ตลอดเวลา เมื่อบุคลากรต้องการให้สอน หรือขอคำปรึกษาขณะที่ทำงาน

2. การสอนงานและนิเทศงาน (Job Instruction and Job Supervision) ต่างจากการสอนและการให้คำปรึกษา คือ การสอนและการนิเทศงานนั้น ตัวผู้บริหารต้องเป็นฝ่ายลงไปคลุกคลีกัน การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ไม่ใช่นั่งรอคอยข้อมูลอยู่ห่าง ๆ ดังเช่นวิธีแรก จุดประสงค์ของวิธีนี้ คือ การสอน ตรวจสอบ แนะนำ แก้ไข และควบคุม ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารต้องเตรียมตัวอย่างเป็นทางการเพื่อสอนงานและนิเทศงาน

3. การมอบหมายงานให้ทำและรักษา (Job Assignment and Acting) เป็นวิธีที่ใช้เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมากวิธีหนึ่ง แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงในแง่กฎหมายโดยเฉพาะองค์การของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ อาจใช้วิธีนี้ได้ไม่มากนัก เพราะอาจเกิดปัญหาในทางกฎหมายได้ หลักการสำคัญของการมอบหมายงานให้ทำและให้รักษาการ ก็คือ การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้

แสดงฝีมือแทนตน เมื่อถึงเวลาอันควร โดยให้ปฏิบัติหน้าที่แทนบางเรื่องโดยตัวผู้บริหารอาจจะคอยให้ความช่วยเหลืออยู่ห่าง ๆ หรือให้ทำแทนพร้อมรับผิดชอบทั้งหมดในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งก็ได้

4. การโยกย้ายหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ทำให้บุคลากรมีทักษะประสบการณ์ใหม่ ๆ และรอบรู้ต่าง ๆ นอกเหนือจากงานที่ตนรับผิดชอบประจำ วิธีการนี้จะช่วยให้บุคลากรแต่ละฝ่ายรู้ปัญหาอุปสรรคซึ่งกันและกัน เพราะบางปัญหาสาเหตุความไม่เรียบร้อยของงานในฝ่ายอื่น คือ จากฝ่ายตนเองนั่นเอง ก่อให้เกิดความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและร่วมแก้ไข

5. การฝึกอบรม (Training) ปัจจุบันกระแสความนิยมจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กำลังอยู่ในระดับที่สูงมาก มีการจัดฝึกอบรมอย่างแพร่หลาย ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชน แต่การฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีหนึ่งเท่านั้น การฝึกอบรมที่ทำได้ผลจำเป็นต้องมีการเตรียมการวางแผนอย่างเป็นระบบ และกับเรื่องที่เหมาะสมตามความจำเป็น โดยต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

กรมสามัญศึกษา (2544) ให้ความเห็นว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติงาน วิชาการสรุปไว้ดังนี้

1. การนิเทศภายในดำเนินการดังนี้
  - 1.1 การปฐมนิเทศครูใหม่
  - 1.2 การนิเทศภายในหมวดวิชา
  - 1.3 การเชิญวิทยากรหรือผู้อำนวยการในสาขาวิชามาให้ความรู้
2. การจัดเอกสารความรู้ด้านวิชาการ
3. การอบรมดำเนินการดังนี้
  - 3.1 ศึกษาดูงานพร้อมการปฏิบัติงาน
  - 3.2 ปฐมนิเทศและประชุมชี้แจง
  - 3.3 ให้ทำงานในฐานะผู้ช่วย
  - 3.4 ให้ฝึกงานโดยมอบหมายให้ปฏิบัติจริง
  - 3.5 ส่งเข้ารับการอบรมระยะสั้น
  - 3.6 ส่งไปศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและนอกประเทศ
  - 3.7 ส่งไปเรียนทางวิชาการในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันต่าง ๆ บางเวลา
  - 3.8 มอบหมายหน้าที่พิเศษให้ทำ
  - 3.9 ให้การนิเทศภายใน
  - 3.10 ประชุมอบรมเพื่อสัมมนาครูหัวหน้าสายวิชาหรือครูในแต่ละรายวิชา
  - 3.11 ส่งเสริมครูให้รู้จักใช้ห้องสมุดให้เป็นประโยชน์

### 3.12 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา

กาญจนา บุญส่ง และคณะ (2545) ได้กล่าวถึงรูปแบบและการดำเนินการพัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาในแผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครูพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่ารูปแบบการพัฒนาครูมี 6 รูปแบบ ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยให้มีการจัดทำชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามสาขาวิชาทั้งที่เป็นความรู้พื้นฐานสำหรับทุกคน และความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นซึ่งครูสามารถลงทะเบียนเรียนได้ตามความสนใจ ความต้องการ และการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ยังมีการจัดสื่อทางไกลเสริมความรู้ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายการวิทยุรายการโทรทัศน์ เป็นต้น

2. การฝึกอบรม โดยการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษา หรือการฝึกอบรมตามโปรแกรมการพัฒนาครูที่สร้างขึ้น เพื่อคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูและหน่วยงานต้นสังกัด สำหรับวิธีการฝึกอบรมนั้นจะดำเนินการทั้งในรูปแบบการมีห้องเรียนหรือแบบทางไกล

3. การศึกษาดูงาน เป็นการมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่กับการศึกษาดูงานเฉพาะอย่าง เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู

4. การศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมให้ครูทุกระดับและประเภทการศึกษามีวุฒิทางการศึกษาอย่างต่ำระดับปริญญาตรีและเป็นการเตรียมพัฒนาครูประจำการให้มีวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้นในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาสาขาต่าง ๆ โดยมีจุดเน้นที่จะพัฒนาครูตามสาขาวิชา รวมทั้งพัฒนาครูให้เป็นนักคิด นักการศึกษาและนักบริหารต่อไปในอนาคต

5. การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ เป็นการจัดกิจกรรมที่หลากหลายสอดคล้องกับความสนใจ และการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เช่น การสัมมนาทางวิชาการ กิจกรรมของสมาคมวิชาชีพหรือวิชาการ การเผยแพร่และเสนอผลงานวิชาการ การส่งเสริมวินัยและคุณธรรม

6. การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกหัดครูกับสถานศึกษา เป็นการจัดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกหัดครูกับสถานศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูสอนและปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับและประเภทต่าง ๆ และให้ครูอาจารย์ในสถานศึกษาโดยเฉพาะครูเชี่ยวชาญสอนและปฏิบัติงาน มาปฏิบัติงานในสถาบันฝึกหัดครู ทั้งนี้จะต้องกำหนดระยะเวลาในการไปสอนและปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมยาวนานพอที่จะได้ความรู้และประสบการณ์



กรมวิชาการ (2544) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. จัดหาแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง
2. จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้ร้อยรัดกับการนิเทศภายนอกหรือการส่งเสริมสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาที่เป็นพี่เลี้ยงของสถานศึกษา
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากล้าคิดกล้าตัดสินใจและมีเสรีภาพทางวิชาการ
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันได้แลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมร่วมประชุมสัมมนา ฝึกปฏิบัติการที่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จัดขึ้น
6. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับบุคคลในสถานศึกษาอื่น
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู
8. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2547) เสนอว่า วิธีการพัฒนาครูได้แก่การสอนงาน (Coaching) การฝึกอบรมในขณะทำงาน (OJT: On the job training) การฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก (In house and public training) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self learning) การเยี่ยมชมองค์กรภายนอก (Field trip) และการดำเนินการและติดตามผล

สมชาติ กิจยรรยง และอาจารย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากร เป็น 3 วิธี คือ

1. ให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (Self Development) โดยจัดในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในประเทศและต่างประเทศ การศึกษาดูงาน มีวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การใช้บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาทางไกล การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ ศึกษาจากเอกสารคู่มือการทำงาน ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ให้การศึกษาเพิ่มเติมในระยะสั้น ระยะยาว ส่งเอกสารให้สรุปรายงาน และเสนอ การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ
2. ให้การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) โดยจัดให้ห้องฝึกอบรม นอกห้องฝึกอบรม ภายในองค์กรหรือส่งอบรมภายนอก ได้แก่ จัดโครงการอบรมภายในองค์กรส่งอบรมภายนอกองค์กร วางแผนโครงการฝึกอบรมประจำปี วางแผนฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็น หรือทุกระดับ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการและ

เทคโนโลยี ใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสานและการพัฒนาบุคลากรสมัยใหม่ ใช้หลักสูตรอบรม ในการประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น หรือโยกย้าย สร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรมและพัฒนาด้วย กิจกรรม/เกมต่าง ๆ

3. การพัฒนาในงาน (In Service Development) โดยการฝึกอบรมในงานเรียนรู้ ในงาน ได้แก่ ให้รักษาการณ์แทน ให้ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ ให้ความร่วมมือคณะทำงาน การจัดตั้งกลุ่มร่วมกิจกรรม การให้คำปรึกษาหารือ การให้ออกไปสังเกตการณ์ การมีเพื่อนที่มี ประสบการณ์ร่วมการเป็นตัวอย่างที่ดี การเสนอแนะให้นำไปประยุกต์ใช้ การดูงานใน/นอกหน่วยงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน แนะนำงาน

วิสุทธิ เวียงสมุทร (2552) ได้ให้ความหมายและแนวทางการพัฒนาครูไว้ดังนี้การพัฒนา ครูหมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงานตลอดจนการปรับเปลี่ยน บุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถทำได้ด้วยวิธี 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดู งาน 3) ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร มีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพิ่มผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของ ผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้เจริญก้าวหน้าไปเท่าที่ ความสามารถจะอำนวย โดยการจัดกระทำกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน คือ การกำหนด ขอบเขตและทิศทางของการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากรตามขอบเขต หรือนโยบาย ของหน่วยงานนั้นจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในทางปฏิบัติและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้น มีกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้

1. การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มพูนความรู้และทักษะใน การทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการฝึกอบรมนั้นมีวิธีการหรือเทคนิคการ ฝึกอบรมหลายอย่างที่ใช้ในปัจจุบัน ได้แก่การบรรยาย การประชุมอภิปราย การศึกษาค้นคว้าอย่าง การแสดงบทบาทสมมุติการสาธิต วิธีระดมความคิด ทักษะศึกษา เป็นต้น

2. การลาศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง เพราะการที่บุคคลทำงานเป็น เวลานาน ความรู้ความสามารถอาจจะล้าสมัย ไม่ทันเหตุการณ์หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคลากรไป ศึกษาต่อ การเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนได้ศึกษาต่อเพื่อให้รับวุฒิสูงขึ้นเป็นการบำรุงขวัญครู อาจารย์ ในโรงเรียนด้วย แต่ต้องคำนึงถึงประโยชน์หรือผลเสียหายที่จะเกิดการเรียนการสอนของ นักเรียนด้วย

3. การประชุมสัมมนา เป็นการพบปะเพื่อศึกษาหารือกันเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ของผู้ที่มีความสนใจหรือเกี่ยวข้องในเรื่องเดียวกัน ปรึกษากันเพื่อแก้ปัญหาในทางปฏิบัติระหว่างผู้มี



จากตาราง 12 สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา มีวิธีการเสริมสร้าง 8 วิธี ได้แก่ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 4) การศึกษาคูงาน 5) การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน 7) การนิเทศ และ 8) ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ

### วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดเพื่อนำมาเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ก่อนปฏิบัติกิจกรรม โดยทำความเข้าใจแนวทาง การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม การดำเนินกิจกรรม การวัดและประเมินผลของแต่ละกิจกรรม เพื่อจะได้เห็นภาพรวมของกิจกรรมที่ครูจะได้รับการพัฒนา ดังนี้

#### 1. การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง

อาจารย์ ภูวิทย์พันธ์ (2552) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง ว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นเทคนิคการพัฒนาบุคลากรขององค์การที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้นบุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

การพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจะเกิดประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด องค์การจะต้องกำหนดสื่อหรือแหล่งข้อมูลเพื่อให้บุคลากรเลือกสื่อต่าง ๆ สำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ง่าย เช่น หนังสือภาษาไทย-ต่างประเทศ วารสาร/นิตยสารที่เกี่ยวกับงานหนังสือพิมพ์ แผ่นพับ ใบปลิว บทความ ผลงานวิจัย รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน เอกสารในงานที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างชิ้นงาน รายงานการปฏิบัติงาน การเรียนผ่านดาวเทียม CD/VCD VDO เทปบันทึก Internet Intranet ELearning เป็นต้น

#### รูปแบบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเองแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Computer – based Learning) หมายถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการใช้สื่อผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การดู DVD หรือการค้นคว้าผ่าน Internet หรือการเรียนแบบ E- Learning หรือการเรียนรู้ผ่านดาวเทียม เป็นต้น ซึ่งทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ สะดวกในการจัดสรรเวลาผ่านการเรียนรู้ด้วยสื่อที่ทันสมัย

2. การเรียนรู้ด้วยสื่ออื่นไม่ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Non-Computer – based Learning) หมายถึง การเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ต้องเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น หนังสือตำราเรียน วารสาร หนังสือพิมพ์ ผลงานวิจัย เป็นต้น ซึ่งบุคลากรสามารถค้นคว้าได้ด้วยตนเอง แม้ไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นการเรียนรู้ที่ง่ายสะดวกและสามารถเรียนรู้ได้ทุกหนทุกแห่ง

ขั้นตอนของการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) มีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

1. ขั้นตอนการสำรวจความต้องการของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรว่าสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้หรือไม่ สนใจเรียนรู้ด้วยสื่อเรียนรู้ลักษณะใดรวมทั้งสำรวจสื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ทั้งนี้ในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสามารถเลือกใช้สื่อการเรียนรู้หลายอย่างพร้อมกันได้ขึ้นอยู่กับความพร้อม ความเหมาะสม และสื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์กร

2. ขั้นตอนการสื่อสารและให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากรโดยอธิบายถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน และควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรในการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อต่าง ๆ ที่เลือกขึ้นมา และนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการสอบถามความคืบหน้าในการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นระยะ ๆ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะถึงเทคนิคการเรียนรู้ด้วยตนเองได้เร็ว ตลอดจนการกระตุ้นให้กำลังใจแก่บุคลากรในช่วงของการเรียนรู้ด้วยตนเอง เนื่องจากบุคลากรยุ่งอยู่กับการทำงานของตนเอง จนทำให้ไม่มีเวลาการเรียนรู้ด้วยตนเองตามสื่อที่เลือกภายในระยะเวลาที่ตกลงร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา

4. ขั้นตอนการสรุปผล ผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดสรรเวลาในการประชุมหรือพูดคุยกับบุคลากรถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้เพื่อเป็นการติดตามว่าบุคลากรได้เรียนรู้จากสื่อตามที่ได้ตกลงกันไว้หรือไม่รวมทั้งจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้รับกับสมาชิกในทีมหรือผู้สนใจ ซึ่งอาจจัดเป็นกิจกรรมเช่น ชมรมนักอ่าน ชมรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือชมรมเสวนาเพื่อแก้ปัญหาการทำงาน เป็นต้นเพื่อนำเรื่องราวที่ได้จากการเรียนรู้ไปบอกต่อให้กับผู้อื่น เกิดการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) ขึ้นภายในองค์กร

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) จะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือเงื่อนไข ดังนี้

1. ควรสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ขึ้นภายในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความสนใจและใส่ใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อต่าง ๆ

2. องค์การต้องเตรียมความพร้อมของสื่อต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรที่สนใจเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถเลือกใช้สื่อเหล่านั้นได้อย่างสะดวก ทั้งนี้ความพร้อมของสื่อรวมถึงจำนวนสื่อ ความหลากหลายและความทันสมัยของสื่อการเรียนรู้ที่มีรวมทั้งความง่ายในการเข้าถึงสื่อที่จัดไว้ให้

3. ผู้บังคับบัญชาจะต้องเลือกใช้เครื่องมือการเรียนรู้ด้วยตนเองกับบุคลากรที่รักและชอบค้นคว้า ชอบศึกษาข้อมูลและเป็นบุคคลที่สามารถทำงานที่รับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ให้เกิดความคับข้องใจในการทำงานและการเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่มอบหมายให้

4. กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองจะมีประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับ การติดตามผลจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดเวทีให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ของตนเองกับผู้อื่น เพื่อเป็นการถ่ายโยงความรู้และเป็นการต่อยอดความรู้ของตนจากความคิดเห็นหรือมุมมองของทีมงาน

## 2. การฝึกอบรม

การฝึกอบรม คือ การเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญความสามารถและเปลี่ยนแปลงทัศนคติท่าทีความรู้สึกรู้สึกของผู้ที่เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานปัจจุบันและทำงานประสบผลสำเร็จในอนาคต ตลอดจนการเตรียมคนให้พร้อมเพื่อรับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นไปถือเป็นงานส่วนหนึ่งของฝ่ายบริหารซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (อุทัย หิรัญโต, 2531) จากความหมายการฝึกอบรมที่กล่าวมาสรุปว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จัดขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ

การฝึกอบรมเป็นหน้าที่ของการจัดการความรับผิดชอบขั้นแรกของการบริหาร คือ ความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างที่ตั้งใจนั้นจึงมีความจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสำเร็จ (Stahl, 1962) ความจำเป็นมากน้อยในการจัดการอบรมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการบริหารแต่ละแห่งการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะเป็นตัวนำในการเปลี่ยนแปลงโดยเข้าไปดำเนินการปรับปรุงองค์การให้เกิดความก้าวหน้าได้ในอนาคต ประโยชน์ของการฝึกอบรม (อุทัย หิรัญโต, 2531)

1. การฝึกอบรมจะทำให้ระบบการปฏิบัติงานดีขึ้น
2. การฝึกอบรมจะช่วยลดค่าใช้จ่ายแรงงานและเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยลง
3. การฝึกอบรมจะช่วยลดเวลาเรียนและวิธีการปฏิบัติงานให้น้อยลง
4. การฝึกอบรมจะช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาให้น้อยลง

5. การฝึกอบรมจะช่วยให้การบริการครอบคลุมการติดต่อสื่อสาร  
การประสานงานที่ดีขึ้น

6. การฝึกอบรมจะช่วยให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่สมรรถภาพสูงขึ้น

7. การฝึกอบรมจะช่วยให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น  
ประโยชน์ของการฝึกอบรมมีทั้งประโยชน์ต่อองค์การประโยชน์ต่อบุคคลและ  
มนุษย์สัมพันธ์ (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2539)

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมจำแนกได้ดังนี้

1. ความมุ่งหมายขององค์การเป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ส่วนรวมดังนี้
  - 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานและ  
เจ้าหน้าที่
  - 1.2 เพื่อสอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
  - 1.3 พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
  - 1.4 ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุให้การปฏิบัติงาน
  - 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
  - 1.6 พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
  - 1.7 เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความ  
พอใจทุกฝ่าย
  - 1.8 ฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ
  - 1.9 สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่ผู้บริหาร
2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคลหมายถึงความมุ่งหมายของข้าราชการพนักงาน  
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การดังนี้
  - 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง
  - 2.2 เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
  - 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ
  - 2.4 เพื่อฝึกฝนการตัดสินใจ
  - 2.5 เพื่อเรียนรู้งานลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
  - 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
  - 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
  - 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ทำงานอยู่ให้ดีขึ้น
  - 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

ประเภทของการฝึกอบรมอาจจำแนกได้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและตามระยะเวลาที่จัดให้มีการฝึกอบรม

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรมการทำงาน
3. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา
4. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร

ธงชัย สันติวงษ์ (2542) ได้เสนอวิธีการฝึกอบรมที่สำคัญดังนี้

1. การฝึกอบรมการทำงาน (On-the-job training)
2. วิธีฝึกอบรมด้วยการจัดประชุมหรืออภิปราย (Conference or discussion)
3. การอบรมช่างฝีมือ (Apprenticeship training)
4. การอบรมในห้องบรรยาย (Class-room training method)
5. การจัดแผนการสอน (Program instruction)

ขั้นตอนการฝึกอบรม มีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

1. การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม (Conducting Needs Assessment) คือ การตรวจสอบว่าบุคคลากรในองค์กรมีความจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมหรือไม่เพียงใด โดยทำการสอบถาม สัมภาษณ์ หรือสังเกตการณ์สถานการณ์ขององค์กรในปัจจุบันว่าควรจัดการฝึกอบรมในเรื่องใด

2. การเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลากรในการฝึกอบรม (Ensuring Employees Readiness for Training) หมายถึง การปรับทัศนคติ (Attitude) ให้กับบุคคลากรเพื่อให้เกิดการยอมรับการฝึกอบรม เห็นประโยชน์ที่จะได้รับ ให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าของการฝึกอบรมเกิดทัศนคติในทางบวกเห็นว่าการฝึกอบรมทำให้ตนมีความรู้ ทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้นรวมทั้งสร้างแรงจูงใจ (Motivation)

3. สร้างสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ (Creating a Learning Environment) หมายถึง การพิจารณาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่อาจส่งผลต่อการเรียนรู้ของบุคคลากร โดยกำหนดเป็นแผนงานให้มีการจัดการเรียนรู้ในขอบเขตของงานในหน้าที่ เพื่อจะสร้างความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ให้มีต่อการใฝ่เรียนรู้โดยใช้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือ หรืออุบายนำไปสู่การเรียนรู้สิ่งใหม่ การเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันกับความรู้ที่จะเกิดขึ้นเป็นการพัฒนาทั้งความคิด ศักยภาพ วิสัยทัศน์ ผลงาน ทำให้บุคคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO)

4. การสร้างความมั่นใจในการจัดการอบรม (Ensuring Transfer of Training) คือ การหาความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่า การฝึกอบรมจะได้รับการ



สนับสนุนทั้งจากตัวบุคคลากร เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้จัดการ ผู้สนับสนุนฝ่ายต่าง ๆ และผู้บริหารทำให้การบริหารจัดการฝึกอบรมทำได้อย่างเป็นระบบบริหารการฝึกอบรมโดยกระบวนการเองอย่างเป็นขั้นตอน การดำเนินงานมีความคืบหน้าเป็นจริงได้

5. การพัฒนาออกแบบแผนการประเมิน (Developing an Evaluation Plan) คือการพัฒนาออกแบบสร้าง แผนการประเมินการฝึกอบรมให้เข้าใจง่าย ชัดเจน ประเมินผลการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การเลือกวิธีการในการฝึกอบรม (Selecting Training Method) เป็นการกำหนดวิธีการในการฝึกอบรมเป็นการกำหนดวิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหัวข้อเรื่องในการจัดฝึกอบรมเหมาะสมกับผู้เข้าฝึกอบรมและจำนวนผู้เข้าฝึกอบรม

7. การควบคุมและการประเมินโปรแกรมการฝึกอบรม (Monitoring and Evaluating the Program) คือ การรวบรวมข้อมูลจากการลงมือปฏิบัติการฝึกอบรม เพื่อหาข้อดีนำไปปรับเป็นมาตรฐานใช้ต่อไป

โดยสรุป การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารพัฒนาตั้งแต่ก่อนปฏิบัติงานและขณะปฏิบัติงานเป็นการเตรียมทรัพยากรมนุษย์เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีหลายประเภทไม่มีเวลาที่ดีที่สุดแต่ต้องดูความเหมาะสมผู้รับผิดชอบคือผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและการสนับสนุน

### 3. การศึกษานอกสถานที่หรือการศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน หมายถึง การที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปสังเกตการทำงาน ของหน่วยงานหรือองค์การอื่นในลักษณะที่เรียกว่า Study tour/ Visit กิจกรรมเช่นนี้จะช่วยไม่ให้เกิด ฝึกไปว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้วเพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบการไปสังเกตกิจการ ในหน่วยงานอื่นย่อมจะทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบทำให้เกิดความคิดมองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในหน่วยงานของตนบ้าง ทองฟู ชินะโชติ (2531) ได้ให้ความหมายของการศึกษาดูงานว่าเป็นการอบรมนอกสถานที่ให้บุคลากรได้พบสถานที่จริงเป็น การพัฒนาบุคลากรได้ทุกระดับหรือเป็นการฝึกอบรมชนิดหนึ่งที่ต้องอาศัยศักยภาพของจริงเพื่อให้เกิด ประโยชน์และประหยัดเวลาโดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนก่อนเดินทางไปศึกษาดูงาน แล้วอธิบายให้ บุคลากรเข้าใจถึงขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน รายละเอียดต่าง ๆ ที่จำเป็นและ ข้อปลีกย่อยอื่น ๆ เช่น เวลาารถออกที่พักและเมื่อเสร็จสิ้นการดูงานจะต้องเขียนรายงานถึงประโยชน์ ที่ได้รับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ พร้อมแนวทางการแก้ไข

2. สถานที่ ผู้จัดต้องศึกษาในรายละเอียดก่อนที่จะนำคณะผู้ดูงานเข้าเยี่ยมชม ซึ่งต้องเลือกหน่วยงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และความร่วมมือ ตรวจสอบรายชื่อผู้ร่วมเดินทาง

และจัดกำหนดการแจกผู้ร่วมเดินทางให้ทั่วถึง การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานโดยทั่วไปแล้ว แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 การไปศึกษาดูงานและดูงานในต่างประเทศ ปัจจุบันนี้พัฒนาการด้วยการสัมพันธ์ระหว่างประเทศมีการฟื้นฟูและช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น ประเทศที่เจริญและพัฒนามากว่าได้ให้ความช่วยเหลือประเทศไทยมากขึ้น ทั้งการกู้ยืมเงินการให้เงินอุปกรณ์เครื่องมือและนักวิชาการช่วยเหลือสนับสนุนตลอดจนให้ทุนการศึกษาและดูงานแก่ข้าราชการ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาประเทศชาติให้เจริญทัดเทียมกับนานาอารยประเทศ

2.2 การไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานภายในประเทศปกติมักใช้ระยะเวลาสั้น ๆ และปฏิบัติที่ได้ผล ได้แก่

2.2.1 ฝึกให้คิดและรู้จักวิธีคิด

2.2.2 ฝึกให้เผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหา

2.2.3 ฝึกการทำงานที่รวดเร็วและฉลาดมีไหวพริบขึ้น

2.3 การไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานภายในประเทศปกติมักใช้ระยะเวลาสั้น ๆ และปฏิบัติที่ได้ผล ได้แก่

2.3.1 การให้ไปฝึกงานเป็นการส่งคนไปเพื่อทำงานและใช้สติปัญญา

2.3.2 ฝึกให้คิดและรู้จักวิธีคิด

2.3.3 ฝึกให้เผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหา

2.3.4 ฝึกการทำงานที่รวดเร็วและฉลาดมีไหวพริบขึ้น

2.4 การพาไปดูงานโดยพาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานไปดูกิจกรรมหรือปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เห็นว่าเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้เห็นของจริงช่วยสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่ม

ขั้นตอนการดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)

1. ขั้นตอนการสำรวจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบว่าต้องการเพิ่มความรู้และทักษะในเรื่องใดของบุคลากร และความสามารถนั้นสามารถปรับปรุงและพัฒนาได้ด้วยการใช้วิธีการดูงานนอกสถานที่

2. ขั้นการวางแผน ผู้บังคับบัญชาวางแผนการดูงานนอกสถานที่ โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ คือ

2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการดูงานเพื่อนำมากำหนดขอบเขตของการไปดูงานนอกสถานที่ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักที่กำหนดขึ้นและเสร็จตามเวลาที่ต้องการ

2.2 กำหนดจุดที่จะดูงาน เพราะในการไปดูงานจะต้องเลือกจุดที่จะไปที่ดีที่สุดใช้เกณฑ์ในการพิจารณาในด้านความเป็นไปได้ในการให้ความรู้ ให้ประโยชน์และให้ประสบการณ์ด้านใดบ้าง มากเพียงใด ตรงตามที่ต้องการหรือไม่

2.3 การแจ้งวัตถุประสงค์และความต้องการก่อนล่วงหน้า เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของสถานที่ที่จะไปดูงานได้มีเวลาจัดเตรียมบุคลากรและวางแผนการต้อนรับได้ถูกต้อง

2.4 การกำหนดระยะเวลา ควรวางแผนการออกเดินทางและระยะเวลาในการดูงานให้ชัดเจนและแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบ

3. ขั้นการสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากรเพื่อทราบแนวทางการดูงานโดยให้คำแนะนำและแจ้งถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติและวัตถุประสงค์ของการดูงาน เพื่อให้บุคลากรทราบจุดมุ่งหมายในแนวทางเดียวกัน และได้มีการตั้งคำถามในสิ่งที่อยากสอบถามเพิ่มเติมไว้ล่วงหน้า

4. ขั้นการปฏิบัติ บุคลากรที่ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่จะต้องจดบันทึกรายละเอียดและสอบถามสิ่งที่ต้องการทราบในระหว่างศึกษาดูงาน นอกจากนี้องค์การบางแห่งได้มีการมอบสิ่งของที่ระลึกให้กับองค์การภายนอกภายหลังเสร็จสิ้นการดูงานแล้ว

5. ขั้นการประเมิน ผู้บังคับบัญชาประเมินและติดตามผลจากการรายงานสรุปของบุคลากรโดยประเมินตามประเด็น ดังนี้

5.1 ประเมินว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

5.2 ได้รับประโยชน์อะไรบ้าง

5.3 รายละเอียด Best ที่พบและสิ่งที่พบสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างไร

5.4 ความคิดเห็นของบุคลากร

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

การดูงานนอกสถานที่จะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือเงื่อนไข ดังนี้

1. ผู้บริหารที่จะส่งบุคลากรไปดูงานนอกสถานที่ จะต้องวิเคราะห์ถึงความสามารถที่ต้องการให้บุคลากรพัฒนา ก่อน ไม่ว่าจะเป็นความรู้หรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบรวมถึงกำหนดเป้าหมายหรือความคาดหวังจากการดูงานนอกสถานที่ให้ชัดเจน

2. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรก่อนดูงาน บุคลากรต้องมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการดูงานเป็นอย่างดี และการร่วมกันช่วยตั้งคำถามระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรก่อนไปดูงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเข้าใจขอบเขตและประเด็นที่ผู้บังคับบัญชาต้องการมากขึ้น

3. ความร่วมมือของสถานที่ที่จะไปดูงาน เพื่อให้องค์การที่ขอเข้าไปดูงานจัดเตรียมข้อมูลได้ถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการขอไปดูงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแจ้งเป้าหมายให้ชัดเจนว่าต้องการขอดูงานในเรื่องใดและต้องการข้อมูลเอกสารใดบ้าง เพราะองค์การจะ

ได้เตรียมข้อมูลหรือเอกสารบางส่วนที่เปิดเผยกับกับบุคลากรที่ขอเข้ามาดูงาน ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาค้นหาหรือรอเอกสาร

4. ภายหลังจากงานนอกสถานที่ทุกครั้ง ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามและดำเนินการพัฒนาต่อยอด โดยการใช้เทคนิคการพัฒนาอื่น ๆ มาใช้ปรับปรุงความสามารถของบุคลากร เช่น การมอบหมายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น ถือว่าเป็นเทคนิคการพัฒนาความสามารถที่นำมาใช้ภายหลังจากการดำเนินงานเสร็จสิ้น

#### 4. การฝึกปฏิบัติในงาน

อาจารย์ ภูวิทย์พันธ์ (2552) เสนอว่า การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง จากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือกลุ่มเล็ก ๆ ในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ ซึ่งวิธีการนี้จะเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเอง การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรคนอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ วิธีการนี้มักนำมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกอบรม ในขณะปฏิบัติงานให้กับบุคลากรตามลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ เพื่อสอนให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงาน คู่มือการทำงาน ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรรับผิดชอบ ก็ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

รูปแบบของ On the Job Training รูปแบบของการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานที่นิยมใช้ในองค์กรนั้น แบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

##### รูปแบบเป็นทางการ

ลักษณะเป็นการจัดทำแผนการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานโดยระบุขอบเขตวางแผนระยะเวลาไว้ชัดเจน ระบุความคาดหวังแผนการดำเนินงาน เป้าหมาย ผลลัพธ์ที่ต้องการไว้ล่วงหน้า มีระบบการประเมินผลการฝึกอบรม และมีการบันทึกประวัติการฝึกอบรมไว้อย่างเป็นทางการ

##### รูปแบบไม่เป็นทางการ

ลักษณะเป็นการฝึกอบรมในขณะทำงานจากปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรอย่างกะทันหัน หรือบุคลากรขอคำปรึกษาเป็นครั้งคราวไปในขณะที่ทำงาน จึงทำให้ผู้ฝึกอบรมไม่มีเวลาเตรียมตัวและวางแผนในการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานไว้ก่อนล่วงหน้า

ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On The Job Training : OJT) กับการสอนแนะงาน (Coaching) มีดังนี้

#### On The Job Training

1. เกิดการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจริงในภาคสนามหรือสถานที่จริงโดยผู้สอนจะต้องติดตามชี้แนะข้อพึงปฏิบัติหรือไม่พึงปฏิบัติ
2. เครื่องมือนี้จำเป็นจะต้องใช้ควบคู่ไปกับการสอนแนะงานเสมอเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน
3. เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะ (Skills) เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานจริง

#### Coaching

1. ไม่จำเป็นจะต้องเป็นการฝึกปฏิบัติในภาคสนามเท่านั้น สามารถจำลองสถานการณ์เสมือนจริงเพื่อให้บุคลากรได้ฝึกฝนและฝึกปฏิบัติ
2. เครื่องมือนี้ไม่จำเป็นจะต้องใช้ควบคู่กับ OJT เป็นการสอนนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off the Job Training) ได้ และไม่จำเป็นต้องสอนในสถานที่หรือสถานการณ์จริง
3. เน้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitudes) ที่ดีขึ้นจากการสอนแนะงาน

#### ขั้นตอนการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On The Job Training : OJT)

ขั้นตอนและหลักปฏิบัติในรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นตอนการสำรวจ ผู้บังคับบัญชาสำรวจและพิจารณาดูว่างานใดจำเป็นต้องให้บุคลากรมีความรู้เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทักษะใดจำเป็นสำหรับงานนั้น ๆ รวมทั้งสำรวจดูว่ากลุ่มเป้าหมายที่จะฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานเป็นใคร เป็นบุคลากรใหม่หรือบุคลากรที่มีประสบการณ์แล้ว
2. ขั้นตอนการวางแผน ผู้บังคับบัญชากำหนดขอบเขต วางแผน ระยะเวลา ระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินงาน เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ สถานที่ที่ต้องฝึกปฏิบัติงานจริงรวมทั้งการจัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน
3. ขั้นตอนการสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนที่จะมีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจริง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาและจัดเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้และการสอบถามหรือซักถามในประเด็นที่ยังไม่เข้าใจไว้ล่วงหน้า
4. ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ ในช่วงการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานนั้น ผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่สอนงาน จะต้องอธิบายขั้นตอนรายละเอียดอย่างช้า ๆ และมีการสาธิตการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน

5. ขั้นตอนการประเมิน ผู้บังคับบัญชาติดตามประเมินผลการทำงานอย่างใกล้ชิดให้ข้อมูลป้อนกลับผู้ใต้บังคับบัญชาทันทีและให้คำแนะนำหากเกิดความผิดพลาด

#### ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจริงจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือเงื่อนไขดังนี้

1. เพื่อให้การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพผู้สอนจะต้องจัดทำเอกสาร คู่มือ หรือมาตรฐานการทำงานที่ครบถ้วนสมบูรณ์ที่จะใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการปฏิบัติงานภายหลังจากการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานสิ้นสุดลงแล้ว

2. องค์กรจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้มีทักษะในการสอนแนะนำที่ดีสามารถกระตุ้นใจผู้เรียนรวมทั้งทำให้ผู้สอนเข้าใจถึงวิธีการและขั้นตอนในการสอน การวิเคราะห์ผู้เรียน การสอบถามความเข้าใจการติดตามประเมินผลผู้เรียน

3. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจะต้องถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานนั้น ๆ ยังมีหลายหน่วยงานเข้าใจผิดได้มอบหมายหน้าที่นี้ให้กับหน่วยงานฝึกอบรม ทำหน้าที่ฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

4. ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการทำงานในขณะปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพราะการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานบางงานเป็นงานด้านเทคนิค เช่น ทักษะการใช้เครื่องจักร ทักษะการจัดการฐานข้อมูล เป็นต้น การกำหนดเกณฑ์วัดที่ชัดเจนจะเป็นตัวชี้วัดผลงานหลักถึงประสิทธิภาพของการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานของผู้สอนได้อีกด้วย

#### 5. การใช้ระบบพี่เลี้ยง

ศูนย์บูรณาการพัฒนามนุษย์ (2552) ได้อธิบายการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบพี่เลี้ยงสรุปดังนี้ ระบบพี่เลี้ยงเป็นเครื่องมือหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรในองค์การที่เน้นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (Developmental Partnership) จากบุคคลที่ต้องทำหน้าที่แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ข้อมูลต่าง ๆ และมุมมองส่วนบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้ครุมีความพร้อมในการทำงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้และงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเป็นรูปแบบของการมองจากคนภายนอกต่อการดำเนินชีวิตปกติและประสบการณ์ในการทำงานของครูระบบพี่เลี้ยงจึงเป็นรูปแบบการพัฒนาที่เน้นให้เกิดการสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมการแก้ไขปัญหาและการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการซึ่ง John C. Crosby ได้กล่าวว่าระบบพี่เลี้ยง หมายถึง โปรแกรมที่ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์ให้ใช้ในการรับฟัง และการนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้กับครู ดังนั้นรูปแบบของการเป็นพี่เลี้ยงจึงเป็นกระบวนการของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ หรือที่เรียกว่า Mentor ให้กับผู้ที่

ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรนั้นไม่มากนัก หรือที่เรียกว่า Mentee ลักษณะพิเศษของโปรแกรมพี่เลี้ยงผู้เป็นพี่เลี้ยงนั้นสามารถเป็นบุคคลอื่นไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งความหมายของการเป็นพี่เลี้ยงนั้นมีความหมายรวมถึงการเป็นผู้สนับสนุน (Advocate) คือ เป็นผู้ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ การเป็นผู้สอนแนะงาน (Coach) คือ เป็นผู้ทำหน้าที่ในบทบาทผู้สอนงาน และการเป็นผู้ให้คำปรึกษา (Consultant) โดยทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในการทำงานให้กับครู เพื่อให้ครูมีความสามารถที่สูงขึ้น และการใช้ชีวิตส่วนตัว ในรูปแบบทั้งทางการและไม่เป็นทางการ โดยบางองค์กร เรียกโปรแกรมเป็นพี่เลี้ยงนี้ว่า Mentoring Program หรือบางองค์กรเรียกว่า Buddy System เป็นต้น

ขั้นตอนของโปรแกรมระบบพี่เลี้ยง

การทำ Mentoring Program มีขั้นตอนและหลักปฏิบัติในรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนกำหนดตัวพี่เลี้ยง การใช้เครื่องมือ Mentoring Program นั้น การคัดสรรบุคลากรที่จะเป็นพี่เลี้ยงที่เหมาะสมมีความสำคัญมาก ลักษณะพี่เลี้ยงที่เหมาะสมควรมีลักษณะ ดังนี้

- 1.1 มีความพร้อมยินดีที่จะเป็นพี่เลี้ยง
- 1.2 มีความคิดเชิงบวก
- 1.3 อายุตัวอายุงานเหมาะสม
- 1.4 เป็นผู้รับฟังที่ดี
- 1.5 มีการสื่อสารที่ดี
- 1.6 รักษาความลับได้
- 1.7 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีชอบพบปะผู้คน
- 1.8 มีอารมณ์มั่นคง
- 1.9 มีความอดทนและมีความรับผิดชอบ
- 1.10 มีจริยธรรมที่ดีในการทำงาน
- 1.11 มีทัศนคติที่ดีกับองค์กร
- 1.12 เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน
- 1.13 มีความใฝ่เรียนรู้ต้องการพัฒนาอยู่เสมอ

2. ขั้นตอนสำรวจข้อมูลบุคลากร ผู้เป็นพี่เลี้ยงที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับครูที่เป็น Mentee ก่อน เพื่อทำความเข้าใจถึงตัวครูในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 ประวัติการทำงาน
- 2.2 ประวัติการศึกษา
- 2.3 ประวัติครอบครัว

## 2.4 งานอดิเรก

## 2.5 ประวัติการฝึกอบรมและพัฒนา

## 2.6 ผลการทำงานที่ผ่านมา

## 2.7 จุดของจุดอ่อนของครู

3. ขั้นตอนการทำความเข้าใจ ผู้เป็นที่เลี้ยงจะต้องทำความเข้าใจกับครูก่อนถึงวัตถุประสงค์ของการเป็นที่เลี้ยง ระยะเวลาในการเป็นที่เลี้ยง เป้าหมายหรือผลที่คาดหวัง บทบาทหน้าที่ของผู้เป็นที่เลี้ยงและครู ช่วงระยะเวลาในการติดตามและให้ข้อมูลป้อนกลับระหว่างผู้เป็นที่เลี้ยงและครู ในขั้นตอนนี้ผู้เป็นที่เลี้ยงจะต้องเปิดโอกาสให้ครูสอบถามข้อสงสัยเกี่ยวกับโปรแกรมที่เลี้ยง ทั้งนี้ผู้เป็นที่เลี้ยงจะต้องยินดีและรับฟังคำถามหรือประเด็นต่าง ๆ จากครুরวมถึงการชี้แจงเพื่อให้ครูเข้าใจถึงลักษณะของโปรแกรมการเป็นที่เลี้ยงที่ถูกต้อง

4. ขั้นตอนการปฏิบัติ เนื่องจากว่าโปรแกรมที่เลี้ยงเป็นรูปแบบใหม่ของการพัฒนาที่ทั้ง Mentor และ Mentee อาจจะไม่คุ้นเคยกับขั้นตอนหรือกระบวนการของการเป็นที่เลี้ยงเท่าไรนัก และเพื่อให้โปรแกรมดังกล่าวนี้เป็นไปด้วยดี เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เป็นที่เลี้ยงและครูในขั้นตอนนี้ผู้เป็นที่เลี้ยงจะต้องปฏิบัติตามหลักการ 3 ข้อ ที่จำเป็นในการผลักดันให้โปรแกรมดังกล่าวนี้ประสบความสำเร็จได้แก่

4.1 Partnership Building ผู้เป็นที่เลี้ยงต้องสร้างความรู้สึกร่วมกันและความผูกพันร่วมกันในเป้าหมายและความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

4.2 Time ผู้เป็นที่เลี้ยงจะต้องกำหนดระยะเวลาในการพูดคุยและตกลงร่วมกันถึงเป้าหมายที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จเป็นระยะ

4.3 Respect ผู้เป็นที่เลี้ยงจะต้องเคารพและยอมรับความคิดเห็นและการแสดงออกของพนักงานด้วยความเต็มใจและจริงใจ

5. ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล โปรแกรมที่เลี้ยงจะสิ้นสุดตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันไว้ระหว่างผู้เลี้ยงกับครู ขั้นตอนนี้ผู้เป็นที่เลี้ยงจะต้องประเมินผลการทำงาน การรับรู้ และทัศนคติของครูว่าปรับเปลี่ยนไปและสามารถปรับตัวต่อการทำงานได้หรือไม่ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ครูพูดคุยและสอบถามประเด็นที่สงสัย นอกจากนี้ผู้เป็นที่เลี้ยงจะต้องทำให้ครูเกิดความมั่นใจว่าภายหลังจากเสร็จสิ้นโปรแกรมนี้อันแล้ว ครูยังสามารถพูดคุยหรือขอคำปรึกษาได้จากผู้เลี้ยงได้ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่โดดเดี่ยวหรือเกิดความวิตกกังวลในการทำงานหรือการใช้ชีวิตอยู่ในองค์กร

สรุปได้ว่า การทำ Mentoring จะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับองค์การจะต้องมีระบบการคัดเลือก ทดสอบคุณสมบัติ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ที่ผู้เลี้ยง เพื่อค้นหาและพัฒนาผู้เลี้ยงให้เป็นบุคลากรที่มีความสามารถ รวมถึงการจัดระบบการฝึกอบรมพัฒนา



ความสามารถของการเป็นพี่เลี้ยงที่ดี ทำให้พี่เลี้ยงรู้บทบาทหน้าที่ รู้วิธีการและขั้นตอนการเป็นพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพ

### ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์ (2552) นำเสนอถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จของโปรแกรมระบบการเป็นพี่เลี้ยง ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. องค์การควรมีระบบการคัดเลือกทดสอบคุณสมบัติ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อค้นหาและพัฒนา Mentor ให้เป็นบุคลากรที่มีความสามารถ รวมถึงการจัดระบบการฝึกอบรมพัฒนาความสามารถของการเป็น Mentor ที่ดีทำให้ Mentor รู้บทบาทหน้าที่ รู้วิธีการและขั้นตอนการเป็น Mentor ที่ดี

2. พี่เลี้ยง (Mentor) จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับในองค์การ ซึ่งการเลือกบุคคลที่จะเป็นพี่เลี้ยงจึงมีความสำคัญมากดังนั้นก่อนที่จะกำหนดว่าใครควรจะเป็นพี่เลี้ยงนั้นองค์การจะต้องกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานในการพิจารณาหาบุคลากรที่เหมาะสมที่จะเป็นพี่เลี้ยง

3. พี่เลี้ยง (Mentor) ต้องสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความจริงใจและตรงไปตรงมา รวมถึงจะต้องมีทักษะในการพูดคุยกับบุคลากรสามารถยกเหตุการณ์ที่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในองค์การ เพื่อให้เกิดความชัดเจนซึ่งอาจมาจากประสบการณ์ทำงานจริงของพี่เลี้ยงเองหรือจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น

4. การเอาใจใส่ของพี่เลี้ยง (Mentor) สำคัญมากผู้เป็นพี่เลี้ยงจะต้องจัดสรรเวลาให้ Mentee ได้อย่างเต็มที่และสม่ำเสมอ มีความต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นรูปแบบอย่างเป็นทางการ เช่น การประชุมพูดคุยกันในช่วงเวลาทำงานหรืออย่างไม่เป็นทางการเช่นไปรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันหรือพูดคุยให้กำลังใจผ่าน e – mail เป็นต้น

5. ผู้ที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) จะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการวางตัวและขอบเขตการเป็นพี่เลี้ยงที่ชัดเจนโดยไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวของ Mentee มากจนเกินไปเว้นแต่ Mentee ต้องการขอคำปรึกษาจากพี่เลี้ยงเท่านั้น

### 6. การสอนแนะงาน

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์ (2552) ได้อธิบายการพัฒนาบุคลากรด้วยการสอนแนะงาน (Coaching) ไว้ว่า การสอนแนะงานหรือการสอนแนะ หมายถึง การที่หัวหน้างานหรือผู้ที่มีความรู้ในเรื่องงานอย่างถ่องแท้ ยินดีที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลและมีเวลาสอนงานผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้เรียนรู้เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสอนแนะงานนั้นส่วนใหญ่มักใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่เพิ่งเข้ารับหน้าที่ใหม่ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรแบบตัวต่อตัว แต่บางครั้งอาจจะสอนเป็นกลุ่มก็ได้วิธีการสอนแนะงานนี้ใช้ได้กับงานทุกระดับ การสอนแนะงานนั้นถือว่าเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ และนอกจากนี้ยังทำให้ครูมองเห็นจุดอ่อนและข้อบกพร่องของงานและบุคลากรได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามการสอนแผนงานนั้นมีข้อที่ควรคำนึงถึงดังนี้คือหากจะให้การสอนแผนงานได้ผลจริงจึง ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายระยะเวลารวมทั้งเนื้อหาที่จะสอนให้ชัดเจนล่วงหน้า

#### วัตถุประสงค์ของการสอนแผนงาน

1. เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยผู้สอนงานทำหน้าที่ชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้
2. เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่งโดยผู้สอนจะต้องทบทวนผลงาน ความสามารถปัจจุบันและกำหนดเป้าหมายในการสอนแผนงานโดยเน้นพัฒนาความสามารถในตำแหน่งที่บุคลากรจะเลื่อนขึ้นไป
3. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งนี้ผู้สอนจะต้องทำหน้าที่ในการค้นหาความสามารถที่โดดเด่น / ความสามารถที่ต้องปรับปรุงของบุคลากร และจัดทำลำดับความสำคัญของความสามารถที่จะพัฒนาหรือต้องการเสริมและพัฒนาตามลำดับ

#### ขั้นตอนการสอนแผนงาน (Coaching) ควรปฏิบัติดังนี้

1. ขั้นตอนการวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ ในขั้นตอนนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดระยะเวลาในการสอนแผนงาน ระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินงาน เป้าหมายผลลัพธ์ที่ต้องการและตกลงร่วมกันกับครูเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการชี้แนะ เนื่องจากการสอนแผนงานจะเน้นไปที่การเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง ดังนั้น ในการวางแผนร่วมกันจึงเป็นการตกลง ที่จะดำเนินการสอนแผนงานลงลึกเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ
2. ขั้นตอนการสื่อสารและตกลงเป้าหมายร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาจะต้องสำรวจงานที่จะสอนให้กับครูโดยจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะสอนก่อนและพิจารณาร่วมกับทักษะและความสามารถที่จำเป็นต้องเสริมสร้างให้กับครูหลังจากนั้นผู้บังคับบัญชาต้องสื่อสารกับครูผู้ถูกสอนงานเพื่อให้ครูรับรู้แนวทางในการสอนแผนงาน โดยผู้บังคับบัญชาควรตั้งคำถามเพื่อจุดประกายให้ผู้ถูกสอนงานเห็นถึงความสำคัญของการสอนแผนงาน
3. ขั้นตอนการเรียนรู้และการสอนแผนงาน กระบวนการสอนแผนงานเป็นกระบวนการที่ให้ผู้ถูกสอนงานได้เรียนรู้ในเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาจะสอน ประเด็นที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญกับการสอนนั้นจะต้องเลือกวิธีการสอนแผนงานให้กับครูตามความเหมาะสม พยายามให้ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ต้องสังเกตการทำงานของครูผู้ถูกสอนงานภายหลังการสอนแผนงานและหมั่นสอบถามครูเสมอว่าเข้าใจงานที่สอนหรือไม่ มีปัญหาสงสัยในเรื่องใด ทั้งนี้ในการสอน

แผนงานนั้นผู้บังคับบัญชาควรยกตัวอย่างประกอบการสอนแผนงาน ให้ข้อเสนอแนะ และชมเชย เมื่อผู้ถูกสอนงานทำถูกต้อง

4. ขั้นติดตามและประเมินผลการสอน ภายหลังจากผู้บังคับบัญชาสอนงานเสร็จ แล้วขั้นตอนสุดท้ายคือการติดตามประเมินผลการสอนแผนงาน ไม่ว่าจะ เป็นในช่วงระหว่างการสอน แผนงานหรือช่วงภายหลังการสอนแผนงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามการทำงานของครูและแจ้ง ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ให้ครูรับทราบ ขั้นตอนนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องประเมินการสอนแผนงาน ของตนเองด้วยเช่นกัน เพื่อปรับปรุงและปรับเปลี่ยนวิธีการสอนแผนงานให้เหมาะสมหากครูยังไม่ เข้าใจ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

การทำการสอนแผนงาน (Coaching) จะประสบผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย

ดังต่อไปนี้

1. การสอนแผนงานเป็นวิธีการพัฒนาครูให้สามารถทำงานได้ในระยะยาว ผู้สอนงานจึงต้องใช้เวลาวางแผนในการสอนแผนงานและต้องแจ้งข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) แก่ผู้ถูกสอนงานเสมอ เพื่อเป็นการตรวจสอบความเข้าใจและป้องกันความผิดพลาดในการสอนแผนงานหรือความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน
  2. ผู้สอนงานควรปรับเปลี่ยนวิธีการสอนแผนงานให้เหมาะสมกับครูเนื่องจากการสอนแผนงานแบบหนึ่งอาจไม่สามารถนำไปใช้ในการสอนแผนงานให้กับครูอีกคนหนึ่งได้
  3. ผู้สอนงานควรกำหนดแนวทางในการทำงานและลำดับในการสอนแผนงาน ให้ชัดเจน เหมาะสม ยกตัวอย่างเหตุการณ์หรือสถานการณ์เพื่อให้การสอนแผนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
  4. ควรทบทวนความก้าวหน้าของครูและผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ชมเชยเมื่อครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามแนวทางที่ผู้บังคับบัญชาสอนไว้ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้กำลังใจเมื่อครูทำงานผิดพลาดไม่เป็นไปตามแนวทางการสอนแผนงาน
- สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาครูมีหลายวิธี ในงานวิจัยนี้เลือกใช้วิธีการพัฒนาครู 8 วิธี ได้แก่ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 4) การศึกษาดูงาน 5) การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน 7) การนิเทศ 8) ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ

## โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

### 1. ความหมายของโปรแกรม

Barr และ Keating (1990) ให้ความเห็นว่า โปรแกรมมีความหมาย ได้หลายอย่างขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

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

Boone (1992) อธิบายว่า ในการให้ความหมายของโปรแกรมหรือการวางแผนโปรแกรมว่าเป็นการให้ความสำคัญกับความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับครูในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของการจัดการศึกษาในโรงเรียน เรื่อง การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) หรือการใช้ผู้เรียนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม (People's Participation)

Chen (1990) ได้ให้ความหมายของ ทฤษฎีโปรแกรมว่า เป็นการกำหนดถึงสิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์ ผลกระทบสำคัญที่คาดว่าจะเกิดขึ้น และเงื่อนไขที่จะทำให้เป้าหมายหรือผลกระทบเหล่านี้เกิดขึ้นได้ ทฤษฎีโปรแกรมประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่ระบุถึงโครงสร้างของโปรแกรมที่ควรจะเป็น ประกอบด้วย การจัดการกระทำ (treatments) ผลลัพธ์ (Outcomes) และกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ (Implementation processes) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับคุณค่าของโปรแกรม ส่วนนี้จะถูกเรียกว่า “normative theory” ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่ระบุถึงกลไกเชิงสาเหตุที่เชื่อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการกระทำของโปรแกรม กระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ และผลลัพธ์ส่วนนี้จะถูกเรียกว่า “causative theory” โดยที่ normative theory จะให้การชี้แนะเกี่ยวกับเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่จะต้องตรวจสอบหรือติดตาม และการออกแบบและการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการกระทำ ส่วน causative theory จะระบุถึงประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานของโปรแกรมภายใต้สภาพการณ์ที่กำหนดและผลที่จะเกิดขึ้นจากโปรแกรม

Boyle (1981) ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง ผลของความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมกับผู้พัฒนาโปรแกรมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสร้างแผนการจัดการกิจกรรม การปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์ การประเมินผล การรายงาน และความรับผิดชอบต่อโปรแกรม

สุมิต ว่องวานิช (2544) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

ปริญญา มีสุข (2552) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีทางแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิทักษ์ (2553) ได้ให้ความหมายว่า โปรแกรม คือ แผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบมีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้น โดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร

สรุปได้ว่า โปรแกรม คือ แผนการจัดกิจกรรมที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีขั้นตอน กระบวนการ วิธีการพัฒนาอย่างชัดเจน เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ โดยให้ความสำคัญกับผู้ที่จะพัฒนาได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ตั้งไว้

## 2. องค์ประกอบของโปรแกรม

Glaser (1965) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมว่ามีดังนี้

1. จุดมุ่งหมายในการสอน (Instructional Objective) หมายถึง จุดมุ่งหมายที่ผู้สอนตั้งไว้ก่อนสอนว่าต้องการให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังจากเรียนแล้วอย่างไร ดังนั้นจึงมักตั้งจุดมุ่งหมายเป็นจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม (Behavioral Objectives) คือ จุดมุ่งหมายที่สามารถสังเกตและวัดพฤติกรรมการเรียนรู้ได้จริง ๆ

2. กำหนดพฤติกรรมของผู้เรียน (Entering Behavior) หมายถึง การที่ผู้สอนต้องการให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้สิ่งใดบ้าง เพื่อให้ตรงกับจุดมุ่งหมายในการสอน โดยกำหนดพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างชัดเจน เป็นพฤติกรรมที่วัดและสามารถตรวจสอบได้

3. กระบวนการเรียนการสอน (Instructional Procedures) หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนกำหนดขึ้น เป็นขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง

4. การทดสอบ (Performance Assessment) หมายถึง การที่ผู้สอนทดสอบผู้เรียนหลังจากที่สอนแล้ว ว่าเกิดการเรียนรู้หรือยัง ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ จะเห็นได้ว่าโปรแกรมบทเรียนที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน ได้นำแนวคิดนี้มาประยุกต์ กล่าวคือ ก่อนที่ผู้เรียนจะเข้าสู่บทเรียน

จะต้องมีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมก่อน จากนั้นจะมี Pretest แล้วจึงเริ่มอธิบายเนื้อหาที่ต้องการแล้ว มีแบบทดสอบตอนท้าย

Knowles (1980) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมว่ามีดังนี้

1. เป้าหมาย
2. การวางแผนและวิธีดำเนินการ
3. สภาพปัญหา
4. การจัดการเรียนรู้โปรแกรม
5. การประเมินผลโปรแกรม
6. การประเมินความต้องการ

Barr และ Keating (1990) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมว่ามีดังนี้

1. การวางแผนและวิธีดำเนินการ
2. คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม
3. การประเมินผลโปรแกรม
4. การประเมินความต้องการ

Styles (1990) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมว่ามีดังนี้

1. วัตถุประสงค์
2. รูปแบบ
3. การวางแผนและวิธีดำเนินการ
4. การจัดการเรียนรู้โปรแกรม
5. การประเมินผลโปรแกรม
6. การประเมินความต้องการ

Boone (1992) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมว่ามีดังนี้

1. รูปแบบ
2. การวางแผนและวิธีดำเนินการ
3. การประเมินผลโปรแกรม

Houle (1996) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมว่ามีดังนี้

1. วัตถุประสงค์
2. เป้าหมาย
3. รูปแบบ
4. การวางแผนและวิธีดำเนินการ
5. คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม

6. การจัดการเรียนรู้โปรแกรม

7. การประเมินผลโปรแกรม

Caffarella (2002) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมว่ามีดังนี้

1. หลักการ
2. ความหมาย
3. วัตถุประสงค์
4. การวางแผนและวิธีดำเนินการ
5. การจัดการเรียนรู้โปรแกรม
6. การประเมินผลโปรแกรม

เจนจิรา คงสุข (2540) ได้เสนอว่า โปรแกรม ประกอบด้วย ดังนี้

1. หลักการ
2. ความหมาย
3. วัตถุประสงค์
4. เนื้อหาและวิธีการดำเนินการ

หรรษา สุขกาล (2543) ได้สรุป องค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรมว่า

มี 3 องค์ประกอบ คือ บริบท เป้าหมาย และแผนหรือวิธีปฏิบัติ องค์ประกอบทั้ง 3 ต้องมีความพอเหมาะเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

นฤมล มณีงาม (2547) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรม มีดังนี้

1. หลักการของโปรแกรม
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม
3. ลักษณะของโปรแกรม
4. คุณสมบัติของโปรแกรม
5. เนื้อหาที่ใช้ในโปรแกรม
6. เอกสารที่ใช้ในโปรแกรม

7. การจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม

8. การประเมินผลโปรแกรม

ไท คำล้าน (2551) ได้พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง

สิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผลการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม พบว่า โปรแกรมฝึกอบรมมีคุณภาพ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นผลเนื่องจากส่วนประกอบของโปรแกรม ได้แก่ จุดมุ่งหมาย กิจกรรม วิธีการอบรม เนื้อหาสาระ และวิธีการประเมินผล





ตาราง 14 แสดงการสังเคราะห์เพื่อให้ได้องค์ประกอบโปรแกรม

| องค์ประกอบโปรแกรม        | ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบ                              |
|--------------------------|---|
| 1. หลักการ               | หลักการ + สภาพปัญหา + การประเมินความต้องการ               |
| 2. วัตถุประสงค์          | วัตถุประสงค์ + เป้าหมาย + คุณสมบัติผู้เข้าร่วม            |
| 3. เนื้อหา               | เนื้อหา + ความหมาย  |
| 4. การวางแผนและวิธีพัฒนา | การวางแผนและวิธีพัฒนา + รูปแบบ + การจัดการเรียนรู้โปรแกรม |
| 5. การประเมินผล          |   |

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมโดยจัดกลุ่มคำที่มีความหมายคล้ายกัน นำเอาองค์ประกอบความถี่สูง ได้มาซึ่งองค์ประกอบของโปรแกรม 5 องค์ประกอบ ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายละเอียดดังนี้ (Taba, 1962)

1. หลักการ ประกอบด้วย ความจำเป็นที่ต้องพัฒนา ความสมเหตุสมผลที่ต้องพัฒนา ปัญหาที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง และแนวทางในการแก้ปัญหา
2. วัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำโปรแกรม การพัฒนาได้อย่างชัดเจนว่าโปรแกรมที่จะพัฒนาขึ้นนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้ผู้ที่พัฒนาเกิดคุณลักษณะอย่างไรบ้าง
3. เนื้อหา หมายถึง ชุดประสบการณ์ กิจกรรม และแหล่งการเรียนรู้ ที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโปรแกรม
4. การวางแผนและวิธีพัฒนา เป็นการตัดสินใจว่าจะจัดประสบการณ์เรียนรู้อะไรบ้างให้กับผู้ที่พัฒนา และควรมีวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างไร เพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ และจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตามความเหมาะสมของผู้ที่จะพัฒนา
5. การประเมินผล เป็นการประเมินผลผู้ที่พัฒนาตามจุดมุ่งหมายของโปรแกรม พัฒนาว่าผู้เรียนมีคุณลักษณะตามที่โปรแกรมต้องการหรือไม่อย่างไรเพื่อตอบสนองจุดมุ่งหมายของโปรแกรม

### 3. การพัฒนาโปรแกรม

Caffarella (2002) ได้นำเสนอการวางแผนโปรแกรมการศึกษานอกระบบ โรงเรียนไว้ใน ซึ่งประกอบไปด้วย 9 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้คือ

ขั้นที่ 1 การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน

ขั้นที่ 2 การระบุแนวความคิดของโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม

ขั้นที่ 4 การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้

ขั้นที่ 6 การสร้างแผนการประเมินผล การกำหนดรูปแบบ ตารางเวลา และ

ความต้องการทางด้านเจ้าหน้าที่

ขั้นที่ 7 การออกแบบแผนการสอน

ขั้นที่ 8 การประสานงานผู้สนับสนุน

ขั้นที่ 9 การสื่อสารคุณค่าของโปรแกรม

Bar และ Keating (1990) นำเสนอว่า รูปแบบการพัฒนาโปรแกรม โดยเสนอรูปแบบ

5 ขั้น เพื่อการพัฒนาโปรแกรม คือ

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

1. ประเมินความต้องการของนิสิตนักศึกษา
2. ประเมินสิ่งแวดล้อม สถาบัน
3. ประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงิน และทรัพยากร

ขั้นที่ 2 การวางแผน (P)

1. การพัฒนาที่วางแผน
2. กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผลกายภาพ
3. เลือกวิธีปฏิบัติ
4. ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
5. กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้
6. กำหนดเวลาที่ใช้จนสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

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

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการ

ประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) โปรแกรมต่อไปหรือ

ยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

## Styles (1990) เสนอรูปแบบการพัฒนาโปรแกรม (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)

Boone (1990) ได้นำเสนอโปรแกรมการพัฒนาการศึกษาของระบบโรงเรียนไว้ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอนหลักและขั้นตอนย่อย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

### 1. การวางแผน

#### 1.1 องค์การและกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1.1.1 การทำความเข้าใจและยอมรับกับหน้าที่ขององค์การ คือ พันธกิจ

ปรัชญา และเป้าหมาย

1.1.2 การทำความเข้าใจและยอมรับกับโครงสร้างขององค์การทางด้าน

บทบาทและความสัมพันธ์

1.1.3 การจัดการความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการองค์การด้านการ

อำนาจ การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลและการตรวจสอบได้

1.1.4 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับการทดสอบกรอบแนวคิดสำหรับ

การวางโปรแกรม

1.1.5 การทำความเข้าใจและการยอมรับความต่อเนื่องของการปรับปรุง

องค์การต่อไป

#### 1.2 การเชื่อมต่องค์การกับสาธารณะ

1.2.1 การระดมกลุ่มเป้าหมายขององค์การ

1.2.2 การระบุและการพบปะผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย

1.2.3 การร่วมกันระบุ ประเมิน และวิเคราะห์ความต้องการโดยมุ่งที่

กลุ่มเป้าหมาย

### 2. การออกแบบและการนำไปใช้ ประกอบด้วย

#### 2.1 การออกแบบโปรแกรม

- 2.1.1 การแปลงความต้องการอย่างเร่งด่วนเป็นความต้องการระดับมหภาค
- 2.1.2 การแปลงความต้องการระดับให้เป็นวัตถุประสงค์ประสังคมมหภาค
- 2.1.3 การชี้เฉพาะกลยุทธ์ทางการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้
- 2.1.4 การชี้เฉพาะผลที่ตามมาในระดับมหภาคของโปรแกรม
- 2.2 การนำโปรแกรมที่วางไว้แล้วไปปฏิบัติ
- 3. การประเมินผลและการตรวจสอบ
  - 3.1 การกำหนดและการวัดผลลัพธ์ของโปรแกรม
  - 3.2 การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม
  - 3.3 การใช้ข้อค้นพบจากการประเมินสำหรับการปรับปรุงโปรแกรมการเปลี่ยนแปลงองค์การ และสำหรับการตรวจสอบได้จากสาธารณะ องค์การที่เหนือขึ้นไปผู้ให้เงินทุน องค์การวิชาชีพ และรัฐบาล

Houle (1996) ได้นำเสนอการวางโปรแกรม การพัฒนาบุคลากรไว้ในหนังสือ การออกแบบการศึกษา (The Design of Education) ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

- ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้
- ขั้นที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้
- ขั้นที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม
- ขั้นที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร ผู้นำ วิธีการตาราง กำหนดการลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาท และความสัมพันธ์เกณฑ์ทางด้านประเมินผล และความชัดเจนของการออกแบบ
- ขั้นที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตที่ใหญ่กว่าทั้งด้านการแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ การเงินที่สนับสนุนและการตีความหมาย
- ขั้นที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์การ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ
- ขั้นที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามกระบวนการของโปรแกรม

Carolyn และคณะ (1986) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรม ไว้ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Analyze the training need) เมื่อมีการพัฒนาโปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนางาน ต้องคำนึงถึง อะไรคือความรู้ อะไรคือทักษะ และทัศนคติของผู้ที่รับการอบรมที่จะทำให้โปรแกรมการอบรมมีความสมบูรณ์ และให้สามารถ

เชื่อมโยงช่องว่างระหว่างผู้เข้ารับการอบรม นอกจากนี้ยังต้องมีการพิจารณาระยะเวลาของการฝึกอบรมพร้อมทั้งวิธีการแนวโน้มที่ดีที่สุดที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้และเครื่องมือหรือทรัพยากรที่มีให้คุณ

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการอบรม (Design the training program) โดยจะต้องออกแบบให้อยู่บนพื้นฐานซึ่งเป็นผลจากขั้นตอนการวิเคราะห์ ขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย การระบุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งอธิบายในลักษณะที่สามารถวัดผู้เข้าฝึกอบรมได้ตามจุดประสงค์ เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังต้องกำหนดวิธีการอบรมแสดงเป็นวิธีการฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นชัดเจน อาจนำเสนอได้หลายวิธี เช่น โดยการสอนในห้องเรียน ทางออนไลน์ หรือใช้วิธีการผสมผสานทั้งสองแบบได้ โดยการออกแบบในขั้นตอนนี้อาจสร้างเค้าร่างหรือเค้าโครงเนื้อเรื่องที่จะช่วยในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม (Develop the training program) ในขั้นตอนการพัฒนาเป็นการใช้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและวัสดุอื่น ๆ ที่สร้างขึ้นในระหว่างขั้นตอนการออกแบบเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม วัสดุนี้อาจรวมถึงส่วนประกอบของการฝึกอบรมออนไลน์และวัสดุสำหรับการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในช่วงนี้ยังอาจจะพัฒนาวิธีการทดสอบการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ทักษะหรือทัศนคติขึ้นอยู่กับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การใช้โปรแกรมการฝึกอบรม (Implement the training program) ขั้นตอนการนำโปรแกรมไปใช้นั้นบางครั้งเรียกว่าขั้นตอนการจัดส่งหรือขั้นตอนการส่งมอบในขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะต้องทำการการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นการฝึกที่ใช้ทางออนไลน์ในห้องเรียนหรือผ่านวิธีอื่น ๆ ครั้งแรกของการวิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการสอนบางครั้งจะถูกเรียกว่า "การนำร่อง"

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม (Evaluate the training program) ขั้นตอนการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่สามารถตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ทักษะหรือทัศนคติ ตามที่ระบุเป้าหมายไว้ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับในระหว่างขั้นตอนการประเมินผล สามารถทำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมในการออกแบบการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในครั้งต่อไปที่นำเสนอให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

Joyce และ Weil (1985) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักการในการพัฒนาโปรแกรมหรือรูปแบบ การสอน ไว้ดังนี้

1. โปรแกรมหรือรูปแบบการสอน ต้องมีทฤษฎีรองรับ เช่น ทฤษฎีด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ เป็นต้น

2. เมื่อพัฒนาโปรแกรมหรือรูปแบบการสอนแล้วก่อนนำไปใช้อย่างแพร่หลายต้องมีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีและตรวจสอบคุณภาพในเชิงสถานการณ์จริงและนำข้อค้นพบมาปรับปรุงแก้ไข

3. การพัฒนาโปรแกรมหรือรูปแบบการสอนอาจออกแบบให้ใช้ได้กว้างขวางหรือเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะจงอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้

4. การพัฒนาโปรแกรมหรือรูปแบบการสอนจะมีจุดมุ่งหมายหลักที่ถือเป็นตัวตั้งในการพิจารณาเลือกรูปแบบไปใช้ กล่าวคือ ถ้าผู้ใช้นำรูปแบบการสอนไปใช้ตรงกับจุดมุ่งหมายหลักจะทำให้เกิดผลสูงสุดแต่ก็สามารถนำรูปแบบนั้นไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่นได้

Boyer (1981) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนาโปรแกรมสรุปได้ ดังนี้

1. การสร้างพื้นฐานทางปรัชญาในการพัฒนาโปรแกรมความเชื่อและค่านิยมของนักพัฒนาโปรแกรมแต่ละคนที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการพัฒนาโปรแกรม เช่น ถ้านักพัฒนาโปรแกรมมีความเชื่อพื้นฐานเชิงปรัชญาว่า ผู้เรียนควรเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอนและเป็นผู้ที่มีความสามารถจะพัฒนาตัวเองได้ การจัดการเรียนการสอนจะให้ความสำคัญกับเทคนิคที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพยายามศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุด

2. การวิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหาความต้องการ หรือสิ่งที่มีผู้เข้าร่วมโปรแกรมกังวล ห่วงใยเป้าหมายที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาโปรแกรมทางการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ คือ การช่วยให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมบรรลุความสำเร็จในเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ตัวเองในการวิเคราะห์ความต้องการและปัญหาของสถานการณ์ ในบางกรณีในสิ่งที่ถูกกำหนดไว้ คือ ความต้องการและปัญหาอาจไม่ใช่ปัญหาที่แท้จริง นักพัฒนาโปรแกรมจึงต้องวิเคราะห์สถานการณ์อย่างลึกซึ้งจึงสามารถลำดับความต้องการและปัญหาได้

3. การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ เป็นการส่งเสริมให้บุคคลสนใจและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของโปรแกรมและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมนี้เป็นเรื่องสำคัญมากสำหรับการพัฒนาโปรแกรมทุกประเภท

4. ระดับทางสติปัญญาและสภาพทางสังคมของผู้เข้าร่วมโปรแกรม นักพัฒนาจะต้องให้ความสำคัญเรื่องความแตกต่างของบุคคล จะต้องรู้ว่าผู้ใหญ่ต่างจากเด็กแม้จะอยู่ในกลุ่มวิชาชีพเดียวกันมีความแตกต่างเกี่ยวกับเจตคติในการเรียนรู้ภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจ เชื้อชาติ และประสบการณ์ในวิชาชีพ ความแตกต่างของแต่ละบุคคลมีผลต่อกระบวนการพัฒนาโปรแกรม ตัวอย่างเช่น ผู้เรียนที่มีประสบการณ์น้อยในสถานการณ์ที่ใช้กระบวนการกลุ่มจะหวาดกลัวการเรียนการสอนในรูปแบบกลุ่มต่าง ๆ

5. ศึกษาแหล่งข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และกำหนดวัตถุประสงค์โปรแกรม แหล่งข้อมูลที่ควรศึกษา คือ ตัวผู้เข้าโปรแกรม สถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับสังคม หรือสภาพแวดล้อม

ทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้เรียน และเนื้อหาวิชาการ แหล่งข้อมูลใดแหล่งข้อมูลหนึ่งไม่เพียงพอต่อการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดี

6. การยอมรับเรื่องข้อจำกัดเกี่ยวกับสถาบันและบุคคล ข้อจำกัดต่าง ๆ ได้แก่ปรัชญาขององค์กรเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมหรือกลุ่มในสังคมมีความคิดเห็นขัดแย้ง งบประมาณไม่เพียงพอ ความเชื่อของผู้ให้การสนับสนุนทางการเงิน ความเชื่อของผู้รับบริการเกี่ยวกับโปรแกรม ความเชื่อของฝ่ายบริหารภายในองค์กรเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของโปรแกรม ความเชื่อของนักพัฒนาโปรแกรมเองเกี่ยวกับโปรแกรม

7. ระดับความยืดหยุ่นของการวางแผนโปรแกรมเนื่องจากการพัฒนาโปรแกรมมีลักษณะเป็นการพัฒนาและเกี่ยวกับปัญหาการกำหนดและพยายามควบคุมทุกปัจจัยทุกขั้นตอนเป็นเรื่องยากการประเมินผลวัตถุประสงค์และวิธีต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ได้หลายทางเลือกทำให้โปรแกรมมีความยืดหยุ่น

8. การเลือกและการจัดกิจกรรมเชิงประสบการณ์การเรียนรู้ การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผลจะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนและผู้สอนร่วมมือกัน ผู้เรียนที่คิดว่าไม่ต้องทำอะไรนอกจากฟังบรรยายจะไม่ประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

9. การประเมินประสิทธิภาพและผลกระทบจุดมุ่งหมายสำคัญของการประเมินผลคือ การนำผลไปใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการประเมินโปรแกรมจึงเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้

- 1) การกำหนดมาตรฐานหรือเกณฑ์
- 2) การรวบรวมข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น
- 3) การพิจารณาตัดสินผลโดยเปรียบเทียบระหว่างเกณฑ์กับข้อมูลที่รวบรวมไว้

10. การเลือกวิธีการ เทคนิค และอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเหมาะสมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเลือก

Knowles (1980) ได้เสนอการวางแผนการพัฒนาศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้คือ

- ขั้นที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นที่ 2 การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน
- ขั้นที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม (การสรรหาและการฝึกอบรมการจัดการเกี่ยวกับผู้สนับสนุนการเรียนรู้และกระบวนการ การปรึกษาทางด้านการศึกษา การงบประมาณ)
- ขั้นที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์ในการเรียนรู้

### ขั้นที่ 7 การประเมินผลและการวินิจฉัย ซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

Taba (1962) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรซึ่งคล้ายกับการพัฒนาโปรแกรม ซึ่งมี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวินิจฉัยความต้องการของผู้ที่จะพัฒนา เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นต้นแรกที่จะตัดสินใจว่าจะพัฒนาเรื่องอะไร โดยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ที่จะพัฒนาว่า มีภูมิหลังและมีความต้องการในเรื่องอะไรอย่างไร
2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำโปรแกรมการพัฒนาได้อย่างชัดเจนว่าโปรแกรมที่จะพัฒนาขึ้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้ผู้ที่จะพัฒนาเกิดคุณลักษณะอย่างไรบ้าง
3. การเลือกเนื้อหา เป็นการเลือกเนื้อหาสาระที่จะจัดให้กับผู้ที่จะพัฒนาได้เรียนรู้ที่สอดคล้องกับตามจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ที่โปรแกรมได้กำหนดไว้
4. การจัดเนื้อหาสาระ เป็นการตัดสินใจว่าเนื้อหาสาระที่เลือกไว้นั้นควรจัดให้กับผู้ที่จะพัฒนาในระดับใดโดยคำนึงถึงพัฒนาการทางจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ที่จะพัฒนา
5. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้ที่จะพัฒนา เป็นการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของโปรแกรมพัฒนา
6. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้ที่จะพัฒนา เป็นการตัดสินใจว่าจะจัดประสบการณ์เรียนรู้อะไรบ้างให้กับผู้ที่จะพัฒนาและควรมีวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างไรเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตามความเหมาะสม
7. การประเมินผล เป็นการประเมินผลผู้ที่จะพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของโปรแกรมพัฒนาว่าผู้เรียนมีคุณลักษณะตามที่โปรแกรมต้องการหรือไม่อย่างไรเพื่อตอบสนองจุดมุ่งหมายของโปรแกรม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2551) นำเสนอว่า ขั้นตอนการวินิจฉัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมการตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา
- ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ
- ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม
- ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม
- ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนาม การทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนามจร



จากการศึกษากระบวนการพัฒนาโปรแกรมที่นักการศึกษาจำนวนหลายท่านได้แสดง  
ความคิดเห็นไว้ ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำในรูปของตารางวิเคราะห์ แล้วสังเคราะห์เพื่อใช้พิจารณาก่อนที่จะ  
นำไปกำหนดเป็นกระบวนการพัฒนาโปรแกรม สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์และการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม

| นักวิชาการ                  | กระบวนการพัฒนาโปรแกรม |                |              |                       |                           |                         |               |              |              |                   |                         |         |
|-----------------------------|-----------------------|----------------|--------------|-----------------------|---------------------------|-------------------------|---------------|--------------|--------------|-------------------|-------------------------|---------|
|                             | Taba (1962)           | Knowles (1980) | Boyer (1985) | Joyce and Weil (1985) | Carolyn and others (1986) | Barr and Keating (1990) | Styles (1990) | Boone (1992) | Houle (1996) | Caffarella (2002) | วีโรจน์ สารรัตน์ (2551) | ความถี่ |
| 1. ตั้งวัตถุประสงค์         | /                     | /              | /            | /                     | /                         | /                       | /             | /            | /            | /                 |                         | 9       |
| 2. การประเมินผล             | /                     | /              | /            | /                     | /                         | /                       | /             | /            | /            |                   | /                       | 9       |
| 3. การประเมินความต้องการ    | /                     | /              | /            | /                     | /                         | /                       | /             | /            |              |                   |                         | 7       |
| 4. การออกแบบ                |                       | /              | /            | /                     | /                         |                         |               | /            | /            | /                 |                         | 6       |
| 5. การวางแผน                |                       | /              | /            |                       |                           | /                       | /             | /            |              | /                 |                         | 6       |
| 6. วิธีการดำเนินการ         | /                     |                |              |                       |                           | /                       | /             |              | /            | /                 | /                       | 6       |
| 7. ทดลองใช้โปรแกรม          |                       | /              | /            | /                     | /                         |                         |               | /            |              |                   | /                       | 5       |
| 8. ต้องมีทฤษฎีรองรับ        |                       |                | /            | /                     |                           |                         |               |              |              | /                 | /                       | 4       |
| 9. การจัดเนื้อหาสาระ        | /                     |                | /            |                       |                           |                         |               |              | /            |                   |                         | 3       |
| 10. การประเมินสิ่งแวดล้อม   |                       |                |              |                       |                           | /                       | /             |              |              |                   |                         | 2       |
| 11. การจัดการทรัพยากร       |                       |                |              |                       |                           | /                       | /             |              |              |                   |                         | 2       |
| 12. การระบุกลุ่มเป้าหมาย    |                       |                | /            |                       |                           |                         |               | /            |              |                   |                         | 2       |
| 13. ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน      |                       |                |              |                       |                           |                         |               |              | /            |                   |                         | 1       |
| 14. การพัฒนาบุคลากร         |                       |                |              |                       |                           |                         | /             |              |              |                   |                         | 1       |
| 15. กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้ |                       |                |              |                       |                           | /                       |               |              |              |                   |                         | 1       |
| 16. กำหนดเวลาที่ใช้         |                       |                |              |                       |                           | /                       |               |              |              |                   |                         | 1       |

ตาราง 15 (ต่อ)

| นักวิชาการ  |             |                |              |                       |                           |                         |               |              |              |                   |                           |         |
|---|-------------|----------------|--------------|-----------------------|---------------------------|-------------------------|---------------|--------------|--------------|-------------------|---------------------------|---------|
| กระบวนการพัฒนาโปรแกรม                                     | Taba (1962) | Knowles (1980) | Boyer (1985) | Joyce and Weil (1985) | Carolyn and others (1986) | Barr and Keating (1990) | Styles (1990) | Boone (1992) | Houle (1996) | Caffarella (2002) | วิโรจน์ สารรัตน์นะ (2551) | ความถี่ |
| 17. การตัดสินใจ   |             |                |              |                       |                           | /                       |               |              |              |                   |                           | 1       |
| 18. การเลือกเนื้อหา                                       | /           |                |              |                       |                           |                         |               |              |              |                   |                           | 1       |
| 19. การจัดประประสพการณ์<br>การเรียนรู้ให้กับผู้ที่จะพัฒนา | /           |                |              |                       |                           |                         |               |              |              |                   |                           | 1       |
| 20. ให้ความสำคัญเรื่องความ<br>แตกต่างของบุคคล             |             |                | /            |                       |                           |                         |               |              |              |                   |                           | 1       |
| 21. การมีส่วนร่วมของ<br>ผู้รับบริการ                      |             |                | /            |                       |                           |                         |               |              |              |                   |                           | 1       |
| 22. จัดลำดับความสำคัญ                                     |             |                |              |                       |                           |                         |               |              | /            |                   |                           | 1       |

จากตาราง 10 สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนคือ

1) การประเมินความต้องการ 2) ตั้งวัตถุประสงค์ 3) การวางแผน 4) การออกแบบ 5) วิธีการดำเนินการ และ 6) การประเมินผล

#### 4. การประเมินโปรแกรม

เรวัตี ทรงเที่ยง (2548) ได้แบ่งการประเมินโปรแกรมออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การประเมินคุณค่าของโปรแกรม โดยทำการประเมิน 1) คุณภาพของโปรแกรม (Quality) ว่ามีคุณภาพหรือไม่ เนื้อหาสาระกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้สอนเป็นอย่างไร ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเป็นอย่างไร 2) ประเมินความเหมาะสม (Suitability) คือ โปรแกรมสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้าร่วมและขององค์การหรือไม่ และมีระดับความยากง่ายอย่างไร 3) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ โปรแกรมประสบ

ความสำเร็จในเรื่องอะไร และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างไร 4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ผลของโปรแกรมที่เหมาะสมกับทรัพยากรที่องค์การและผู้เข้าร่วมโปรแกรมลงทุนให้หรือไม่ และ 5) ความสำคัญ (Importance) คือ โปรแกรมมีคุณค่าสำหรับผู้เข้าร่วมโปรแกรมหรือไม่

2. ประเมินผลการใช้โปรแกรม โดยที่จะคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่า โปรแกรมนี้สามารถส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานให้เพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยจะประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมและการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนา

ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553) ได้สร้างและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา และประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 4 จำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ จำนวน 30 ข้อ มีค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.20-0.73 และได้ค่าอำนาจจำแนก 0.22-0.75 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.92 แบบวัดเจตคติที่ดี จำนวน 43 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.40-0.92 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.97 แบบประเมินทักษะการเป็นครูผู้นำและแบบประเมินตนเอง ในการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ รายด้าน จำนวน 10 ด้าน มีรายการประเมิน 73 ข้อ และแบบประเมินโปรแกรม จำนวน 22 ข้อ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการทดสอบความรู้ความเข้าใจ วัดเจตคติและประเมินระหว่างก่อนและหลังการพัฒนาตามกระบวนการโปรแกรม

สรุปว่า การประเมินโปรแกรม แบ่งเป็น 2 ส่วน 1) ประเมินรูปแบบของโปรแกรม คือ ประเมินคุณภาพของโปรแกรม เช่น เนื้อหา รูปแบบในการจัดกิจกรรม ความเหมาะสมความพึงพอใจ และเป้าหมาย 2) ประเมินผลการใช้โปรแกรม คือ การประเมินผลการพัฒนาหลังการใช้โปรแกรม โดยอาจใช้แบบวัดหรือแบบทดสอบหลังการพัฒนา เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือ เพื่อวัดและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้แบบวัดใน 4 ด้าน ดังนี้

1. แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประเมินเปรียบเทียบก่อนใช้และหลังใช้โปรแกรมพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา
2. แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยประเมินเปรียบเทียบก่อนใช้และหลังใช้โปรแกรมพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา

3. แบบประเมินความพึงพอใจของครูต่อโปรแกรมพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ หลังใช้โปรแกรมพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

ปรารธนา เพชรฤทธิ (2559) วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะและตัวบ่งชี้ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการนำโปรแกรมพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนเพ็ญพิทยาคม อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 โดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t- test) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะและตัวบ่งชี้ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่าครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัศึกษามีคุณลักษณะ 3 ด้าน 58 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความรู้ ด้านการแสดงออกและด้านความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความรู้ ด้านการแสดงออกและด้านความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมาก
- 2.3 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียน มัธยมศึกษามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการแสดงออก ด้านความรู้ และด้านความสามารถ
3. โปรแกรมพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบของโปรแกรม

ได้แก่ 1) ที่มาและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมายรูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาแบ่งเป็น 3 Module ประกอบด้วย Module 1 ความสามารถการจัดการเรียนรู้ทาง วิทยาศาสตร์ Module 2 รูปแบบการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการ และ Module 3 การฝึกปฏิบัติ โดยพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัย 7) แนวการจัดกิจกรรม 8) เทคนิคและเครื่องมือ 9) การประเมินผล 10) การดำเนินการพัฒนา กระบวนการของการพัฒนาครูผู้กลุ่มสอนสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานดำเนินการดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนาขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา

ชยันต พลอยบุตร (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ประจำปีการศึกษา 2557 จำนวน 320 คน ได้มาโดยการเลือกแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และแบบประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งทุกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับมาก มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมทุกองค์ประกอบและแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด 3) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 9 ส่วน ได้แก่ ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เป้าหมาย รูปแบบและวิธีการพัฒนา โครงสร้างของโปรแกรม เนื้อหา แนวการจัดกิจกรรม เทคนิคและเครื่องมือ และการประเมินผล ขอบข่ายเนื้อหาของ

โปรแกรมฯ แบ่งออก 3 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 การออกแบบการเรียนรู้ ชุดที่ 2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และชุดที่ 3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ชนกพร จุฑาสงษ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 3) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และ 4) ศึกษาผลการนำไปใช้ การดำเนินการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และวิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 268 คน และครู จำนวน 268 คน ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน และระยะที่ 4 การนำไปใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ไปใช้กับครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 22 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเมิน และแบบทดสอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 30 ตัวชี้วัด ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการศึกษาตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม

อัยาศัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การฝึกอบรม/ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้ทำงานนอกสถานที่ การสอนงาน การศึกษาด้วยตนเอง การระดมสมอง และการประชุมกลุ่มย่อย 3. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบ โปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการและแนวคิดของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย 6 Module คือ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ 2) องค์ความรู้ตามสาระการเรียนรู้ 3) การออกแบบการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ 4) การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย 5) การใช้สื่อและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผลใช้ระยะเวลา 180 ชั่วโมง วิธีการพัฒนาได้แก่ 1) การฝึกอบรม/ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การให้ทำงานนอกสถานที่ 3) การสอนงาน 4) การศึกษาด้วยตนเอง 5) การระดมสมอง และ 6) การประชุมกลุ่มย่อย การดำเนินการพัฒนามี 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ชั้นที่ 2 การพัฒนา ชั้นที่ 3 การบูรณาการความรู้ และชั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยไปใช้ พบว่า 1) ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู มีคะแนนก่อนพัฒนาได้ค่าเฉลี่ย 16.95 คิดเป็นร้อยละ 56.52 และมีคะแนนหลังพัฒนาการได้คะแนนเฉลี่ย 24.64 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 82.12 2) ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

สุวิษญ์ คุณวิสิฐสิริ (2559) ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 และ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ระยะที่ 2 ศึกษา

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ  
 ระยะที่ 3 ออกแบบแนวทางการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ  
 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ได้แก่ ผู้ทรงคุณ จำนวน 5 คน ได้แก่ ระยะที่ 2 ได้แก่ครูผู้สอน  
 จำนวน 304 ได้มาโดยการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Random Sampling) ระยะที่ 3  
 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน และการสนทนากลุ่มย่อยครูผู้สอน  
 จำนวน 9 คน (Focus Group Discussion) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย  
 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบสังเกตและแบบประเมิน  
 ความเหมาะสมความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน  
 มาตรฐาน และวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบในการจัดการเรียนรู้  
 เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี  
 เขต 4 มีองค์ประกอบ จำนวน 6 ด้าน และตัวชี้วัด จำนวน 29 ตัวบ่งชี้ 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน  
 ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินการคิด/การประยุกต์ รองลงมา คือ ด้านการสรุปผล  
 การคิด/อภิปรายผลการคิด/นำเสนอการคิด ด้านการเตรียมความพร้อม ด้านการเสนอสถานการณ์ที่  
 เป็นปัญหาและการฝึกคิดเป็นรายกลุ่ม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการฝึก  
 คิดเป็นรายบุคคล ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมี  
 วิจารณญาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
 ที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสนอสถานการณ์ที่เป็น  
 ปัญหา รองลงมา คือ ด้านการเตรียมความพร้อม ด้านการฝึกคิดเป็นรายกลุ่ม ด้านการสรุปผลการคิด/  
 อภิปรายการคิด/นำเสนอการคิดและการประเมินการคิด/การประยุกต์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่  
 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการฝึกคิดเป็นรายบุคคล 3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาครูในการ  
 จัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 อุดรธานี เขต 4 โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณา  
 เป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก  
 ตามลำดับ และผลการยืนยันการพัฒนาแนวทางพัฒนาครู โดยการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group  
 Discussion) ผลปรากฏว่ามีความเหมาะสมความเป็นไปได้

คมกริช ภูคกงิ่ง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ  
 การจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยมีจุดมุ่งหมาย  
 คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัด สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงาน  
 เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการ



เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และ 3) เพื่อสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 การวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 จำนวน 570 คน ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 30 ตัวชี้วัด คือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตรมี 5 ตัวชี้วัด การออกแบบการเรียนรู้มี 6 ตัวชี้วัด การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมี 7 ตัวชี้วัด การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้มี 6 ตัวชี้วัด และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มี 6 ตัวชี้วัด 2) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะมี 5 วิธี คือ การประชุมปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงาน การนิเทศ และกระบวนการพี่เลี้ยง 3) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบของโปรแกรม 5 องค์ประกอบ คือ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา (4) เนื้อหาและสาระ สำคัญ ประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ (5) การวัดและประเมินผลโปรแกรม ส่วนรูปแบบและวิธีการพัฒนามี 4 ขั้นตอน (1) เตรียมการ (2) พัฒนา (3) บูรณาการระหว่างปฏิบัติงาน และ (4) ประเมิน ผลหลังการพัฒนา

กาญจนา จันทะโยธา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 รวม 327 คน โดยการเทียบประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling

technique) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI Modified) ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 องค์กรประกอบ 15 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์กรประกอบที่ 1 การใช้วิธีสอนที่หลากหลายมี 5 ตัวชี้วัด องค์กรประกอบที่ 2 การส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยตนเองมี 5 ตัวชี้วัด และ องค์กรประกอบที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ มี 5 ตัวชี้วัด 2) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ มีองค์ประกอบดังนี้ บทนำ หลักการและเหตุผล ความมุ่งหมาย ผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลา โครงสร้างขอบข่ายเนื้อหา วิธีการพัฒนา สื่อ การวัดและการประเมิน 4) โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

สุภาวดี ปกครอง (2561) ได้การพัฒนาระบบพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบระบบหลักและองค์ประกอบย่อยของการจัดการเรียนรู้เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) เพื่อพัฒนาระบบพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) เพื่อประเมินผลการใช้ระบบพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 763 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือประกอบด้วย แบบประเมิน, แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบระบบพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ผลลัพธ์และข้อมูลป้อนกลับและ 15 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) บุคคล 2) งบประมาณ 3) วัสดุอุปกรณ์ 4) การเตรียมการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้ 5) การจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้ 6) การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้ 7) ครูมีความสามารถในการ

พัฒนาหลักสูตร 8) ครูมีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 9) ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 10) ครูมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี 11) ครูมีความสามารถในการวัดผลประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อการอ่านออกเขียนได้ 12) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความพึงพอใจต่อระบบพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 13) นักเรียนมีความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ 14) การรายงานผล 15) การปรับปรุงแก้ไข พัฒนา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบันในการจัดการเรียนรู้เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ระบบพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 ระบบย่อย 1) การเตรียมการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการอ่านออกเขียนได้ 2) การจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการอ่านออกเขียนได้ และ 3) การประเมินผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการอ่านออกเขียนได้ ผลการประเมินมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการใช้ระบบพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นดังนี้ 4.1 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.2 ความพึงพอใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความพึงพอใจในการใช้ระบบพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด 4.3 นักเรียนมีความสามารถด้านการอ่านออกเขียนได้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

ธนศักดิ์ เจริญธรรม (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความมุ่งหมายการวิจัยเพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา 2) การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาวิธีการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา และ 4) เพื่อประเมินผลการใช้โปรแกรมพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โรงเรียนอนุกุลนารีจำนวน 15 คน และนักเรียนโรงเรียนอนุกุลนารีจำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินตรวจสอบความเหมาะสมของ

องค์ประกอบและตัวชี้วัดฯ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแบบสอบถามวิธีการพัฒนาครุศึกษาศาสตร์แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบสังเกตพฤติกรรม แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้โปรแกรม และแบบทดสอบก่อนเรียน-หลังเรียน แบบประเมินพฤติกรรม และแบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น PNI และการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ข้อมูล เชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา 2) สภาพปัจจุบันการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด วิธีการพัฒนาครุศึกษาศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา 3) โปรแกรมพัฒนาครุศึกษาศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วยกิจกรรม 4 Module คือ Module 1 การวิเคราะห์ผู้เรียน Module 2 การวิเคราะห์หลักสูตร Module 3 การออกแบบการเรียนรู้และ Module 4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4.1 คะแนนจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยรวมก่อนการพัฒนาได้คะแนนร้อยละ 52.89 หลังการพัฒนาได้คะแนนร้อยละ 85.56 พบว่า คะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งโดยรวมและรายด้าน และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75 ทุกคน 4.2 ความสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนโดยรวมหลังการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การวิเคราะห์ผู้เรียน การวิเคราะห์หลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการออกแบบการเรียนรู้ตามลำดับ

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Pritchett (2007) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะคิดของบุคลากรภายในโรงเรียนในเรื่องเกี่ยวกับการใช้กลยุทธ์ในด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นวิธีการวิจัยในชั้นเรียนเป็นกรอบโครงสร้างในแผนพัฒนาโรงเรียน ของโรงเรียนอาลาบามาเพื่อการพัฒนาาระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการใช้กลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นวิธีการวิจัยในชั้นเรียนกับการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นวิธีการวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 9 ชั้น นักวิชาการของรัฐอาลาบามายังกล่าวด้วยว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้เวลามากขึ้นในการวางแผนงานด้านการส่งเสริมกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนการสอนโดย

เน้นวิธีการวิจัยชั้นเรียน เพิ่มงบประมาณเพื่อการพัฒนาวิชาชีพสำหรับบุคคลด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นวิธีการวิจัยชั้นเรียนและสนับสนุนทุกด้านเป็นพิเศษ

Burn (2010) ได้ศึกษาเรื่อง การสอนแบบสืบเสาะทางวิทยาศาสตร์และผลที่มีต่อทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแสดงออกของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 3 ความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อใช้ชุดการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้วิชาวิทยาศาสตร์ที่ส่งผลต่อทักษะการคิด วิचारณญาณของนักเรียนระดับประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง โดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะทางวิทยาศาสตร์และศึกษาผลที่มีต่อทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนระดับประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และครู จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแสดงออก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t- test) ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่จบการศึกษาไปโดยขาดทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณที่เหมาะสม ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญสำหรับครูผู้สอนที่ต้องพิจารณา ผลการทดสอบหลังเรียนด้านทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในกลุ่มทดลอง พบว่ามีทักษะเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ การประเมินกลุ่มควบคุม เปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการทดสอบ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แม้ว่าจะไม่พบความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างกลุ่มก่อนและหลังเรียน การประเมินการแสดงออกของนักเรียนไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพนั้นได้ศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ การฝึกอบรม และศิลปะการสอนของครูที่ใช้สอนแบบสืบเสาะทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ข้อมูลเหล่านี้ได้ชี้ให้เห็นว่า ครูมีประสบการณ์จำกัดในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสอนแบบสืบเสาะทางวิทยาศาสตร์หรือทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ศิลปะการสอนของพวกเขาใน 2 ด้าน ดังกล่าวนี้นี้จึงมีข้อจำกัดเช่นกัน ครูในกลุ่มควบคุมแสดงให้เห็นว่า พวกเขาพึงพอใจกับการใช้ชุดการสอนและนักเรียนมีการปรับปรุงทักษะการวิเคราะห์จากการใช้ชุดการสอนที่ดีขึ้น

Hendricks (2010) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนในปัจจุบัน ความมุ่งหมายของงานวิจัยเพื่อระบุปัญหาและอุปสรรคสำหรับการส่งเสริมศักยภาพทางด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และค้นหาข้อเสนอแนะในการพัฒนาและส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู 13 คน และผู้บริหารโรงเรียน 7 คน ได้โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างเจาะจง จากโรงเรียนระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษา เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนา แบบศึกษาเอกสาร การเก็บข้อมูลใช้การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม การศึกษาเอกสาร การบันทึกจดหมายเหตุสถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าเชิงพรรณนาวิเคราะห์แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลในเบื้องต้น และใช้การสร้างสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และการตีความอีกครั้งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการสอนเพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ได้แก่ การการใช้

คำถามขั้นสูง การเรียนแบบมีส่วนร่วม การเรียนแบบร่วมมือร่วมใจ การตกแต่ง การสร้างแบบจำลองการเรียน โดยใช้สถานการณ์จริงในชีวิตเป็นแบบการให้ความช่วยเหลือทางด้านจิตพิสัยส่วน การส่งเสริมทักษะการทดสอบนั้น ได้แก่ การหาหลักฐาน การสร้างคำศัพท์การทดสอบมาตรฐาน การฟังสิ่งที่รู้และการอ่านเพื่อวิเคราะห์ระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูเป็นอุปสรรคสำหรับการพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณของผู้เรียน

Steffen (2011) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วิธีการเรียนการสอนทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูและวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับทักษะการรับรู้การคิดอย่างมีวิจารณญาณ วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อสำรวจว่าครูและนักเรียนมีการรับรู้ในด้านการเรียนการสอนและการเรียนรู้ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณผ่านทางกรอบหลักสูตรในห้องเรียน และเนื้อหาการสอนอย่างไร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจากโรงเรียนมัธยมในเขตเมืองที่มีความสามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1) แบบสำรวจ 2) แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เก็บข้อมูลจากการสำรวจครูที่อยู่โรงเรียนในเขตเมือง เพื่อศึกษาการรับรู้การสอนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สำรวจว่านักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษามีการรับรู้ด้วยตนเองอย่างไรในการเรียนรู้กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกครูผู้สอนเกี่ยวกับวิธีการสอนของครูและประเมินการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากหลักสูตรและการเรียนการสอน แบบบูรณาการโดยใช้เกณฑ์การสร้างเกณฑ์การประเมิน การศึกษาครั้งนี้มีการตรวจสอบ และให้คะแนนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 8 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูล มีการรายงานในรูปแบบการเล่าเรื่อง และภาพประกอบที่มีตาราง และตัวเลข ร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า ทั้งครูและนักเรียนมีน้อยเชิงบวกเกี่ยวกับการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ครูได้ใส่การคิดอย่างมีวิจารณญาณไว้เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องพัฒนาในคู่มือและแผนการสอนปกติและนักเรียนมีความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับวิธีการใช้ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเรียนรู้ของตนเอง

Somprach (2012) ได้ศึกษาหลักสูตรการพัฒนาครูผู้สอนเพื่อเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะของการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนระดับประถมศึกษาในประเทศไทยได้ศึกษาเรื่องนี้เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาครูผู้สอนในการเสริมสร้างสมรรถนะในการเรียนรู้ การใช้ประโยชน์ในงานวิจัยและการพัฒนากระบวนการ ด้วยสมรรถนะของครูผู้สอนมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น ครูผู้สอนจะต้องพัฒนาตนเองเพื่อเรียนรู้และเพิ่มพูนสมรรถนะของตนเองในการจัดการการเรียนรู้ เพิ่มประสิทธิภาพของการสอนอย่างสม่ำเสมอ นำไปสู่ประสิทธิผลในการเรียนรู้ของนักเรียน การปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้จึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา ตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อกรเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้ เนื้อหาของหลักสูตร ทฤษฎี และการจัดการการเรียนรู้ของครูผู้สอน ทีมคณะวิจัยได้ดำเนินงานเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และดำเนินงานวิจัย 5

ระยะเวลาของการทำงาน โดยเริ่มต้นจากการจัดทำรอบและขอบเขตของงานวิจัย ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน จากนั้นทำการทบทวนวรรณกรรม และดำเนินงานวิจัยตามแผนงานตามความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้อง ตามด้วยการวิเคราะห์ขอบเขตงานวิจัย และปรับปรุงหลักสูตร ซึ่งดำเนินงานไปพร้อมกับการจัดทำเอกสารการเรียนรู้ การดำเนินงานในลำดับถัดไป คณะนักวิจัยทำการพัฒนาหลักสูตรและเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และนำหลักสูตรและเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นไปใช้งานจริงในโรงเรียน จำนวน 30 แห่ง ในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ผลที่ได้จากงานวิจัยพบว่า ร้อยละ 83.30 ของครูผู้สอน มีความพึงพอใจในกระบวนการพัฒนา ครูผู้สอนได้เพิ่มพูนระดับองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการจัดการการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น สิ่งที่พบจากการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลชี้ให้เห็นว่าครูผู้สอนมีประสิทธิภาพของการสอนอยู่ในระดับดีมาก ในด้านการประเมินครูผู้สอนและผลสะท้อนจาก 4 เป้าประสงค์ ได้แก่ การสนับสนุน การส่งเสริม การวิเคราะห์หลักสูตร และองค์กร พบผลการประเมินอยู่ในระดับที่สูง นอกจากนี้ มีโครงการโรงเรียนอย่างน้อยจำนวน 3 แห่ง ได้รับการจัดกลุ่มให้อยู่ในกลุ่มที่มีคุณภาพในระดับของการทำงานร่วมกัน สำหรับโครงการพัฒนาความเชี่ยวชาญของครูผู้สอน โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีภาระการทำงานทางปัญญามาใช้สำหรับโครงการออกแบบหลักสูตรการสอน เพื่อแสดงและแบ่งปันกระบวนการเรียนรู้ที่ได้ทำการปรับปรุงใหม่ และการประเมินผลนักเรียน ครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ประจักษ์สามารถได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการสอน เนื่องจากพวกเขามีภาวะผู้นำทางด้านการศึกษา และสามารถถ่ายทอดและสนับสนุนครูผู้สอนอื่นๆ ได้

Jeremiah (2013) ได้ศึกษาผลการใช้โปรแกรมฝึกอบรมครูเชิงปฏิบัติการแก่ครูใหม่และครูประจำการเก่าเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายของรัฐ 5 แห่ง จากพื้นที่ต่างกันของรัฐจอร์เจีย เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อสนองตามแนวการปฏิรูปโรงเรียนโดยความร่วมมือกันระหว่างมหาวิทยาลัยและซึ่งประกอบด้วย ครูวิทยากร 12 คน ผู้บริหารโรงเรียน ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัย และนิสิตที่กำลังทำวิจัยเกี่ยวกับการสอนในขั้นสุดท้าย โดยการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผลของการพัฒนาการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ได้จากการสำรวจและการสัมภาษณ์ครูที่เข้ารับการฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมสามารถพัฒนาและเติมเต็มในเรื่องเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แก่ครูใหม่ได้ แต่สำหรับครูเก่าการฝึกอบรมดังกล่าว เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้แต่ไม่เด่นชัด

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ระยะดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

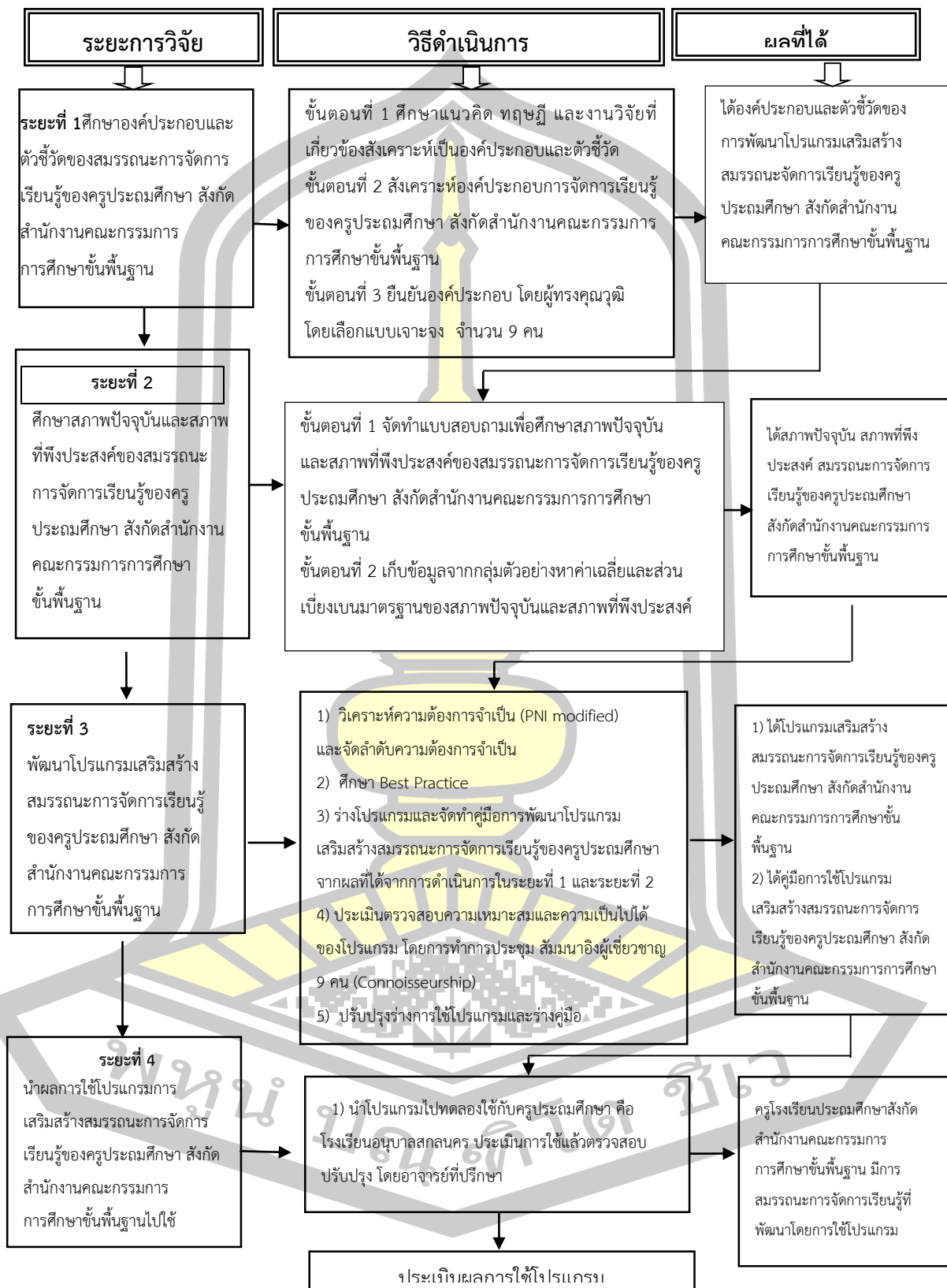
ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 4 การนำผลโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้

ระยะดำเนินการวิจัย วิธีดำเนินการ และผลที่ได้แสดงดังภาพประกอบ 17







ภาพประกอบ 17 ขั้นตอนการวิจัย

## ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ประถมศึกษา

### 1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 การศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา

1.2 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา

1.3 นำผลที่ได้จากการสังเคราะห์จากข้อ 1.2 มาตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

นำผลที่ได้จากการสังเคราะห์จากข้อ 1 มาตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้

2.1 เป็นนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.2 เป็นครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ที่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน

2.3 ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญพิเศษ จากสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา  
จำนวน 3 คน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษา จบการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา  
จำนวน 3 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คนประกอบด้วย

1) ดร.ประสพ สุวรรณ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2) ดร.เพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3) ดร.ศรีทัศน์ วิรัสวา ผู้อำนวยการบ้านโคกแก้ว อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4) ดร.สมพร หลิมเจริญ ศึกษาานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1  
ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

5) ดร.อรุณรุ่ง โยธสิงห์ ศึกษาานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการสกลนคร ผู้เชี่ยวชาญด้าน  
การนิเทศการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

6) ดร.ส่องแสง อัยวรรณ ศึกษาานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1  
ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

7) ดร.เพชรปानी อินทรพาณิชย์ ครูเชี่ยวชาญโรงเรียนอนุบาลสกลนคร ครู  
ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน

8) ดร.ประยูร สิริโชควัฒนานนท์ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อาจารย์  
ภาควิชา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

9) รองศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย สมบูรณ์ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในชั้นตอนนี้มี 1 ชนิด ได้แก่

แบบประเมินตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของ  
การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะ  
เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย  
น้อยที่สุด

#### 3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  
กับการสร้างแบบประเมินตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

3.2.2 ร่างแบบประเมินตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด  
ของการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.3 นำแบบประเมินตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด  
ของการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.2.4 นำแบบประเมินตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด  
ของการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
เสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ความเหมาะสมของภาษา

โครงสร้างและรูปแบบ และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับนิยามศัพท์ (Index of congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.8–1.0

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองโดยใช้แบบประเมินที่พัฒนาขึ้นร่วมกับวิธีการสอบถามและจัดเก็บข้อมูลด้วยวิธีจดบันทึก รายละเอียดดังนี้

- 4.1 ประสานให้คณะศึกษาศาสตร์เพื่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้ทรงคุณวุฒิ
- 4.2 ส่งหนังสือขอความร่วมมือ ค่าโครงการวิทยานิพนธ์ และแบบประเมินถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูล
- 4.3 ประสานผู้ทรงคุณวุฒิทางโทรศัพท์เพื่อขอนัดหมายวันและเวลา
- 4.4 ดำเนินการสอบถามตามวันและเวลาที่นัดหมาย

#### 5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

5.1 นำข้อมูลความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตรวจให้คะแนนแบบประเมิน ตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

|                            |             |
|----------------------------|-------------|
| ระดับความเหมาะสมมากที่สุด  | ให้ 5 คะแนน |
| ระดับความเหมาะสมมาก        | ให้ 4 คะแนน |
| ระดับความเหมาะสมปานกลาง    | ให้ 3 คะแนน |
| ระดับความเหมาะสมน้อย       | ให้ 2 คะแนน |
| ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด | ให้ 1 คะแนน |

5.2 นำคะแนนที่ได้จากการวัดมาหาค่าเฉลี่ยและแปลผลตามเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

|                               |                            |
|-------------------------------|----------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง | ระดับความเหมาะสมมากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง | ระดับความเหมาะสมมาก        |
| ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง | ระดับความเหมาะสมปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง | ระดับความเหมาะสมน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง | ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด |

เกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดตั้งแต่ระดับมากขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์และจะนำไปสร้างข้อคำถามในระยะเวลาที่ 2 ต่อไป

## ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 1. ขั้นตอนการดำเนินการ มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิและผลการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาใช้ในการสร้างศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 28,807 คน และครูหัวหน้าวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 28,807 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 379 คน ครู จำนวน 379 คน รวมทั้งสิ้น 758 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

2.1.1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างคือครูและผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งจากโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan

2.1.2 ดำเนินการสุ่มจังหวัดโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สุ่มได้มา 12 จังหวัด จากทั้งหมด 20 จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีการจับฉลาก

2.1.3 รวบรวมสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากกลุ่มตัวอย่าง 12 จังหวัด เพื่อใช้เป็นบัญชีในการสุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนสถานศึกษา 1,567 จำแนกดังนี้

- 1) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1,158 โรงเรียน
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 311 โรงเรียน
- 3) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 98 โรงเรียน

2.3 สุ่มสถานศึกษาในแต่ละขนาดของแต่ละจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (1970) ทำการสุ่มโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จากโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ กำหนดจำนวนสถานศึกษาแต่ละขนาดตามสัดส่วนจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,567 โรงเรียน ได้จำนวนสถานศึกษา 379 โรง ดังปรากฏในตาราง 16

ตาราง 16 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือปีการศึกษา 2560 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

| จังหวัด        | จำนวน<br>โรงเรียน<br>(โรง) | โรงเรียน<br>กลุ่มตัวอย่าง<br>(โรง) | ผู้บริหาร<br>สถานศึกษา<br>(คน) | ครู<br>(คน) | รวม<br>(คน) |
|----------------|----------------------------|------------------------------------|--------------------------------|-------------|-------------|
| 1. กาฬสินธุ์   | 94                         | 23                                 | 23                             | 23          | 46          |
| 2. ขอนแก่น     | 136                        | 34                                 | 34                             | 34          | 68          |
| 3. อุดรธานี    | 207                        | 49                                 | 49                             | 49          | 98          |
| 4. อำนาจเจริญ  | 29                         | 7                                  | 7                              | 7           | 14          |
| 5. สกลนคร      | 82                         | 20                                 | 20                             | 20          | 40          |
| 6. มุกดาหาร    | 29                         | 7                                  | 7                              | 7           | 14          |
| 7. อุบลราชธานี | 216                        | 53                                 | 53                             | 53          | 106         |
| 8. บุรีรัมย์   | 194                        | 48                                 | 48                             | 48          | 96          |
| 9. นครราชสีมา  | 294                        | 68                                 | 68                             | 68          | 136         |
| 10. มหาสารคาม  | 49                         | 12                                 | 12                             | 12          | 24          |
| 11. สุรินทร์   | 126                        | 31                                 | 31                             | 31          | 62          |
| 12. ร้อยเอ็ด   | 111                        | 27                                 | 27                             | 27          | 54          |
| รวม            | 1,567                      | 379                                | 379                            | 379         | 758         |

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

#### 3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในชั้นตอนนี้มี 1 ชนิด ได้แก่

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และผลการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อสร้างแบบสอบถามในการสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจรายการ (Check list) สอบถามสภาพทั่วไป

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

ตอนที่ 3 วิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.2 ร่างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.3 นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.2.4 นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity)ความเหมาะสมของภาษา โครงสร้าง และรูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญ มีสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการวิจัยหรือวัดและประเมินผลและมีประสบการณ์ในการสอนด้านวิจัยและประเมินผลในสถาบันอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี  
จำนวน 2 คน

2) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 คน

3) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางด้านบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการสอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน  
เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

1. รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต ไช่มุกต์ อาจารย์ภาควิชาวิจัย ภาควิชาการประเมินและการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. ดร.พิธาน พันธ์ทอง ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ  
กระทรวงศึกษาธิการ

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรินดา อุคำ อาจารย์ประจำภาควิชาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ดร.สมพร หลิมเจริญ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

3.2.5 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความเหมาะสม

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามเกณฑ์ ดังนี้

1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้

2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.60-1.00

3.2.6 ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.2.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข ไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนเชิงชุมราชภัฏนุกูล จังหวัดสกลนคร จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ดังนี้



1) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ ตามวิธีของ Lovett

(บุญชม ศรีสะอาด, 2554) จากแบบสอบถามสภาพปัจจุบันในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้น จำนวน 50 ข้อ ผลการทดลองใช้ในครั้งนี้ พบว่า มีจำนวนแบบสอบถามที่เข้าเกณฑ์ดังกล่าวจำนวน 35 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.867

2) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ ตามวิธีของ Lovett (บุญชม ศรี

สะอาด, 2554) จากแบบสอบถามสภาพพึงประสงค์ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้นจำนวน 50 ข้อ ผลการทดลองใช้ในครั้งนี้ พบว่า มีจำนวนแบบสอบถามที่เข้าเกณฑ์ดังกล่าวจำนวน 35 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.876

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งไปให้ครูผู้สอนจำนวน 379 ฉบับและอีก 379 ฉบับ ส่งให้ผู้บริหารโรงเรียน โดยแบบสอบถามดังกล่าวให้ครูประถมศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในวิจัย

4.3 รับแบบสอบถามจากจดหมายลงทะเบียนตอบกลับและติดตามทางโทรศัพท์ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด จำนวน 694 ฉบับ จากทั้งหมด 758 คิดเป็นร้อยละ 91.56

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูลตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา ดังนี้

5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน กรณีที่เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งได้จากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด ให้ 5 คะแนน

สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์มาก ให้ 4 คะแนน

สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง ให้ 3 คะแนน

สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์น้อย ให้ 2 คะแนน

สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

5.2 นำคะแนนที่ได้จากการวัดมาหาค่าเฉลี่ยและแปลผลตามเกณฑ์การแปล

ความหมายข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันของการปฏิบัติ/สภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันของการปฏิบัติ/สภาพที่พึงประสงค์มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันของการปฏิบัติ/สภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันของการปฏิบัติ/สภาพที่พึงประสงค์น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันของการปฏิบัติ/สภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

### ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา

นำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ จากระยะที่ 2 มาคำนวณค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) จากสูตร  $PNI_{modified} = (\text{สภาพที่พึงประสงค์} - \text{สภาพปัจจุบัน}) / \text{สภาพปัจจุบัน}$  เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา และนำข้อมูลไปสร้างแบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สำหรับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices)

ตอนที่ 2 ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา

#### 1. ขั้นตอนการดำเนินการ

ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู  
ประถมศึกษาของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 3 โรงเรียน โดยการเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์  
การพิจารณา ดังนี้

- 1) เป็นโรงเรียนประถมศึกษาที่ผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับโดย  
ทั่วกันได้รับรางวัลด้านการจัดการเรียนรู้ไม่ต่ำกว่าระดับภาค
- 2) มีครูประถมศึกษาที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน  
ได้รับรางวัลด้านการจัดการเรียนรู้ไม่ต่ำกว่าระดับภาค
- 3) ผ่านการประเมินรอบสามจาก สมศ. ในระดับดีมาก มีคะแนนเฉลี่ย  
การทดสอบระดับชาติเฉลี่ยของนักเรียนสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ

## 2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best  
Practice) ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้บริหาร 1 คน ครูวิชาการ 1 คน และหัวหน้าสายชั้นแต่ละสาย 6 คน รวม 24 คน  
จาก 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสูงเนินสามัคคี โรงเรียนพังโคนจำปาสามัคคี และโรงเรียนอนุบาล  
อุดรธานี

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 3 ชนิด ได้แก่

3.1.1 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม  
เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือมีดังนี้

- 1) ผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลจากการศึกษา PNI<sub>modified</sub> ของแต่ละ  
องค์ประกอบในระยะที่ 2 มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง
- 2) สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured  
Interviews) ฉบับร่างเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย
- 3) นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างฉบับร่างเสนอต่อคณะกรรมการ  
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและสำนวนที่ใช้
- 4) นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่แก้ไขตามคำแนะนำของ  
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดียวกันกับระยะที่ 2) เพื่อ  
ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.80-1.00 ทุกข้อคำถาม

5) จัดทำฉบับจริงเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 โรง ๆ ละ 8 คน รวม 24 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน ครูวิชาการ 1 คน หัวหน้าสายชั้นแต่ละสาย จำนวน 6 คน รวม 24 คน โดยเลือกแบบเจาะจง แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการสัมภาษณ์วันที่ให้สัมภาษณ์ ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 คำถามหลักการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.2 แบบสังเกตพฤติกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือมีดังนี้

- 1) ผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลจากการศึกษา PNI<sub>modified</sub> ของแต่ละองค์ประกอบในระยะที่ 2 มาสร้างเป็นแบบสังเกตพฤติกรรม
- 2) ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสังเกตพฤติกรรม
- 3) สร้างแบบสังเกตพฤติกรรมครอบคลุม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วนำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจแนะนำ
- 4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสังเกตตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความชัดเจนของภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน (ชุดเดียวกันกับระยะที่ 2)
- 5) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง ก่อนดำเนินการจัดพิมพ์ฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.1.3 แบบบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ มีดังนี้

- 1) ผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลจากการศึกษา PNI<sub>modified</sub> ของแต่ละองค์ประกอบในระยะที่ 2 มาสร้างเป็นแบบบันทึกข้อมูล
- 2) ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบบันทึกข้อมูล

3) สร้างแบบบันทึกข้อมูลครอบคลุมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา แล้วนำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจแนะนำ

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสังเกตตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณา (ชุดเดียวกันกับระยะที่ 2) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความชัดเจนของภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหา

5) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง ก่อนดำเนินการจัดพิมพ์ฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ประสานให้คณะศึกษาศาสตร์เพื่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา

4.2 ส่งหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี โรงเรียนบ้านพังโคนจำปาสามัคคี และโรงเรียนอนุบาลอุดรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลของ ผู้บริหาร ครูวิชาการ และหัวหน้าสายชั้นของครูประถมศึกษา

4.3 ผู้วิจัยสัมภาษณ์เก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยวิธีการจดบันทึก ใช้เครื่องบันทึกเสียงและกล้องถ่ายภาพ ทั้ง 3 โรงเรียน

#### 5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างวิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ การแจกแจงความถี่และร้อยละ

5.2 ข้อมูลจากแบบสังเกตพฤติกรรมแบบมีโครงสร้างวิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ การแจกแจงความถี่และร้อยละ

5.3 แบบบันทึกข้อมูลวิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์ โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ การแจกแจงความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 3 การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1.1 นำข้อมูลระยะที่ 2 ข้อมูลระยะที่ 3 ตอนที่ 1 มายกร่างโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 กำหนดกรอบโครงสร้างโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีทุก องค์ประกอบและทุกตัวชี้วัดดังกล่าวมาสร้างเป็นโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสังเคราะห์และสรุป องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1.3.1 หลักการ

1.3.2 วัตถุประสงค์

1.3.3 เนื้อหา

1.3.4 การวางแผนและวิธีพัฒนา

1.3.5 การประเมินผล

1.4 กระบวนการพัฒนาโปรแกรม

1.4.1 ชั้นศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4.2 ชั้นศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

1.4.3 ชั้นสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4.4 ชั้นการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้พัฒนา การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

1.5 กำหนดโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนา ซึ่งเรียงลำดับ ความสำคัญจาก การวิเคราะห์ ความสำคัญต่อการจำเป็น ได้เป็น 5 โมดูล

1.6 ผู้วิจัยนำเสนอร่างโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้อาจารย์ที่ ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมาก ยิ่งขึ้น

ตอนที่ 4 ยืนยัน ตรวจสอบ และประเมิน ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และร่างคู่มือการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา โดย การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน รายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

นำร่างโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาประเมินโปรแกรม ฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน มีสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

2.1 นักวิชาการด้านการบริหารศึกษา เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางด้านบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการสอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2.2 นักวิชาการด้านการบริหารศึกษา เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางด้านบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาในระดับประถมศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2.3 ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 1 คน

2.4 ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ที่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา จำนวน 1 คน

2.5 ศึกษาพิเศษ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา จำนวน 1 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของร่างโปรแกรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา และร่างคู่มือการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา จะต้องมีความสอดคล้องตามเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนด ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อ่างทอง จังหวัดมหาสารคาม

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิษฐ นามวรรณ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อ่างทอง จังหวัดมหาสารคาม

3. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อ่างทอง จังหวัดมหาสารคาม

4. ดร.เจริญ ราชโสภา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จังหวัดสกลนคร

5. ดร.ประสพ สุวรรณ อธิการผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จังหวัดสกลนคร

6. ดร.สัมภาษณ์ คำผุย ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม เขต 26 จังหวัดมหาสารคาม

7. ดร.ศรียุทธ วิรัสวา ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกแก้ว อำเภอโพธิ์นาแก จังหวัดสกลนคร

8. นายชัยภูมิ ไครบุตร ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนอนุบาลสกลนคร จังหวัดสกลนคร

9. นางเพชรปภาณี อินทรพาณิชย์ ครูเชี่ยวชาญโรงเรียนอนุบาลสกลนคร จังหวัดสกลนคร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3.1.1 แบบประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือมีดังนี้

- 1) ศึกษารายละเอียดการสร้างแบบประเมินและการจัดทำคู่มือ
- 2) กำหนดเนื้อหาของแบบประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

3) นำไปให้ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษาและปรับปรุงตามคำแนะนำ

3.1.2 แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโปรแกรม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ความเหมาะสม ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ใช้ประเมินโปรแกรมในคู่มือการใช้)



ตอนที่ 3 ความเป็นไปได้ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ใช้ประเมินโปรแกรมในคู่มือการใช้)

ตอนที่ 4 ความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ใช้ประเมินคู่มือการใช้โปรแกรมทั้งฉบับ)

### 3.1.2.1 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

- 1) ศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบของโปรแกรม
- 2) กำหนดประเด็นสำคัญที่จะประเมินจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

นำมาเขียนคำถามให้ครอบคลุมประเด็นทุกประเด็น

3) นำไปให้ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษาและปรับปรุงตามคำแนะนำ

4) นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถาม ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC พบว่า มีค่า IOC เท่ากับ 0.80-1.00

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 จัดประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ นำแบบประเมิน โปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาประเมินความเหมาะสมของร่างโปรแกรมฯ

4.2 นำแบบประเมินมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของโปรแกรม ข้อเสนอแนะจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

4.3 แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

### 5. การจัดการกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1) นำข้อมูลที่ได้จากการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ของร่างคู่มือ มาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2) นำข้อมูลที่ได้จากประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรม ฯ มาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลระดับความเหมาะสมและระดับความเป็นไปได้ โดยนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมาย ใช้เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

- 4.51 - 5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด  
 3.51 - 4.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมระดับมาก  
 2.51 - 3.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมระดับปานกลาง  
 1.51 - 2.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมระดับน้อย  
 1.00 - 1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

#### ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้โปรแกรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่สมัครใจเข้ารับการ  
พัฒนา จำนวน 30 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
  - 2.1 แบบทดสอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาของโปรแกรม  
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 20 ข้อ
  - 2.2 แบบทดสอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาของโปรแกรม  
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
    - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน เป็นแบบตรวจสอบรายการ  
(Check List)
    - ตอนที่ 2 รายการประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของโปรแกรม การพัฒนา  
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ
    - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (Open-Ended Form)
  - 2.3 แบบประเมินความพึงพอใจของครูต่อโปรแกรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง  
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
    - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน เป็นแบบตรวจสอบรายการ  
(Check List) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (Liker  
Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 2 รายการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโปรแกรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (Open-Ended Form)

### 3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 แบบทดสอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โปรแกรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1) กำหนดจุดประสงค์ในการวัดให้ครอบคลุม โดยกำหนดให้เป็นเครื่องมือในการประเมินโน้ตทัศน์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โปรแกรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนา

2) ศึกษาตำรา เอกสารที่เกี่ยวกับการสร้างแบบทดสอบ โดยศึกษาทั้งด้านจุดมุ่งหมายของแบบทดสอบ องค์ประกอบของแบบทดสอบ วิธีการเขียนแบบทดสอบ วิธีการให้คะแนน และศึกษาวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โปรแกรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมากำหนดเป็นเนื้อหาสำหรับสร้างแบบทดสอบให้สอดคล้องครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

3) สร้างแบบทดสอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีจำนวนมากพอที่จะครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดที่กำหนดไว้เป็นแบบทดสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 60 ข้อ มีเกณฑ์การตรวจให้คะแนน คือ ตอบถูกตรงตามเฉลยให้ 1 คะแนน ตอบผิดหรือไม่ตอบให้ 0 คะแนน

4) ตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (เป็นชุดเดียวกับที่ตรวจสอบเครื่องมือในระยะที่ 1, 2, และ 3) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ความเหมาะสมของภาษา โครงสร้างและรูปแบบ และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of congruence: IOC) มีค่า IOC เท่ากับ 0.8-1.0

5) นำแบบทดสอบมาปรับปรุง แก้ไข และตัดข้อสอบที่ไม่เหมาะสมออก คัดเลือกข้อสอบ จนได้ข้อสอบที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 20 ข้อ

6) นำแบบทดสอบที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูโรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพแบบทดสอบพื้นฐาน ได้แก่ค่าความยาก (Difficulty) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ดังนี้

6.1) หาค่าความยากของข้อสอบแต่ละข้อด้วยวิธีการนำจำนวนคนที่ตอบถูกในข้อนั้นหารด้วยจำนวนคนที่ตอบถูกทั้งหมดได้แบบทดสอบ ได้แบบทดสอบที่มีค่าความยาก อยู่ระหว่าง .29 - .71

6.2) หาอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการนำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก เข้าเกณฑ์มาวิเคราะห์ โดยเอาจำนวนคนกลุ่มผู้รอบรู้ที่ตอบถูกในข้อนั้นลบด้วยจำนวนคนกลุ่มที่ตอบถูกในข้อนั้น แล้วนำผลที่ได้มาหารด้วยจำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำ ได้แบบทดสอบที่มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .25 - .81

6.3) นำข้อสอบที่มีค่าความยากและค่าอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบทั้งฉบับ ด้วยการใช้สูตร KR20 ของ Kuder-Richardson มีค่า 0.76

3.2 แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้โปรแกรม การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีแนวทางการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินพฤติกรรม  
2) วิเคราะห์สิ่งที่จะประเมิน เลือกรูปแบบเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินและกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน

3) สร้างแบบประเมินพฤติกรรมของครูหลังจากที่เข้าร่วมโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะของแบบประเมินเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับจำนวน 35 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ระดับที่ 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ระดับที่ 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก

ระดับที่ 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง

ระดับที่ 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย

ระดับที่ 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

4) นำแบบประเมินพฤติกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา และด้านวัดผลการศึกษา จำนวน 5 คน (เป็นชุดเดียวกับที่ตรวจสอบเครื่องมือในระยะที่ 1, 2, และ 3)

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ว่าข้อคำถามแต่ละข้อสร้างได้สอดคล้องกับเนื้อหา (IOC) หรือไม่ โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าสิ่งที่ประเมินสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสิ่งที่ประเมินสอดคล้องกับเนื้อหา

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าสิ่งที่ประเมินไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

แล้วนำแบบประเมินพฤติกรรม ไปคำนวณหาค่า IOC พบว่า มีค่า IOC

อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0 ทุกข้อ

5) ปรับปรุงแบบประเมินพฤติกรรมก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

6) ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ โปรแกรม การพัฒนาโปรแกรม

เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของครูหลังจากที่เข้าร่วมโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อร่วมพัฒนาตามโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาตามวิธีการพัฒนาที่กำหนดดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา จากผู้เข้ารับการโปรแกรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ครูและผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร ด้วยตนเอง

#### 5. การจัดการกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

5.1 แบบทดสอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t-test) โดยหลังการพัฒนาต้องมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 75 จึงจะผ่านเกณฑ์

5.2 แบบประเมินพฤติกรรมโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายค่าเฉลี่ย

5.3 แบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.3.1 นำข้อมูลผลการวัดความพึงพอใจโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตรวจสอบให้คะแนนแบบประเมิน ตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

|                            |             |
|----------------------------|-------------|
| ระดับความพึงพอใจมากที่สุด  | ให้ 5 คะแนน |
| ระดับความพึงพอใจมาก        | ให้ 4 คะแนน |
| ระดับความพึงพอใจปานกลาง    | ให้ 3 คะแนน |
| ระดับความพึงพอใจน้อย       | ให้ 2 คะแนน |
| ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด | ให้ 1 คะแนน |

5.3.2 นำคะแนนที่ได้จากการวัดความพึงพอใจโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาหาค่าเฉลี่ย และแปลผลตามเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

|  |
|--|
| ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก        |
| ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด |

พหุ ประถมศึกษา

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

|                        |     |                           |
|------------------------|-----|---------------------------|
| $\bar{X}$              | แทน | ค่าเฉลี่ย                 |
| S.D.                   | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน      |
| PN <sub>modified</sub> | แทน | ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น |

### ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ของครู  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 4 ผลการศึกษากำหนดโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการวิเคราะห์  
สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผลการสังเคราะห์  
ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ มาตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมโดย  
ประเมินองค์ประกอบซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาครูวิทยฐานะ  
เชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญพิเศษและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน  
โดยมีความคิดเห็น ดังรายละเอียดในตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะ  
การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
โดยรวม

| องค์ประกอบ  | $\bar{X}$ | S.D  | ระดับความเหมาะสม |
|---|-----------|------|------------------|
| 1. การวิเคราะห์ผู้เรียน                             | 4.35      | 0.28 | มาก              |
| 2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้                       | 4.46      | 0.31 | มาก              |
| 3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 4.34      | 0.24 | มาก              |
| 4. การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี                      | 4.28      | 0.32 | มาก              |
| 5. การวัดและประเมินผล                               | 4.36      | 0.27 | มาก              |
| รวม   | 4.35      | 0.57 | มาก              |

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบของสมรรถนะการจั  
ดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมมีความ  
เหมาะสมอยู่ในระดับมาก



ตาราง 18 ระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน

| ข้อ  | ตัวชี้วัด   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความ<br>เหมาะสม |
|------|---|-----------|------|----------------------|
| 1.   | การวิเคราะห์ผู้เรียน  |           |      |                      |
| 1.1  | ความรู้ความสามารถและประสบการณ์  |           |      |                      |
| (1)  | ครูจัดกลุ่มผู้เรียนตามความรู้พื้นฐาน  | 4.24      | 0.72 | มาก                  |
| (2)  | ครูจำแนกผู้เรียนตามความสามารถในการอ่าน  | 4.40      | 0.67 | มาก                  |
| (3)  | ครูจำแนกผู้เรียนตามความสนใจและการมีสมาธิในการเรียน  | 4.25      | 0.69 | มาก                  |
| 1.2  | ความพร้อมด้านสติปัญญา   |           |      |                      |
| (4)  | ครูจำแนกผู้เรียนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์   | 4.43      | 0.69 | มาก                  |
| (5)  | ครูจำแนกผู้เรียนตามความมีเหตุผล   | 4.23      | 0.70 | มาก                  |
| (6)  | ครูจำแนกผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนรู้  | 4.28      | 0.71 | มาก                  |
| 1.3  | ความพร้อมด้านพฤติกรรม   |           |      |                      |
| (7)  | ครูจำแนกผู้เรียนจากการแสดงออก   | 4.31      | 0.71 | มาก                  |
| (8)  | ครูจำแนกผู้เรียนจากการควบคุมอารมณ์  | 4.32      | 0.67 | มาก                  |
| (9)  | ครูจำแนกผู้เรียนจากความมุ่งมั่น อดทน  | 4.41      | 0.70 | มาก                  |
| (10) | ครู จำแนกผู้เรียนจากความรับผิดชอบ   | 4.40      | 0.60 | มาก                  |
| 1.4  | จัดการเรียนรู้จากความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ   |           |      |                      |
| (11) | ครูจำแนกผู้เรียนด้านสุขภาพร่างกายสมบูรณ์  | 4.34      | 0.68 | มาก                  |
| (12) | ครูจำแนกผู้เรียนด้านการเจริญเติบโตตามวัย  | 4.36      | 0.70 | มาก                  |
| (13) | ครู จำแนกผู้เรียนจากความสมบูรณ์ทางด้านสุขภาพจิต   | 4.48      | 0.66 | มาก                  |
| 1.5  | ความพร้อมทางสังคม   |           |      |                      |
| (14) | ครูจำแนกผู้เรียนจากการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น   | 4.34      | 0.63 | มาก                  |
| (15) | ครูจำแนกผู้เรียนจากการเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว   | 4.48      | 0.65 | มาก                  |
| (16) | ผู้เรียนให้ความเคารพ ครูปฏิบัติตามกฎกติกา และทำงานอย่างมี<br>ระเบียบวินัยและเชื่อฟังคำสอนของครู | 4.37      | 0.61 | มาก                  |
|      | รวม   | 4.35      | 0.67 | มาก                  |

จากตาราง 18 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน โดยรวมและรายช้อมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 19 ระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

| ข้อ  | ตัวชี้วัด  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความเหมาะสม |
|------|--|-----------|------|------------------|
| 2    | การออกแบบการจัดการเรียนรู้   |           |      |                  |
| 2.1  | มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบ   |           |      |                  |
| (17) | ครูเลือกชื่อหน่วยการเรียนรู้กะทัดรัด ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหาสาระ  | 4.49      | 0.70 | มาก              |
| (18) | ครูศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของนักเรียน และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความเชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสม    | 4.51      | 0.66 | มากที่สุด        |
| (19) | ครูมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้   | 4.45      | 0.64 | มาก              |
| 2.2  | มีความรู้เข้าใจ ความสัมพันธ์ของโครงสร้างรายวิชามาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดตามหลักสูตร                                |           |      |                  |
| (20) | ครูสามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่างชื่อหน่วยการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และ ตัวชี้วัด                                | 4.48      | 0.59 | มาก              |
| (21) | ครูสามารถวิเคราะห์ มาตรฐานและตัวชี้วัดเพื่อนำไปจัดทำหน่วยการเรียนรู้   | 4.40      | 0.68 | มาก              |
| (22) | ครูสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมสามารถนำผู้เรียนไปสู่การสร้างชิ้นงานหรือภาระงานได้                         | 4.45      | 0.60 | มาก              |
| (23) | ครูมีกระบวนการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม  | 4.33      | 0.68 | มาก              |
| (24) | ครูสามารถสร้างสื่อการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมมีความเหมาะสมกับเวลา และนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง                                | 4.54      | 0.60 | มากที่สุด        |
| (25) | ครูมีเป้าหมายการออกแบบการเรียนการสอนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมทำท่าย เป็นที่น่าสนใจต่อผู้เรียน                                 | 4.44      | 0.66 | มาก              |
| (26) | ครูออกแบบการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลองผิดลองถูกโดยมีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจน | 4.58      | 0.62 | มากที่สุด        |
| (27) | ครูออกแบบการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนเป็นรายบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้วิธีหลากหลายวิธีการ                                 | 4.40      | 0.63 | มาก              |
|      | รวม  | 4.46      | 0.64 | มาก              |

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า ตัวชี้วัดของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อพบว่า ครูศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของนักเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความเชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสม ครูสามารถสร้างสื่อการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมมีความเหมาะสมกับเวลา และนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงและครูออกแบบการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลองฝึกทดลองถูกโดยมีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจน มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดส่วนรายข้ออื่นๆ พบว่าอยู่ในระดับมาก

ตาราง 20 ระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

| ข้อ  | องค์ประกอบ  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความเหมาะสม |
|------|---|-----------|------|------------------|
| 3    | การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ   |           |      |                  |
| 3.1  | ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรม  |           |      |                  |
| (28) | ครูมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม  | 4.45      | 0.62 | มาก              |
| (29) | ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการคิดได้ ปฏิบัติจริงด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสรุป องค์ความรู้และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ | 4.39      | 0.69 | มาก              |
| 3.2  | ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยเชื่อมโยงบูรณาการสาระการเรียนรู้และทักษะด้านต่างๆ   |           |      |                  |
| (30) | ครูให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้   | 4.45      | 0.63 | มาก              |
| (31) | ครูให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง   | 4.27      | 0.69 | มาก              |
| (32) | ครูจัดให้มีการเรียนการสอนที่ยึดโยงกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น   | 4.39      | 0.65 | มาก              |
| (33) | ครูจัดให้มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น   | 4.35      | 0.69 | มาก              |
| (34) | ครูร่วมกับชุมชนแสดงความคิดเห็นหรือร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่าง เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง   | 4.38      | 0.66 | มาก              |
| 3.3  | สามารถเลือกใช้รูปแบบหรือเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม  |           |      |                  |
| (35) | ครูใช้เทคนิควิธีการสอนต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ และติดตามการ สอนตลอดเวลา   | 4.27      | 0.65 | มาก              |

ตาราง 20 (ต่อ)

| ข้อ  | องค์ประกอบ   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความเหมาะสม |
|------|--|-----------|------|------------------|
| (36) | ครูผู้สอนใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายเปิดโอกาสให้ซักถามและตอบคำถามได้ชัดเจนและตรงประเด็น | 4.42      | 0.68 | มาก              |
| (37) | ครูมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนและผู้เรียนนำไปใช้พัฒนาตนเอง                 | 4.35      | 0.63 | มาก              |
| 3.4  | สามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล                     |           |      |                  |
| (39) | ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ     | 4.25      | 0.67 | มาก              |
| (40) | ครูสามารถสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียน                                  | 4.31      | 0.65 | มาก              |
| (41) | ครูสามารถจัดกิจกรรมที่ปลูกฝัง ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์                     | 4.31      | 0.65 | มาก              |
| (42) | ครูสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม                       | 4.30      | 0.67 | มาก              |
| (43) | ครูสามารถวิเคราะห์และจัดทำฐานข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้                    | 4.25      | 0.67 | มาก              |
|      | รวม  | 4.34      | 0.66 | มาก              |

จากตาราง 20 พบว่า ระดับความเหมาะสมด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม ครูให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ครูผู้สอนใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายเปิดโอกาสให้ซักถามและตอบคำถามได้ชัดเจนและตรงประเด็น อยู่ในระดับมาก ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและครูสามารถวิเคราะห์และจัดทำฐานข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อยู่ระดับน้อยที่สุด

พหุบัณฑิต ชีวะ

ตาราง 21 ระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี

| ข้อ  | องค์ประกอบ   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความ<br>เหมาะสม |
|------|--|-----------|------|----------------------|
| 4    | การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี  |           |      |                      |
| 4.1  | จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษา ค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ<br>การเรียนรู้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ  |           |      |                      |
| (44) | ครูศึกษาหลักการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อความเหมาะสมกับ<br>บทเรียน  | 4.31      | 0.66 | มาก                  |
| (45) | ครูมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์สื่ออุปกรณ์ช่วย สอนได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ  | 4.29      | 0.64 | มาก                  |
| (46) | ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจารณญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยี<br>สารสนเทศได้อย่างเหมาะสม   | 4.31      | 0.66 | มาก                  |
| 4.2  | จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษา ค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนา<br>สื่อการเรียนรู้   |           |      |                      |
| (47) | ครูศึกษาหลักการใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับบทเรียน   | 4.29      | 0.69 | มาก                  |
| (48) | ครูเลือกใช้สื่อที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมหลากหลาย สอดคล้อง<br>กับวิธีการเรียนรู้ธรรมชาติ ของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่าง<br>ของผู้เรียน   | 4.29      | 0.70 | มาก                  |
| (49) | ครูมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ในการ<br>จัดการเรียนการสอนมีการประเมิน คุณภาพและประสิทธิภาพของ<br>สื่ออย่างต่อเนื่องสามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา<br>ได้อย่างเหมาะสม | 4.22      | 0.74 | มาก                  |
|      | รวม  | 4.28      | 0.68 | มาก                  |

จากตาราง 21 พบว่า ระดับความเหมาะสมด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีภาพรวม  
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจารณญาณในการเลือกใช้  
เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมมีระดับความเหมาะสมมาก รองลงมา คือ ครูมีทักษะใน  
การใช้คอมพิวเตอร์สื่ออุปกรณ์ และครูศึกษาหลักการใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับบทเรียน  
มีความเหมาะสมลดน้อยลงมา

ตาราง 22 ระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผล

| ข้อ  | องค์ประกอบ  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความ<br>เหมาะสม |
|------|---|-----------|------|----------------------|
| 5    | การวัดและประเมิน  |           |      |                      |
| 5.1  | การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล   |           |      |                      |
| (50) | ครูมีความรู้ ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  | 4.29      | 0.72 | มาก                  |
| (51) | ครูมีความสามารถวัดประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐาน  | 4.26      | 0.74 | มาก                  |
| (52) | ครูสามารถจัดการเรียนรู้และตามเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่<br>หลักสูตรกำหนด                  | 4.35      | 0.72 | มาก                  |
| (53) | ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการ วัดประเมินผลตามสภาพจริง   | 4.23      | 0.71 | มาก                  |
| (54) | ครูสามารถวัดประเมินผลตามสภาพจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ   | 4.36      | 0.69 | มาก                  |
| (55) | ครู สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการ<br>เรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม               | 4.30      | 0.68 | มาก                  |
| (56) | ครูสามารถจัดทำเอกสารประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้น<br>พื้นฐานได้ตรงตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้     | 4.40      | 0.67 | มาก                  |
| (57) | ครูสามารถการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ให้<br>ตรงตามที่หลักสูตรกำหนด          | 4.29      | 0.73 | มาก                  |
| (58) | ครูมีการตรวจสอบและประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่าง<br>เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ          | 4.47      | 0.66 | มาก                  |
| (59) | ครูใช้เครื่องมือ และวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับ<br>เป้าหมายที่การจัดการเรียนการสอน      | 4.49      | 0.70 | มาก                  |
| (60) | ครูให้นักเรียน มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล                                   | 4.42      | 0.69 | มาก                  |
| (61) | ครูมีการวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมกับระดับชั้นเรียนด้วย<br>วิธีการที่หลากหลาย                 | 4.35      | 0.67 | มาก                  |
| (62) | ครูมีการวัดและประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน                                      | 4.50      | 0.61 | มาก                  |
| (63) | ครูมีการวัดและประเมินผลเพื่อวัดความรู้ การปฏิบัติทักษะ<br>กระบวนการคิดและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ | 4.34      | 0.71 | มาก                  |
| 5.2  | สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างมีจุดมุ่งหมาย  |           |      |                      |

ตาราง 22 (ต่อ)

| ข้อ  | องค์ประกอบ   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความเหมาะสม |
|------|--|-----------|------|------------------|
| (64) | เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียน | 4.49      | 0.64 | มาก              |
| (65) | เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐาน   | 4.22      | 0.74 | มาก              |
| (66) | เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน  | 4.51      | 0.69 | มาก              |
| (67) | เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่อง      | 4.19      | 0.79 | มาก              |
| (68) | เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อตัดสิน                  | 4.48      | 0.67 | มาก              |
| (69) | เพื่อเป็นการเปรียบเทียบระดับ                       | 4.28      | 0.68 | มาก              |
| รวม  |  | 4.36      | 0.20 | มาก              |

จากตาราง 22 พบว่า ระดับความเหมาะสมด้านการวัดและประเมินผล ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีการวัดและประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน มีระดับความเหมาะสมมาก รองลงมา คือ ครูใช้เครื่องมือ และวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายที่การจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงระดับมากที่สุด และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายละเอียดปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อที่ | ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม             | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (คน) | ร้อยละ |
|--------|---|---------------------------|--------|
| 1.     | วุฒิการศึกษา                                  |                           |        |
|        | ปริญญาตรี                                     | 325                       | 46.83  |
|        | ปริญญาโท                                      | 361                       | 52.01  |
|        | ปริญญาเอก                                     | 8                         | 1.16   |
|        | รวม   | 694                       | 100    |
| 2.     | ตำแหน่งงานในสถานศึกษา                         |                           |        |
|        | ผู้อำนวยการโรงเรียน                           | 327                       | 90.23  |
|        | รองผู้อำนวยการโรงเรียน                        | 15                        | 4.38   |
|        | ครูผู้สอน                                     | 352                       | 92.87  |
|        | รวม   | 694                       | 100    |
| 3.     | ประสบการณ์การทำงาน ในตำแหน่งปัจจุบัน          |                           |        |
|        | ต่ำกว่า 5 ปี                                  | 197                       | 28.39  |
|        | 5-10 ปี                                       | 254                       | 36.60  |
|        | 11-16 ปีขึ้นไป                                | 243                       | 35.01  |
|        | รวม   | 694                       | 100    |
| 4.     | ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน<br>ขนาดโรงเรียน |                           |        |
|        | โรงเรียนขนาดเล็ก 1-120 คน                     | 426                       | 61.38  |
|        | โรงเรียนขนาดกลาง 121- 600 คน                  | 213                       | 30.69  |
|        | โรงเรียนขนาดใหญ่ 601 -1,500 คน                | 55                        | 7.93   |
|        | รวม   | 694                       | 100    |

## 1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ระดับ

พฤติกรรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม รายละเอียดดังตาราง 24



ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะปัจจุบันและระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ การจัดการเรียนรู้ของครูของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน

| องค์ประกอบ                                   | สภาพปัจจุบัน |      |              | สภาพที่พึงประสงค์ |      |              |
|--|--------------|------|--------------|-------------------|------|--------------|
|  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับสมรรถนะ | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับสมรรถนะ |
| 1. การวิเคราะห์ผู้เรียน                      | 4.35         | 0.28 | มาก          | 4.64              | 0.15 | มากที่สุด    |
| 2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้                | 4.46         | 0.31 | มาก          | 4.68              | 0.18 | มากที่สุด    |
| 3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 4.34         | 0.24 | มาก          | 4.67              | 0.15 | มากที่สุด    |
| 4. การใช้สื่อวัตกรรมเทคโนโลยี                | 4.28         | 0.32 | มาก          | 4.69              | 0.20 | มากที่สุด    |
| 5. การวัดและประเมินผล                        | 4.36         | 0.27 | มาก          | 4.68              | 0.13 | มากที่สุด    |
| รวม  | 4.35         | 0.28 | มาก          | 4.67              | 0.16 | มากที่สุด    |

จากตาราง 24 พบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนการปฏิบัติที่พึงประสงค์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด



ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะปัจจุบันและระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์  
การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน

| ข้อ  | องค์ประกอบ   | สภาพปัจจุบัน |      |                  | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                  |
|------|--|--------------|------|------------------|-------------------|------|------------------|
|      |  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ |
| 1    | การวิเคราะห์ผู้เรียน                                   |              |      |                  |                   |      |                  |
| 1.1  | ความรู้ความสามารถและ<br>ประสบการณ์                     |              |      |                  |                   |      |                  |
| (1)  | ครูจัดกลุ่มผู้เรียนตามความรู้<br>พื้นฐาน               | 4.24         | 0.72 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (2)  | ครูจำแนกผู้เรียนตามความ<br>สามารถในการอ่าน             | 4.40         | 0.67 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (3)  | ครูจำแนกผู้เรียนตามความสนใจ<br>และการมีสมาธิในการเรียน | 4.25         | 0.69 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| 1.2  | ความพร้อมด้านสติปัญญา                                  |              |      |                  |                   |      |                  |
| (4)  | ครูจำแนกผู้เรียนที่มีความคิด<br>ริเริ่มสร้างสรรค์      | 4.43         | 0.69 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (5)  | ครูจำแนกผู้เรียนตามความมี<br>เหตุผล                    | 4.23         | 0.70 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (6)  | ครูจำแนกผู้เรียนที่มี<br>ความสามารถในการเรียนรู้       | 4.28         | 0.71 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| 1.3  | ความพร้อมด้านพฤติกรรม                                  |              |      |                  |                   |      |                  |
| (7)  | ครูจำแนกผู้เรียนจากการ<br>แสดงออก                      | 4.31         | 0.71 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (8)  | ครูจำแนกผู้เรียนจากการควบคุม<br>อารมณ์                 | 4.32         | 0.67 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (9)  | ครูจำแนกผู้เรียนจากความมุ่งมั่น<br>อดทน ขยันหมั่นเพียร | 4.41         | 0.70 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (10) | ครู จำแนกผู้เรียนจากความ<br>รับผิดชอบ                  | 4.40         | 0.66 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |

ตาราง 25 (ต่อ)

| ข้อ        | องค์ประกอบ  | สภาพปัจจุบัน |      |                  | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                  |
|------------|---|--------------|------|------------------|-------------------|------|------------------|
|            |   | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ |
| <b>1.4</b> | <b>จัดการเรียนรู้จากความพร้อม<br/>ด้านร่างกายและจิตใจ</b>   |              |      |                  |                   |      |                  |
| (11)       | ครูจำแนกผู้เรียนด้านสุขภาพ<br>ร่างกายสมบูรณ์  | 4.34         | 0.68 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (12)       | ครูจำแนกผู้เรียนด้านการ<br>เจริญเติบโตตามวัย  | 4.36         | 0.70 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (13)       | ครู จำแนกผู้เรียนจากความ<br>สมบูรณ์ทางด้านสุขภาพจิต   | 4.48         | 0.66 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| <b>1.5</b> | <b>ความพร้อมทางสังคม</b>  |              |      |                  |                   |      |                  |
| (14)       | ครูจำแนกผู้เรียนจากการปรับตัว<br>เข้ากับผู้อื่น   | 4.34         | 0.63 | มาก              | 4.99              | 0.08 | มากที่สุด        |
| (15)       | ครูจำแนกผู้เรียนจากการเสียสละ<br>ไม่เห็นแก่ตัว  | 4.48         | 0.65 | มาก              | 4.99              | 0.08 | มากที่สุด        |
| (16)       | ผู้เรียนให้ความเคารพ ครูปฏิบัติ<br>ตามกฎกติกา และทำงานอย่างมี<br>ระเบียบวินัยและเชื่อฟังคำสอน<br>ของครู | 4.37         | 0.61 | มาก              | 5.00              | 0.06 | มากที่สุด        |
|            | รวม   | 4.35         | 0.67 | มาก              | 4.06              | 0.01 | มากที่สุด        |

จากตาราง 25 พบว่า สมรรถนะปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน เมื่อพิจารณาโดยรวม  
อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะปัจจุบันและระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ การจัดการเรียนรู้ของครู ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

| ข้อ  | องค์ประกอบ  | สภาพปัจจุบัน |      |              | สภาพที่พึงประสงค์ |      |              |
|------|---|--------------|------|--------------|-------------------|------|--------------|
|      |   | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับสมรรถนะ | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับสมรรถนะ |
| 2    | การออกแบบการจัดการเรียนรู้  |              |      |              |                   |      |              |
| 2.1  | มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้   |              |      |              |                   |      |              |
| (17) | ครูเลือกชื่อหน่วยการเรียนรู้กะทัดรัด ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหาสาระ   | 4.49         | 0.70 | มาก          | 5.00              | 0.06 | มากที่สุด    |
| (18) | ครูศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของนักเรียน และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความเชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสม | 4.51         | 0.66 | มากที่สุด    | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด    |
| (19) | ครูมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้  | 4.45         | 0.64 | มาก          | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด    |
| 2.2  | มีความรู้เข้าใจ ความสัมพันธ์ของโครงสร้างรายวิชามาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดตามหลักสูตร                             |              |      |              |                   |      |              |
| (20) | ครูสามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่างชื่อหน่วยการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และ ตัวชี้วัด                             | 4.48         | 0.59 | มาก          | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด    |
| (21) | ครูสามารถวิเคราะห์ มาตรฐานและตัวชี้วัด เพื่อนำไปจัดทำหน่วยการเรียนรู้   | 4.40         | 0.68 | มาก          | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด    |
| (22) | ครูสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมสามารถนำผู้เรียนไปสู่การสร้างชิ้นงานหรือภาระงานได้                      | 4.45         | 0.60 | มาก          | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด    |
| (23) | ครูมีกระบวนการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม   | 4.33         | 0.68 | มาก          | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด    |

ตาราง 26 (ต่อ)

| ข้อ  | องค์ประกอบ   | สภาพปัจจุบัน |      |                  | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                  |
|------|--|--------------|------|------------------|-------------------|------|------------------|
|      |  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ |
| (24) | ครูสามารถสร้างสื่อการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมมีความเหมาะสมกับเวลาและนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง                                 | 4.54         | 0.60 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (25) | ครูมีเป้าหมายการออกแบบการเรียนการสอนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมท้าทาย เป็นที่น่าสนใจต่อผู้เรียน                                 | 4.44         | 0.66 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (26) | ครูออกแบบการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลองผิดลองถูกโดยมีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจน | 4.58         | 0.62 | มาก              | 5.00              | 0.06 | มากที่สุด        |
| (27) | ครูออกแบบการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนเป็นรายบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้วิธีหลากหลายวิธีการ                                 | 4.40         | 0.63 | มาก              | 5.00              | 0.06 | มากที่สุด        |
|      | รวม  | 4.46         | 0.64 | มาก              | 5.00              | 0.01 | มากที่สุด        |

จากตาราง 26 พบว่า ครูออกแบบการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลองผิดลองถูกโดยมีการให้ข้อมูล ป้อนกลับที่ชัดเจนระดับสมรรถนะปัจจุบันการจัดการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการออกแบบการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ของ ครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะปัจจุบันและระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์  
การจัดการเรียนรู้ของการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

| ข้อ  | องค์ประกอบ   | สภาพปัจจุบัน |      |                  | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                  |
|------|--|--------------|------|------------------|-------------------|------|------------------|
|      |  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ |
| 3    | การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ  |              |      |                  |                   |      |                  |
| 3.1  | ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรม   |              |      |                  |                   |      |                  |
| (28) | ครูมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม   | 4.45         | 0.62 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (29) | ครูจัดให้มีการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น  | 4.39         | 0.69 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| 3.2  | ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยเชื่อมโยงบูรณาการสาระการเรียนรู้และทักษะด้านต่างๆ                                  |              |      |                  |                   |      |                  |
| (30) | ครูให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | 4.45         | 0.63 | มาก              | 4.99              | 0.10 | มากที่สุด        |
| (31) | ครูให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง                                | 4.27         | 0.69 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (32) | ครูจัดให้มีการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น  | 4.39         | 0.65 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (33) | ครูจัดให้มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น                       | 4.38         | 0.66 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (34) | ครูร่วมกับชุมชนแสดงความคิดเห็นหรือร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่าง เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง              | 4.38         | 0.66 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| 3.3  | สามารถเลือกใช้รูปแบบหรือเทคนิค วิธีการสอนที่เหมาะสม  |              |      |                  |                   |      |                  |

ตาราง 27 (ต่อ)

| ข้อ  | องค์ประกอบ   | สภาพปัจจุบัน |      |                  | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                  |
|------|--|--------------|------|------------------|-------------------|------|------------------|
|      |  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ |
| (35) | ครูใช้เทคนิควิธีการสอนต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียน<br>เกิดความสนใจและติดตามการสอน<br>ตลอดเวลา  | 4.27         | 0.65 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (36) | ครูผู้สอนใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายเปิดโอกาสให้<br>ซักถามและตอบคำถามได้ชัดเจนและตรง<br>ประเด็น   | 4.42         | 0.68 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (37) | ครูมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนและ<br>ผู้เรียนนำไปใช้พัฒนาตนเอง   | 4.35         | 0.63 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (38) | ครูมีการเตรียมตัวในเรื่องที่สอนอย่างดีมีการ<br>ชี้แจงวัตถุประสงค์ และให้ภาพรวมของหัวข้อ<br>ก่อน ที่จะเข้าสู่เนื้อหา (ในกรณีที่เป็นเรื่อง<br>ต่อเนื่องที่ต้องเริ่มต้นใหม่มีการย้อนกลับมา<br>ทบทวนในสิ่งที่ได้พูดไปแล้วก่อน) | 4.33         | 0.67 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| 3.4  | สามารถจัดการเรียนการสอนให้<br>สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล   |              |      |                  |                   |      |                  |
| (39) | ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการจักระบวน<br>การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ   | 4.25         | 0.69 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (40) | ครูสามารถสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับ<br>ผู้เรียน  | 4.31         | 0.65 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (41) | ครูสามารถจัดกิจกรรมที่ปลูกฝัง ส่งเสริม<br>คุณลักษณะอันพึงประสงค์   | 4.31         | 0.65 | มาก              | 5.00              | 0.06 | มากที่สุด        |
| (42) | ครูสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการ<br>เรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม   | 4.30         | 0.67 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (43) | ครูสามารถวิเคราะห์และจัดทำฐานข้อมูล<br>ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้  | 4.25         | 0.67 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
|      | รวม  | 4.34         | 0.66 | มาก              | 4.99              | 0.01 | มากที่สุด        |

จากตาราง 27 พบว่า ระดับสมรรถนะปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ของครู  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับ  
มากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะปัจจุบันและระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์  
การจัดการเรียนรู้ ของการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี

| ข้อ  | องค์ประกอบ   | สภาพปัจจุบัน |      |                  | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                  |
|------|--|--------------|------|------------------|-------------------|------|------------------|
|      |  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ |
| 4    | การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการ<br>จัดการเรียนรู้  |              |      |                  |                   |      |                  |
| 4.1  | จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษา<br>ค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้มี<br>ความสามารถในใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์<br>ในการผลิตสื่อ    |              |      |                  |                   |      |                  |
| (44) | ครูศึกษาหลักการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี<br>เพื่อความเหมาะสมกับ บทเรียน<br>องค์ประกอบ   | 4.31         | 0.66 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (45) | ครูมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์สื่อ<br>อุปกรณ์ช่วยสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ   | 4.29         | 0.64 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (46) | ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจารณญาณในการ<br>เลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่าง<br>เหมาะสม   | 4.31         | 0.66 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| 4.2  | จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษา<br>ค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้  |              |      |                  |                   |      |                  |
| (47) | ครูศึกษาหลักการใช้สื่อให้มีความเหมาะสม<br>กับบทเรียน   | 4.29         | 0.69 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (48) | ครูเลือกใช้สื่อที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม<br>หลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้<br>ธรรมชาติ ของสาระการเรียนรู้ และความ<br>แตกต่างของผู้เรียน | 4.28         | 0.70 | มาก              | 4.99              | 0.08 | มากที่สุด        |



ตาราง 28 (ต่อ)

| ข้อ  | องค์ประกอบ   | สภาพปัจจุบัน |      |                  | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                  |
|------|--|--------------|------|------------------|-------------------|------|------------------|
|      |  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ |
| (49) | ครูมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น<br>เทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใน<br>การจัดการเรียนการสอนมีการ<br>ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพ<br>ของสื่ออย่างต่อเนื่องสามารถ<br>ออกแบบและสร้างนวัตกรรมทาง<br>การศึกษาได้อย่างเหมาะสม | 4.22         | 0.74 | มาก              | 5.00              | 0.06 | มากที่สุด        |
|      | รวม  | 4.28         | 0.68 | มาก              | 4.99              | 0.01 | มากที่สุด        |

จากตาราง 28 พบว่า ระดับสมรรถนะปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เมื่อพิจารณา  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะปัจจุบันและระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์  
การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ด้านการวัดและประเมินผล

| ข้อ  | องค์ประกอบ   | สภาพปัจจุบัน |      |                  | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                  |
|------|--|--------------|------|------------------|-------------------|------|------------------|
|      |  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ |
| 5    | การวัดและประเมินผลการเรียนรู้                                |              |      |                  |                   |      |                  |
| 5.1  | การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัด<br>และประเมินผล                |              |      |                  |                   |      |                  |
| (50) | ครูมีความรู้ ความเข้าใจหลักการ<br>วัดและประเมินผลการเรียนรู้ | 4.29         | 0.72 | มาก              | 4.98              | 0.15 | มากที่สุด        |
| (51) | ครูมีความสามารถวัดประเมินผล<br>ได้สอดคล้องกับมาตรฐาน         | 4.26         | 0.74 | มาก              | 4.99              | 0.08 | มากที่สุด        |

ตาราง 29 (ต่อ)

| ข้อ  | องค์ประกอบ  | สภาพปัจจุบัน |      |                  | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                  |
|------|---|--------------|------|------------------|-------------------|------|------------------|
|      |   | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ |
| (52) | ครูสามารถจัดการเรียนรู้และตามเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด              | 4.35         | 0.72 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (53) | ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดประเมินผลตามสภาพจริง                                    | 4.23         | 0.71 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (54) | ครูสามารถวัดประเมินผลตามสภาพจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                   | 4.36         | 0.69 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (55) | ครูสามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม            | 4.30         | 0.68 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (56) | ครูสามารถจัดทำเอกสารประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตรงตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ | 4.40         | 0.67 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (57) | ครูสามารถการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ให้ตรงตามที่หลักสูตรกำหนด      | 4.29         | 0.73 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (58) | ครูมีการตรวจสอบและประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ      | 4.47         | 0.66 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (59) | ครูใช้เครื่องมือ และวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายที่การจัดการเรียนการสอน  | 4.49         | 0.70 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (60) | ครูให้นักเรียน มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล                           | 4.42         | 0.69 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |

ตาราง 29 (ต่อ)

| ข้อ  | องค์ประกอบ  | สภาพปัจจุบัน |      |                  | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                  |
|------|---|--------------|------|------------------|-------------------|------|------------------|
|      |   | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ |
| (61) | ครูมีการวัดและประเมินผลมีความ<br>เหมาะสมกับระดับชั้นเรียนด้วย<br>วิธีการที่หลากหลาย                     | 4.35         | 0.67 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (62) | ครูมีการวัดและประเมินผลก่อน<br>เรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน  | 4.50         | 0.61 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (63) | ครูมีการวัดและประเมินผลเพื่อวัด<br>ความรู้ การปฏิบัติทักษะ<br>กระบวนการคิดและคุณลักษณะที่<br>พึงประสงค์ | 4.34         | 0.71 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| 5.2  | สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและ<br>ประเมินผลอย่างมีจุดมุ่งหมาย  |              |      |                  |                   |      |                  |
| (64) | เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อ<br>สร้างแรงจูงใจในการเรียน  | 4.49         | 0.64 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (65) | เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อ<br>ตรวจสอบความรู้พื้นฐาน  | 4.22         | 0.74 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (66) | เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อ<br>ปรับปรุงการเรียนการสอน   | 4.51         | 0.69 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (67) | เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อ<br>วินิจฉัยข้อบกพร่อง   | 4.19         | 0.79 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (68) | เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อ<br>ตัดสินผลการเรียน   | 4.48         | 0.67 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (69) | เพื่อเป็นการเปรียบเทียบระดับ<br>พัฒนาการ  | 4.28         | 0.68 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
|      | รวม   | 4.36         | 0.53 | มาก              | 4.50              | 0.01 | มากที่สุด        |

จากตาราง 29 พบว่า ระดับสมรรถนะปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการการวัดและประเมินผล เมื่อพิจารณาโดยรวม  
ระดับสมรรถนะปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
ที่สุด

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะปัจจุบันและระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์  
การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
โดยรวม

| ข้อ  | องค์ประกอบ  | สภาพปัจจุบัน |      |              | สภาพที่พึงประสงค์ |      |              |
|------|---|--------------|------|--------------|-------------------|------|--------------|
|      |   | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับสมรรถนะ | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับสมรรถนะ |
| 1    | การวิเคราะห์ผู้เรียน                                |              |      |              |                   |      |              |
| 1.1  | ความรู้ความสามารถและประสบการณ์                      |              |      |              |                   |      |              |
| (1)  | ครูจัดกลุ่มผู้เรียนตามความรู้พื้นฐาน                | 4.24         | 0.72 | มาก          | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด    |
| (2)  | ครูจำแนกผู้เรียนตามความสามารถในการอ่าน              | 4.40         | 0.67 | มาก          | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด    |
| (3)  | ครูจำแนกผู้เรียนตามความสนใจและการมีสมาธิในการเรียน  | 4.25         | 0.69 | มาก          | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด    |
| 1.2  | ความพร้อมด้านสติปัญญา                               |              |      |              |                   |      |              |
| (4)  | ครูจำแนกผู้เรียนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์       | 4.43         | 0.69 | มาก          | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด    |
| (5)  | ครูจำแนกผู้เรียนตามความมีเหตุผล                     | 4.23         | 0.70 | มาก          | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด    |
| (6)  | ครูจำแนกผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนรู้        | 4.28         | 0.71 | มาก          | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด    |
| 1.3  | ความพร้อมด้านพฤติกรรม                               |              |      |              |                   |      |              |
| (7)  | ครูจำแนกผู้เรียนจากการแสดงออก                       | 4.31         | 0.71 | มาก          | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด    |
| (8)  | ครูจำแนกผู้เรียนจากการควบคุมอารมณ์                  | 4.32         | 0.67 | มาก          | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด    |
| (9)  | ครูจำแนกผู้เรียนจากความมุ่งมั่น อดทน ขยันหมั่นเพียร | 4.41         | 0.70 | มาก          | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด    |
| (10) | ครู จำแนกผู้เรียนจากความรับผิดชอบ                   | 4.40         | 0.66 | มาก          | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด    |
| 1.4  | จัดการเรียนรู้จากความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ       |              |      |              |                   |      |              |
| (11) | ครูจำแนกผู้เรียนด้านสุขภาพร่างกายสมบูรณ์            | 4.34         | 0.68 | มาก          | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด    |
| (12) | ครูจำแนกผู้เรียนด้านการเจริญเติบโตตามวัย            | 4.36         | 0.70 | มาก          | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด    |
| (13) | ครู จำแนกผู้เรียนจากความสมบูรณ์ทางด้านสุขภาพจิต     | 4.48         | 0.66 | มาก          | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด    |
| 1.5  | ความพร้อมทางสังคม                                   |              |      |              |                   |      |              |
| (14) | ครูจำแนกผู้เรียนจากการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น         | 4.34         | 0.63 | มาก          | 4.99              | 0.08 | มากที่สุด    |
| (15) | ครูจำแนกผู้เรียนจากการเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว         | 4.48         | 0.65 | มาก          | 4.99              | 0.08 | มากที่สุด    |

## ตาราง 30 (ต่อ)

| ข้อ  | องค์ประกอบ  | สภาพปัจจุบัน |      |                  | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                  |
|------|---|--------------|------|------------------|-------------------|------|------------------|
|      |   | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ |
| (16) | ผู้เรียนให้ความเคารพ ครูปฏิบัติตามกฎกติกา และทำงานอย่างมีระเบียบวินัยและเชื่อฟังคำสอนของครู                           | 4.37         | 0.61 | มาก              | 5.00              | 0.06 | มากที่สุด        |
| 2    | การออกแบบการจัดการเรียนรู้  |              |      |                  |                   |      |                  |
| 2.1  | มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้   |              |      |                  |                   |      |                  |
| (17) | ครูเลือกชื่อหน่วยการเรียนรู้กะทัดรัด ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหาสาระ   | 4.49         | 0.70 | มาก              | 5.00              | 0.06 | มากที่สุด        |
| (18) | ครูศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของนักเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความเชื่อมโยงกัน อย่างเหมาะสม | 4.51         | 0.66 | มากที่สุด        | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (19) | ครูมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้  | 4.45         | 0.64 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| 2.2  | มีความรู้เข้าใจ ความสัมพันธ์ของโครงสร้างรายวิชามาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดตามหลักสูตร                             |              |      |                  |                   |      |                  |
| (20) | ครูสามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่างชื่อหน่วยการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด                               | 4.48         | 0.59 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (21) | ครูสามารถวิเคราะห์ มาตรฐานและตัวชี้วัดเพื่อนำไปจัดทำหน่วยการเรียนรู้  | 4.40         | 0.68 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (22) | ครูสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมสามารถนำผู้เรียนไปสู่การสร้างชิ้นงานหรือภาระงานได้                      | 4.45         | 0.60 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (23) | ครูมีกระบวนการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม   | 4.33         | 0.68 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (24) | ครูสามารถสร้างสื่อการเรียนรู้ในแต่ละ  | 4.54         | 0.60 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (24) | ครูสามารถสร้างสื่อการเรียนรู้ในแต่ละ  | 4.54         | 0.60 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (24) | ครูสามารถสร้างสื่อการเรียนรู้ในแต่ละ  | 4.54         | 0.60 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |

ตาราง 30 (ต่อ)

| ข้อ  | องค์ประกอบ  | สภาพปัจจุบัน |      |                  | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                  |
|------|---|--------------|------|------------------|-------------------|------|------------------|
|      |   | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ |
| (25) | ครูมีเป้าหมายการออกแบบการเรียนการสอนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมท้าทาย เป็นที่ น่าสนใจต่อผู้เรียน   | 4.44         | 0.66 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (26) | ครูออกแบบการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้ลองผิดลองถูกโดยมีการให้ข้อมูล บ้อนกลับที่ชัดเจน                          | 4.58         | 0.62 | มาก              | 5.00              | 0.06 | มากที่สุด        |
| (27) | ครูออกแบบการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนเป็นรายบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้วิธีหลากหลายวิธีการ  | 4.40         | 0.63 | มาก              | 5.00              | 0.06 | มากที่สุด        |
| 3    | การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ   |              |      |                  |                   |      |                  |
| 3.1  | ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรม  |              |      |                  |                   |      |                  |
| (28) | ครูมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม  | 4.45         | 0.62 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (29) | ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการคิดได้ปฏิบัติจริงด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสรุปลงความรู้และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ | 4.39         | 0.69 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| 3.2  | ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยเชื่อมโยงบูรณาการ การเรียนรู้และทักษะด้านต่างๆ  |              |      |                  |                   |      |                  |
| (30) | ครูให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้   | 4.45         | 0.63 | มาก              | 4.99              | 0.10 | มากที่สุด        |
| (31) | ครูให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยใช้ กระบวนการวิจัย อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง   | 4.27         | 0.69 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (32) | ครูจัดให้มีการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น   | 4.39         | 0.65 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (33) | ครูจัดให้มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น  | 4.35         | 0.69 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |

ตาราง 30 (ต่อ)

| ข้อ  | องค์ประกอบ   | สภาพปัจจุบัน |      |                  | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                  |
|------|--|--------------|------|------------------|-------------------|------|------------------|
|      |  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ |
| (34) | ครูร่วมกับชุมชนแสดงความคิดเห็นหรือร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง   | 4.38         | 0.66 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| 3.3  | สามารถเลือกใช้รูปแบบหรือเทคนิค วิธีการสอนที่เหมาะสม  |              |      |                  |                   |      |                  |
| (35) | ครูใช้เทคนิควิธีการสอนต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและติดตามการสอนตลอดเวลา  | 4.27         | 0.65 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (36) | ครูผู้สอนใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายเปิดโอกาสให้ซักถามและตอบคำถามได้ชัดเจนและตรงประเด็น   | 4.42         | 0.68 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (37) | ครูมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนและผู้เรียนนำไปใช้พัฒนาตนเอง   | 4.35         | 0.63 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (38) | ครูมีการเตรียมตัวในเรื่องที่สอนมาอย่างดีมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ และให้ภาพรวมของหัวข้อก่อน ที่จะเข้าสู่เนื้อหา (ในกรณีที่เป็นเรื่องต่อเนื่องที่ต้องเริ่มต้นใหม่มีการย้อนกลับมาทบทวนในสิ่งที่ได้พูดไปแล้วก่อน) | 4.33         | 0.67 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| 3.4  | สามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล   |              |      |                  |                   |      |                  |
| (39) | ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการจักระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ   | 4.25         | 0.69 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (40) | ครูสามารถสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียน  | 4.31         | 0.65 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (41) | ครูสามารถจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์  | 4.31         | 0.65 | มาก              | 5.00              | 0.06 | มากที่สุด        |
| 4.2  | จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษา ค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ  |              |      |                  |                   |      |                  |
| (42) | ครูสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม   | 4.30         | 0.67 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |

ตาราง 30 (ต่อ)

| ข้อ  | องค์ประกอบ   | สภาพปัจจุบัน |      |                  | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                  |
|------|--|--------------|------|------------------|-------------------|------|------------------|
|      |  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ |
| (43) | ครูสามารถวิเคราะห์และจัดทำฐานข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้  | 4.25         | 0.67 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| 4    | การใช้สื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้  |              |      |                  |                   |      |                  |
| 4.1  | จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษา ค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ  |              |      |                  |                   |      |                  |
| (44) | ครูศึกษาหลักการใช้สื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีเพื่อความเหมาะสมกับ บทเรียนองค์ประกอบ   | 4.31         | 0.66 |                  | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (45) | ครูมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์สื่ออุปกรณ์ช่วยสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ   | 4.29         | 0.64 |                  | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (46) | ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจารณญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม   | 4.31         | 0.66 |                  | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| 4.2  | จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษา ค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้   |              |      |                  |                   |      |                  |
| (47) | ครูศึกษาหลักการใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับบทเรียน   | 4.29         | 0.69 |                  | 5.00              | 0.00 |                  |
| (48) | ครูเลือกใช้สื่อที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม หลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และความแตกต่างของผู้เรียน   | 4.28         | 0.70 |                  | 4.99              | 0.08 | มากที่สุด        |
| (49) | ครูมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน มีการประเมิน คุณภาพและประสิทธิภาพของสื่ออย่างต่อเนื่องสามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม | 4.22         | 0.74 |                  | 5.00              | 0.06 | มากที่สุด        |



## ตาราง 30 (ต่อ)

| ข้อ  | องค์ประกอบ  | สภาพปัจจุบัน |      |                  | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                  |
|------|---|--------------|------|------------------|-------------------|------|------------------|
|      |   | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ |
| 5    | การวัดและประเมินผลการเรียนรู้   |              |      |                  |                   |      |                  |
| 5.1  | การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล   |              |      |                  |                   |      |                  |
| (50) | ครูมีความรู้ ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้                                | 4.29         | 0.72 | มาก              | 4.98              | 0.15 | มากที่สุด        |
| (51) | ครูมีความสามารถวัดประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐาน  | 4.26         | 0.74 | มาก              | 4.99              | 0.08 | มากที่สุด        |
| (52) | ครูสามารถจัดการเรียนรู้และตามเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด              | 4.35         | 0.72 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (53) | ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการ วัดประเมินผลตามสภาพจริง                                   | 4.23         | 0.71 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (54) | ครูสามารถวัดประเมินผลตามสภาพจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                   | 4.36         | 0.69 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (55) | ครู สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม           | 4.30         | 0.68 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (56) | ครูสามารถจัดทำเอกสารประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตรงตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ | 4.40         | 0.67 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (57) | ครูสามารถการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ให้ตรงตามที่หลักสูตรกำหนด      | 4.29         | 0.73 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (58) | ครูมีการตรวจสอบและประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ      | 4.47         | 0.66 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (59) | ครูใช้เครื่องมือ และวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายที่การจัดการเรียนการสอน  | 4.49         | 0.70 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (60) | ครูให้นักเรียน มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล                           | 4.42         | 0.69 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |

ตาราง 30 (ต่อ)

| ข้อ  | องค์ประกอบ   | สภาพปัจจุบัน |      |                  | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                  |
|------|--|--------------|------|------------------|-------------------|------|------------------|
|      |  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>สมรรถนะ |
| (61) | ครูมีการวัดและประเมินผลมีความ<br>เหมาะสมกับระดับชั้นเรียนด้วยวิธีการที่<br>หลากหลาย                | 4.35         | 0.67 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (62) | ครูมีการวัดและประเมินผลก่อนเรียน<br>ระหว่างเรียน และหลังเรียน                                      | 4.50         | 0.61 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (63) | ครูมีการวัดและประเมินผลเพื่อวัดความรู้<br>การปฏิบัติทักษะกระบวนการคิดและ<br>คุณลักษณะที่พึงประสงค์ | 4.34         | 0.71 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| 5.2  | สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและ<br>ประเมินผลอย่างมีจุดมุ่งหมาย                                       |              |      |                  |                   |      |                  |
| (64) | เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อสร้าง<br>แรงจูงใจในการเรียน   | 4.49         | 0.64 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (65) | เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อตรวจสอบ<br>ความรู้พื้นฐาน   | 4.22         | 0.74 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (66) | เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการ<br>เรียนการสอน  | 4.51         | 0.69 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (67) | เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อวินิจฉัย<br>ข้อบกพร่อง  | 4.19         | 0.79 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (68) | เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อตัดสิน<br>ผลการเรียน  | 4.48         | 0.67 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
| (69) | เพื่อเป็นการเปรียบเทียบระดับพัฒนาการ   | 4.28         | 0.68 | มาก              | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด        |
|      | รวม  | 4.35         | 0.63 | มาก              | 4.70              | 0.02 | มากที่สุด        |

จากตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะปัจจุบันและระดับ  
สมรรถนะที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็น ของครู และผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบหลัก

| องค์ประกอบ                                   | สภาพปัจจุบัน |      |                   | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                   | PNI   | ลำดับ |
|--|--------------|------|-------------------|-------------------|------|-------------------|-------|-------|
|  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>พฤติกรรม | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>พฤติกรรม |       |       |
| 1. การวิเคราะห์ผู้เรียน                      | 4.35         | 0.28 | มาก               | 4.64              | 0.15 | มากที่สุด         | 0.07  | 2     |
| 2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้                | 4.46         | 0.31 | มาก               | 4.68              | 0.18 | มากที่สุด         | 0.05  | 3     |
| 3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 4.34         | 0.24 | มาก               | 4.67              | 0.15 | มากที่สุด         | 0.07  | 2     |
| 4. การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี               | 4.28         | 0.32 | มาก               | 4.69              | 0.20 | มากที่สุด         | 0.10  | 1     |
| 5. การวัดและประเมินผล                        | 4.36         | 0.27 | มาก               | 4.68              | 0.13 | มากที่สุด         | 0.07  | 2     |
| โดยรวม                                       | 4.35         | 0.28 |                   | 4.67              | 0.16 | มากที่สุด         | 0.072 |       |

จากตาราง 31 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงตามลำดับความต้องการได้ ดังนี้ 1) การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผล และการวิเคราะห์ผู้เรียน 3) การออกแบบการจัดการเรียนรู้

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และระดับความต้องการเสริมสร้างสมรรถนะของประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน

| องค์ประกอบ  | สภาพปัจจุบัน |      |               | สภาพที่พึงประสงค์ |      |               | PNI  | ลำดับ |
|---|--------------|------|---------------|-------------------|------|---------------|------|-------|
|   | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับพฤติกรรม | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับพฤติกรรม |      |       |
| <b>1. การวิเคราะห์ผู้เรียน</b>  |              |      |               |                   |      |               |      |       |
| 1.1 ความรู้ความสามารถและประสบการณ์  | 4.30         | 0.42 | มาก           | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด     | 0.16 | 2     |
| 1.2 ความพร้อมด้านสติปัญญา   | 4.31         | 0.43 | มาก           | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด     | 0.16 | 2     |
| 1.3 ความพร้อมด้านพฤติกรรม   | 4.36         | 0.42 | มาก           | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด     | 0.15 | 3     |
| 1.4 จัดการเรียนรู้จากความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ   | 4.39         | 0.44 | มาก           | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด     | 0.14 | 4     |
| 1.5 ความพร้อมทางสังคม   | 4.40         | 0.37 | มาก           | 4.99              | 0.06 | มากที่สุด     | 0.14 | 4     |
| <b>2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้</b>  |              |      |               |                   |      |               |      |       |
| 2.1 มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้   | 4.48         | 0.44 | มาก           | 5.00              | 0.02 | มากที่สุด     | 0.11 | 7     |
| 2.2 มีความรู้เข้าใจ ความสัมพันธ์ของโครงสร้างรายวิชา มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดตามหลักสูตร  | 4.45         | 0.32 | มาก           | 5.00              | 0.01 | มากที่สุด     | 0.12 | 6     |
| <b>3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</b>   |              |      |               |                   |      |               |      |       |
| 3.1 ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรม  | 4.42         | 0.48 | มาก           | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด     | 0.13 | 5     |
| 3.2 ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยเชื่อมโยงบูรณาการสาระการเรียนรู้และทักษะด้านต่างๆ   | 4.37         | 0.37 | มาก           | 5.00              | 0.02 | มากที่สุด     | 0.14 | 4     |
| 3.3 สามารถเลือกใช้รูปแบบหรือเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม  | 4.35         | 0.36 | มาก           | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด     | 0.15 | 3     |
| 3.4 สามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล  | 4.28         | 0.35 | มาก           | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด     | 0.16 | 2     |
| <b>4. การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี</b>   |              |      |               |                   |      |               |      |       |
| 4.1 จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้อที่มีความสามารถในใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ | 4.30         | 0.41 | มาก           | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด     | 0.16 | 2     |

ตาราง 32 (ต่อ)

| องค์ประกอบ  | สภาพปัจจุบัน |      |                   | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                   | PNI  | ลำดับ |
|---|--------------|------|-------------------|-------------------|------|-------------------|------|-------|
|   | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>พฤติกรรม | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>พฤติกรรม |      |       |
| 4.2 จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วย<br>การศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการ<br>เรียนรู้ | 4.26         | 0.43 | มาก               | 5.00              | 0.03 | มากที่สุด         | 0.17 | 1     |
| <b>5. การวัดและประเมินผล</b>  |              |      |                   |                   |      |                   |      |       |
| 5.1 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดผล<br>และประเมินผล                                     | 4.36         | 0.28 | มาก               | 5.00              | 0.01 | มากที่สุด         | 0.15 | 3     |
| 5.2 สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและ<br>ประเมินผลอย่างมีจุดมุ่งหมาย                        | 4.36         | 0.35 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.15 | 3     |

จากตาราง 32 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครู  
ประณตศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายองค์ประกอบและตัวชี้วัด  
เรียงลำดับตามความต้องการจากมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตัวชี้วัด  
สามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล องค์ประกอบการใช้สื่อ  
นวัตกรรมเทคโนโลยี ตัวชี้วัด จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ  
การเรียนรู้ และเรียงลำดับน้อยคือด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัด มีความรู้ความเข้าใจ  
กระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้เป็นลำดับความต้องการสุดท้าย

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการ  
จำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) และลำดับความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครู  
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมรายด้านและราย  
ข้อตัวชี้วัด

| องค์ประกอบ  | สภาพปัจจุบัน |      |                   | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                   | PNI  | ลำดับ |
|---|--------------|------|-------------------|-------------------|------|-------------------|------|-------|
|   | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>พฤติกรรม | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>พฤติกรรม |      |       |
| <b>1. การวิเคราะห์ผู้เรียน</b>                                |              |      |                   |                   |      |                   |      |       |
| <b>1.1 ความรู้ความสามารถและ<br/>ประสบการณ์</b>                |              |      |                   |                   |      |                   |      |       |
| (1) ครูจัดกลุ่มผู้เรียนตามความรู้พื้นฐาน                      | 4.24         | 0.72 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.18 | 1     |
| (2) ครูจำแนกผู้เรียนตามความสามารถในการอ่าน                    | 4.40         | 0.67 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.14 | 5     |
| (3) ครูจำแนกผู้เรียนตามความสนใจและการมีสมาธิในการเรียน        | 4.25         | 0.69 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.18 | 1     |
| <b>1.2 ความพร้อมด้านสติปัญญา</b>                              |              |      |                   |                   |      |                   |      |       |
| (4) ครูจำแนกผู้เรียนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์             | 4.43         | 0.69 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.13 | 6     |
| (5) ครูจำแนกผู้เรียนตามความมีเหตุผล                           | 4.23         | 0.70 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.18 | 1     |
| (6) ครูจำแนกผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนรู้              | 4.28         | 0.71 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.17 | 2     |
| <b>1.3 ความพร้อมด้านพฤติกรรม</b>                              |              |      |                   |                   |      |                   |      |       |
| (7) ครูจำแนกผู้เรียนจากการแสดงออก                             | 4.31         | 0.71 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.16 | 3     |
| (8) ครูจำแนกผู้เรียนจากการควบคุมอารมณ์                        | 4.32         | 0.67 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.16 | 3     |
| (9) ครูจำแนกผู้เรียนจากความมุ่งมั่นอดทน ขยันหมั่นเพียร        | 4.41         | 0.70 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.13 | 6     |
| (10) ครู จำแนกผู้เรียนจากความรับผิดชอบ                        | 4.40         | 0.66 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.14 | 5     |
| <b>1.4 จัดการเรียนรู้จากความพร้อมด้าน<br/>ร่างกายและจิตใจ</b> |              |      |                   |                   |      |                   |      |       |
| (11) ครูจำแนกผู้เรียนด้านสุขภาพร่างกายสมบูรณ์                 | 4.34         | 0.68 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.15 | 4     |
| (12) ครูจำแนกผู้เรียนด้านการเจริญเติบโตตามวัย                 | 4.36         | 0.70 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.15 | 4     |
| (13) ครู จำแนกผู้เรียนจากความสำเร็จทางด้านสุขภาพจิต           | 4.48         | 0.66 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.12 | 7     |

ตาราง 33 (ต่อ)

| องค์ประกอบ  | สภาพปัจจุบัน |      |               | สภาพที่พึงประสงค์ |      |               | PNI  | ลำดับ |
|---|--------------|------|---------------|-------------------|------|---------------|------|-------|
|   | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับพฤติกรรม | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับพฤติกรรม |      |       |
| <b>1.5. ความพร้อมทางสังคม</b>   |              |      |               |                   |      |               |      |       |
| (14) ครูจำแนกผู้เรียนจากการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น  | 4.34         | 0.63 | มาก           | 4.99              | 0.08 | มากที่สุด     | 0.15 | 4     |
| (15) ครูจำแนกผู้เรียนจากการเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว  | 4.48         | 0.65 | มาก           | 4.99              | 0.08 | มากที่สุด     | 0.11 | 8     |
| (16) ผู้เรียนให้ความเคารพ คุรปฏิบัติตามกฎกติกา และทำงานอย่างมีระเบียบวินัย และเชื่อฟังคำสอนของครู                         | 4.37         | 0.61 | มาก           | 5.00              | 0.06 | มากที่สุด     | 0.14 | 5     |
| <b>2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้</b>  |              |      |               |                   |      |               |      |       |
| <b>2.1 มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้</b>  |              |      |               |                   |      |               |      |       |
| (17) ครูเลือกชื่อหน่วยการเรียนรู้กะทัดรัด ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหาสาระ  | 4.49         | 0.70 | มาก           | 5.00              | 0.06 | มากที่สุด     | 0.11 | 5     |
| (18) ครูศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของนักเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความเชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสม | 4.51         | 0.66 | มาก           | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด     | 0.11 | 5     |
| (19) ครูมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้   | 4.45         | 0.64 | มาก           | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด     | 0.12 | 4     |
| <b>2.2 มีความรู้เข้าใจ ความสัมพันธ์ของโครงสร้างรายวิชามาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดตามหลักสูตร</b>                      |              |      |               |                   |      |               |      |       |
| (20) ครูสามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่างชื่อหน่วยการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และ ตัวชี้วัด                            | 4.48         | 0.59 | มาก           | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด     | 0.12 | 4     |
| (21) ครูสามารถวิเคราะห์ มาตรฐานและตัวชี้วัดเพื่อนำไปจัดทำหน่วยการเรียนรู้   | 4.40         | 0.68 | มาก           | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด     | 0.14 | 2     |
| (22) ครูสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมสามารถนำผู้เรียนไปสู่การสร้างชิ้นงานหรือภาระงานได้                     | 4.45         | 0.60 | มาก           | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด     | 0.12 | 4     |
| (23) ครูมีกระบวนการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม  | 4.33         | 0.68 | มาก           | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด     | 0.15 | 1     |

ตาราง 33 (ต่อ)

| องค์ประกอบ   | สภาพปัจจุบัน |      |                   | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                   | PNI  | ลำดับ |
|--|--------------|------|-------------------|-------------------|------|-------------------|------|-------|
|  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>พฤติกรรม | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>พฤติกรรม |      |       |
| (24) ครูสามารถสร้างสื่อการเรียนรู้ในแต่<br>ละกิจกรรมมีความเหมาะสมกับเวลา และ<br>นำไปประยุกต์ใช้ได้จริง   | 4.54         | 0.60 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.10 | 6     |
| (25) ครูมีเป้าหมายการออกแบบการเรียน<br>การสอนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมท้าทาย เป็น<br>ที่น่าสนใจต่อผู้เรียน  | 4.44         | 0.66 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.13 | 3     |
| (26) ครูออกแบบการเรียนรู้ได้สอดคล้อง<br>กับสถานการณ์จริง และเปิดโอกาสให้<br>ผู้เรียนได้ลองผิดลองถูกโดยมีการให้ข้อมูล<br>ป้อนกลับที่ชัดเจน                                  | 4.58         | 0.62 | มาก               | 5.00              | 0.06 | มากที่สุด         | 0.09 | 7     |
| (27) ครูออกแบบการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนเป็น<br>รายบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้วิธี<br>หลากหลายวิธีการ  | 4.40         | 0.63 | มาก               | 5.00              | 0.06 | มากที่สุด         | 0.14 | 2     |
| <b>3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น<br/>สำคัญ</b>   |              |      |                   |                   |      |                   |      |       |
| <b>3.1 ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยมีส่วนร่วมใน<br/>กิจกรรม</b>  |              |      |                   |                   |      |                   |      |       |
| (28) ครูมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้าง<br>โอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม  | 4.45         | 0.62 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.12 | 7     |
| (29) ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยผ่าน<br>กระบวนการคิดได้ปฏิบัติจริงด้วยวิธีการ<br>และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสรุปองค์<br>ความรู้และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์<br>ต่างๆ | 4.39         | 0.69 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.14 | 5     |
| <b>3.2 ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยเชื่อมโยงบูรณา<br/>การสาระการเรียนรู้และทักษะด้านต่างๆ</b>  |              |      |                   |                   |      |                   |      |       |
| (30) ครูให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัด<br>บรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน<br>และอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการ<br>เรียนรู้   | 4.45         | 0.63 | มาก               | 4.99              | 0.10 | มากที่สุด         | 0.12 | 7     |
| (31) ครูให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยใช้<br>กระบวนการวิจัยอย่างเป็นรูปธรรมและ<br>ต่อเนื่อง   | 4.27         | 0.69 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.17 | 2     |



ตาราง 33 (ต่อ)

| องค์ประกอบ  | สภาพปัจจุบัน |      |                   | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                   | PNI  | ลำดับ |
|---|--------------|------|-------------------|-------------------|------|-------------------|------|-------|
|   | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>พฤติกรรม | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>พฤติกรรม |      |       |
| (32) ครูจัดให้มีการเรียนการสอนที่ยืดโยงกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น  | 4.39         | 0.65 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.14 |       |
| (33) ครูจัดให้มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น   | 4.35         | 0.69 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.15 |       |
| (34) ครูร่วมกับชุมชนแสดงความคิดเห็นหรือร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่าง เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง  | 4.38         | 0.66 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.14 |       |
| <b>3.3 สามารถเลือกใช้รูปแบบหรือเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม</b>   |              |      |                   |                   |      |                   |      |       |
| (35) ครูใช้เทคนิควิธีการสอนต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและติดตามการสอนตลอดเวลา  | 4.27         | 0.65 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.17 | 2     |
| (36) ครูผู้สอนใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายเปิดโอกาสให้ซักถามและตอบคำถามได้ชัดเจนและตรงประเด็น   | 4.42         | 0.68 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.13 | 6     |
| (37) ครูมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนและผู้เรียนนำไปใช้พัฒนาตนเอง   | 4.35         | 0.63 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.15 | 4     |
| (38) ครูมีการเตรียมตัวในเรื่องที่สอนมาอย่างดีมีการชี้แจงวัตถุประสงค์และให้ภาพรวมของหัวข้อก่อนที่จะเข้าสู่เนื้อหา (ในกรณีที่เป็นเรื่องต่อเนื่องที่ต้องเริ่มต้นใหม่มีการย้อนกลับมาทบทวนในสิ่งที่ได้พูดไปแล้วก่อน) | 4.33         | 0.67 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.15 | 4     |
| <b>3.4 สามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล</b>   |              |      |                   |                   |      |                   |      |       |
| (39) ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ  | 4.25         | 0.69 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.18 | 1     |

ตาราง 33 (ต่อ)

| องค์ประกอบ   | สภาพปัจจุบัน |      |                   | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                   | PNI  | ลำดับ |
|--|--------------|------|-------------------|-------------------|------|-------------------|------|-------|
|  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>พฤติกรรม | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>พฤติกรรม |      |       |
| (40) ครูสามารถสร้างแรงจูงใจใฝ่<br>สัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียน   | 4.31         | 0.65 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.16 | 3     |
| (41) ครูสามารถจัดกิจกรรมที่ปลูกฝัง<br>ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์   | 4.31         | 0.65 | มาก               | 5.00              | 0.06 | มากที่สุด         | 0.16 | 3     |
| (42) ครูสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการ<br>จัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม  | 4.30         | 0.67 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.16 | 3     |
| (43) ครูสามารถวิเคราะห์และจัดทำ<br>ฐานข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้   | 4.25         | 0.67 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.18 | 1     |
| 4. การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อ<br>การจัดการเรียนรู้   |              |      |                   |                   |      |                   |      |       |
| 4.1 จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วย<br>การศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการ<br>เรียนรู้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี<br>คอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ |              |      |                   |                   |      |                   |      |       |
| (44) ครูศึกษาหลักการใช้สื่อนวัตกรรม<br>เทคโนโลยีเพื่อความเหมาะสมกับ<br>บทเรียน   | 4.31         | 0.66 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.16 | 3     |
| (45) ครูมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์<br>สื่ออุปกรณ์ช่วยสอนได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ  | 4.29         | 0.64 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.17 | 2     |
| (46) ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจรณ์ญาณ<br>ในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้<br>อย่างเหมาะสม  | 4.31         | 0.66 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.16 | 3     |
| 4.2 จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วย<br>การศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการ<br>เรียนรู้  |              |      |                   |                   |      |                   |      |       |
| (47) ครูศึกษาหลักการใช้สื่อให้มีความ<br>เหมาะสมกับบทเรียน  | 4.29         | 0.69 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.17 | 2     |

ตาราง 33 (ต่อ)

| องค์ประกอบ   | สภาพปัจจุบัน |      |                   | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                   | PNI  | ลำดับ |
|--|--------------|------|-------------------|-------------------|------|-------------------|------|-------|
|  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>พฤติกรรม | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>พฤติกรรม |      |       |
| (48) ครูเลือกใช้สื่อที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างของผู้เรียน   | 4.28         | 0.70 | มาก               | 4.99              | 0.08 | มากที่สุด         | 0.17 | 2     |
| (49) ครูมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอนมีการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของสื่ออย่างต่อเนื่องสามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม | 4.22         | 0.74 | มาก               | 5.00              | 0.06 | มากที่สุด         | 0.18 | 1     |
| <b>5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้</b>  |              |      |                   |                   |      |                   |      |       |
| <b>5.1 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล</b>   |              |      |                   |                   |      |                   |      |       |
| (50) ครูมีความรู้ ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  | 4.29         | 0.72 | มาก               | 4.98              | 0.15 | มากที่สุด         | 0.16 | 4     |
| (51) ครูมีความสามารถวัดประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐาน  | 4.26         | 0.74 | มาก               | 4.99              | 0.08 | มากที่สุด         | 0.17 | 3     |
| (52) ครูสามารถจัดการเรียนรู้และตามเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรกำหนด   | 4.35         | 0.72 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.15 | 5     |
| (53) ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดประเมินผลตามสภาพจริง  | 4.23         | 0.71 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.18 | 2     |
| (54) ครูสามารถวัดประเมินผลตามสภาพจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ   | 4.36         | 0.69 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.15 | 5     |
| (55) ครู สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม   | 4.30         | 0.68 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.16 | 4     |
| (56) ครูสามารถจัดทำเอกสารประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตรงตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้   | 4.40         | 0.67 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.14 | 6     |

ตาราง 33 (ต่อ)

| องค์ประกอบ   | สภาพปัจจุบัน |      |                   | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                   | PNI  | ลำดับ |
|--|--------------|------|-------------------|-------------------|------|-------------------|------|-------|
|  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>พฤติกรรม | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>พฤติกรรม |      |       |
| (57) ครูสามารถการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ให้ตรงตามหลักสุตรกำหนด             | 4.29         | 0.73 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.17 | 3     |
| (58) ครูมีการตรวจสอบและประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ          | 4.47         | 0.66 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.12 | 8     |
| (59) ครูใช้เครื่องมือ และวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายที่การจัดการเรียนการสอน      | 4.49         | 0.70 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.11 | 9     |
| (60) ครูให้นักเรียน มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล                               | 4.42         | 0.69 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.13 | 7     |
| (61) ครูมีการวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมกับระดับชั้นเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย                 | 4.35         | 0.67 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.15 | 5     |
| (62) ครูมีการวัดและประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน                                  | 4.50         | 0.61 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.11 | 9     |
| (63) ครูมีการวัดและประเมินผลเพื่อวัดความรู้ การปฏิบัติทักษะกระบวนการคิดและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ | 4.34         | 0.71 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.15 | 5     |
| <b>5.2 สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างมีจุดมุ่งหมาย</b>                              |              |      |                   |                   |      |                   |      |       |
| (64) เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียน  | 4.49         | 0.64 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.11 | 9     |
| (65) เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐาน  | 4.22         | 0.74 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.18 | 2     |
| (66) เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน   | 4.51         | 0.69 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.11 | 9     |
| (67) เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่อง   | 4.19         | 0.79 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.19 | 7     |

ตาราง 33 (ต่อ)

| องค์ประกอบ   | สภาพปัจจุบัน |      |                   | สภาพที่พึงประสงค์ |      |                   | PNI  | ลำดับ |
|--|--------------|------|-------------------|-------------------|------|-------------------|------|-------|
|  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ<br>พฤติกรรม | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ<br>พฤติกรรม |      |       |
| (68) เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อ<br>ตัดสินผลการเรียน | 4.48         | 0.67 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.12 | 5     |
| (69) เพื่อเป็นการเปรียบเทียบระดับ<br>พัฒนาการ        | 4.28         | 0.68 | มาก               | 5.00              | 0.00 | มากที่สุด         | 0.17 | 9     |
| รวม  | 4.35         | 0.67 | มาก               | 4.99              | 0.01 | มากที่สุด         | 0.17 | 5     |

จากตาราง 33 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการ  
จำเป็นโดยภาพรวม เรียงลำดับ ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการ  
เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี การวัดและประเมินผล

### ระยะที่ 3 ผลการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของ ครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### ตอนที่ 1 ผลการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เพื่อยกร่างโปรแกรมและคู่มือโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการ  
จำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐานเป็นกรอบเนื้อหาในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างในการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีการ  
ปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนสูงเนินสามัคคี อำเภอ  
พรหมานิคม จังหวัดสกลนคร 2) โรงเรียนพังโคนจำปาสามัคคี อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร และ  
3) โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. โรงเรียนสูงเนินสามัคคี อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร เป็นโรงเรียนขนาด  
เล็ก มีจำนวนนักเรียน 551 คนมีครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 27 คน ได้รับรางวัลผลงาน  
นวัตกรรมระดับเขตพื้นที่การศึกษา และรางวัลครูต้นแบบในการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา

2. โรงเรียนพังโคนจำปาสามัคคี อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร เป็นโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนนักเรียน 842 คน มีครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 41 คน ได้รับรางวัลผลงานนวัตกรรมระดับเขตพื้นที่การศึกษา และรางวัลครูต้นแบบในการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา นักเรียนได้รับรางวัลระดับเหรียญทอง กิจกรรมการแข่งขันอัจฉริยภาพทางคณิตศาสตร์ การประกวดโครงงานคณิตศาสตร์ประเภทสร้างทฤษฎีหรือคำอธิบายทางคณิตศาสตร์ การประกวดโครงงานคณิตศาสตร์ประเภทบูรณาการความรู้ในคณิตศาสตร์ไปประยุกต์ใช้ การแข่งขันอัจฉริยภาพทางคณิตศาสตร์

3. โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 3,560 คน มีครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 238 คน ได้รับรางวัลผลงานนวัตกรรมระดับเขตพื้นที่การศึกษา รางวัลระดับประเทศ และรางวัลครูต้นแบบในการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา ได้รับคัดเลือกให้เป็นศูนย์ต้นแบบ ได้รับรางวัลชนะเลิศอันดับ 1 การแข่งขันสร้างสรรค์ผลงานคณิตศาสตร์โดยใช้โปรแกรม GSP

ตอนที่ 2 จากการศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

#### 1. ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน

1.1 โรงเรียนสูงเนินสามัคคี อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

“...จำแนกผู้เรียนตามความต้องการการเรียนรู้ คณะผู้เรียนออกเป็นกลุ่มตามระดับสติปัญญา ได้แก่ เก่ง ปานกลาง จำแนกผู้เรียนตามความพร้อมด้านพฤติกรรม...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู: 01/10/2562 : เวลา 08.30 -10.10 น.)

“...ครูจัดกลุ่มผู้เรียนตามความรู้พื้นฐาน จำแนกผู้เรียนตามความสามารถในการอ่านและสามารถจำแนกผู้เรียนตามความสนใจและการมีสมาธิในการเรียน...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู: 01/10/2562: เวลา 10.10 -12.00 น.)

“...จำแนกผู้เรียนตามความสามารถในการอ่าน คณะผู้เรียนออกเป็นกลุ่มตามระดับสติปัญญา ได้แก่ เก่ง ปานกลาง อ่อน จำแนกผู้เรียนตามความพร้อมด้านพฤติกรรม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ : ครู: 01/10/2562: เวลา 14.30 -16.00 น.)

1.2 โรงเรียนพังโคนจำปาสามัคคี อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

“...จำแนกผู้เรียนตามความต้องการการเรียนรู้ ผู้เรียนให้ความเคารพ ครูปฏิบัติตามกฎ กติกา และทำงานอย่างมีระเบียบวินัยและเชื่อฟังคำสอนของครู...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 02/10/2562: เวลา 08.30 -10.10 น.)

“...ครูจัดกลุ่มผู้เรียนตามความรู้พื้นฐาน จำแนกผู้เรียนตามความสามารถในการอ่านและ สามารถจำแนกผู้เรียนตามความสนใจและการมีสมาธิในการเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ : ครู : 02/10/2562: เวลา 13.00 -14.30 น.)

“...ครูจำแนกผู้เรียนจากความมุ่งมั่น อดทน ขยันหมั่นเพียร จำแนกผู้เรียนตามออก สภาพของร่างกาย จำแนกผู้เรียนตามความต้องการการเรียนรู้ จำแนกผู้เรียนตามความพร้อมด้าน พฤติกรรม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ : ครู : 02/10/2562: เวลา 14.30 -16.00 น.)

1.3 โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

“...จำแนกผู้เรียนตามออกสภาพของร่างกาย จำแนกผู้เรียนตามความต้องการการ เรียนรู้ คณะผู้เรียนออกเป็นกลุ่มตามระดับสติปัญญา ได้แก่ เก่ง ปานกลาง อ่อน จำแนกผู้เรียนตาม ความพร้อมด้านพฤติกรรม...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู: 01/10/2562: เวลา 10.10 -12.00 น.)

“...จำแนกผู้เรียนตามออกสภาพของร่างกาย ครูจำแนกผู้เรียนจากการปรับตัวเข้ากับ ผู้อื่นและสามารถจำแนกผู้เรียนจากการเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ : ครู: 01/10/2562: เวลา 13.00 -14.30 น.)

“...ครูจัดกลุ่มผู้เรียนตามความรู้พื้นฐาน จำแนกผู้เรียนตามความสามารถในการอ่านและ สามารถจำแนกผู้เรียนตามความสนใจและการมีสมาธิในการเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ : ครู: 01/10/2562: เวลา 14.30 -16.00 น.)

สรุปการสังเกตและการสัมภาษณ์ ได้ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถและประสบการณ์
2. ความพร้อมด้านสติปัญญา
3. จำแนกผู้เรียนตามความพร้อมด้านพฤติกรรม
4. จัดการเรียนรู้จากความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ
5. ความพร้อมทางสังคม

## 2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้

2.1 โรงเรียนสูงเนินสามัคคี อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

“...ออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการสังเกต มีความรู้เข้าใจ ความสัมพันธ์ของโครงสร้างรายวิชามาตรฐานการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ครูเลือกชื่อหน่วยการเรียนรู้กะทัดรัด ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหาสาระและตัวชี้วัดตามหลักสูตร...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 02/11/2562: เวลา 08.30 -10.10 น.)

“...ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสม การกำหนดจุดมุ่งหมายและการกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้ ไปรวมอยู่ในตัวชี้วัดการเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 02/11/2562: เวลา 10.10 -12.00 น.)

“...ครูศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของนักเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความเชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ : ครู : 01/11/2562: เวลา 14.30 -16.00 น.)

2.2 โรงเรียนพังโคนจำปาสามัคคี อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

“...ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการสังเกต ครูออกแบบการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลองผิดลองถูกโดยมีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจน...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 02/11/2562: เวลา 08.30 -10.10 น.)



“...ครูสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมสามารถนำผู้เรียนไปสู่การสร้างชิ้นงานหรือภาระงานได้...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 02/11/2562: เวลา 10.10 -12.00 น.)

“...ออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลองผิดลองถูกโดยมีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ : ครู : 01/11/2562: เวลา 14.30 -16.00 น.)

2.3 โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

“...ออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนให้ผู้เรียนมีทักษะการสังเกต มีความรู้เข้าใจความสัมพันธ์ของโครงสร้างรายวิชามาตรฐานการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ครูเลือกชื่อหน่วยการเรียนรู้กะทัดรัด ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหาสาระและตัวชี้วัดตามหลักสูตร...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 02/11/2562: เวลา 08.30 -10.10 น.)

“...ออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีกระบวนการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม มีเป้าหมายการออกแบบการเรียนการสอนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมท้าทาย เป็นที่น่าสนใจต่อผู้เรียน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ : ครู : 01/11/2562: เวลา 13.00 -14.30 น.)

“...ออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ครูเลือกชื่อหน่วยการเรียนรู้กะทัดรัด ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหาสาระศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของนักเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความเชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสมมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ : ครู : 01/11/2562 : เวลา 14.30 -16.00 น.)

สรุปการสังเกตและการสัมภาษณ์ ได้ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้
2. มีความรู้เข้าใจ ความสัมพันธ์ของโครงสร้างรายวิชามาตรฐานการเรียนรู้ และ

ตัวชี้วัดตามหลักสูตร

3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1 โรงเรียนสูงเนินสามัคคี อำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

“...จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการคิดได้ปฏิบัติจริงด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสรุปองค์ความรู้และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 02/11/2562 : เวลา 08.30 -10.10 น.)

“...จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีได้เรียนรู้โดยเชื่อมโยงบูรณาการสาระการเรียนรู้ และทักษะด้านต่างๆ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม และอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ครูให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 02/11/2562 : เวลา 10.10 -12.00 น.)

“...จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีการเรียนการสอนที่ยึดโยงกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ : ครู : 01/11/2562: เวลา 13.00 -14.30 น.)

3.2 โรงเรียนพังโคนจำปาสามัคคี อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

“...ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูร่วมกับชุมชนแสดงความคิดเห็นหรือร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่าง เป็นรูปธรรมและต่อเนื่องสามารถเลือกใช้รูปแบบหรือเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 02/11/2562: เวลา 08.30 -10.10 น.)

“...ครูใช้เทคนิควิธีการสอนต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและติดตามการสอนตลอดเวลา ครูผู้สอนใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายเปิดโอกาสให้ซักถามและตอบคำถามได้ชัดเจนและตรงประเด็น ...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 02/11/2562: เวลา 10.10 -12.00 น.)

“...ครูมีการเตรียมตัวในเรื่องที่สอนมาอย่างดีมีการชี้แจงวัตถุประสงค์และให้ภาพรวมของหัวข้อก่อนที่จะเข้าสู่เนื้อหา (ในกรณีที่เป็นเรื่องต่อเนื้อที่ที่ต้องเริ่มต้นใหม่มีการย้อนกลับมาทบทวนในสิ่งที่ได้พูดไปแล้วก่อน)...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ : ครู : 01/11/2562: เวลา 13.00 -14.30 น.)

“...ครูสามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลและมีความรู้ความเข้าใจหลักการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ : ครู : 01/11/2562: เวลา 14.30 -16.00 น.)

3.3 โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

“...ครูสามารถสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียน สามารถจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 02/11/2562: เวลา 08.30 -10.10 น.)

“...ครูสามารถวิเคราะห์และจัดทำฐานข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ มีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการคิดได้ปฏิบัติจริงด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสรุปลงองค์ความรู้และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 02/11/2562: เวลา 10.10 -12.00 น.)

“...ครูให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่องจัดให้มีการเรียนการสอนที่ยึดโยงกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ : ครู : 01/11/2562: เวลา 13.00 -14.30 น.)

สรุปการสังเกตและการสัมภาษณ์ ได้ดังนี้

1. ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
2. ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยเชื่อมโยงบูรณาการสาระการเรียนรู้และทักษะด้านต่างๆ
3. สามารถเลือกใช้รูปแบบหรือเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม
4. สามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

4. การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี

4.1 โรงเรียนสูงเนินสามัคคี อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

“...เลือกใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องเป้าหมายของหลักสูตร มาตรฐาน ตัวชี้วัด ผลการเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สมรรถนะของผู้เรียน...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 01/10/2562: เวลา 08.30 -10.10 น.)

“...จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้มีความสามารถในใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 01/10/2562: เวลา 10.10 -12.00 น.)

“...ครูศึกษาหลักการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อความเหมาะสมกับบทเรียน มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์สื่ออุปกรณ์ช่วยสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ : ครู : 01/10/2562: เวลา 13.00 -14.30 น.)

4.2 โรงเรียนพังโคนจำปาสามัคคี อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

“...ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจารณญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องเป้าหมายของหลักสูตร มาตรฐาน ตัวชี้วัด ผลการเรียนรู้ คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ สมรรถนะของผู้เรียน...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 01/10/2562: เวลา 08.30 -10.10 น.)

“...ครูศึกษาหลักการใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับบทเรียน เลือกใช้สื่อที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมหลากหลายสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และความแตกต่างของผู้เรียน...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 01/10/2562: เวลา 10.10 -12.00 น.)

“...ครูมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอนมีการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของสื่ออย่างต่อเนื่องสามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ : ครู : 01/10/2562: เวลา 13.00 -14.30 น.)

4.3 โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

“...การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เลือกใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องเป้าหมายของหลักสูตร มาตรฐาน ตัวชี้วัด ผลการเรียนรู้ คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ สมรรถนะของผู้เรียน...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 02/10/2562: เวลา 08.30 -10.10 น.)

“...ครูศึกษาหลักการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อความเหมาะสมกับบทเรียน มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์สื่ออุปกรณ์ช่วยสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจารณญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 02/10/2562: เวลา 10.10 -12.00 น.)

“...จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้  
ศึกษาหลักการใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับบทเรียน เลือกใช้สื่อที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม  
หลากหลายสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และความแตกต่างของผู้เรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ : ครู : 02/10/2562: เวลา 13.00 -14.30 น.)

สรุปการสังเกตและการสัมภาษณ์ ได้ดังนี้

1. จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้  
เรียนรู้มีความสามารถในใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ
2. จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้
5. ด้านการวัดและประเมินผล
  - 5.1 โรงเรียนสูงเนินสามัคคี อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

“...ครูมีความรู้ ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีความสามารถวัด  
ประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐาน สามารถจัดการเรียนรู้และตามเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน  
ตามที่หลักสูตรกำหนด...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 02/11/2562: เวลา 08.30 -10.10 น.)

“...ใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการประเมินผลผู้เรียน ประเมินผู้เรียนจากสถานการณ์ที่  
ผู้เรียนสร้างและค้นหาคำตอบ ประเมินผลการเรียนทั้งทางด้านเนื้อหาสาระและกระบวนการคิด...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 02/11/2562: เวลา 10.10 -12.00 น.)

“...ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการ วัดประเมินผลตามสภาพจริงสามารถวัดประเมินผล  
ตามสภาพจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการ  
เรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ : ครู : 01/11/2562: เวลา 13.00 -14.30 น.)

5.2 โรงเรียนพังโคนจำปาสามัคคี อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

“...ครูสามารถจัดทำเอกสารประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตรงตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ สามารถการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ให้ตรงตามหลักสูตรกำหนด มีการตรวจสอบและประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 02/11/2562: เวลา 08.30 -10.10 น.)

“...ครูใช้เครื่องมือ และวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายที่การจัดการเรียนการสอน ให้นักเรียน มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 02/11/2562: เวลา 10.10 -12.00 น.)

“...ครูมีการวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมกับระดับชั้นเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการวัดและประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน มีการวัดและประเมินผลเพื่อวัดความรู้ การปฏิบัติทักษะกระบวนการคิดและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ : ครู : 01/11/2562: เวลา 13.00 -14.30 น.)

5.3 โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

“...ใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการประเมินผลผู้เรียน สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างมีจุดมุ่งหมาย เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียน เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐาน...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 02/11/2562: เวลา 08.30 -10.10 น.)

“...เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลเพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่อง การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียนเพื่อเป็นการเปรียบเทียบระดับพัฒนาการ...”

(ผู้ถูกสังเกต: ครู : 02/11/2562: เวลา 10.10 -12.00 น.)

“...ครูมีความรู้ ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีความสามารถวัด ประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานสามารถจัดการเรียนรู้และตามเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน ตามที่หลักสูตรกำหนด มีความรู้ความเข้าใจหลักการ วัดประเมินผลตามสภาพจริงสามารถวัด ประเมินผลตามสภาพจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ : ครู : 01/11/2562: เวลา 13.00 -14.30 น.)

สรุปการสังเกตและการสัมภาษณ์ ได้ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล
2. สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างมีจุดมุ่งหมาย

ผลที่ได้จากการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อวางแผนในการกำหนด โปรแกรมหรือกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายงานรายละเอียดในตาราง 34-38





ตาราง 34 ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน

| สภาพปัจจุบัน<br>และสภาพที่พึง<br>ประสงค์                     | ผลจากการศึกษา<br>(Best Practice)  | วิธีพัฒนา   |   | ร่างโปรแกรม   |
|--|---|---|---|---|
|  |   | สภาพปัจจุบันและ<br>สภาพที่พึงประสงค์  | Best Practice   |   |
| 1. การวิเคราะห์<br>ผู้เรียน                                  | 1. จำแนกผู้เรียน ตาม<br>ความรู้ความสามารถและ<br>ประสบการณ์  | 1. การศึกษาเรียนรู้<br>ด้วยตนเอง<br>2. การประชุมเชิง<br>ปฏิบัติการ<br>3. การฝึกอบรม<br>ในขณะปฏิบัติงาน<br>4. การศึกษาดูงาน<br>5. การบูรณาการ<br>แบบสอดคล้องกับ<br>การปฏิบัติงาน | 1. การศึกษา<br>เรียนรู้ด้วยตนเอง<br>2. การประชุมเชิง<br>ปฏิบัติการ<br>3. การฝึกอบรม<br>ในขณะปฏิบัติงาน<br>4. การศึกษาดูงาน<br>5. การบูรณาการ<br>แบบสอดคล้องกับ<br>การปฏิบัติงาน | 1. จำแนกผู้เรียน<br>ตามความรู้<br>ความสามารถและ<br>ประสบการณ์ |
|  | 2. ครูจัดกลุ่มผู้เรียนตาม<br>ความรู้พื้นฐาน   |   |   |   |
|  | 3. ครูจำแนกผู้เรียนตาม<br>ความสามารถในการ<br>อ่าน   |   |   |   |
| 2. ความพร้อม<br>ด้านสติปัญญา                                 | 2. ครูจำแนกผู้เรียนที่มี<br>ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์  |   |   | 2. ครูจำแนก<br>ผู้เรียนที่มีความคิด<br>ริเริ่มสร้างสรรค์      |
|  | 3. ครูจำแนกผู้เรียนตาม<br>ความมีเหตุผล  | 6. การใช้โรงเรียน<br>เป็นฐาน<br>7. การนิเทศ   | 6. การสอนแนะ<br>งาน<br>7. การนิเทศ  | 3. ความพร้อม<br>ด้านสติปัญญา                                  |
|  | 4. ครูจำแนกผู้เรียนที่มี<br>ความสามารถในการ<br>เรียนรู้   | 8. ระบบพี่เลี้ยงและ<br>การสอนแนะ  | 8. โรงเรียน<br>เป็นฐาน  | 4. ความพร้อม<br>ด้านพฤติกรรม                                  |
| 3. ความพร้อม<br>ด้านพฤติกรรม                                 | 5. ครูจำแนกผู้เรียนจาก<br>การแสดงออก  |   |   |   |
|  | 6. ครูจำแนกผู้เรียนจาก<br>การควบคุมอารมณ์   |   |   |   |
|  | 7. ครูจำแนกผู้เรียนจาก<br>ความรับผิดชอบ   |   |   |   |
| 4. จัดการเรียนรู้<br>จากความพร้อม<br>ด้านร่างกายและ<br>จิตใจ | ครูจำแนกผู้เรียนด้าน<br>สุขภาพร่างกายสมบูรณ์<br>ครู จำแนกผู้เรียนจาก<br>ความสมบูรณ์ทางด้าน<br>สุขภาพจิต |   |   | 5. จัดการเรียนรู้<br>จากความพร้อม<br>ด้านร่างกายและ<br>จิตใจ  |

จากตาราง 34 ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน พบว่า มีตัวชี้วัดการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) จำแนกผู้เรียน ตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ 2) ครูจัดกลุ่มผู้เรียนตามความรู้พื้นฐาน 3) จำแนกผู้เรียนตามความพร้อมด้านพฤติกรรม โดยมีวิธีพัฒนาครู ดังนี้ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 4) การศึกษาดูงาน 5) การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน 7) การนิเทศ และ 8) ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ

ตาราง 35 ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

| สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์   | ผลจากการศึกษา (Best Practice)  | วิธีพัฒนา  |  | ร่างโปรแกรม   |
|--|--|--|--|---|
|  |  | สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์   | Best Practice  |   |
| 2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้มีความรู้   | 1.ครูเลือกชื่อหน่วยการเรียนรู้กะทัดรัด ชัดเจน<br>ครอบคลุมเนื้อหาสาระ                               | 1. การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง<br>2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ<br>3. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน | 1. การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง<br>2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ<br>3. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน | 1 มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบ  |
| 2.1 มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบ   | 2.ครูมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้   | 4. การศึกษาดูงาน 5. การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน<br>6. การใช้โรงเรียนเป็นฐาน      | 4. การศึกษาดูงาน 5. การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน<br>6. การใช้โรงเรียนเป็นฐาน      | 2 มีความรู้เข้าใจความสัมพันธ์ของโครงสร้างรายวิชา<br>มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดตามหลักสูตร      |
| 2.2 มีความรู้เข้าใจความสัมพันธ์ของโครงสร้างรายวิชา<br>มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดตามหลักสูตร | 1.ครูสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมสามารถนำผู้เรียนไปสู่การสร้างชิ้นงานหรือภาระงานได้ | 7. การนิเทศ<br>8. ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ  | 7. การนิเทศ<br>8. ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ  | 1. ครูสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมสามารถนำผู้เรียนไปสู่การสร้างชิ้นงานหรือภาระงานได้ |

จากตาราง 35 ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน พบว่า มีตัวชี้วัดการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) ครูศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของนักเรียน และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความเชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสม 2) ครูมีความรู้ความเข้าใจ กระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) ครูสามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่างชื่อหน่วยการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และ ตัวชี้วัด โดยมีวิธีพัฒนาครู ดังนี้ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 4) การศึกษาดูงาน 5) การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน 7) การนิเทศ และ 8) ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ

ตาราง 36 ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

| สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์   | ผลจากการศึกษา (Best Practice)   | วิธีพัฒนา   |   | ร่างโปรแกรม  |
|---|---|---|---|--|
|   |   | สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์   | Best Practice   |  |
| 1.ครูมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม  | 1.ครูมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม  | 1. การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง<br>2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ<br>3. การฝึกอบรม   | 1. การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง<br>2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ<br>3. การฝึกอบรม   | 1.ครูมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม   |
| 2.ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการคิดได้ ปฏิบัติจริงด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสรุปลองค์ความรู้และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ | 2.ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการคิดได้ ปฏิบัติจริงด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสรุปลองค์ความรู้และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ | ในขณะปฏิบัติงาน<br>4. การศึกษาดูงาน 5. การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน<br>6. การใช้โรงเรียนเป็นฐาน<br>7. การนิเทศ<br>8. ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ | ในขณะปฏิบัติงาน<br>4. การศึกษาดูงาน 5. การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน<br>6. การใช้โรงเรียนเป็นฐาน<br>7. การนิเทศ<br>8. ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ | 2.ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการคิดได้ปฏิบัติจริงด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสรุปลองค์ความรู้และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ |

ตาราง 36 (ต่อ)

| สภาพปัจจุบัน<br>และสภาพที่พึง<br>ประสงค์  | ผลจากการศึกษา<br>(Best Practice)  | วิธีพัฒนา   |   | ร่างโปรแกรม   |
|---|---|---|---|---|
|   |   | สภาพปัจจุบัน<br>และสภาพที่พึง<br>ประสงค์  | Best Practice   |   |
| 3.ครูให้ผู้เรียนได้<br>เรียนรู้โดยใช้<br>กระบวนการวิจัย<br>อย่างเป็นรูปธรรม<br>และต่อเนื่อง                       | 3.ครูให้ผู้เรียนได้<br>เรียนรู้โดยใช้<br>กระบวนการวิจัย<br>อย่างเป็นรูปธรรม<br>และต่อเนื่อง                       |   |   | 3.ครูให้ผู้เรียนได้<br>เรียนรู้โดยใช้<br>กระบวนการวิจัย<br>อย่างเป็นรูปธรรม<br>และต่อเนื่อง                       |
| 4.ครูจัดให้มีการเรียน<br>การสอนที่ยึดโยงกับ<br>บริบทของชุมชนและ<br>ท้องถิ่น                                       | 4.ครูจัดให้มีการเรียน<br>การสอนที่ยึดโยงกับ<br>บริบทของชุมชนและ<br>ท้องถิ่น                                       |   |   | 4.ครูจัดให้มีการ<br>เรียนการสอนที่ยึด<br>โยงกับบริบทของ<br>ชุมชนและท้องถิ่น                                       |
| 5.ครูร่วมกับชุมชน<br>แสดงความคิดเห็น<br>หรือร่วมจัดกิจกรรม<br>การเรียนการสอน<br>อย่าง เป็นรูปธรรม<br>และต่อเนื่อง | 5.ครูร่วมกับชุมชน<br>แสดงความคิดเห็น<br>หรือร่วมจัดกิจกรรม<br>การเรียนการสอน<br>อย่าง เป็นรูปธรรม<br>และต่อเนื่อง | 1. การศึกษาเรียนรู้ด้วย<br>ตนเอง<br>2. การประชุมเชิง<br>ปฏิบัติการ<br>3. การฝึกอบรมในขณะ<br>ปฏิบัติงาน<br>4. การศึกษาดูงาน 5.<br>การบูรณาการแบบ<br>สอดแทรกกับการ<br>ปฏิบัติงาน<br>6. การใช้โรงเรียนเป็นฐาน<br>7. การนิเทศ<br>8. ระบบพี่เลี้ยงและการ<br>สอนแนะ | 1. การศึกษาเรียนรู้ด้วย<br>ตนเอง<br>2. การประชุมเชิง<br>ปฏิบัติการ<br>3. การฝึกอบรมในขณะ<br>ปฏิบัติงาน<br>4. การศึกษาดูงาน<br>5. การบูรณาการแบบ<br>สอดแทรกกับการ<br>ปฏิบัติงาน<br>6. การใช้โรงเรียนเป็นฐาน<br>7. การนิเทศ<br>8. ระบบพี่เลี้ยงและการ<br>สอนแนะ | 5.ครูร่วมกับชุมชน<br>แสดงความคิดเห็น<br>หรือร่วมจัดกิจกรรม<br>การเรียนการสอน<br>อย่าง เป็นรูปธรรม<br>และต่อเนื่อง |
| 6.ครูใช้เทคนิควิธีการ<br>สอนต่างๆ เพื่อให้<br>ผู้เรียนเกิดความสนใจ<br>และติดตามการสอน<br>ตลอดเวลา                 | 6.ครูใช้เทคนิควิธีการ<br>สอนต่างๆ เพื่อให้<br>ผู้เรียนเกิดความสนใจ<br>และติดตามการสอน<br>ตลอดเวลา                 |   |   | 6.ครูใช้เทคนิค<br>วิธีการสอนต่างๆ<br>เพื่อให้ผู้เรียนเกิด<br>ความสนใจและ<br>ติดตามการสอน<br>ตลอดเวลา              |
| 7.ครูผู้สอนใช้ภาษาที่<br>เข้าใจง่ายเปิดโอกาส<br>ให้ซักถามและตอบ<br>คำถามได้ชัดเจนและ<br>ตรงประเด็น                | 7.ครูผู้สอนใช้ภาษาที่<br>เข้าใจง่ายเปิดโอกาส<br>ให้ซักถามและตอบ<br>คำถามได้ชัดเจนและ<br>ตรงประเด็น                |   |   | 7.ครูผู้สอนใช้ภาษาที่<br>เข้าใจง่ายเปิดโอกาส<br>ให้ซักถามและตอบ<br>คำถามได้ชัดเจนและ<br>ตรงประเด็น                |

จากตาราง 36 ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า มีตัวชี้วัดการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) ครูมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม 2) ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการคิดได้ปฏิบัติจริงด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสรุปลงองค์ความรู้และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ 3) ครูให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง โดยมีวิธีพัฒนาครู ดังนี้ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 4) การศึกษาดูงาน 5) การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน 7) การนิเทศ และ 8) ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ

ตาราง 37 ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี

| สภาพปัจจุบัน<br>และสภาพที่พึง<br>ประสงค์   | ผลจากการศึกษา<br>(Best Practice)   | วิธีพัฒนา   |   | ร่างโปรแกรม  |
|--|--|---|---|--|
|  |  | สภาพปัจจุบันและ<br>สภาพที่พึงประสงค์  | Best Practice   |  |
| 1.ครูศึกษาหลักการ<br>ใช้สื่อนวัตกรรม<br>เทคโนโลยีเพื่อความ<br>เหมาะสมกับบทเรียน    | 1.ครูศึกษาหลักการใช้สื่อ<br>นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อ<br>ความเหมาะสมกับบทเรียน        | 1. การศึกษาเรียนรู้<br>ด้วยตนเอง<br>2. การประชุมเชิง<br>ปฏิบัติการ  | 1. การศึกษาเรียนรู้<br>ด้วยตนเอง<br>2. การประชุมเชิง<br>ปฏิบัติการ  | 1.ครูศึกษาหลักการ<br>ใช้สื่อนวัตกรรม<br>เทคโนโลยีเพื่อความ<br>เหมาะสมกับบทเรียน    |
| 2.ครูมีทักษะในการ<br>ใช้คอมพิวเตอร์สื่อ<br>อุปกรณ์ช่วยสอนได้<br>อย่างมีประสิทธิภาพ | 2.ครูมีทักษะในการใช้<br>คอมพิวเตอร์สื่ออุปกรณ์<br>ช่วยสอนได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ | 3. การฝึกอบรม<br>ในขณะปฏิบัติงาน<br>4. การศึกษาดูงาน<br>5. การบูรณาการ<br>แบบสอดแทรกกับ<br>การปฏิบัติงาน<br>6. การใช้โรงเรียน<br>เป็นฐาน<br>7. การนิเทศ<br>8. ระบบพี่เลี้ยงและ<br>การสอนแนะ | 3. การฝึกอบรม<br>ในขณะปฏิบัติงาน<br>4. การศึกษาดูงาน<br>5. การบูรณาการแบบ<br>สอดแทรกกับการ<br>ปฏิบัติงาน<br>6. การใช้โรงเรียนเป็น<br>ฐาน<br>7. การนิเทศ<br>8. ระบบพี่เลี้ยงและ<br>การสอนแนะ | 2.ครูมีทักษะในการใช้<br>คอมพิวเตอร์สื่อ<br>อุปกรณ์ช่วยสอนได้<br>อย่างมีประสิทธิภาพ |

ตาราง 37 (ต่อ)

| สภาพปัจจุบัน<br>และสภาพที่พึง<br>ประสงค์   | ผลจากการศึกษา<br>(Best Practice)   | วิธีพัฒนา                            |               | ร่างโปรแกรม  |
|--|--|--------------------------------------|---------------|--|
|  |  | สภาพปัจจุบันและ<br>สภาพที่พึงประสงค์ | Best Practice |  |
| 3.ครูส่งเสริมให้<br>ผู้เรียนมีวิจารณญาณ<br>ในการเลือกใช้<br>เทคโนโลยี<br>สารสนเทศได้อย่าง<br>เหมาะสม | 3.ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมี<br>วิจารณญาณในการเลือกใช้<br>เทคโนโลยีสารสนเทศได้<br>อย่างเหมาะสม |                                      |               | 3.ครูส่งเสริมให้<br>ผู้เรียนมีวิจารณญาณ<br>ในการเลือกใช้<br>เทคโนโลยีสารสนเทศ<br>ได้อย่างเหมาะสม |
| 4.ครูศึกษาหลักการ<br>ใช้สื่อให้มีความ<br>เหมาะสมกับบทเรียน   | 4.ครูศึกษาหลักการใช้สื่อ<br>ให้มีความเหมาะสมกับ<br>บทเรียน                                   |                                      |               | 4.ครูศึกษาหลักการ<br>ใช้สื่อให้มีความ<br>เหมาะสมกับบทเรียน                                       |

จากตาราง 37 ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษา  
โรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี พบว่า มีตัวชี้วัด  
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) ครูศึกษาหลักการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อความ  
เหมาะสมกับบทเรียน 2) ครูมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์สื่ออุปกรณ์ช่วยสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
3) ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจารณญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม 4) ครู  
ศึกษาหลักการใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับบทเรียน โดยมีวิธีพัฒนาครู ดังนี้ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วย  
ตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 4) การศึกษาดูงาน  
5) การบูรณาการแบบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน 7) การนิเทศ และ  
8) ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 38 ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการวัดและประเมินผล

| สภาพปัจจุบัน<br>และสภาพที่พึง<br>ประสงค์   | ผลจากการศึกษา<br>(Best Practice)  | วิธีพัฒนา  |  | ร่างโปรแกรม  |
|--|---|--|--|--|
|  |   | สภาพปัจจุบันและ<br>สภาพที่พึงประสงค์             | Best Practice                                    |  |
| 1.ครูมีความรู้ ความ<br>เข้าใจหลักการวัดและ<br>ประเมินผลการเรียนรู้                                   | 1.ครูมีความรู้ ความเข้าใจ<br>หลักการวัดและ<br>ประเมินผลการเรียนรู้                              | 1. การศึกษาเรียนรู้<br>ด้วยตนเอง                 | 1. การศึกษาเรียนรู้<br>ด้วยตนเอง                 | 1.ครูมีความรู้ ความ<br>เข้าใจหลักการวัด<br>และประเมินผลการ<br>เรียนรู้                                   |
| 2.ครูมีความสามารถวัด<br>ประเมินผลได้<br>สอดคล้องกับมาตรฐาน   | 2.ครูมีความสามารถวัด<br>ประเมินผลได้สอดคล้อง<br>กับมาตรฐาน                                      | 2. การประชุมเชิง<br>ปฏิบัติการ                   | 2. การประชุมเชิง<br>ปฏิบัติการ                   | 2.ครูมี<br>ความสามารถวัด<br>ประเมินผลได้<br>สอดคล้องกับ<br>มาตรฐาน                                       |
| 3.ครูสามารถวัด<br>ประเมินผลตามสภาพ<br>จริงได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ                                  | 3. ครูสามารถวัด<br>ประเมินผลตามสภาพจริง<br>ได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                | 3. การฝึกอบรม<br>ในขณะปฏิบัติงาน                 | 3. การฝึกอบรม<br>ในขณะปฏิบัติงาน                 | 3. ครูสามารถวัด<br>ประเมินผลตาม<br>สภาพ<br>จริงได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ                                 |
| 4.ครูสามารถการนำ<br>ผลการประเมินไปใช้<br>ปรับปรุง การจัดการ<br>เรียนรู้ให้ตรงตามที่<br>หลักสูตรกำหนด | 4.ครูสามารถการนำผล<br>การประเมินไปใช้ปรับปรุง<br>การจัดการเรียนรู้ให้ตรง<br>ตามที่หลักสูตรกำหนด | 4. การศึกษาดูงาน                                 | 4. การศึกษาดูงาน                                 | 4.ครูสามารถการนำ<br>ผลการประเมินไป<br>ใช้ปรับปรุง การ<br>จัดการเรียนรู้ให้ตรง<br>ตามที่หลักสูตร<br>กำหนด |
| 5.ครูมีการวัดและ<br>ประเมินผลก่อนเรียน<br>ระหว่างเรียน และ<br>หลังเรียน                              | 5.ครูมีการวัดและ<br>ประเมินผลก่อนเรียน<br>ระหว่างเรียน และหลัง<br>เรียน                         | 5. การบูรณาการ<br>แบบสอดแทรกกับ<br>การปฏิบัติงาน | 5. การบูรณาการ<br>แบบสอดแทรกกับ<br>การปฏิบัติงาน | 5.ครูมีการวัดและ<br>ประเมินผลก่อน<br>เรียน ระหว่างเรียน<br>และหลังเรียน                                  |
|  |   | 6. การใช้โรงเรียน<br>เป็นฐาน                     | 6. การใช้โรงเรียน<br>เป็นฐาน                     |  |
|  |   | 7. การนิเทศ                                      | 7. การนิเทศ                                      |  |
|  |   | 8. ระบบพี่เลี้ยงและ<br>การสอนแนะ                 | 8. ระบบพี่เลี้ยงและ<br>การสอนแนะ                 |  |

ตาราง 38 (ต่อ)

| สภาพปัจจุบัน<br>และสภาพที่พึง<br>ประสงค์  | ผลจากการศึกษา<br>(Best Practice)  | วิวัฒนาการ                           |               | ร่างโปรแกรม   |
|---|---|--------------------------------------|---------------|---|
|   |   | สภาพปัจจุบันและ<br>สภาพที่พึงประสงค์ | Best Practice |   |
| 6.ครูมีการวัดและ<br>ประเมินผลมีความ<br>เหมาะสมกับระดับชั้น<br>เรียนด้วยวิธีการที่<br>หลากหลาย | 6.ครูมีการวัดและ<br>ประเมินผลมีความ<br>เหมาะสมกับระดับชั้น<br>เรียนด้วยวิธีการที่<br>หลากหลาย |                                      |               | 6.ครูมีการวัดและ<br>ประเมินผลมีความ<br>เหมาะสมกับ<br>ระดับชั้นเรียนด้วย<br>วิธีการที่หลากหลาย |
| 7.เป็นการวัดและ<br>ประเมินผลเพื่อ<br>ปรับปรุงการเรียนการ<br>สอน                               | 7.เป็นการวัดและ<br>ประเมินผลเพื่อปรับปรุง<br>การเรียนการสอน                                   |                                      |               | 7.เป็นการวัดและ<br>ประเมินผลเพื่อ<br>ปรับปรุงการเรียน<br>การสอน                               |
| 8. เป็นการวัดและ<br>ประเมินผลเพื่อ<br>วินิจฉัยข้อบกพร่อง                                      | 8. เป็นการวัดและ<br>ประเมินผลเพื่อวินิจฉัย<br>ข้อบกพร่อง                                      |                                      |               | 8. เป็นการวัดและ<br>ประเมินผลเพื่อ<br>วินิจฉัยข้อบกพร่อง                                      |
| 9.เป็นการวัดและ<br>ประเมินผลเพื่อตัดสิน<br>ผลการเรียน   | 9.เป็นการวัดและ<br>ประเมินผลเพื่อตัดสินผล<br>การเรียน   |                                      |               | 9.เป็นการวัดและ<br>ประเมินผลเพื่อ<br>ตัดสินผลการเรียน   |
| 10.เพื่อเป็นการ<br>เปรียบเทียบระดับ<br>พัฒนาการ   | 10.เพื่อเป็นการ<br>เปรียบเทียบระดับ<br>พัฒนาการ   |                                      |               | 10.เพื่อเป็นการ<br>เปรียบเทียบระดับ<br>พัฒนาการ   |

จากตาราง 38 ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษา  
โรงเรียนที่มี การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า มีตัวชี้วัดการ  
พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) ครูมีความรู้ ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการ  
เรียนรู้ 2) ครูมีความสามารถวัดประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐาน 3) ครูสามารถการนำผลการ  
ประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ให้ตรงตามหลักสุตรกำหนด 4) โดยมีวิธีพัฒนาครู ดังนี้  
1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน  
4) การศึกษาดูงาน 5) การบูรณาการแบบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน  
7) การนิเทศ 8) ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ



ผลที่ได้จากการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศและสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูพบว่า วิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 4) การศึกษาดูงาน 5) การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน 7) การนิเทศ และ 8) ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ

3. ผลการร่างโปรแกรมและคู่มือการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาครู และองค์ประกอบของโปรแกรม นำผลการศึกษาระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และนำผลในระยะเวลาที่ 3 การศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มาเป็นกรอบในการร่างโปรแกรมและคู่มือการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้หลักในการพัฒนา

แบบ 10 : 20 : 70



ร่างโปรแกรมพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (86 ชั่วโมง)

ขั้นที่ 1 การเตรียม  
ความพร้อม (25 ชั่วโมง)

ขั้นที่ 2 การฝึกอบรม  
(12 ชั่วโมง)

ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน (8 สัปดาห์)

ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา (1 ชั่วโมง)

| ขั้นที่ 1  | ขั้นที่ 2  | ขั้นที่ 3   | ขั้นที่ 4   |
|--|--|---|---|
| <p>ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การปฐมนิเทศ (30 นาที)</li> <li>2. การประเมินก่อนการพัฒนา (30 นาที)</li> <li>3. การศึกษาด้วยตนเอง (12 ชั่วโมง)</li> <li>4. การศึกษาดูงาน (12 ชั่วโมง)</li> </ol> | <p>การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา</p> <p>Module 1 (2.5 ชั่วโมง)</p> <p>การวิเคราะห์ผู้เรียน</p> <p>Module 2 (1.5 ชั่วโมง)</p> <p>การออกแบบการจัดการเรียนรู้</p> <p>Module 3 (2.5 ชั่วโมง)</p> <p>การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>Module 4 (3.5 ชั่วโมง)</p> <p>การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี</p> <p>Module 5 (2 ชั่วโมง)</p> <p>การวัดและประเมินผล</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การบูรณาการแบบสอดคล้องกับการปฏิบัติงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (24 ชั่วโมง)</li> <li>2. การเรียนรู้และให้คำปรึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ (รวม 24 ชั่วโมง)</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การประเมินความรู้ความเข้าใจการพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาหลังการพัฒนา (30 นาที)</li> <li>2. การประเมินพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ (20 นาที)</li> <li>2. การประเมินความพึงพอใจโปรแกรมพัฒนาของผู้ร่วมพัฒนา (10 นาที)</li> </ol> |

ภาพประกอบ 18 ร่างโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ร่างโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) หลักการในการพัฒนาโดยมีการเรียนรู้ และพัฒนาผ่านประสบการณ์ (Learn and Develop Through) โปรแกรมฯ ใช้เวลาทั้งสิ้น จำนวน 86 ชั่วโมง ได้แก่ การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้เวลา 12 ชั่วโมง การศึกษานอกสถานที่ ใช้เวลา 12 ชั่วโมง การฝึกอบรมใช้เวลา 12 ชั่วโมง การฝึกปฏิบัติในงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการนิเทศ กำกับติดตามโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการ

สอนแนะใช้เวลา 48 ชั่วโมง โดยมีวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย และครอบคลุม เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2) วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาครูประถมศึกษา โดยใช้โปรแกรม การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) เนื้อหา แบ่งเป็น 5 Module ประกอบด้วย

3.1) Module 1 การวิเคราะห์ผู้เรียน เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา แสดงถึง ความสามารถของครูประถมศึกษาในการวิเคราะห์ความพร้อมทางด้านร่างกายและระดับสติปัญญา ว่าผู้เรียนมีทักษะความพร้อมที่จะเรียนหรือนักเรียนมีปัญหาด้านใดบ้างครูจะได้ดูแลช่วยเหลือ แก้ไข โดยรวม จำนวน 3 กิจกรรม ดังนี้

- 1) จัดกลุ่มผู้เรียนตามความพร้อมของร่างกาย
- 2) จัดกลุ่มผู้เรียนตามระดับสติปัญญา
- 3) จำแนกผู้เรียนตามความพร้อมด้านพฤติกรรม

3.2) Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ มี 4 กิจกรรม ดังนี้

- 1) เลือกเนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องเป้าหมายของหลักสูตร มาตรฐาน ตัวชี้วัด ผลการเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สมรรถนะของผู้เรียน และผู้เรียน
- 2) เลือกกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องเป้าหมายของหลักสูตร มาตรฐาน ตัวชี้วัด ผลการเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สมรรถนะของผู้เรียน และผู้เรียน
- 3) เลือกแหล่งการเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องเป้าหมายของหลักสูตร มาตรฐาน ตัวชี้วัด ผลการเรียนรู้ คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ สมรรถนะของผู้เรียน และผู้เรียน

4) เลือกเนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน

3.3) Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child Center Learning ) คือรูปแบบการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่ง ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านสื่อและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสนใจของผู้เรียน โดยมีครูเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ซึ่งต่างจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั่วไปที่เน้นให้เด็กศึกษาหาความรู้จากการสอนของครูโดยตรง แนวการจัดการเรียนรู้รูปแบบนี้เกิดขึ้นจากความเชื่อพื้นฐานที่ว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาได้ตามของตัวเอง แต่แตกต่างกันที่ความต้องการ ความสนใจและความถนัด รวมไปถึงทักษะต่าง ๆ ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงไม่ควรที่จะเป็นไปในแนวทางเดียว ควรมีความหลากหลายและตอบสนองได้กับ

เด็กทุกกลุ่ม ซึ่งข้อดีของการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ Child Center นั้น คือการที่ผู้เรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้จนนำไปสู่การเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง ตามความเหมาะสมและความต้องการของเขา ซึ่งจะแตกต่างกับการจัดการศึกษาในรูปแบบทั่วไป ที่ครูเป็นผู้วางแผนการจัดการเรียนรู้ทั้งหมด แต่อย่างไรก็ดี การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบผู้เรียนเป็นสำคัญนี้ ครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเรียนรู้ทักษะความรู้ใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงต้องรู้จักจังหวะในการสอดแทรกสิ่งที่ต้องการสอนเข้าไปในการเรียนรู้ของพวกเขา เพราะการกำกับดูแลของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ ถือเป็นตัวแปรหนึ่งในการส่งเสริมให้การจัดการศึกษารูปแบบนี้มีประสิทธิภาพ เนื้อหาโดยรวม จำนวน 7 กิจกรรม ดังนี้

1) การจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ผู้เรียนจะต้องมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน ตั้งแต่เริ่มต้นจนไปถึงการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2) สามสิ่งสำคัญที่ครูต้องนำมาพิจารณาในการออกแบบการเรียนรู้คือ เนื้อหาวิชา ประสบการณ์ และความต้องการของผู้เรียน

3) ครูต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

4) การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของผู้เรียน ถือเป็นช่วงเวลาแห่งการพัฒนาทักษะทางสังคมและทำให้ผู้เรียนเกิดความเจริญงอกงามในการเรียนรู้ เกิดองค์ความรู้ใหม่และเรียนรู้ความคิดเห็นของผู้อื่น

5) ครูต้องทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก จัดหาสื่อและวัสดุ คอยสนับสนุนและแนะนำแนวทางที่เหมาะสม รวมไปถึงการหาจังหวะสอดแทรกเนื้อหาที่ต้องการสื่อลงไป กิจกรรมของเด็กอย่างชาญฉลาด

6) การมีสื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายในห้องเรียน จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถหยิบใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามความสนใจของตัวเองได้

7) การจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น จะต้องส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนหลายๆ ด้านไปพร้อมกันได้

3.4). Module 4 การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เนื้อหาโดยรวม จำนวน -3 กิจกรรม ดังนี้

1. หลักการใช้สื่อ

2. การกำหนดรูปแบบการนำเสนอเนื้อหาการเรียนรู้ ในสื่อ

3. การจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่เป็นข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหวและวีดิทัศน์

3.5). Module 5 การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 4 กิจกรรมย่อย ดังนี้

1) ใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการประเมินผลผู้เรียน

2) ประเมินผู้เรียนจากสถานการณ์ที่ผู้เรียนสร้างและค้นหาคำตอบ

3) ประเมินผู้เรียนโดยใช้แบบวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

4) ประเมินผลการเรียนทั้งทางด้านเนื้อหาสาระ

4) การวางแผนและวิธีพัฒนา

การวางแผนและวิธีพัฒนาใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และพัฒนาการเรียนรู้ให้ลึกซึ้งและยั่งยืน ส่งผลให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครู ประถมศึกษา กิจกรรมการพัฒนาที่นำมาใช้ในโปรแกรม ได้แก่ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 4) การศึกษาดูงาน 5) การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน 7) การนิเทศ 8) ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ

การดำเนินการพัฒนา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาไว้

4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม

1. การลงทะเบียน ปฐมนิเทศครู โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 30 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียด ขั้นตอนการพัฒนา และความสำคัญจำเป็น ในการพัฒนา

2. การปฐมนิเทศ การชี้แจงทำความเข้าใจ เป็นเวลา 30 นาที

3. การประเมินการจัดการเรียนรู้ของโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนการพัฒนา (Pretest) ด้วยแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ชนิด เลือกรับ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ เป็นเวลา 30 นาที

4. การศึกษาดูงานด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง จากเอกสารที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยส่งมอบเอกสาร Module 1-5 และศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ อื่น ๆ ด้วยตนเอง เป็นเวลา 12 ชั่วโมง โดยมอบภาระงานให้ส่งสรุปบทเรียนที่ได้ศึกษาเอกสาร จำนวน 5 หน้า Module ละ 1 หน้า ส่งก่อนเข้ารับการฝึกอบรม

5. การศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีประสพผลสำเร็จด้านการจัดการเรียนการสอน ตัวชี้วัด คือรางวัลจากงานศิลปหัตถกรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะประสบการณ์ด้านการ จัดการเรียนรู้ของโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการเลือกแบบเจาะจง โรงเรียน

สว่างศึกษา อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี และเป็นต้นแบบการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้เป็นที่ประจักษ์และยอมรับ โดยทั่วกัน จำนวน 12 ชั่วโมง เพื่อสร้างความตระหนักจุดประกายความคิด และเป็นแนวทางการพัฒนาครู ประถมศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ และร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากการศึกษาดูงาน

ขั้นที่ 2 การฝึกอบรม โดยใช้คู่มือการพัฒนาโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 12 ชั่วโมง โดยใช้เนื้อหา 5 Module ในรูปแบบการบรรยาย การสาธิต การลงมือปฏิบัติการ นำเสนอผลงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสรุปอภิปรายผล รายละเอียดดังในตาราง 46

กำหนดการอบรมการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
วันที่ 23 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2562  
ณ ห้องบัวชมพู โรงเรียนอนุบาลสกลนคร

|                  |   |
|------------------|---|
| 8.00 – 8.30 น.   | ลงทะเบียน   |
| 8.30 – 9.30 น.   | พิธีเปิด – บรรยายพิเศษโดย<br>นายไพรวลัย จันทนะ ผอ.สพป.สกลนคร เขต 1 .ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การ<br>ประถมศึกษาสกลนคร |
| 9.30 – 10.30 น.  | การวิเคราะห์ผู้เรียนโดย ดร.ส่องแสง อัยวรรณ  |
| 10.30 – 10.45 น. | - พักรับประทานอาหารว่าง -   |
| 10.45 – 12.00 น. | การออกแบบการจัดการเรียนรู้<br>โดย ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร   |
| 12.00 – 13.00 น. | - พักรับประทานอาหารกลางวัน -  |
| 13.00 – 14.30 น. | การวัดและประเมินผล โดย ดร.สมพร ทลิทมิญญ   |
| 14.30 – 14.45 น. | - พักรับประทานอาหารว่าง -   |
| 14.45 – 16.30 น. | การใช้สื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยี โดย ดร.อรุณรุ่ง โยธสิงห์   |

หมายเหตุ : กำหนดการอบรมเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

กำหนดการอบรมการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2562

ณ ห้องบัวชมพู โรงเรียนอนุบาลสกลนคร

- |                  |  |
|------------------|--|
| 8.00 – 8.30 น.   | ลงทะเบียน คู่มือวิธีการอบรมวันที่ 23 พฤศจิกายน 2562 เพื่อปรับปรุงขั้นตอนการอบรม    |
| 8.30 – 9.30 น.   | การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Bloom taxonomy) โดย Keith Moss                         |
| 9.30 – 10.30 น.  | การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (ความคิดสร้างสรรค์) โดย Vitalis Suh                     |
| 10.30 – 10.45 น. | - พักรับประทานอาหารว่าง -  |
| 10.45 – 12.00 น. | การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Problem +Project Best Learning) โดย รศ.ดร.สรินดา อุดคำ |
| 12.00 – 13.00 น. | - พักรับประทานอาหารกลางวัน -   |
| 13.00 – 14.30 น. | การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดย รศ.ดร.ถาดทอง ปานศุภวัชร              |
| 14.30 – 14.45 น. | - พักรับประทานอาหารว่าง -  |
| 14.45 – 16.30 น. | การใช้สื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีโดย ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข                            |

หมายเหตุ : กำหนดการอบรมเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม



### ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน

1. หลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้ร่วมกันโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามกิจกรรมคู่มือโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) แบ่งกลุ่ม 2) กำหนดปัญหา 3) ศึกษาความหมาย 4) หลากหลายวิธีการ 5) ผสานความคิด 6) พิชิตคำตอบ และ 7) เห็นชอบแล้วนำเสนอ (สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 2 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30–17.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 4 สัปดาห์ รวม 24 ชั่วโมง)
2. นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ (สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 2 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30–17.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 4 สัปดาห์ รวม 24 ชั่วโมง)

### ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา

1. การประเมินการจัดการเรียนรู้ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังการพัฒนา (Posttest) ประกอบด้วย แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 32 ข้อ โดยใช้เวลา 30 นาที และแบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 ข้อ โดยใช้เวลา 20 นาที
2. การประเมินความพึงพอใจของครูต่อโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 20 ข้อโดยใช้เวลา 10 นาที

4. ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ผู้วิจัยได้นำร่างโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปดำเนินการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน จัดขึ้นเมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้อง 5309 ผลที่ได้จากการสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ สามารถสรุปผลได้ดังที่แสดงในตาราง 39



ตาราง 39 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผลการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

| เนื้อหา   | มติจากคณะกรรมการ   | ผลการแก้ไข  |
|---|--|---|
| <p>1. หลักการ</p> <p>1.1 ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาครูประถมศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>1.2 ความสมเหตุสมผลที่ต้องพัฒนาครูประถมศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>1.3 ปัญหาที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง</p> | <p>- ให้ทบทวนขั้นตอนการดำเนินการโปรแกรม โดยให้แต่ละระยะการดำเนินการโปรแกรมมีความต่อเนื่องกัน</p> | <p>1.1 ปัญหาที่เกิดจากครูผู้สอนส่งผลต่อนักเรียน</p> <p>1) คะแนนระดับนานาชาติผลการสอบ O-net และ NT พบว่า ผู้เรียนมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมากกว่าครึ่ง และ พบว่านักเรียนไทยส่วนใหญ่ยังมีระดับความสามารถทางการเรียนในระดับต่ำ</p> <p>2) ระดับชาติ ได้แก่ สมศ. ในมาตรฐานที่ 4 พบว่า ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ อยู่ในระดับปรับปรุงเป็นส่วนใหญ่</p> <p>1.2 ปัญหาที่เกิดจากครู</p> <p>1) ครูบางคนยังคงเชื่อว่ากิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการใช้การคิดเหมาะกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นไปเท่านั้น ครูจึงไม่ใช้กิจกรรมที่เน้นทักษะการคิดกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำส่วนใหญ่ยังจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นแบบบรรยาย เน้นการท่องจำไม่เน้นกระบวนการให้ผู้เรียนได้ลงมือทำ ให้นักเรียนมีส่วนร่วมแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> |

ตาราง 39 ต่อ

| เนื้อหา  | มติจากคณะกรรมการ   | ผลการแก้ไข   |
|--|--|--|
| <p>1.4 แนวทางในการแก้ปัญหา โดยใช้การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาได้อย่างเหมาะสม คือ</p> <p><b>Module 1</b> การวิเคราะห์ผู้เรียน <b>Module 2</b> การออกแบบการจัดการเรียนรู้ <b>Module 3</b> การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ <b>Module 4</b> การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี</p> | <p>- ให้ทบทวนการวิธีการประเมินผลและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกัน และแบ่งเป็นการประเมินผลก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม การประเมินผลระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรม และการประเมินผลหลังการเข้าร่วมโปรแกรม</p> | <p>1.2 ปัญหาที่เกิดจากครู</p> <p>1) ครูบางคนยังคงเชื่อว่ากิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการใช้การคิดเหมาะกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นไปเท่านั้น ครูจึงไม่ใช้กิจกรรมที่เน้นทักษะการคิดกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำส่วนใหญ่ยังจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นแบบบรรยาย เน้นการท่องจำไม่เน้นกระบวนการให้ผู้เรียนได้ลงมือทำ ทำให้นักเรียนมีส่วนร่วม แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> |
| <p><b>Module 5</b> การวัดและประเมินผล</p>  | <p>2) ให้ทบทวนวิธีการพัฒนาครูโดยใช้การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา</p>   | <p>2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา มีเทคนิคและวิธีการหลายรูปแบบที่มีการใช้ เช่น การประชุมสัมมนา การศึกษาต่อ การนิเทศการศึกษาการฝึกอบรม และอื่น ๆ ส่วนใหญ่ใช้การบรรยายฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุมขาดความเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนเน้นในหลักการ/ทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ</p>   |

ตาราง 39 ต่อ

| เนื้อหา  | มติจากคณะกรรมการ  | ผลการแก้ไข  |
|--|---|---|
|  |   | <p>3) ครูประถมศึกษาส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้จัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด และในปัจจุบันยังไม่มีหลักสูตรหรือกระบวนการใดในการพัฒนาครูประถมศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ของการเรียน</p> <p>1.4 Module ในการพัฒนาครู</p> <p>Module 1 การวิเคราะห์เรียน</p> <p>Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้</p> <p>Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>Module 4 การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี</p> |
| <p><b>2. วัตถุประสงค์</b></p> <p>เพื่อการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> | <p>ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คงไว้</p>  | <p><b>2. วัตถุประสงค์</b></p> <p>เพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p>   |
| <p><b>3. เนื้อหา</b></p> <p>Module 1 การวิเคราะห์ผู้เรียน (10.5 ชั่วโมง)</p> <p>1) จัดกลุ่มผู้เรียนตามความพร้อมของร่างกาย (3.5 ชั่วโมง)</p>              | <p><b>ปรับลด เวลา</b></p> <p>Module 1 การวิเคราะห์ผู้เรียน (3 ชั่วโมง)</p> <p>2. ครูจัดกลุ่มผู้เรียนตามความรู้พื้นฐาน (3.5 ชั่วโมง)</p> | <p><b>3. เนื้อหา</b></p> <p>Module 1 การวิเคราะห์ผู้เรียน (10.5 ชั่วโมง)</p> <p>1) จัดกลุ่มผู้เรียนตามความพร้อมของร่างกาย (3.5 ชั่วโมง)</p>   |

ตาราง 39 ต่อ

| เนื้อหา  | มติจากคณะกรรมการ  | ผลการแก้ไข   |
|--|---|--|
| <p>2) จัดกลุ่มผู้เรียน ตามระดับสติปัญญา (3.5 ชั่วโมง)</p> <p>3) จำแนกผู้เรียนตามความพร้อมด้านพฤติกรรม (3.5 ชั่วโมง)</p>  |   | 2) จัดกลุ่มผู้เรียน ตามระดับสติปัญญา (3.5 ชั่วโมง)   |
| <p>Module 2 การออกแบบการเรียนรู้(20.5 ชั่วโมง)</p> <p>1 ครูสามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่างชื่อหน่วยการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด (1 ชั่วโมง)</p> <p>2 ครูมีเป้าหมายการออกแบบการเรียนการสอนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมทำท่าย เป็นที่น่าสนใจต่อผู้เรียน (1.5 ชั่วโมง)</p> <p>3) กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการตัดสินใจ ข้อมูล (1.5 ชั่วโมง)</p> | <p><b>ปรับเพิ่ม</b> เวลา</p> <p>3.ครูสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมสามารถนำผู้เรียนไปสู่การสร้างชิ้นงานหรือภาระงานได้</p>  | <p>Module 3 การออกแบบการเรียนรู้ (6 ชั่วโมง)</p> <p>1 ครูสามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่างชื่อหน่วยการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด (20 นาที)</p> <p>2 ครูมีเป้าหมายการออกแบบการเรียนการสอนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมทำท่าย เป็นที่น่าสนใจต่อผู้เรียน (25 นาที)</p> <p>3) กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการตัดสินใจ ข้อมูล (25 นาที)</p> |
| <p>3) จำแนกผู้เรียนตามความพร้อมด้านพฤติกรรม (3.5 ชั่วโมง)</p> <p><b>Module 2</b> การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (10.5 ชั่วโมง)</p> <p>1) ครูเลือกชื่อหน่วยการเรียนรู้ กะทัดรัด ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหาสาระ (2.5 ชั่วโมง)</p>  | <p><b>ปรับเพิ่ม</b> ตัวชี้วัด</p> <p>1) ครูออกแบบการเรียนรู้ ได้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลองผิดลองถูกโดยมีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจน (30 นาที)</p> | <p>Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (9 ชั่วโมง)</p> <p>1) ครูออกแบบการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลองผิดลองถูกโดยมีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจน (30 นาที)</p>  |

## ตาราง 39 ต่อ

| เนื้อหา  | มติจากคณะกรรมการ  | ผลการแก้ไข   |
|--|---|--|
| <p>2) ครูศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของนักเรียน และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความเชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสม (2.5 ชั่วโมง)</p> <p>3) ครูสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม สามารถนำผู้เรียนไปสู่การสร้างชิ้นงานหรือภาระงานได้ (2.5 ชั่วโมง)</p> <p>4) ครูมีกระบวนการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม(2.5 ชั่วโมง)</p> | <p>2) ครูออกแบบการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนเป็นรายบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้วิธีหลากหลายวิธีการ (30 นาที)</p> <p>3) ครูสามารถเชื่อมโยงสัมพันธกันระหว่างชื่อหน่วยการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด (30 นาที)</p> <p><b>ปรับลด เวลา</b></p> <p>1) ครูสามารถวิเคราะห์ มาตรฐานและตัวชี้วัดเพื่อนำไปจัดทำหน่วยการเรียนรู้ (30 นาที)</p> <p>2) ครูมีเป้าหมายการออกแบบการเรียนการสอนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมทำทายเป็นที่น่าสนใจต่อผู้เรียน (30 นาที)</p> | <p>2) ครูออกแบบการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนเป็นรายบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้วิธีหลากหลายวิธีการ (30 นาที)</p> <p>3) ครูสามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่างชื่อหน่วยการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด (30 นาที)</p> <p>4) ครูสามารถวิเคราะห์ มาตรฐานและตัวชี้วัดเพื่อนำไปจัดทำหน่วยการเรียนรู้ (30 นาที)</p> <p>5) ครูมีเป้าหมายการออกแบบการเรียนการสอนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมทำทายเป็นที่น่าสนใจต่อผู้เรียน (30 นาที)</p> |
| <p><b>Module 3</b> การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>1. ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการคิดได้ปฏิบัติจริงด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสรุปลองค์ความรู้และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ (10.5 ชั่วโมง)</p> <p>2. ครูมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม (3.5 ชั่วโมง)</p>                      | <p>ปรับ ยุบตัวชี้วัดรวมบางตัวชี้วัดเข้าด้วยกัน</p>  |  |

## ตาราง 39 ต่อ

| เนื้อหา  | มติจากคณะกรรมการ  | ผลการแก้ไข  |
|--|---|---|
| <p>3. ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการคิดได้ปฏิบัติจริงด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสรุปลงค์ความรู้และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ (3.5 ชั่วโมง)</p> <p>4. ครูให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง (3.5 ชั่วโมง)</p>  |   |   |
| <p><b>Module 4</b> การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี (20.5 ชั่วโมง)</p> <p>1. ครูศึกษาหลักการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อความเหมาะสมกับบทเรียน (1 ชั่วโมง)</p> <p>2. ครูมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์สื่อบุคลากรช่วยสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (1.5 ชั่วโมง)</p> <p>3 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจารณญาณในการเลือกให้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม (1.5 ชั่วโมง)</p> <p>4. ครูศึกษาหลักการใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับบทเรียน (2 ชั่วโมง)</p> <p>5. ครูเลือกใช้สื่อที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมหลากหลายสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และความแตกต่างของผู้เรียน (1.5 ชั่วโมง)</p> <p>6. ครูมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอนมีการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของสื่ออย่างต่อเนื่องสามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม (1.5 ชั่วโมง)</p> | <p><b>ปรับเพิ่ม</b> ตัวชี้วัด</p> <p>1. ครูศึกษาหลักการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อความเหมาะสมกับบทเรียน (20 นาที)</p> <p>2. ครูมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์สื่อบุคลากรช่วยสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (20 นาที)</p> <p>(25 นาที)</p> <p>3 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจารณญาณในการเลือกให้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม (25 นาที)</p> | <p>Module 4 การออกแบบการเรียนรู้ (6 ชั่วโมง)</p> <p>1. ครูศึกษาหลักการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อความเหมาะสมกับบทเรียน(20 นาที)</p> <p>2. ครูมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์สื่อบุคลากรช่วยสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (25 นาที)</p> <p>(25 นาที)</p> <p>3 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจารณญาณในการเลือกให้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม (25 นาที)</p> |

## ตาราง 39 ต่อ

| เนื้อหา   | มติจากคณะกรรมการ   | ผลการแก้ไข   |
|---|--|--|
| <p><b>Module 5</b> การวัดและประเมินผล (16 ชั่วโมง)</p> <p>1. ครูมีความรู้ ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (1.5 ชั่วโมง)</p> <p>2. ครูมีความสามารถวัดประเมินผลได้ สอดคล้องกับมาตรฐาน (1 ชั่วโมง)</p> <p>3. ครูสามารถจัดการเรียนรู้และตามเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด (1 ชั่วโมง)</p> <p>4. ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดประเมินผลตามสภาพจริงๆ (1 ชั่วโมง)</p> <p>5. ครูสามารถวัดประเมินผลตามสภาพจริง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (1 ชั่วโมง)</p> | <p><b>ปรับลด</b> ตัวชี้วัด</p> <p><b>ปรับเพิ่ม</b> เวลา</p> <p>Module 4 การใช้สื่อนวัตกรรม (2 ชั่วโมง) ()</p> <p>1. ครูมีความรู้ ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้</p> <p>2. ครูมีความสามารถวัดประเมินผลได้ สอดคล้องกับมาตรฐาน (1 ชั่วโมง)</p> <p>3. ครูสามารถจัดการเรียนรู้และตามเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด (1 ชั่วโมง)</p> <p>4. ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดประเมินผลตามสภาพจริงๆ (1 ชั่วโมง)</p> <p>5. ครูสามารถวัดประเมินผลตามสภาพจริง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (1 ชั่วโมง)</p> | <p>Module 4 การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ (16 ชั่วโมง)</p> <p>1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการสังเกต (2 ชั่วโมง)</p> <p>1. ครูมีความรู้ ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้</p> <p>2. ครูมีความสามารถวัดประเมินผลได้ สอดคล้องกับมาตรฐาน (1 ชั่วโมง)</p> <p>3. ครูสามารถจัดการเรียนรู้และตามเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด (1 ชั่วโมง)</p> <p>4. ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดประเมินผลตามสภาพจริงๆ (1 ชั่วโมง)</p> <p>5. ครูสามารถวัดประเมินผลตามสภาพจริง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (1 ชั่วโมง)</p> |
| <p><b>4. วิธีการพัฒนา</b></p> <p>การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา จำนวน 4 ชั้น</p> <p><b>Module 1 การวิเคราะห์</b></p> <p>ผู้เรียน (10.5 ชั่วโมง)</p> <p>ขั้นที่1 การเตรียมความพร้อม</p> <p>1. การลงทะเบียน</p> <p>2. การปฐมนิเทศ (30 นาที)</p> <p>3. Pretest (30 นาที)</p> <p>4. การศึกษาด้วยตนเอง (2 ชั่วโมง)</p> <p>5. การศึกษาดูงาน (2 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่2</b> การฝึกอบรบ (1.5 ชั่วโมง)</p>                                  | <p><b>ปรับลด</b> เวลาและวิธีการพัฒนา</p> <p>Module 1 การวิเคราะห์ผู้เรียน (9 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 1</b> การเตรียมความพร้อม</p> <p>1. การลงทะเบียน</p> <p>2. การปฐมนิเทศ (30 นาที)</p> <p>3. Pretest (10 นาที)</p> <p>4. การศึกษาด้วยตนเอง เป็นการบ้าน</p> <p>5. ชมวิดีโอทัศนโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ (20 นาที)</p> <p><b>ขั้นที่ 2</b> การประชุมเชิงปฏิบัติการ (2 ชั่วโมง)</p>  | <p><b>4. วิธีการพัฒนา</b></p> <p>การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา จำนวน 3 ชั้น</p> <p><b>ปรับลด</b> เวลาและวิธีการพัฒนา</p> <p>Module 1 การวิเคราะห์ผู้เรียน (9 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 1</b> การเตรียมความพร้อม</p> <p>1. การลงทะเบียน</p> <p>2. การปฐมนิเทศ (30 นาที)</p> <p>3. Pretest (10 นาที)</p> <p>4. การศึกษาด้วยตนเอง เป็นการบ้าน</p> <p>5. ชมวิดีโอทัศนโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ (20 นาที)</p>  |

ตาราง 39 ต่อ

| เนื้อหา   | มติจากคณะกรรมการ   | ผลการแก้ไข  |
|---|--|---|
| <p><b>ขั้นที่ 3</b> การบูรณาการแบบ<br/>สอดแทรกกับการปฏิบัติงาน<br/>(5 ชั่วโมง)<br/>- โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน<br/>(สัปดาห์ละ 2 วัน )</p>   | <p><b>ขั้นที่ 3</b> การบูรณาการแบบ<br/>สอดแทรกกับการปฏิบัติงาน<br/>(5 ชั่วโมง)<br/>- โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน<br/>(วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา<br/>15.30 – 16.30 น. คือ<br/>วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์<br/>เป็นเวลา 1 สัปดาห์ รวม<br/>3 ชั่วโมง)<br/>- นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบ<br/>พี่เลี้ยงและการสอนแนะ<br/>(วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา<br/>15.30 – 16.30 น. คือ<br/>วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์<br/>เป็นเวลา 1 สัปดาห์รวม 3 ชั่วโมง)</p> | <p><b>ขั้นที่ 2</b> การประชุม<br/>เชิงปฏิบัติการ (2 ชั่วโมง)<br/><b>ขั้นที่ 3</b> การบูรณาการแบบ<br/>สอดแทรกกับการปฏิบัติงาน<br/>(5 ชั่วโมง)<br/>- โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน<br/>(วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา<br/>15.30 – 16.30 น. คือ<br/>วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์</p> |
| <p>วันละ 1-1.5 ชั่วโมง ชั่วโมง ตั้งแต่<br/>เวลา 15.30–17.30 น. คือ วัน<br/>จันทร์และวันพุธ เป็นเวลา 1<br/>สัปดาห์<br/>รวม 2.5 ชั่วโมง)<br/>นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบ<br/>พี่เลี้ยงและการสอนแนะ<br/>(สัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 1-1.5<br/>ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30 –<br/>17.30 น. คือ วันจันทร์และ<br/>วันพุธ เป็นเวลา 1 สัปดาห์<br/>รวม 2.5 ชั่วโมง)</p> |  | <p>- นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบ<br/>พี่เลี้ยงและการสอนแนะ<br/>(วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา<br/>15.30 – 16.30 น. คือ<br/>วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์<br/>เป็นเวลา 1 สัปดาห์<br/>รวม 3 ชั่วโมง)</p>  |



ตาราง 39 (ต่อ)

| เนื้อหา   | มติจากคณะกรรมการ   | ผลการแก้ไข   |
|---|--|--|
| <p><b>ขั้นที่ 4</b> การประเมินหลัง<br/>การพัฒนา (1 ชั่วโมง)<br/>1) Posttest (30 นาที)<br/>2) ประเมินพฤติกรรม<br/>การจัดการเรียนรู้(20 นาที)<br/>3) ประเมินความพึงพอใจ<br/>(20 นาที)</p> <p><b>Module 2</b> การออกแบบการ<br/>จัดการเรียนรู้ (10.5 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 1</b> การเตรียมความพร้อม</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การลงทะเบียน</li> <li>2. การปฐมนิเทศ (30 นาที)</li> <li>3. Pretest (30 นาที)</li> <li>4. การศึกษาด้วยตนเอง<br/>(2 ชั่วโมง)</li> <li>5. การศึกษาคูงาน<br/>(2 ชั่วโมง)</li> </ol> <p><b>ขั้นที่ 2</b> การฝึกอบรม<br/>(1.5 ชั่วโมง)</p> | <p><b>ปรับลด</b> เวลาและวิธีการพัฒนา<br/>Module 2 การวิเคราะห์<br/>หลักสูตร (9 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 1</b> การเตรียมความพร้อม</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การศึกษาด้วยตนเอง เป็น<br/>การบ้าน</li> </ol> <p><b>ขั้นที่ 2</b> การประชุม<br/>เชิงปฏิบัติการ (1.5 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 3</b> การบูรณาการแบบ<br/>สอดแทรกกับการปฏิบัติงาน<br/>(5 ชั่วโมง)<br/>- โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน<br/>(วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา<br/>15.30 – 16.30 น. คือ</p> | <p>เป็นเวลา 1 สัปดาห์<br/>รวม 3 ชั่วโมง)</p> <p><b>Module 2</b> การออกแบบการ<br/>จัดการเรียนรู้ (9 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 1</b> การเตรียมความพร้อม</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การศึกษาด้วยตนเอง เป็น<br/>การบ้าน</li> </ol> <p><b>ขั้นที่ 2</b> การประชุม<br/>เชิงปฏิบัติการ (1.5 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 3</b> การบูรณาการแบบ<br/>สอดแทรกกับการปฏิบัติงาน<br/>(5 ชั่วโมง)<br/>- โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน<br/>(วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา<br/>15.30 – 16.30 น. คือ</p> |
| <p><b>ขั้นที่ 3</b> การบูรณาการแบบ<br/>สอดแทรกกับการปฏิบัติงาน<br/>(5 ชั่วโมง)</p> <p>- โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน<br/>(สัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 1-1.5<br/>ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30–<br/>17.30 น. คือ วันจันทร์และวันพุธ<br/>เป็นเวลา 1 สัปดาห์ รวม 2.5<br/>ชั่วโมง)</p>   | <p>15.30 – 16.30 น. คือ<br/>วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์<br/>เป็นเวลา 1 สัปดาห์<br/>รวม 3 ชั่วโมง)</p> <p>- นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบ<br/>พี่เลี้ยงและการสอนแนะ<br/>(วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา<br/>15.30 – 16.30 น. คือ<br/>วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์<br/>เป็นเวลา 1 สัปดาห์ รวม 3 ชั่วโมง)</p>  | <p>วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์<br/>เป็นเวลา 1 สัปดาห์<br/>รวม 3 ชั่วโมง)</p> <p>- นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบ<br/>พี่เลี้ยงและการสอนแนะ<br/>(วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา<br/>15.30 – 16.30 น. คือ<br/>วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์<br/>เป็นเวลา 1 สัปดาห์ รวม 3 ชั่วโมง)</p>   |

ตาราง 39 (ต่อ)

| เนื้อหา   | มติจากคณะกรรมการ   | ผลการแก้ไข |
|---|--|------------|
| <p>- นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบ<br/>พี่เลี้ยงและการสอนแนะ<br/>(สัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 1-1.5<br/>ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-<br/>17.30 น. คือ วันจันทร์และ<br/>วันพุธ เป็นเวลา 1 สัปดาห์<br/>รวม 2.5 ชั่วโมง)</p>  |  |            |
| <p><b>ขั้นที่ 4</b> การประเมินหลังการ<br/>พัฒนา (1 ชั่วโมง)<br/>1) Posttest (30 นาที)<br/>2) ประเมินพฤติกรรม<br/>การจัดการเรียนรู้ (20 นาที)<br/>3) ประเมินความพึงพอใจ (20<br/>นาที)</p>  |  |            |
| <p><b>Module 3</b> การจัดการเรียนรู้<br/>ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (10.5<br/>ชั่วโมง)<br/><b>ขั้นที่ 1</b> การเตรียมความพร้อม<br/>1. การลงทะเบียน<br/>2. การปฐมนิเทศ (30 นาที)<br/>3. Pretest (30 นาที)<br/>4. การศึกษด้วยตนเอง (2<br/>ชั่วโมง)<br/>5. การศึกษาดูงาน<br/><b>ขั้นที่ 2</b> การฝึกอบรม (1.5<br/>ชั่วโมง)</p> | <p><b>ปรับลด</b> ยุบรวมกับตัวชี้วัด<br/>Module2<br/>การออกแบบการเรียนรู้</p> |            |

ตาราง 39 (ต่อ)

| เนื้อหา   | มติจากคณะกรรมการ  | ผลการแก้ไข  |
|---|---|---|
| <p><b>ขั้นที่ 3</b> การบูรณาการแบบ สอดแทรกกับการปฏิบัติงาน (5 ชั่วโมง)</p> <p>- โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (สัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 1-1.5 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-17.30 น. คือ วันจันทร์และวันพุธ เป็น เวลา 1 สัปดาห์รวม 2.5 ชั่วโมง)</p> <p>- นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบ ที่เลี้ยงและการสอนแนะ (สัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 1-1.5 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-17.30 น. คือ วันจันทร์และ วันพุธ เป็นเวลา 1 สัปดาห์ รวม 2.5 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 4</b> การประเมินหลัง การพัฒนา (1 ชั่วโมง)</p> <p>1) Posttest (30 นาที)</p> <p>2) ประเมินพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้(20 นาที)</p> <p>3) ประเมินความพึงพอใจ (20 นาที)</p> |   |   |
| <p><b>Module 4</b> การใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี(20.5 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่1</b> การเตรียมความพร้อม</p> <p>1. การลงทะเบียน</p> <p>2. การปฐมนิเทศ (30 นาที)</p> <p>3. Pretest (30 นาที)</p> <p>4. การศึกษาด้วยตนเอง (2 ชั่วโมง)</p> <p>5. การศึกษาดูงาน (2 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 2</b> การฝึกอบรม (3.5 ชั่วโมง)</p>   | <p><b>ปรับลด</b> เวลาและวิธีการพัฒนา</p> <p><b>Module 3</b> การจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ (18 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 1</b> การเตรียมความพร้อม</p> <p>1. การศึกษาด้วยตนเอง เป็น การบ้าน</p> <p><b>ขั้นที่ 2</b> การประชุม เชิงปฏิบัติการ (6 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 3</b> การบูรณาการแบบ สอดแทรกกับการปฏิบัติงาน</p> | <p><b>Module 3</b> การจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ (18 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 1</b> การเตรียมความพร้อม</p> <p>1. การศึกษาด้วยตนเอง เป็น การบ้าน</p> <p><b>ขั้นที่ 2</b> การประชุม เชิงปฏิบัติการ (6 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 3</b> การบูรณาการแบบ สอดแทรกกับการปฏิบัติงาน (12 ชั่วโมง)</p> |

ตาราง 39 (ต่อ)

| เนื้อหา   | มติจากคณะกรรมการ   | ผลการแก้ไข   |
|---|--|--|
| <p><b>ขั้นที่ 3</b> การบูรณาการแบบ สอดแทรกกับการปฏิบัติงาน (13 ชั่วโมง)</p> <p>- โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1.5- 2 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-17.30 น คือ วันจันทร์ วันพุธ และวัน ศุกร์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ รวม 6.5 ชั่วโมง)</p> <p>- นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบ พี่เลี้ยงและการสอนแนะ (สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1.5-2 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-17.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธและวัน ศุกร์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ (รวม 6.5 ชั่วโมง)</p>          | <p>(12 ชั่วโมง)</p> <p>- โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (สัปดาห์ละ 3 วัน ๆ ละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ รวม 6 ชั่วโมง)</p> <p>- นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบ พี่เลี้ยงและการสอนแนะ (สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ รวม 6 ชั่วโมง)</p>                              | <p>- โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (สัปดาห์ละ 3 วัน ๆ ละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ รวม 6 ชั่วโมง)</p> <p>- นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบ พี่เลี้ยงและการสอนแนะ (สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ รวม 6 ชั่วโมง)</p>  |
| <p><b>ขั้นที่ 4</b> การประเมินหลังการพัฒนา (1 ชั่วโมง)</p> <p>1) Posttest (30 นาที)</p> <p>2) ประเมินพฤติกรรมการจัดการ เรียนรู้ (20 นาที)</p> <p>3) ประเมินความพึงพอใจ (20 นาที)</p> <p><b>Module 5</b> การวัดและประเมินผล (16 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 1</b> การเตรียมความพร้อม</p> <p>1. การลงทะเบียน</p> <p>2. การปฐมนิเทศ (30 นาที)</p> <p>3. Pretest (30 นาที)</p> <p>4. การศึกษาด้วยตนเอง (2 ชั่วโมง)</p> <p>5. การศึกษาดูงาน (2 ชั่วโมง)</p> | <p><b>ปรับเพิ่ม</b> เวลาและวิธีการ พัฒนา</p> <p>Module 4 การจัดการกิจกรรม การเรียนรู้ (29 ชั่วโมง)</p> <p>ขั้นที่1 การเตรียมความพร้อม</p> <p>1. การศึกษาด้วยตนเอง เป็นการบ้าน</p> <p>ขั้นที่2 การประชุม</p> <p>เชิงปฏิบัติการ (12 ชั่วโมง) และแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (4 ชั่วโมง)</p> <p>ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบ สอดแทรกกับการปฏิบัติงาน (12 ชั่วโมง)</p> <p>- โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน</p> | <p><b>Module 4</b> การใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี (29 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 1</b> การเตรียมความพร้อม</p> <p>1. การศึกษาด้วยตนเอง เป็นการบ้าน</p> <p><b>ขั้นที่ 2</b> การประชุม</p> <p>เชิงปฏิบัติการ (12 ชั่วโมง) และแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (4 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 3</b> การบูรณาการแบบ สอดแทรกกับการปฏิบัติงาน (12 ชั่วโมง)</p> <p>- โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (สัปดาห์ละ 3 วัน ๆ ละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-</p> |

ตาราง 39 (ต่อ)

| เนื้อหา  | มติจากคณะกรรมการ  | ผลการแก้ไข   |
|--|---|--|
| <p>5. การศึกษาดูงาน (2 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 2</b> การฝึกอบรม (2 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 3</b> การบูรณาการแบบ สอดแทรกกับการปฏิบัติงาน (10 ชั่วโมง)</p> <p>- โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1.5-2 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-17.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 1 สัปดาห์ รวม 5 ชั่วโมง)</p> <p>- นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบ พี่เลี้ยงและการสอนแนะ (สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1.5-2 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-17.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธและวันศุกร์ เป็นเวลา 1 สัปดาห์ รวม 5 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 4</b> การประเมินหลังการพัฒนา (1 ชั่วโมง)</p> <p>1) Posttest (30 นาที)</p> <p>2) ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ (20 นาที)</p> <p>3) ประเมินความพึงพอใจ (20 นาที)</p> <p>3) ประเมินความพึงพอใจ (15 นาที)</p> <p><b>Module 5</b> การวัดและประเมินผล (16 ชั่วโมง)</p> | <p>(สัปดาห์ละ 3 วัน ๆ ละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ รวม 6 ชั่วโมง)</p> <p>- นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบ พี่เลี้ยงและการสอนแนะ (สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธและวันศุกร์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ รวม 6 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 4</b> การประเมินหลังการพัฒนา (1 ชั่วโมง)</p> <p>1) Posttest (10 นาที)</p> <p>2) ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้(35 นาที)</p> <p>3) ประเมินความพึงพอใจ (15 นาที)</p> <p><b>ปรับลด</b> ยุบรวมกับ Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> | <p>16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ รวม 6 ชั่วโมง)</p> <p>- นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบ พี่เลี้ยงและการสอนแนะ (สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ รวม 6 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 4</b> การประเมินหลังการพัฒนา (1 ชั่วโมง)</p> <p>1) Posttest (10 นาที)</p> <p>2) ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้(35 นาที)</p> <p>3) ประเมินความพึงพอใจ (15 นาที)</p> |

ตาราง 39 (ต่อ)

| เนื้อหา  | มติจากคณะกรรมการ | ผลการแก้ไข |
|--|------------------|------------|
| <p><b>ขั้นที่ 1</b> การเตรียมความพร้อม</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การลงทะเบียน</li> <li>2. การปฐมนิเทศ (30 นาที)</li> <li>3. Pretest (30 นาที)</li> <li>4. การศึกษาด້วยตนเอง (2 ชั่วโมง)</li> <li>5. การศึกษาดูงาน (2 ชั่วโมง)</li> </ol> <p><b>ขั้นที่ 2</b> การฝึกอบรม (2 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 3</b> การบูรณาการแบบ สอดแทรกกับการปฏิบัติงาน (10 ชั่วโมง)</p> <p>- โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1.5-2 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-17.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธและวันศุกร์ เป็นเวลา 1 สัปดาห์ รวม 5 ชั่วโมง)</p> <p>- นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง และการสอนแนะ (สัปดาห์ละ 3 วันละ 1.5-2 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-17.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 1 สัปดาห์ รวม 5 ชั่วโมง)</p> <p><b>ขั้นที่ 4</b> การประเมินหลังการพัฒนา (1 ชั่วโมง)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Posttest (30 นาที)</li> <li>2) ประเมินพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้(20 นาที)</li> <li>3) ประเมินความพึงพอใจ (20 นาที)</li> </ol> |                  |            |

ตาราง 39 (ต่อ)

| เนื้อหา   | มติจากคณะกรรมการ   | ผลการแก้ไข   |
|---|--|--|
| <b>5. การวัดและประเมินผล</b><br>1) ประเมินตนเองก่อนระหว่าง และหลังการพัฒนา<br>2) ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด<br>3) ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง<br>4) ประเมินผลการฝึกอบรมและเรียนรู้ร่วมกัน<br>5) ประเมินการซักถามและการให้ข้อเสนอแนะ | <b>ปรับลด</b> การประเมินระหว่างการพัฒนาปรับ 4) ประเมินผล การประชุมเชิงปฏิบัติการและเรียนรู้ร่วมกัน<br><b>ปรับลด</b> ข้อ 5<br><b>ปรับเพิ่ม</b> 5) แบบบันทึกสะท้อนผลหรือทบทวนการเรียนรู้ (After Action Review : AAR) | <b>5. การวัดและประเมินผล</b><br>1) ประเมินตนเองก่อนและหลังการพัฒนา<br>2) ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด<br>3) ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง<br>4) ประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการและเรียนรู้ร่วมกัน<br>5) แบบบันทึกสะท้อนผลหรือทบทวนการเรียนรู้ (After Action Review : AAR) |

จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้ปรับแก้โปรแกรมและคู่มือการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

โปรแกรมและคู่มือการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างขึ้นโดยใช้หลักในการพัฒนา แบบ 10:20:70 ประกอบด้วย การอบรม ร้อยละ 10 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 20 และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 70 โดยองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) การวางแผนและวิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้

#### 1. หลักการและเป้าหมายของโปรแกรม

หลักการ ประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา และความสำคัญของการพัฒนาประถมศึกษาเหตุผลและความจำเป็นในการสร้างโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 2. วัตถุประสงค์

ครูผู้สอน มีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 3. เนื้อหาของโปรแกรม

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยเนื้อหา 5 Module ได้แก่ 1) Module 1 การ  
วิเคราะห์ผู้เรียน 2) Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่  
เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) Module 4 การใช้สื่อวัตกรรมการเทคโนโลยี 5) Module 5 การวัดและ  
ประเมินผล

## 4. การวางแผนและวิธีพัฒนา

กิจกรรมการพัฒนาครูในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ประกอบด้วย

1. การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน
4. การศึกษาดูงาน
5. การบูรณาการแบบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน
6. การใช้โรงเรียนเป็นฐาน
7. การนิเทศ
8. ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ

## 5. การวัดและประเมินผล

5.1) การประเมินผลก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้  
ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2) การประเมินผลหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้  
ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.3) ประเมินความพึงพอใจของครูต่อโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง  
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากรายละเอียดขององค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายละเอียดปรากฏ

ดั่งภาพประกอบ 19



**การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (65 ชั่วโมง)**

| Module 1<br>(9 ชั่วโมง)<br>การวิเคราะห์<br>ผู้เรียน   | Module 2<br>(9 ชั่วโมง)<br>การออกแบบการ<br>จัดการเรียนรู้  | Module 3<br>(18 ชั่วโมง)<br>การจัดการเรียนรู้ที่<br>เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ  | Module 4<br>(19 ชั่วโมง)<br>การใช้นวัตกรรม<br>เทคโนโลยี   | Module 5<br>(10 ชั่วโมง)<br>การวัดและ<br>ประเมินผล   |
|---|--|--|---|--|
| <p>ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม</p> <p>1. การปฐมนิเทศ (30 นาที)</p> <p>2. การประเมินก่อนการพัฒนา (10 นาที)</p> <p>3. การศึกษาด้วยตนเอง</p> <p>4. ชมวีดิทัศน์โรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ (20 นาที)</p> <p>ขั้นที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (2 ชั่วโมง)</p> <p>ขั้นที่ 3</p> <p>1. การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (3 ชั่วโมง)</p> <p>2. การเรียนรู้และให้คำปรึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ (3 ชั่วโมง)</p> | <p>ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม</p> <p>1. การศึกษาด้วยตนเอง</p> <p>ขั้นที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (3 ชั่วโมง)</p> <p>ขั้นที่ 3</p> <p>1.การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (3 ชั่วโมง)</p> <p>2. การเรียนรู้และให้คำปรึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ (3 ชั่วโมง)</p> | <p>ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม</p> <p>1. การศึกษาด้วยตนเอง</p> <p>ขั้นที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (6 ชั่วโมง)</p> <p>ขั้นที่ 3</p> <p>1.การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (6 ชั่วโมง)</p> <p>และการเรียนรู้และให้คำปรึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ (6 ชั่วโมง)</p> | <p>ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม</p> <p>1. การศึกษาด้วยตนเอง</p> <p>ขั้นที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (6 ชั่วโมง)</p> <p>และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (6 ชั่วโมง)</p> <p>ขั้นที่ 3</p> <p>1. การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (3 ชั่วโมง)</p> <p>2. การเรียนรู้และให้คำปรึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ (รวม 3 ชั่วโมง)</p> <p>ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา (1 ชั่วโมง)</p> <p>1. Posttest</p> <p>2. ประเมินพฤติกรรม</p> | <p>ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม</p> <p>1. การศึกษาด้วยตนเอง</p> <p>ขั้นที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (2 ชั่วโมง)</p> <p>และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (1 ชั่วโมง)</p> <p>ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (4 ชั่วโมง)</p> <p>และการเรียนรู้และให้คำปรึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ (รวม 1 ชั่วโมง)</p> <p>ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา (1 ชั่วโมง)</p> |

ภาพประกอบ 19 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายละเอียดของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การดำเนินการกิจกรรมการพัฒนา โปรแกรม มีรายละเอียดดังนี้

### Module 1 การวิเคราะห์ผู้เรียน (9 ชั่วโมง)

การดำเนินการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ประถมศึกษา ได้กำหนดกิจกรรมการพัฒนาไว้ 3 ชั้น ดังนี้

#### ชั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม (1 ชั่วโมง)

1. การลงทะเบียน ปฐมนิเทศครูประถมศึกษาโรงเรียนอนุบาลสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 30 คน ที่สมัครใจเข้าร่วม โปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา
2. การปฐมนิเทศ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียด ขั้นตอนการพัฒนา และความสำคัญจำเป็นในการพัฒนา เป็นเวลา 30 นาที
3. การประเมินการจัดการเรียนรู้ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา ก่อนการพัฒนา (Pretest) ด้วยแบบทดสอบวัด ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ เป็นเวลา 10 นาที
4. การศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการหาความรู้ด้วย ตนเองจากเอกสารที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยส่งมอบเอกสาร Module 1-5 ให้ก่อนการประชุมเชิง ปฏิบัติการและศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ด้วยตนเอง เป็นการบ้าน จากนั้นให้ส่งสรุป บทเรียนที่ได้ศึกษาเอกสาร Module 1 จำนวน 5 หน้า ส่งก่อนเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ
5. ชมวีดิทัศน์โรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นเวลา 20 นาที และร่วมกันสรุปประเด็น ที่ได้จากการชมวีดิทัศน์

ชั้นที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้คู่มือการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 ชั่วโมง โดยใช้เนื้อหาตาม Module 1 การวิเคราะห์ผู้เรียน ในรูปแบบการบรรยาย การ สาธิตการลงมือปฏิบัติการนำเสนอผลงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสรุปอภิปรายผล

#### ชั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน (6 ชั่วโมง)

1. หลังจากการเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการ เรียนรู้ร่วมกันโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามกิจกรรมคู่มือโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย ประยุกต์มาจากหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ Malcolm S. Knowles และขั้นตอนการเรียนรู้ของ

Bloom โดยนำเสนอตามกระบวนการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่และการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ขั้นสร้างความสนใจ 2) สำรวจและค้นหา 3) อธิบายและลงข้อสรุป 4) ขยายความรู้ 5) ประเมิน (วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30 – 16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 1 สัปดาห์ รวม 3 ชั่วโมง)

2. นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ (วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30 – 16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 1 สัปดาห์ รวม 3 ชั่วโมง)

### Module 2 ออกแบบการจัดการเรียนรู้ (9 ชั่วโมง)

การดำเนินการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกิจกรรมการพัฒนาไว้ 4 ขั้น ดังนี้

#### ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม (การบ้าน)

การศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากเอกสารที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยส่งมอบเอกสาร Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ด้วยตนเอง เป็นการบ้าน โดยมอบภาระงานให้ส่งสรุปทเรียนที่ได้ศึกษาเอกสาร จำนวน 5 หน้า ส่งก่อนเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้คู่มือการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 ชั่วโมง โดยใช้เนื้อหาตาม Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ในรูปแบบ การบรรยาย การสาธิต การลงมือปฏิบัติกรนำเสนอผลงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสรุปอภิปรายผล

#### ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน (6 ชั่วโมง)

1. หลังจากการเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้ร่วมกันโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามกิจกรรมคู่มือโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประยุกต์มาจากหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ Malcolm S. Knowles และขั้นตอนการเรียนรู้ของ Bloom โดยนำเสนอตามกระบวนการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่และการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ขั้นสร้างความสนใจ 2) สำรวจและค้นหา 3) อธิบายและลงข้อสรุป 4) ขยายความรู้ 5) ประเมิน (วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30 – 16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 1 สัปดาห์ รวม 3 ชั่วโมง)

2. นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ (วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30 – 16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 1 สัปดาห์ รวม 3 ชั่วโมง)

### Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (18 ชั่วโมง)

การดำเนินการพัฒนา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดกิจกรรมการพัฒนาไว้ 4 ชั้น ดังนี้

#### ชั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม (การบ้าน)

การศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการหาความรู้ด้วยตนเองจากเอกสารที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น Module 1-3 และศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ด้วยตนเอง เป็นการบ้าน โดยให้ส่งสรุปบทเรียนที่ได้ศึกษาเอกสาร จำนวน 5 หน้า ส่งก่อนเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ชั้นที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้คู่มือการพัฒนาโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 ชั่วโมง โดยใช้เนื้อหาตาม Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ครูเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 1 แผน จากนั้นนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ และร่วมกันวิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้

#### ชั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน (4 ชั่วโมง)

1. หลังจากการเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามกิจกรรมคู่มือโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประยุกต์มาจากหลักการเรียนรู้ ของผู้ใหญ่ของ Malcolm S. Knowles และขั้นตอนการเรียนรู้ของ Bloom โดยนำเสนอตามกระบวนการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่และการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ขั้นสร้างความสนใจ 2) สำรวจและค้นหา 3) อธิบายและลงข้อสรุป 4) ขยายความรู้ 5) ประเมิน (สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30–16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ รวม 6 ชั่วโมง)

2. นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ (สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30–16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ รวม 6 ชั่วโมง)

### Module 4 การใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม (19 ชั่วโมง)

การดำเนินการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกิจกรรมการพัฒนาไว้ 4 ชั้น ดังนี้

#### ชั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม (การบ้าน)

การศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการหาความรู้ด้วยตนเองจากเอกสารที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยส่งมอบเอกสาร Module 4 ให้ก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ด้วยตนเอง เป็นการบ้าน จากนั้นให้ส่งสรุปบทเรียนที่ได้ศึกษาเอกสาร จำนวน 5 หน้า ส่งก่อนเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้คู่มือการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 12 ชั่วโมง โดยใช้เนื้อหาตาม Module 4 การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี ในรูปแบบการบรรยาย การลงมือปฏิบัติ การนำเสนอผลงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสรุปอภิปรายผล และการสาธิตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ใน Module 3 โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน (3 ชั่วโมง)

1. หลังจากการเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามกิจกรรมคู่มือโปรแกรมพัฒนาครู การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประยุกต์มาจากหลักการเรียนรู้ ของผู้ใหญ่ของ Malcolm S. Knowles และขั้นตอนการเรียนรู้ของ Bloom โดยนำเสนอตามกระบวนการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่และการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ขั้นสร้างความสนใจ 2) สำรวจและค้นหา 3) อธิบายและลงข้อสรุป 4) ขยายความรู้ 5) ประเมิน (สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30–16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ รวม 6 ชั่วโมง)

2. นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ (สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30–16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ รวม 6 ชั่วโมง)

### Module 5 การวัดและประเมินผล (10 ชั่วโมง)

ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม (การบ้าน)

การศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการหาความรู้ด้วยตนเองจากเอกสารที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น Module 1-4 และศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ด้วยตนเอง เป็นการบ้าน โดยให้ส่งสรุปบทเรียนที่ได้ศึกษาเอกสาร จำนวน 5 หน้า ส่งก่อนเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้คู่มือการพัฒนาโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 ชั่วโมง โดยใช้เนื้อหาตาม Module 3 การจัดการ

เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ครูเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 1 แผน จากนั้นนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ และร่วมกันวิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้

### ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน

1. หลังจากการเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้ร่วมกันโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามกิจกรรมคู่มือโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประยุกต์มาจากหลักการเรียนรู้ ของผู้ใหญ่ของ Malcolm S. Knowles และขั้นตอนการเรียนรู้ของ Bloom โดยนำเสนอตามกระบวนการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่และการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ขั้นสร้างความสนใจ 2) สำรวจและค้นหา 3) อธิบายและลงข้อสรุป 4) ขยายความรู้ 5) ประเมิน (สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์เป็นเวลา 2 สัปดาห์ รวม 6 ชั่วโมง)

2. นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ (สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ รวม 6 ชั่วโมง)

### ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา จำนวน 1 ชั่วโมง

1. การประเมินการจัดการเรียนรู้ของ การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังการพัฒนา(Posttest) ประกอบด้วยแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ โดยใช้เวลา 10 นาที

2. การประเมินความพึงพอใจของครูต่อโปรแกรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 24 ข้อ โดยใช้เวลา 15 นาที

ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน รายละเอียดปรากฏดังตาราง 40

ตาราง 40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็น  
 ประโยชน์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

| รายการประเมิน  | ระดับการประเมิน |      |           |             |      |           |                  |      |           |
|--|-----------------|------|-----------|-------------|------|-----------|------------------|------|-----------|
|  | ความเป็นไปได้   |      |           | ความเหมาะสม |      |           | ความเป็นประโยชน์ |      |           |
|  | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ     | $\bar{X}$   | S.D. | ระดับ     | $\bar{X}$        | S.D. | ระดับ     |
| <b>1. Module 1 การวิเคราะห์ผู้เรียน 9 ชั่วโมง)</b>   |                 |      |           |             |      |           |                  |      |           |
| ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม   | 5.00            | 0.00 | มากที่สุด | 4.91        | 0.15 | มากที่สุด | 4.88             | 0.07 | มากที่สุด |
| 1. การลงทะเบียน ปฐมนิเทศ ครูประถมศึกษา<br>โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สังกัดสำนักงานเขต<br>พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1<br>จำนวน -30 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ<br>พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู<br>ประถมศึกษา   | 5.00            | 0.05 | มากที่สุด | 5.00        | 0.05 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 2. การปฐมนิเทศ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์<br>รายละเอียดขั้นตอนการพัฒนา และความสำคัญ<br>จำเป็นในการพัฒนาเป็นเวลา 30 นาที   | 4.86            | 0.38 | มากที่สุด | 4.86        | 0.38 | มากที่สุด | 4.86             | 0.38 | มากที่สุด |
| 3. การประเมิน การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง<br>สมรรถนะครูประถมศึกษา ก่อนการพัฒนา<br>(Pretest) ด้วยแบบทดสอบวัดความ<br>รู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม<br>เสริมสร้างสมรรถนะครูประถมศึกษา ชนิด<br>เลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ เป็นเวลา<br>10 นาที  | 4.87            | 0.05 | มากที่สุด | 4.87        | 0.05 | มากที่สุด | 4.87             | 0.05 | มากที่สุด |
| 4. การศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการ<br>พัฒนาได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากเอกสาร<br>ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยส่งมอบเอกสารModule<br>1-4 ให้ก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการและศึกษา<br>ค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ด้วยตนเองเป็น<br>การบ้าน จากนั้นให้ส่งสรุปทเรียนที่ได้ศึกษา<br>เอกสารModule 1 จำนวน 5 หน้า ส่งก่อน<br>เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ | 4.87            | 0.05 | มากที่สุด | 5.00        | 0.06 | มากที่สุด | 4.99             | 0.09 | มากที่สุด |
| 5. ชมวิดีโอทัศน์โรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ<br>การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการ<br>จัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา เป็นเวลา 20<br>นาที และร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากการชม<br>วิดีโอทัศน์  | 4.99            | 0.00 | มากที่สุด | 4.99        | 0.07 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |

ตาราง 40 (ต่อ)

| รายการประเมิน  | ระดับการประเมิน |      |           |             |      |           |                  |      |           |
|--|-----------------|------|-----------|-------------|------|-----------|------------------|------|-----------|
|  | ความเป็นไปได้   |      |           | ความเหมาะสม |      |           | ความเป็นประโยชน์ |      |           |
|  | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ     | $\bar{X}$   | S.D. | ระดับ     | $\bar{X}$        | S.D. | ระดับ     |
| ขั้นที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ  | 4.99            | 0.00 | มากที่สุด | 4.99        | 0.00 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 1. โดยใช้คู่มือการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา จำนวน 2 ชั่วโมง โดยใช้เนื้อหาตาม Module 1 การวิเคราะห์ผู้เรียน ในรูปแบบการบรรยาย การสาธิต การลงมือปฏิบัติการนำเสนอผลงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสรุปอภิปรายผล   | 4.98            | 0.04 | มากที่สุด |             | 0.00 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน  | 4.86            | 0.03 | มากที่สุด | 4.99        | 0.00 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 1. หลังจากการเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามกิจกรรมคู่มือการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำเสนอตามกระบวนการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่และการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นตอน (วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30 – 16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 1 สัปดาห์ รวม 3 ชั่วโมง) | 4.88            | 0.00 | มากที่สุด | 5.00        | 0.08 | มากที่สุด | 5.00             | 0.06 | มากที่สุด |
| 2. นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบที่เลี้ยงและการสอนแนะ (วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30 – 16.30 น. คือ วันจันทร์วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 1 สัปดาห์ รวม 3 ชั่วโมง)   | 5.00            | 0.06 | มากที่สุด | 5.00        | 0.05 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (9 ชั่วโมง)  | 5.00            | 0.00 | มากที่สุด | 5.00        | 0.06 | มากที่สุด | 4.98             | 0.06 | มากที่สุด |
| ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม   | 5.00            | 0.06 | มากที่สุด | 5.00        | 0.05 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 1. การศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการหาความรู้ด้วยตนเองจากเอกสารที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยส่งมอบเอกสาร Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆด้วยตนเองเป็นการบ้าน โดยมอบภาระงานให้ส่งสรุปทเรียนที่ได้ศึกษาเอกสาร จำนวน 5 หน้าส่งก่อนเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ  | 5.00            | 0.00 | มากที่สุด | 4.91        | 0.15 | มากที่สุด | 4.88             | 0.07 | มากที่สุด |



ตาราง 40 (ต่อ)

| รายการประเมิน   | ระดับการประเมิน |      |           |             |      |           |                  |      |           |
|---|-----------------|------|-----------|-------------|------|-----------|------------------|------|-----------|
|   | ความเป็นไปได้   |      |           | ความเหมาะสม |      |           | ความเป็นประโยชน์ |      |           |
|   | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ     | $\bar{X}$   | S.D. | ระดับ     | $\bar{X}$        | S.D. | ระดับ     |
| ขั้นที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ   | 4.99            | 0.06 | มากที่สุด | 5.00        | 0.04 | มากที่สุด | 4.99             | 0.08 | มากที่สุด |
| 1. โดยใช้คู่มือการพัฒนา<br>โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้<br>ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน<br>คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3<br>ชั่วโมง โดยใช้เนื้อหาตาม Module 2 การออกแบบ<br>การจัดการเรียนรู้ ในรูปแบบการบรรยายการสาธิต<br>การลงมือปฏิบัติกรนำเสนอผลงานการแลกเปลี่ยน<br>เรียนรู้ และการสรุปอภิปรายผล   | 4.86            | 0.06 | มากที่สุด | 5.00        | 0.07 | มากที่สุด | 4.89             | 0.09 | มากที่สุด |
| ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการ<br>ปฏิบัติงาน   | 5.00            | 0.00 | มากที่สุด | 5.00        | 0.08 | มากที่สุด | 4.79             | 0.00 | มากที่สุด |
| 1. หลังจากการเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้<br>เข้ารับการพัฒนาดำเนินการร่วมกันโดยใช้โรงเรียน<br>เป็นฐาน ตามกิจกรรมคู่มือการพัฒนา<br>โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้<br>ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน<br>คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำเสนอ<br>ตามกระบวนการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่และการสอน<br>แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นตอน(วันละ 1 ชั่วโมง<br>ตั้งแต่เวลา 15.30 – 16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ<br>และวันศุกร์ เป็นเวลา 1 สัปดาห์ รวม 3 ชั่วโมง) | 5.00            | 0.08 | มากที่สุด | 5.00        | 0.05 | มากที่สุด | 4.99             | 0.00 | มากที่สุด |
| 2. นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอน<br>แนะ(วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30 – 16.30 น.<br>คือ วันจันทร์วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 1<br>สัปดาห์ รวม 3 ชั่วโมง)   | 5.00            | 0.09 | มากที่สุด | 5.00        | 0.00 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 1. Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น<br>สำคัญ (18 ชั่วโมง)  | 4.85            | 0.15 | มากที่สุด | 4.95        | 0.08 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม  | 4.97            | 0.15 | มากที่สุด | 5.00        | 0.00 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 1. การศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการ<br>ได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากเอกสารที่<br>ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น Module 1-3 และศึกษาค้นคว้า<br>จากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ด้วยตนเอง เป็นการบ้าน<br>โดยให้ส่งสรุปบทเรียนที่ได้ศึกษาเอกสาร จำนวน 5<br>หน้าส่งก่อนเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ  | 5.00            | 0.00 | มากที่สุด | 5.00        | 0.00 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |

ตาราง 40 (ต่อ)

| รายการประเมิน  | ระดับการประเมิน |      |           |             |      |           |                  |      |           |
|--|-----------------|------|-----------|-------------|------|-----------|------------------|------|-----------|
|  | ความเป็นไปได้   |      |           | ความเหมาะสม |      |           | ความเป็นประโยชน์ |      |           |
|  | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ     | $\bar{X}$   | S.D. | ระดับ     | $\bar{X}$        | S.D. | ระดับ     |
| ขั้นที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ  | 5.00            | 0.00 | มากที่สุด | 5.00        | 0.00 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 1. 1. โดยใช้คู่มือการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 ชั่วโมง โดยใช้เนื้อหาตาม Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ครูเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 1 แผน ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากนั้นนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ และร่วมกันวิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้ | 4.72            | 0.48 | มากที่สุด | 4.79        | 0.49 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน  | 4.98            | 0.21 | มากที่สุด | 4.94        | 0.26 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 2 หลังจากการเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการพัฒนาดูแลเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามกิจกรรมคู่มือการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำเสนอตามกระบวนการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่และการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นตอน  | 4.97            | 0.02 | มากที่สุด | 5.00        | 0.00 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| (สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็น เวลา 2 สัปดาห์ รวม 6 ชั่วโมง)  | 4.87            | 0.05 | มากที่สุด | 4.87        | 0.05 | มากที่สุด | 4.87             | 0.05 | มากที่สุด |
| 2. นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ (สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-16.30 น. คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เป็น เวลา 2 สัปดาห์ รวม 6 ชั่วโมง)   | 5.00            | 5.00 | มากที่สุด | 5.00        | 5.00 | มากที่สุด | 5.00             | 5.00 | มากที่สุด |
| Module 4 การจัดการกรรมการเรียนรู้ (10 ชั่วโมง)   | 4.87            | 0.05 | มากที่สุด | 5.00        | 0.06 | มากที่สุด | 4.99             | 0.09 | มากที่สุด |

ตาราง 40 (ต่อ)

| รายการประเมิน  | ระดับการประเมิน |      |           |             |      |           |                  |      |           |
|--|-----------------|------|-----------|-------------|------|-----------|------------------|------|-----------|
|  | ความเป็นไปได้   |      |           | ความเหมาะสม |      |           | ความเป็นประโยชน์ |      |           |
|  | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ     | $\bar{X}$   | S.D. | ระดับ     | $\bar{X}$        | S.D. | ระดับ     |
| ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม   | 4.99            | 0.00 | มากที่สุด | 4.99        | 0.07 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 1. การศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากเอกสารที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยส่งมอบเอกสาร Module 4 ให้ก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการและศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ด้วยตนเองเป็นการบ้าน จากนั้นให้ส่งสรุปบทเรียนที่ได้ศึกษาเอกสาร จำนวน 5 หน้า ส่งก่อนเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ   |                 |      |           |             |      |           |                  |      |           |
| ขั้นที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ  | 4.99            | 0.00 | มากที่สุด | 4.99        | 0.00 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 1. โดยใช้คู่มือการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 12 ชั่วโมง โดยใช้เนื้อหาตาม Module 4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในรูปแบบการบรรยาย การลงมือปฏิบัติ การนำเสนอ ผลงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสรุปอภิปรายผลและการสาธิตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ใน Module 3 โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2 ชั่วโมง)                | 5.00            | 0.00 | มากที่สุด | 5.00        | 0.00 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน   | 4.98            | 0.04 | มากที่สุด | 5.00        | 0.00 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 1. หลังจากการเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาได้เรียนรู้ร่วมกันโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามกิจกรรมคู่มือการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำเสนอตามกระบวนการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่และการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นตอน (สัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30–16.30 น. คือ วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ รวม 4 ชั่วโมง) | 5.00            | 0.06 | มากที่สุด | 5.00        | 0.05 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |

ตาราง 40 (ต่อ)

| รายการประเมิน   | ระดับการประเมิน |      |           |             |      |           |                  |      |           |
|---|-----------------|------|-----------|-------------|------|-----------|------------------|------|-----------|
|   | ความเป็นไปได้   |      |           | ความเหมาะสม |      |           | ความเป็นประโยชน์ |      |           |
|   | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ     | $\bar{X}$   | S.D. | ระดับ     | $\bar{X}$        | S.D. | ระดับ     |
| 2. นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบที่เสี่ยงและการสอนแนะ (สัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-16.30 น. คือวันจันทร์ และวันศุกร์ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ รวม 4 ชั่วโมง)   | 5.00            | 0.06 | มากที่สุด | 5.00        | 0.05 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| Module 5 การวัดและประเมินผล ( 9 ชั่วโมง)  | 5.00            | 0.06 | มากที่สุด | 5.00        | 0.05 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 1. การศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากเอกสารที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยส่งมอบเอกสาร Module 4 ให้ก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการและศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ด้วยตนเองเป็นการบ้าน จากนั้นให้ส่งสรุปบทเรียนที่ได้ศึกษาเอกสาร จำนวน 5 หน้า ส่งก่อนเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ   | 5.00            | 0.06 | มากที่สุด | 5.00        | 0.05 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| ขั้นที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ   | 5.00            | 0.06 | มากที่สุด | 5.00        | 0.05 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 1. โดยใช้คู่มือการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 ชั่วโมง โดยใช้เนื้อหาตาม Module 4 การจัดการเรียนรู้อยู่ในรูปแบบการบรรยาย การลงมือปฏิบัติ การนำเสนอผลงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสรุปอภิปรายผลและการสาธิตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ใน Module 4 โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (1 ชั่วโมง) | 5.00            | 0.06 | มากที่สุด | 5.00        | 0.05 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน  | 5.00            | 0.06 | มากที่สุด | 5.00        | 0.05 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 1. หลังจากการเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามกิจกรรมคู่มือการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำเสนอตามกระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นตอน (วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-16.30 น. คือวันจันทร์วันพุธ และวันศุกร์ เป็นเวลา 1 สัปดาห์ รวม 2 ชั่วโมง)       | 5.00            | 0.06 | มากที่สุด | 5.00        | 0.05 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |

ตาราง 40 (ต่อ)

| รายการประเมิน  | ระดับการประเมิน |      |           |             |      |           |                  |      |           |
|--|-----------------|------|-----------|-------------|------|-----------|------------------|------|-----------|
|  | ความเป็นไปได้   |      |           | ความเหมาะสม |      |           | ความเป็นประโยชน์ |      |           |
|  | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ     | $\bar{X}$   | S.D. | ระดับ     | $\bar{X}$        | S.D. | ระดับ     |
| 2. นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบที่เลี้ยงและการสอน<br>แนะ (วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30–16.30<br>น. คือ วันจันทร์ เป็นเวลา 1 สัปดาห์ รวม 1<br>ชั่วโมง  | 5.00            | 0.06 | มากที่สุด | 5.00        | 0.05 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา<br>(1 ชั่วโมง)  | 5.00            | 0.06 | มากที่สุด | 5.00        | 0.05 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 1. การประเมินการจัดการเรียนรู้ของครู<br>ประถมศึกษา หลังการพัฒนา (Postest)<br>ประกอบด้วย แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ<br>เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ<br>การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาสังกัด<br>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน<br>ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ โดยใช้<br>เวลา 30 นาที | 5.00            | 0.06 | มากที่สุด | 5.00        | 0.05 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 2. การประเมินความพึงพอใจของครูต่อโปรแกรม<br>การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการ<br>จัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาสังกัด<br>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน   | 5.00            | 0.06 | มากที่สุด | 5.00        | 0.05 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |

จากตาราง 40 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณา Module 1 การวิเคราะห์ผู้เรียน พบว่า การเตรียมความพร้อมและการบูรณาการแบบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่า การเตรียมความพร้อมและการบูรณาการแบบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า การเตรียมความพร้อม การประชุมเชิงปฏิบัติ และการบูรณาการแบบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด Module 4 การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี พบว่า การเตรียมความพร้อม การประชุมเชิงปฏิบัติ การบูรณาการแบบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และการประเมิน



ตาราง 41 การประเมินความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้าง  
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน

| รายการประเมิน   | ระดับการประเมิน |      |           |             |      |           |                  |      |           |
|---|-----------------|------|-----------|-------------|------|-----------|------------------|------|-----------|
|   | ความเป็นไปได้   |      |           | ความเหมาะสม |      |           | ความเป็นประโยชน์ |      |           |
|   | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ     | $\bar{X}$   | S.D. | ระดับ     | $\bar{X}$        | S.D. | ระดับ     |
| <b>1. หลักการของโปรแกรม</b>   |                 |      |           |             |      |           |                  |      |           |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา  | 5.00            | 0.00 | มากที่สุด | 4.91        | 0.15 | มากที่สุด | 4.88             | 0.07 | มากที่สุด |
| 1.2 ความจำเป็นในการพัฒนาการจัดการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา | 5.00            | 0.05 | มากที่สุด | 5.00        | 0.05 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| <b>2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม</b>  |                 |      |           |             |      |           |                  |      |           |
| 2.1 มีความชัดเจน  | 5.00            | 0.07 | มากที่สุด | 5.00        | 0.03 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 2.2 มีความครอบคลุมทุกเนื้อหา  | 5.00            | 0.07 | มากที่สุด | 5.00        | 0.06 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 2.3 สามารถที่จะบรรลุผลได้   | 5.00            | 0.07 | มากที่สุด | 5.00        | 0.00 | มากที่สุด | 5.00             | 0.01 | มากที่สุด |
| <b>3. วิธีการพัฒนา</b>  |                 |      |           |             |      |           |                  |      |           |
| 3.1 สามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของโปรแกรมได้                             | 4.87            | 0.05 | มากที่สุด | 5.00        | 0.06 | มากที่สุด | 4.99             | 0.09 | มากที่สุด |
| 3.2 ระยะเวลาในการทดลองใช้โปรแกรม  | 4.99            | 0.00 | มากที่สุด | 4.99        | 0.07 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| <b>4. เนื้อหาสาระสำคัญของโปรแกรม</b>                                      |                 |      |           |             |      |           |                  |      |           |
| 4.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม                                     | 4.98            | 0.04 | มากที่สุด |             | 0.00 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 4.2 ครอบคลุมเนื้อหาที่จำเป็นในการพัฒนา                                    | 4.86            | 0.03 | มากที่สุด | 4.99        | 0.00 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 4.3 การจัดเรียงลำดับเนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนา                               | 4.88            | 0.00 | มากที่สุด | 5.00        | 0.08 | มากที่สุด | 5.00             | 0.06 | มากที่สุด |
| <b>5. โครงสร้างของโปรแกรม</b>   |                 |      |           |             |      |           |                  |      |           |
| 5.1 มีองค์ประกอบครบถ้วน ในการพัฒนา  | 5.00            | 0.00 | มากที่สุด | 5.00        | 0.06 | มากที่สุด | 4.98             | 0.06 | มากที่สุด |
| 5.2 กิจกรรมการพัฒนามีความหลากหลาย   | 5.00            | 0.06 | มากที่สุด | 5.00        | 0.05 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| <b>6. กิจกรรมการเรียนรู้</b>  |                 |      |           |             |      |           |                  |      |           |
| 6.1 สามารถที่จะทำให้การพัฒนาบรรลุตามวัตถุประสงค์                          | 4.99            | 0.06 | มากที่สุด | 5.00        | 0.04 | มากที่สุด | 4.99             | 0.08 | มากที่สุด |
| 6.2 มีการจัดลำดับขั้นตอนการพัฒนาที่ชัดเจน                                 | 4.86            | 0.06 | มากที่สุด | 5.00        | 0.07 | มากที่สุด | 4.89             | 0.09 | มากที่สุด |

ตาราง 41 (ต่อ)

| รายการประเมิน   | ระดับการประเมิน |      |           |             |      |           |                  |      |           |
|---|-----------------|------|-----------|-------------|------|-----------|------------------|------|-----------|
|   | ความเป็นไปได้   |      |           | ความเหมาะสม |      |           | ความเป็นประโยชน์ |      |           |
|   | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ     | $\bar{X}$   | S.D. | ระดับ     | $\bar{X}$        | S.D. | ระดับ     |
| 6.3 กิจกรรมการเรียนรู้ใน Module 1                                   | 5.00            | 0.00 | มากที่สุด | 5.00        | 0.08 | มากที่สุด | 4.79             | 0.00 | มากที่สุด |
| 6.4 กิจกรรมการเรียนรู้ใน Module 2                                   | 5.00            | 0.08 | มากที่สุด | 5.00        | 0.05 | มากที่สุด | 4.99             | 0.00 | มากที่สุด |
| 6.5 กิจกรรมการเรียนรู้ใน Module 3                                   | 5.00            | 0.09 | มากที่สุด | 5.00        | 0.00 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 6.6 กิจกรรมการเรียนรู้ใน Module 4                                   | 5.00            | 0.06 | มากที่สุด | 5.00        | 0.09 | มากที่สุด | 5.00             | 0.07 | มากที่สุด |
| 6.7 กิจกรรมการเรียนรู้ใน Module 5                                   | 5.00            | 0.00 | มากที่สุด | 5.00        | 0.00 | มากที่สุด | 5.00             | 0.05 | มากที่สุด |
| <b>7. วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา</b> |                 |      |           |             |      |           |                  |      |           |
| 7.1 มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนา                                | 4.88            | 0.00 | มากที่สุด | 4.99        | 0.04 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 7.2 สามารถที่จะทำให้การพัฒนาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม          | 4.95            | 0.04 | มากที่สุด | 4.97        | 0.00 | มากที่สุด | 5.00             | 0.04 | มากที่สุด |
| <b>8. สื่อ/แหล่งเรียนรู้</b>  |                 |      |           |             |      |           |                  |      |           |
| 8.1 ช่วยส่งเสริมให้การจัดการกิจกรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม   | 5.00            | 0.00 | มากที่สุด | 5.00        | 0.02 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 8.2 สอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละ Module                                | 5.00            | 0.03 | มากที่สุด | 5.00        | 0.06 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| <b>9. การวัดและประเมินผล</b>  |                 |      |           |             |      |           |                  |      |           |
| 9.1 ตรงตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม                                    | 5.00            | 0.00 | มากที่สุด | 5.00        | 0.00 | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |
| 9.2 ครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผล                         | 5.00            | 0.00 | มากที่สุด | 5.00        | 0.0  | มากที่สุด | 5.00             | 0.00 | มากที่สุด |

จากตาราง 41 พบว่า การประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความเหมาะสมของโปรแกรม ด้านแนวคิด หลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนา เนื้อหาสาระสำคัญ โครงสร้าง กิจกรรมการเรียนรู้ วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด



ระยะที่ 4 ผลการนำโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู  
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้

ตอนที่ 1 การเตรียมการใช้โปรแกรม เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับครู โดยมีขั้นตอน  
การจัดกิจกรรมดังนี้

ผู้วิจัยนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้กับครูประถมศึกษาที่สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนา  
โรงเรียนอนุบาลสกนนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกนนครเขต 1 จำนวน  
30 คน เพื่อนัดหมายในการประชุมทำความเข้าใจ ชี้แจงข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการเข้าร่วมพัฒนา  
ตามโปรแกรม ในวันที่ 23 พฤศจิกายน 2562 ณ ห้องบัวชมพู โรงเรียนอนุบาลสกนนคร

ผู้วิจัยนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ครูผู้สอน โดยมีกระบวนการวัดและประเมินผล 3  
ระยะ ได้แก่ 1) การประเมินก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม 2) การประเมินหลังการเข้าร่วมโปรแกรม และ  
3) การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้  
ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายละเอียดต่อไปนี้

1. การประเมินความรู้ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ  
การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
รายละเอียดตาราง 42

ตาราง 42 ค่าเฉลี่ยและร้อยละของคะแนนประเมินความรู้ก่อนและหลัง การเข้าร่วมพัฒนาโปรแกรม  
เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

| คนที่ | ก่อนพัฒนา<br>(คะแนนเต็ม 30 คะแนน) | ผลการ<br>ประเมิน | หลังพัฒนา<br>(คะแนนเต็ม 30 คะแนน) | ผลการ<br>ประเมิน |
|-------|-----------------------------------|------------------|-----------------------------------|------------------|
| 1     | 13                                | ไม่ผ่าน          | 26                                | ผ่าน             |
| 2     | 12                                | ไม่ผ่าน          | 29                                | ผ่าน             |
| 3     | 14                                | ไม่ผ่าน          | 28                                | ผ่าน             |
| 4     | 12                                | ไม่ผ่าน          | 28                                | ผ่าน             |
| 5     | 11                                | ไม่ผ่าน          | 29                                | ผ่าน             |
|       |                                   |                  |                                   |                  |

ตาราง 42 (ต่อ)

| คนที่     | ก่อนพัฒนา<br>(คะแนนเต็ม 30 คะแนน) | ผลการ<br>ประเมิน | หลังพัฒนา<br>(คะแนนเต็ม 30 คะแนน) | ผลการ<br>ประเมิน |
|-----------|-----------------------------------|------------------|-----------------------------------|------------------|
| 6         | 14                                | ไม่ผ่าน          | 27                                | ผ่าน             |
| 7         | 13                                | ไม่ผ่าน          | 27                                | ผ่าน             |
| 8         | 12                                | ไม่ผ่าน          | 30                                | ผ่าน             |
| 9         | 14                                | ไม่ผ่าน          | 28                                | ผ่าน             |
| 10        | 13                                | ไม่ผ่าน          | 27                                | ผ่าน             |
| 11        | 14                                | ไม่ผ่าน          | 28                                | ผ่าน             |
| 12        | 13                                | ไม่ผ่าน          | 27                                | ผ่าน             |
| 13        | 14                                | ไม่ผ่าน          | 28                                | ผ่าน             |
| 14        | 13                                | ไม่ผ่าน          | 28                                | ผ่าน             |
| 15        | 14                                | ไม่ผ่าน          | 27                                | ผ่าน             |
| 16        | 12                                | ไม่ผ่าน          | 26                                | ผ่าน             |
| 17        | 13                                | ไม่ผ่าน          | 28                                | ผ่าน             |
| 18        | 10                                | ไม่ผ่าน          | 28                                | ผ่าน             |
| 19        | 14                                | ไม่ผ่าน          | 28                                | ผ่าน             |
| 20        | 11                                | ไม่ผ่าน          | 27                                | ผ่าน             |
| 21        | 12                                | ไม่ผ่าน          | 26                                | ผ่าน             |
| 22        | 14                                | ไม่ผ่าน          | 27                                | ผ่าน             |
| 23        | 13                                | ไม่ผ่าน          | 28                                | ผ่าน             |
| 24        | 14                                | ไม่ผ่าน          | 28                                | ผ่าน             |
| 25        | 12                                | ไม่ผ่าน          | 27                                | ผ่าน             |
| 26        | 13                                | ไม่ผ่าน          | 28                                | ผ่าน             |
| 27        | 14                                | ไม่ผ่าน          | 27                                | ผ่าน             |
| 28        | 12                                | ไม่ผ่าน          | 28                                | ผ่าน             |
| 29        | 14                                | ไม่ผ่าน          | 28                                | ผ่าน             |
| 30        | 13                                | ไม่ผ่าน          | 29                                | ผ่าน             |
| $\bar{x}$ | 12.90                             | ไม่ผ่าน          | 27.66                             | ผ่าน             |

จากตาราง 42 ครูสมัครใจเข้ารับการพัฒนามีคะแนนความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ก่อนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 12.90 จากคะแนนเต็ม 30 และมีคะแนนหลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 27.66 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน โดยเมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพบว่า คะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80.00 ทุกคน

ตาราง 43 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของครูระดับประถมศึกษาที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา โดยรวม

| การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา<br>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น<br>พื้นฐาน | ก่อนการพัฒนา |      |         | หลังการพัฒนา |      |           |
|--|--------------|------|---------|--------------|------|-----------|
|  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ   | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ     |
| 1. การวิเคราะห์ผู้เรียน  | 3.35         | 0.67 | มาก     | 4.77         | 0.45 | มากที่สุด |
| 2. การออกแบบการเรียนรู้  | 4.45         | 0.61 | มาก     | 4.71         | 0.06 | มากที่สุด |
| 3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น<br>สำคัญ                              | 4.27         | 0.65 | มาก     | 4.71         | 0.25 | มากที่สุด |
| 4. การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี   | 3.21         | 0.43 | ปานกลาง | 4.82         | 0.15 | มากที่สุด |
| 5. การวัดและประเมินผล  | 4.10         | 0.53 | มาก     | 4.77         | 0.24 | มากที่สุด |

จากตารางตาราง 43 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของครูระดับประถมศึกษาที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา โดยรวมก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับมาก หลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของครูที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน

| องค์ประกอบ   | ก่อนการพัฒนา |      |                 | หลังการประเมิน |       |                 |
|--|--------------|------|-----------------|----------------|-------|-----------------|
|  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับการประเมิน | $\bar{X}$      | S.D.  | ระดับการประเมิน |
| <b>1. การวิเคราะห์ผู้เรียน</b>   |              |      |                 |                |       |                 |
| <b>1.1 ความรู้ความสามารถและประสบการณ์</b>  |              |      |                 |                |       |                 |
| (1) ครูจัดกลุ่มผู้เรียนตามความรู้พื้นฐาน   | 3.24         | 0.72 | มาก             | 4.70           | 0.50  | มากที่สุด       |
| (2) ครูจำแนกผู้เรียนตามความสามารถในการอ่าน   | 3.40         | 0.67 | มาก             | 4.85           | 0.430 | มากที่สุด       |
| (3) ครูจำแนกผู้เรียนตามความสนใจและการมีสมาธิในการเรียน   | 3.25         | 0.69 | มาก             | 4.80           | 0.440 | มากที่สุด       |
| <b>1.2 ความพร้อมด้านสติปัญญา</b>   |              |      |                 |                |       |                 |
| (4) ครูจำแนกผู้เรียนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์  | 3.43         | 0.69 | มาก             | 4.60           | 0.530 | มากที่สุด       |
| (5) ครูจำแนกผู้เรียนตามความมีเหตุผล  | 3.23         | 0.70 | มาก             | 4.58           | 0.450 | มากที่สุด       |
| (6) ครูจำแนกผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนรู้   | 3.28         | 0.71 | มาก             | 4.76           | 0.40  | มากที่สุด       |
| <b>1.3 ความพร้อมด้านพฤติกรรม</b>   |              |      |                 |                |       |                 |
| (7) ครูจำแนกผู้เรียนจากการแสดงออก  | 3.31         | 0.71 | มาก             | 4.80           | 0.520 | มากที่สุด       |
| (8) ครูจำแนกผู้เรียนจากการควบคุมอารมณ์   | 3.32         | 0.67 | มาก             | 4.70           | 0.40  | มากที่สุด       |
| (9) ครูจำแนกผู้เรียนจากความมุ่งมั่น อดทน ขยันหมั่นเพียร  | 3.41         | 0.70 | มาก             | 4.84           | 0.43  | มากที่สุด       |
| (10) ครู จำแนกผู้เรียนจากความรับผิดชอบ   | 3.40         | 0.66 | มาก             | 4.78           | 0.410 | มากที่สุด       |
| <b>1.4 จัดการเรียนรู้จากความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ</b>   |              |      |                 |                |       |                 |
| (11) ครูจำแนกผู้เรียนด้านสุขภาพร่างกายสมบูรณ์  | 3.34         | 0.68 | มาก             | 4.81           | 0.450 | มากที่สุด       |
| (12) ครูจำแนกผู้เรียนด้านการเจริญเติบโตตามวัย  | 3.36         | 0.70 | มาก             | 4.75           | 0.560 | มากที่สุด       |
| (13) ครู จำแนกผู้เรียนจากความสมบูรณ์ทางด้านสุขภาพจิต   | 3.48         | 0.66 | มาก             | 4.65           | 0.450 | มากที่สุด       |
| <b>1.5 ความพร้อมทางสังคม</b>   |              |      |                 |                |       |                 |
| (14) ครูจำแนกผู้เรียนจากการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น   | 3.34         | 0.63 | มาก             | 4.99           | 0.438 | มากที่สุด       |
| (15) ครูจำแนกผู้เรียนจากการเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว   | 3.48         | 0.65 | มาก             | 4.99           | 0.38  | มากที่สุด       |
| (16) ผู้เรียนให้ความเคารพ ครูปฏิบัติตามกฎกติกา และทำงานอย่างมีระเบียบวินัยและเชื่อฟังคำสอนของครู | 3.37         | 0.61 | มาก             | 4.74           | 0.46  | มากที่สุด       |
| รวม  | 3.35         | 0.67 | มาก             | 4.77           | 0.45  | มากที่สุด       |

จากตาราง 44 ระดับการปฏิบัติของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย 3.35) ส่วนการประเมินหลังการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (เฉลี่ย 4.77)

ตาราง 45 ระดับการปฏิบัติของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่  
 สมครใจเข้ารับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

| องค์ประกอบ  | ก่อนการพัฒนา |      |                 | หลังการประเมิน |      |                 |
|---|--------------|------|-----------------|----------------|------|-----------------|
|   | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับการประเมิน | $\bar{X}$      | S.D. | ระดับการประเมิน |
| <b>2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้</b>  |              |      |                 |                |      |                 |
| <b>2.1 มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้</b>  |              |      |                 |                |      |                 |
| (17) ครูเลือกชื่อหน่วยการเรียนรู้กะทัดรัด ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหาสาระ  | 4.49         | 0.70 | มาก             | 4.70           | 0.06 | มากที่สุด       |
| (18) ครูศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของนักเรียน และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความเชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสม    | 4.51         | 0.66 | มากที่สุด       | 4.65           | 0.00 | มากที่สุด       |
| (19) ครูมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้   | 4.45         | 0.64 | มาก             | 4.80           | 0.00 | มากที่สุด       |
| <b>2.2 มีความรู้เข้าใจ ความสัมพันธ์ของโครงสร้างรายวิชามาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดตามหลักสูตร</b>                          |              |      |                 |                |      |                 |
| (20) ครูสามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่างชื่อหน่วยการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ แลตัวชี้วัด                                  | 4.48         | 0.59 | มาก             | 4.64           | 0.00 | มากที่สุด       |
| (21) ครูสามารถวิเคราะห์ มาตรฐานและตัวชี้วัดเพื่อนำไปจัดทำหน่วยการเรียนรู้   | 4.40         | 0.61 |                 | 4.75           | 0.00 | มากที่สุด       |
| (22) ครูสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมสามารถนำผู้เรียนไปสู่การสร้างชิ้นงานหรือภาระงานได้                         | 4.45         | 0.64 | มาก             | 4.59           | 0.00 | มากที่สุด       |
| (23) ครูมีกระบวนการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม  | 4.33         | 0.68 | มาก             | 4.82           | 0.00 | มากที่สุด       |
| (25) ครูมีเป้าหมายการออกแบบการเรียนการสอนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมท้าทาย เป็นที่น่าสนใจต่อผู้เรียน                                 | 4.44         | 0.66 | มาก             | 4.65           | 0.00 | มากที่สุด       |
| (26) ครูออกแบบการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลองผิดลองถูกโดยมีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจน | 4.58         | 0.52 | มากที่สุด       | 4.70           | 0.06 | มากที่สุด       |
| (27) ครูออกแบบการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนเป็นรายบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้วิธีหลากหลายวิธีการ                                 | 4.40         | 0.45 | มาก             | 4.80           | 0.06 | มากที่สุด       |
| รวม   | 4.45         | 0.61 | มาก             | 4.71           | 0.06 | มากที่สุด       |

จากตาราง 45 ระดับการปฏิบัติของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย 4.45) ส่วนการประเมินหลังการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (เฉลี่ย 4.71)

ตาราง 46 ระดับการปฏิบัติของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

| องค์ประกอบ   | ก่อนการพัฒนา |      |                 | หลังการประเมิน |      |                 |
|--|--------------|------|-----------------|----------------|------|-----------------|
|  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับการประเมิน | $\bar{X}$      | S.D. | ระดับการประเมิน |
| <b>3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</b>  |              |      |                 |                |      |                 |
| <b>3.1 ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรม</b>  |              |      |                 |                |      |                 |
| (28) ครูมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม  | 4.35         | 0.62 | มาก             | 4.70           | 0.40 | มากที่สุด       |
| (29) ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการคิดได้ปฏิบัติจริงด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสรุปองค์ความรู้และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ | 4.39         | 0.69 | มาก             | 4.54           | 0.60 | มากที่สุด       |
| <b>3.2 ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยเชื่อมโยงบูรณาการสาระการเรียนรู้และทักษะด้านต่างๆ</b>   |              |      |                 |                |      |                 |
| (30) ครูให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้  | 4.27         | 0.63 | มาก             | 4.99           | 0.10 | มากที่สุด       |
| (31) ครูให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง   | 4.27         | 0.69 | มาก             | 4.70           | 0.50 | มากที่สุด       |
| (32) ครูจัดให้มีการเรียนการสอนที่ยึดโยงกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น   | 4.25         | 0.65 | มาก             | 4.60           | 0.21 | มากที่สุด       |
| (33) ครูจัดให้มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น  | 4.23         | 0.69 | มาก             | 4.45           | 0.00 | มากที่สุด       |

ตาราง 46 (ต่อ)

| องค์ประกอบ  | ก่อนการพัฒนา |      |                 | หลังการประเมิน |      |                 |
|---|--------------|------|-----------------|----------------|------|-----------------|
|   | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับการประเมิน | $\bar{X}$      | S.D. | ระดับการประเมิน |
| (34) ครูร่วมกับชุมชนแสดงความคิดเห็นหรือร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง | 4.21         | 0.66 | มาก             | 4.60           | 0.12 | มากที่สุด       |
| <b>3.3 สามารถเลือกใช้รูปแบบหรือเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม</b>                                   |              |      |                 |                |      |                 |
| (35) ครูใช้เทคนิควิธีการสอนต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและติดตามการสอนตลอดเวลา            | 4.27         | 0.65 | มาก             | 4.80           | 0.30 | มากที่สุด       |
| (36) ครูผู้สอนใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายเปิดโอกาสให้ซักถามและตอบคำถามได้ชัดเจนและตรงประเด็น           | 4.22         | 0.63 | มาก             | 4.76           | 0.40 | มากที่สุด       |
| (37) ครูมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนและผู้เรียนนำไปใช้พัฒนานตนเอง                          | 4.25         | 0.63 | มาก             | 4.68           | 0.54 | มากที่สุด       |
| (39) ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ                  | 4.25         | 0.64 | มาก             | 4.78           | 0.10 | มากที่สุด       |
| (40) ครูสามารถสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียน  | 4.31         | 0.65 | มาก             | 4.85           | 0.23 | มากที่สุด       |
| (41) ครูสามารถจัดกิจกรรมที่ปลูกฝัง ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์                               | 4.34         | 0.65 | มาก             | 4.76           | 0.06 | มากที่สุด       |
| (42) ครูสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม                                 | 4.30         | 0.64 | มาก             | 4.72           | 0.20 | มากที่สุด       |
| (43) ครูสามารถวิเคราะห์และจัดทำฐานข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้                              | 4.25         | 0.65 | มาก             | 4.80           | 0.10 | มากที่สุด       |
| รวม   | 4.27         | 0.65 |                 | 4.71           | 0.25 | มากที่สุด       |

จากตาราง 46 ระดับการปฏิบัติของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนากิจการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย 4.27) ส่วนการประเมินหลังการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (เฉลี่ย 4.71)

ตาราง 47 ระดับการปฏิบัติของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี

| องค์ประกอบ  | ก่อนการพัฒนา |      |                 | หลังการประเมิน |       |                 |
|---|--------------|------|-----------------|----------------|-------|-----------------|
|   | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับการประเมิน | $\bar{X}$      | S.D.  | ระดับการประเมิน |
| <b>4. การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้</b>   |              |      |                 |                |       |                 |
| <b>4.1 จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษา ค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้มีความสามารถในใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ</b>  |              |      |                 |                |       |                 |
| 44. ครูศึกษาหลักการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อความเหมาะสมกับบทเรียน   | 4.21         | 0.46 | มาก             | 4.70           | 0.32  | มากที่สุด       |
| 45. ครูมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์สื่ออุปกรณ์ช่วยสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ  | 4.29         | 0.63 | มาก             | 4.80           | 0.14  | มากที่สุด       |
| 46. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจารณญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม  | 4.22         | 0.62 | มาก             | 4.76           | 0.120 | มากที่สุด       |
| <b>4.2 จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษา ค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้</b>   |              |      |                 |                |       |                 |
| 47. ครูศึกษาหลักการใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับบทเรียน  | 4.23         | 0.19 | มาก             | 4.87           | 0.23  | มากที่สุด       |
| 48. ครูเลือกใช้สื่อที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมหลากหลายสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และความแตกต่างของผู้เรียน   | 4.22         | 0.25 | มาก             | 4.89           | 0.08  | มากที่สุด       |
| 49. ครูมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของสื่ออย่างต่อเนื่องสามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม | 4.22         | 0.44 | มาก             | 4.94           | 0.06  | มากที่สุด       |
| รวม   | 3.21         | 0.43 | มาก             | 4.82           | 0.15  | มากที่สุด       |



จากตาราง 47 ระดับการปฏิบัติของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีที่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 48 ระดับการปฏิบัติของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวม

| องค์ประกอบ   | ก่อนการพัฒนา |      |                 | หลังการประเมิน |      |                 |
|--|--------------|------|-----------------|----------------|------|-----------------|
|  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับการประเมิน | $\bar{X}$      | S.D. | ระดับการประเมิน |
| <b>5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้</b>  |              |      |                 |                |      |                 |
| <b>5.1 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล</b>   |              |      |                 |                |      |                 |
| (50) ครูมีความรู้ ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้                                | 4.29         | 0.72 | มาก             | 4.98           | 0.15 | มากที่สุด       |
| (51) ครูมีความสามารถวัดประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐาน  | 4.26         | 0.74 | มาก             | 4.99           | 0.08 | มากที่สุด       |
| (52) ครูสามารถจัดการเรียนรู้และตามเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด              | 4.15         | 0.72 | มาก             | 4.67           | 0.20 | มากที่สุด       |
| (53) ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการ วัดประเมินผลตามสภาพจริง                                   | 4.13         | 0.71 | มาก             | 4.87           | 0.23 | มากที่สุด       |
| (54) ครูสามารถวัดประเมินผลตามสภาพจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                   | 4.16         | 0.69 | มาก             | 4.80           | 0.12 | มากที่สุด       |
| (55) ครู สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม           | 4.30         | 0.68 | มาก             | 4.63           | 0.14 | มากที่สุด       |
| (56) ครูสามารถจัดทำเอกสารประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตรงตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ | 4.1          | 0.67 | มาก             | 4.73           | 0.23 | มากที่สุด       |
| (57) ครูสามารถการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้ตรงตามที่หลักสูตรกำหนด       | 4.29         | 0.73 | มาก             | 4.68           | 0.21 | มากที่สุด       |
| (58) ครูมีการตรวจสอบและประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ      | 4.37         | 0.66 | มาก             | 4.70           | 0.72 | มากที่สุด       |

ตาราง 48 (ต่อ)

| องค์ประกอบ   | ก่อนการพัฒนา |      |                 | หลังการประเมิน |      |                 |
|--|--------------|------|-----------------|----------------|------|-----------------|
|  | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับการประเมิน | $\bar{X}$      | S.D. | ระดับการประเมิน |
| (59) ครูใช้เครื่องมือ และวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายที่การจัดการเรียนการสอน      | 4.29         | 0.70 | มาก             | 4.65           | 0.22 | มากที่สุด       |
| (60) ครูให้นักเรียน มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล                               | 4.42         | 0.69 | มาก             | 4.83           | 0.78 | มากที่สุด       |
| (61) ครูมีการวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมกับระดับชั้นเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย                 | 4.35         | 0.67 | มาก             | 4.60           | 0.10 | มากที่สุด       |
| (62) ครูมีการวัดและประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน                                  | 4.50         | 0.61 | มาก             | 4.75           | 0.21 | มากที่สุด       |
| (63) ครูมีการวัดและประเมินผลเพื่อวัดความรู้ การปฏิบัติทักษะกระบวนการคิดและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ | 4.34         | 0.71 | มาก             | 4.87           | 0.22 | มากที่สุด       |
| 5.2 สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างมีจุดมุ่งหมาย                                     |              |      |                 |                |      |                 |
| (64) เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียน  | 4.49         | 0.64 | มาก             | 4.76           | 0.13 | มากที่สุด       |
| (65) เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐาน  | 4.22         | 0.74 | มาก             | 4.83           | 0.15 | มากที่สุด       |
| (66) เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน   | 4.51         | 0.69 | มาก             | 4.80           | 0.30 | มากที่สุด       |
| (67) เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่อง   | 4.19         | 0.79 | มาก             | 4.74           | 0.20 | มากที่สุด       |
| (68) เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน   | 4.48         | 0.67 | มาก             | 4.89           | 0.14 | มากที่สุด       |
| (69) เพื่อเป็นการเปรียบเทียบระดับพัฒนาการ  | 4.28         | 0.68 | มาก             | 4.78           | 0.31 | มากที่สุด       |
| รวม  | 4.10         | 0.53 | มาก             | 4.77           | 0.24 | มากที่สุด       |

จากตาราง 48 ระดับการปฏิบัติของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนารจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย -4.10) ส่วนการประเมินหลังการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (เฉลี่ย 4.77)

ตาราง 49 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรมพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

| รายการประเมิน   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความพึงพอใจ |
|---|-----------|------|------------------|
| <b>เนื้อหาและเอกสารประกอบ</b>                                     | 4.67      | 0.42 | มากที่สุด        |
| 1. เนื้อหาครอบคลุมตามเป้าหมายของหลักสูตร                          | 4.67      | 0.38 | มากที่สุด        |
| 2. เนื้อหาสอดคล้องกับสภาพความต้องการในการพัฒนา                    | 4.70      | 0.49 | มากที่สุด        |
| 3. ระยะเวลาการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหา                            | 4.89      | 0.46 | มากที่สุด        |
| 4. เอกสารหลักสูตรและเอกสารประกอบ ครบถ้วนตามเนื้อหาและทันสมัย      | 4.75      | 0.56 | มากที่สุด        |
| 5. เอกสารมีรายละเอียดมากพอสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน | 4.83      | 0.54 | มากที่สุด        |
| 6. เอกสารจัดเรียงลำดับตามหัวข้อที่เข้าใจได้ง่าย                   | 4.65      | 0.46 | มากที่สุด        |
| 7. การประเมินก่อนและหลังการพัฒนา                                  | 4.63      | 0.53 | มากที่สุด        |
| 8. กิจกรรมการพัฒนารวมตามวัตถุประสงค์                              | 4.89      | 0.45 | มากที่สุด        |
| 9. วิทยากรมีความรู้ความสามารถและเอื้อต่อการให้คำปรึกษา            | 4.63      | 0.52 | มากที่สุด        |
| 10. เปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้                                     | 4.80      | 0.34 | มากที่สุด        |
| 11. การพัฒนาตาม Module 1 การวิเคราะห์ผู้เรียน                     | 4.65      | 0.50 |                  |
| 12. การพัฒนาตาม Module 2 การออกแบบการเรียนรู้                     | 4.70      | 0.68 | มากที่สุด        |
| 13.การพัฒนาตาม Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 4.64      | 0.45 | มากที่สุด        |
| 14.การพัฒนาตาม Module 4และ Module 5                               | 4.65      | 0.51 | มากที่สุด        |
| 15. กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง                                   | 4.56      | 0.50 | มากที่สุด        |
| 16. ชมวิดีโอทัศน์โรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ              | 4.89      | 0.56 | มากที่สุด        |
| 17. การประชุมเชิงปฏิบัติการ                                       | 4.60      | 0.53 | มากที่สุด        |

ตาราง 49 (ต่อ)

| รายการประเมิน   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความพึงพอใจ |
|---|-----------|------|------------------|
| 18. นิเทศ ติดตามโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ                           | 4.45      | 0.56 | มากที่สุด        |
| 20. การศึกษาดูงาน   | 4.89      | 0.42 | มากที่สุด        |
| 21. การสรุปบทเรียนระดับ ครอบคลุมทุกเนื้อหา                                | 4.67      | 0.46 | มากที่สุด        |
| 22.การมีส่วนร่วมทั้งในการนำเสนอ   | 4.60      | 0.45 | มากที่สุด        |
| 23.การวัดและประเมินผลมีเครื่องมือที่หลากหลาย<br>ครอบคลุมทุกกิจกรรม        | 4.78      | 0.46 | มากที่สุด        |
| 24.สื่อและเอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการมี<br>ความสอดคล้องกับกิจกรรม | 4.58      | 0.53 | มากที่สุด        |
| 25.สามารถนำความรู้จากการเข้าร่วมโปรแกรมไปใช้ได้<br>จริง                   | 4.90      | 0.43 | มากที่สุด        |
| รวม   | 4.71      | 0.49 | มากที่สุด        |

จากตาราง 49 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมต่อโปรแกรมเสริมสร้าง  
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
โดยรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

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

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อศึกษาผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นไปใช้

#### สรุปผล

สรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามความมุ่งหมายของการวิจัย มีดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ  
องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน พบว่า

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ทั้งหมด

5 องค์ประกอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี การวัดและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการศึกษาตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวนตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ทั้งหมด 15 ตัวชี้วัด ผลการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

2.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี การวิเคราะห์ผู้เรียน การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของการใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี การวิเคราะห์ผู้เรียน การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี การวิเคราะห์ผู้เรียน การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การออกแบบการจัดการเรียนรู้

2.2 วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดเรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ มี 8 วิธีดังนี้ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 4) การศึกษาดูงาน 5) การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน 7) การนิเทศ 8) ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ

3. ผลการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะดังนี้

จากการออกแบบโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) โปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) คู่มือการใช้โปรแกรม โดยมีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) การวางแผนและวิธีพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล โดยมีรายละเอียดเนื้อหาครอบคลุมองค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยกิจกรรม 5 Module คือ 1) Module 1 การวิเคราะห์ผู้เรียน 2) Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) Module 4 การใช้สื่อวัตกรรมการเทคโนโลยี 5) Module 5 การวัดและประเมินผล โดยมีวิธีการพัฒนา ได้แก่ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 4) การศึกษาดูงาน 5) การบูรณาการแบบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน 7) การนิเทศ 8) ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ ผลการประเมินโปรแกรม อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการศึกษาการนำโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1 ครูที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนามีคะแนนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมก่อนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 12.90 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 43.00 และมีคะแนนหลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 27.66 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 92.20 และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน

4.2 ครูที่สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนา มีความสามารถจัดการเรียนรู้โดยรวม หลังการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผล การวิเคราะห์ผู้เรียน และการใช้สื่อวัตกรรมการเทคโนโลยี ตามลำดับ

4.3 ครูที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

#### อภิปรายผล

การวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อค้นพบที่น่าสนใจเห็นควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 15

ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ผู้เรียน ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ความพร้อมด้านสติปัญญา ความพร้อมด้านพฤติกรรม จัดการเรียนรู้จากความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ ความพร้อมทางสังคม 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบ มีความรู้เข้าใจ ความสัมพันธ์ของโครงสร้างรายวิชามาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดตามหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยเชื่อมโยงบูรณาการสาระการเรียนรู้และทักษะด้านต่าง ๆ สามารถเลือกใช้รูปแบบหรือเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม สามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผล สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างมีจุดมุ่งหมาย

จากผลการศึกษาค้นคว้าและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) สมรรถนะสำคัญซึ่งได้ระบุว่า มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ 2) การออกแบบการเรียนรู้ 3) การพัฒนาผู้เรียน 4) การบริหารจัดการ ชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีฆัมพร บุญมาก (2558) ได้วิจัยพัฒนาระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสที่ผู้วิจัยพัฒนาประกอบด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ 2) การศึกษาคุณลักษณะผู้เรียน 3) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ 4) การกำหนดเนื้อหา 5) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ 6) การประเมินผล 7) การให้ข้อมูลป้อนกลับ

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี การวิเคราะห์ผู้เรียน การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก



เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี การวิเคราะห์ผู้เรียน การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ จากนั้นนำผลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ไปหาค่าความต้องการจำเป็น (PNI) เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญ สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาไทย (2553) ได้ศึกษาการพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า 1) ผลจากการศึกษาวิจัยและพัฒนาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาวิชาเอกในกลุ่มสาระที่สอน มีภาระงานมากขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มีการวัดผล ประเมินผลไม่เหมาะสมขาดการนิเทศติดตามการพัฒนาครู 2) ผลการศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทางวิชาการมากขึ้นแต่มีปัญหาอันเนื่องมาจากสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีการบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการอบรมผู้บริหารครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพิชญ์ คุณวิสิฐสิริ (2559) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาแนวทางพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 พบว่า สภาพปัจจุบันในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

จากผลการศึกษาวิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 วิธี คือ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 4) การศึกษาดูงาน 5) การบูรณาการแบบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน 7) การนิเทศ 8) ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ จากผลการศึกษาวิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีวมพร บุญมาก (2558) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาครูโดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก และความต้องการ วิธีการพัฒนาครูจากความต้องการมากที่สุดไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การนิเทศภายใน การพัฒนาทีมงานครู การอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาการวิจัย การพัฒนาตนเอง การสัมมนา การช่วยเหลือครูโดยตรง และการศึกษาต่อ และสอดคล้องกับ ชนกพร จุฑาสงษ์ (2559) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการ

จัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่าวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การฝึกอบรม/ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้ทำงานนอกสถานที่ การสอนงาน การศึกษาด้วยตนเอง การระดมสมองและการประชุมกลุ่มย่อย

3. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) คู่มือการใช้โปรแกรม องค์ประกอบของโปรแกรมประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) การวางแผนและวิธีพัฒนา และ 5) การประเมินผล โดยมีรายละเอียดเนื้อหาครอบคลุมองค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยกิจกรรม 5 Module ได้แก่ 1) Module 1 การวิเคราะห์ผู้เรียน 2) Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) Module 4 การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี 5) Module 5 การวัดและประเมินผล โดยมีวิธีการพัฒนา ได้แก่ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 4) การศึกษาดูงาน 5) การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน 7) การนิเทศ 8) ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ ผลการประเมินโปรแกรม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ชนกพร จุฑาสงษ์ (2559) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการและแนวคิดของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย 6 Module คือ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ 2) องค์ความรู้ตามสาระการเรียนรู้ 3) การออกแบบการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ 4) การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย 5) การใช้สื่อและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผลใช้ระยะเวลา 180 ชั่วโมง วิธีการพัฒนาได้แก่ 1) การฝึกอบรม/ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การให้ทำงานนอกสถานที่ 3) การสอนงาน 4) การศึกษาด้วยตนเอง 5) การระดมสมอง และ 6) การประชุมกลุ่มย่อย การดำเนินการพัฒนามี 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา

ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การบูรณาการความรู้ และขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุดและยังสอดคล้องกับ ธนศักดิ์ เจริญธรรม (2561) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าวิธีการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา มี 8 วิธี ดังนี้ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรม 3) การฝึกปฏิบัติในงาน 4) การใช้ระบบพี่เลี้ยง 5) การสอนแผนงาน 6) การศึกษานอกสถานที่ 7) การนิเทศ และ 8) โรงเรียนเป็นฐาน

4. ผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1 จากผลการประเมินความรู้ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูศึกษาก่อนการพัฒนาโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 12.90 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 43.00 และมีคะแนนหลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 27.66 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 92.20 และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน โดยเมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพบว่า คะแนนหลังการพัฒนา สูงกว่าก่อนการพัฒนา เป็นเพราะโปรแกรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัดต่าง ๆ การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นที่ต้องการพัฒนาจากครูประถมศึกษา เพื่อนำความต้องการจำเป็นในการพัฒนาออกมาออกแบบโปรแกรม ตลอดจนครูประถมศึกษา ไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการหาคุณภาพโดยการตรวจสอบความเหมาะสมและค่าดัชนีความสอดคล้องต่าง ๆ จากผู้ทรงคุณวุฒิ มาแล้วเป็นอย่างดี จนกระทั่งนำมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อพัฒนาเสริมสร้างพัฒนาการจัดการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาจึงทำให้คะแนนหลังการพัฒนา สูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับ ชนกพร จุฑาสงษ์ (2559) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู มีคะแนนก่อนพัฒนาได้ค่าเฉลี่ย 16.95 คิดเป็นร้อยละ 56.52 และมีคะแนนหลังการพัฒนาการได้คะแนนเฉลี่ย 24.64 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 82.12 2) ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4.2 จากผลการประเมินครูที่สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนา มีความสามารถจัดการเรียนรู้ โดยรวมหลังการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ลำดับที่ 1 การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี ลำดับที่ 2 การวิเคราะห์ผู้เรียน การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ลำดับที่ 3 การออกแบบการเรียนรู้การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ประกอบ ตัวชี้วัดต่าง ๆ การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นที่ต้องการพัฒนาครูประถมศึกษามี ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาออกแบบโปรแกรม ตลอดจนครูประถมศึกษา ไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการหาคุณภาพโดยการตรวจสอบความเหมาะสมและค่าดัชนีความ สอดคล้องต่าง ๆ จากผู้ทรงคุณวุฒิ มาแล้วเป็นอย่างดี จนกระทั่งนำมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สอดคล้องกับ เริงฤทธิ์ เยื่อใย (2558) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าวิธีการพัฒนาสมรรถนะ ของครูในภาพรวมมีดังนี้ 1) การฝึกปฏิบัติในงาน 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การศึกษาดูงานนอก สถานที่ 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) การสอนแผนงาน และ 6) การใช้ระบบพี่เลี้ยง ผลการประเมิน สมรรถนะ ก่อนการพัฒนาครูมีความรู้ความเข้าใจมีคะแนนเฉลี่ย 3.27 คะแนน หลังการพัฒนาครูมี ความรู้ความเข้าใจมากขึ้นมีคะแนนเฉลี่ย 8.30 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน 3) ผลการ ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 5) ผลการประเมินการ จัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ชนกวพร จุฑาสงษ์ (2559) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของ ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ผลการประเมิน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังพัฒนาโดย รวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ กฤษดากร พลมณี (2561) ได้ทำการศึกษาการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เน้นเนื้อหาการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้วยการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the job training) การสอนงาน (Coaching) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ปรากฏผลดังนี้ 1) ผลการ ประเมินสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนเข้ารับการพัฒนา มีระดับ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 12.90 หลังการพัฒนาสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 17.83 2) ผลการประเมินความพึงพอใจ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 3) ผลการประเมิน

สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้หลังการพัฒนา มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก

4.3 ครูสมัครใจเข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความพึงพอใจการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีมากทุก ด้าน โดยด้านสถานที่ประชุมเชิงปฏิบัติการและอาหารและเครื่องดื่มมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด เพื่อนำความต้องการจำเป็นในการพัฒนา มาออกแบบโปรแกรม ตลอดจนนำไปใช้พัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานผ่านกระบวนการหาคุณภาพโดยการตรวจสอบความเหมาะสมและค่าดัชนีความสอดคล้อง ต่าง ๆ จากผู้ทรงคุณวุฒิ มาแล้วเป็นอย่างดี จนกระทั่งนำมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อพัฒนา เสริมสร้างพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ ทิฆัมพร บุญมาก (2558) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการใช้ระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการ เรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ การศึกษาคุณลักษณะ ผู้เรียน การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้การกำหนดเนื้อหา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผลและการให้ข้อมูลป้อนกลับ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่าโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทาง การศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาเป็น ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีสภาพปัจจุบันสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู ของครูประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1.1 ครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้าร่วม โปรแกรมต้องมีความตระหนักและให้ความสำคัญของการพัฒนาตามโปรแกรมการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากการพัฒนาตามโปรแกรมจะมีลักษณะต่อเนื่องและเป็นระบบ

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงควรสนับสนุนให้ครูสามารถบริหารจัดการเวลาในการเข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรมและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามปกติ ไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่และสามารถนำความรู้ที่ได้รับในแต่ละช่วงของโปรแกรมไปทดลองใช้จริงในสถานศึกษา ตามกระบวนการพัฒนาของโปรแกรมจึงจะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.1.2 ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เชิญวิทยากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในแต่ละเนื้อหาในโปรแกรม มาบรรยายเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับความรู้และเข้าใจ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างชัดเจน และควรนำรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่หลากหลาย มาผสมผสานและบูรณาการในการพัฒนา เช่น การศึกษาดูงาน การสืบค้นข้อมูล การศึกษาด้วยตนเอง การฝึกอบรมแบบเข้มเป็นต้น ไม่ควรใช้เพียงรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งมาใช้ในการพัฒนา

1.1.3 ในการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรใช้ผลของการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เป็นคะแนนประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละรอบของปีงบประมาณ เพื่อเป็นการเสริมแรงในการพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อไป

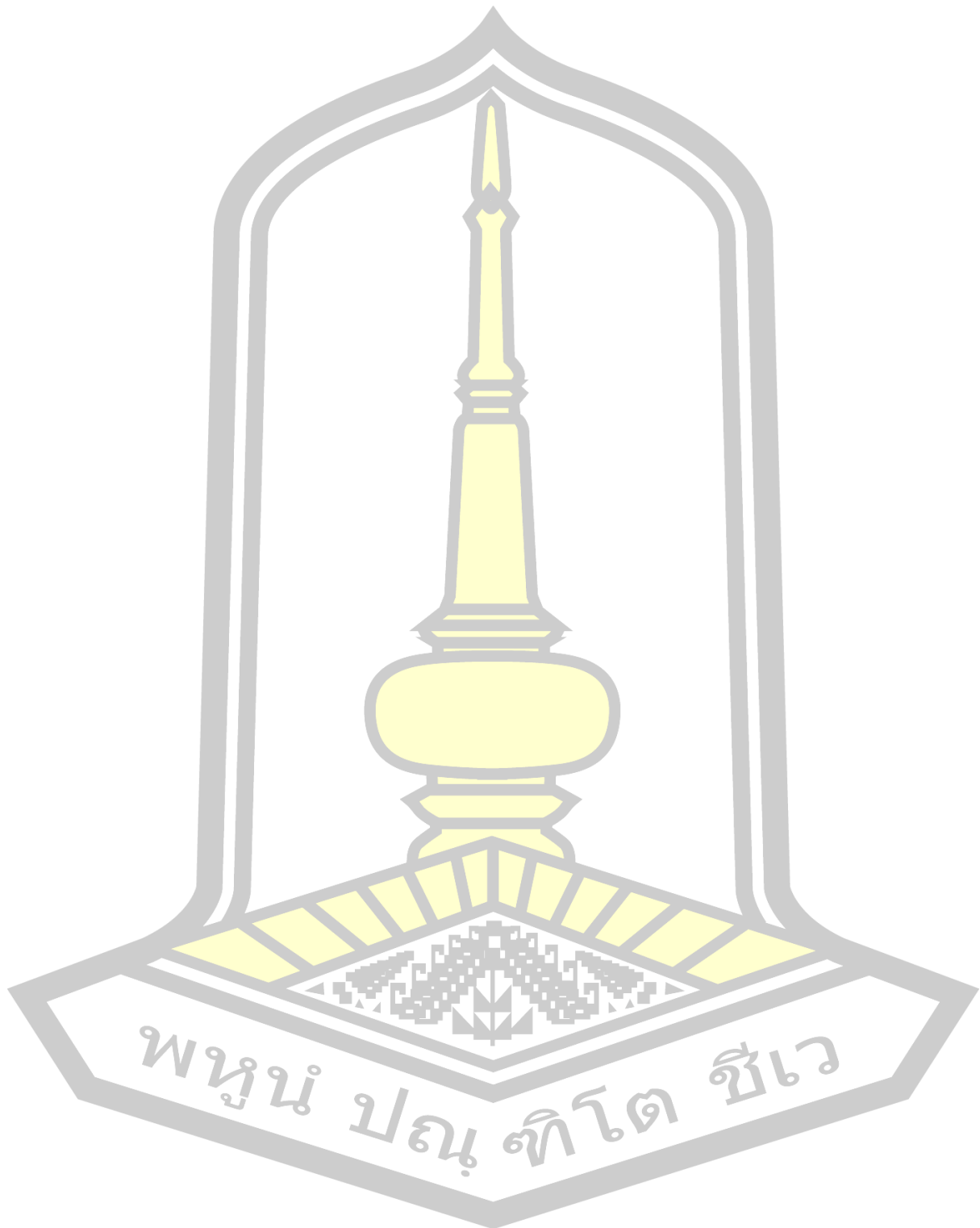
## 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาและวิจัยพัฒนาครูเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรูปแบบอื่นที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อติดตามผลหรือการศึกษาเพิ่มเติม ในด้านการนำโปรแกรมไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านอื่นของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชน เป็นต้น

พจนัน ปณฺ ทิโต ชิว

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กมลวรรณ รอดจาย. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก*.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมวิชาการ. (2544). *การพัฒนาศักยภาพครู*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมสามัญศึกษา. (2544). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)  
พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2544). *คู่มือส่งเสริมสุขภาพจิตนักเรียนระดับมัธยมศึกษา  
สำหรับครู*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ  
: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *2552 ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ชุมชน  
สหกรณ์การเกษตร.
- กฤษฎาภรณ์ พลมณี. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการ  
จัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2550). *เอกสารการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็น  
ครูชำนาญการพิเศษ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ.
- กาญจนา จันทะโยธา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับ  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กาญจนา บุญส่ง และคณะ. (2545). *รายงานการวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูและชุดการเรียนรู้เพื่อ  
พัฒนา*. หลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราช  
ภัฏเพชรบุรี.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2540). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2536). *เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอดิชั่นเพรส.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2539). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบุคคล*. ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์  
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



- โกวิท ประวาลพุกษ์. (2542). *รูปแบบการสอนคิด ค่านิยม จริยธรรม และทักษะ*. กรุงเทพฯ :  
คุรุสภาลาดพร้าว.
- แขก มูลเดช. (2555). *รายงานการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การวัดและการประเมินผล  
การเรียนรู้*. เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- คมกริช ภูคกงิ่ง. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ฉันท ชาติทอง. (2555). *สบายตา โมเดล รูปแบบการสอนเพื่อพัฒนาทักษะทางปัญญา*. นครปฐม :  
เพชรเกษมการพิมพ์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ :  
ทวิพรีนซ์ (1991).
- จิราพร อมรไชย. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองส่วน  
ท้องถิ่นสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เจนจิรา คงสุข. (2540). *การพัฒนาโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการ.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- ชนกพร จุฑาสงษ์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู  
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย*. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนาทิจ พรกุล. (2543). *แคทส์ : รูปแบบการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- ชัยธัช จันทรสุมิต. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อมสำหรับ  
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยนาท พลอยบุตร. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและ  
การจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 30*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2548). *สู่ทิศทางใหม่ของการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ก้าวใหม่.

ชานนท เศรษฐแสงศรี. (2555). ระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียน  
เป็นฐานในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุษฎี  
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม.

ชำนาญ วิริยะกุล. (2541). การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.

ชูศรี ต้นพงศ. (2541). การฝึกอบรมครูมัธยมศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียน  
การสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ฐิติพัฒน์ พิชญธาตพงศ์. (2548). การประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาระบบสมรรถนะของกรรมการ  
แพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).

ฉิมพร บุญมาก. (2558). การพัฒนาระบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยาย  
โอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ  
พัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณรงค์ รอดพันธุ์. (2542). ครูกับการพัฒนาตัวเอง. *ข้าราชการครู*, 143), 37-39.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ดวงกมล สิ้นเพ็ง. (2553). การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้: การจัดการเรียนการสอนที่เน้น  
ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดิเรก พรสีมา. (2554). แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.

ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (ม.ป.ป.). การเรียนรู้ในยุคสมัยหน้า: ตอนรูปแบบและทฤษฎีการเรียนรู้  
อนาคต. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://thanompo.edu.cmu.ac.th>. [สืบค้นเมื่อ  
วันที่ 15 ธันวาคม 2662].

ถวิล มาตรฐาน. (2542). คุณภาพครูกับคุณภาพการสอน. *วิชาการ*, 2, 4-6.

ทองคุณ หงส์พันธุ์. (2542). *สอนดีต้องมีหลัก: บัญญัติ 20 ประการของงานสอน*. กรุงเทพฯ :  
แสงสว่างการพิมพ์.

ทองฟู ชินะโชติ. (2531). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทัศนีย์ ศุภเมธี. (2529). ตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพกับการอบรมครูประจำการ  
โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนประถมศึกษาในวิทยาลัยครูกลุ่มนครหลวง.

*วารสารการวิจัยเพื่อการพัฒนา กรมการฝึกหัดครู*, 1(1), 1-13, กันยายน-ธันวาคม.

ทิวัดต มณีโชติ. (2549). *การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.

นนทบุรี : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

- ทิศนา แคมณี. (2545). 14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิศนา แคมณี. (2545). 14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิศนา แคมณี. (2542). การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง : โมเดลซิปปา (CIPPA Model). *ครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 27(3), 1-17, มีนาคม-มิถุนายน.
- ทิศนา แคมณี. (2543). 14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิศนา แคมณี. (2550). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทิศนา แคมณี. (2553). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิศนา แคมณี. (2555). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไท คำล้าน. (2551). *การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเสริมสร้างผู้นำทางสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนศักดิ์ เจริญธรรม. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- চার্গ কঙ্গাস্বস্টি. (2548). *เริ่มต้นอย่างไรเมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- চার্গ ব্বাস্টি. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบการเรียนและการพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ธนธัช.
- ธีรพล เวียงวลัย. (2547). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามรูปแบบวงจรการเรียนรู้ของ Kolb*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา : ยุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกกรอบ 3*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

- ธีระ รุญเจริญ. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นฤมล มณีงาม. (2547). *การพัฒนาโปรแกรมสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานตามหลักการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นวลจิตต์ เขวกีรติพงศ. (2545). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- บดินทร อินทรพันธ์. (2553). *สมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท มอนซานโต้ไทยแลนด์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเชิงกลยุทธ์ คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *การพัฒนาการสอน*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2551). *การประเมินหลักสูตรดุขฎิบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ กลิ่นรัตน์. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารองค์การ*. เชียงใหม่ : สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
- บุตรี จารุโรจน์. (2549). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ประดินันท์ อุปรมย์. (2540). *เอกสารการสอนชุดวิชาพื้นฐานการศึกษา หน่วยที่ 4 มนุษย์กับการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 15. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประทวน มูลหลา. (2552). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1*. วารสารบริหารการศึกษา มศว., 6(11), 15-36.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2542). *การวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : ยูแพค.
- ปรารณา เพชรฤทธิ์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปริญญา มีสุข. (2552). *ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎิบัณฑิต สาขาวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล. (2549). *การค้นหาค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ*.

กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.

พนัส หันนาคินทร์. (2524). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

พรพรณี ชูทัยเจนจิต. (2550). *จิตวิทยาการสอน*. กรุงเทพฯ : เอ็ดดูเคชั่น.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และอรพรพรณ พรสีมา. (2546). *รายงานการสังเคราะห์การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

พชนี กุลพานันท์. (2553). *การพัฒนาแบบการฝึกอบรมครูแบบผสมผสานในการทำวิจัยในชั้นเรียน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

พิณสุดา สิริธรรณี. (2557). *รายงานการวิจัยและพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. (2551). *รายงานการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครู และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ : สำนักปฏิรูปวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2551). *ทักษะ 5C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พุดิ เต็นสมพรพันธ์. (2543). *การศึกษาขีดความสามารถหลักเพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา สำนักงานสาขาพระราม 4 ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2542). *ความรู้คู่คุณธรรม : รวมบทความเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มยุรฉัตร ธรรมวิเศษ. (2554). *รูปแบบปฏิบัติการพัฒนาครูด้านการพัฒนาครูด้านการจัดทำนวัตกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). *คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอน* ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : เทียนวัฒนา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 9-12. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เมธีปยะคุณ และสุรชัย เลิศธนาผล. (2551). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมแบบ e-Training เรื่องทักษะการ* *สอนงานสำหรับหัวหน้างาน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ไมตรี อินทรประสิทธิ์. (2551). *คู่มือการอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการพัฒนาวิชาชีพครูคณิตศาสตร์* *ด้วยนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) และวิธีการแบบเปิด (Open* *Approach)*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตาม* *แนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา *ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุวดี ยางสวย. (2550). *ศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารการจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษา* *จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการ *สอน* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2539). *การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : *จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- ธนากร นนธ์ยะโส. (2556). *แนวทางการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคต*. วิทยานิพนธ์ *ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา* บัณฑิตวิทยาลัย *มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊ค.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : มติชน.
- รุ่งชัชดา พรเวหะชาติ. (2553). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา : ศูนย์หนังสือ *มหาวิทยาลัยทักษิณ*.
- รุจิร ภูสาระ. (2551). *การพัฒนาหลักสูตร: ตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บ๊อค พอยท์.
- เรวดี ทรงเที่ยง. (2548). *การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการ* *ทำงาน* ของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎี *บัณฑิต สาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เริงฤทธิ์ เยื่อใย. (2546). *สภาพและความต้องการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียน* *ประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร *มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา* บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

- ลัดดาวัลย์ สืบจิต. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วณิช ฉินันทรานนท์. (2552). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วาริรัตน์ แก้วอุไร. (2549). เอกสารคำสอนการพัฒนาหลักสูตรและการสอน. พิษณุโลก : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิจารณ์ พานิช. (2553). การบริหารงานวิจัย แนวคิดจากประสบการณ์ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิชาพรณ กิ่งวัชรพงษ์. (2553). รูปแบบพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านการโรงแรมและบริหารงานบริการสวนขนาดตามมาตรฐานอาชีพอุตสาหกรรมการโรงแรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วิทย์ เทียงบุญธรรม. (2541). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี. (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วิทยา จันทศิริ. (2551). การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิทยากร เชียงกุล. (2551). สภาวะการศึกษาไทย ปี 2550/2551 ปัญหาความเสมอภาค และคุณภาพของการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : กลุ่มพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศ สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิมาน วรรณคำ. (2553). การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

- วิสุทธิ เวียงสมุทร. (2552). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่1-2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีระ ไทยพานิช. (2551). *57 วิธีสอน*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2549). *รายงานผลการวิจัยปฏิบัติการภาคสนาม การพัฒนาแบบของระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : อุบลราชธานี*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *การวิเคราะห์พหุระดับ = Multi - level analysis*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาติ กิจยรรยง และอาจารย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2539). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2549). *การวัดผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กทม. : ประสานการพิมพ์.
- สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์. (2541). *การประกันคุณภาพการศึกษา*. วารสารการวัดผลการศึกษา, 20(58), 45-58.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2542). *การออกแบบการกำกับงาน และประเมินผลโครงการ*. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. 12,(1), 49-62.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). *รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544*. กรุงเทพฯ : ร.ส.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *คู่มือการปฏิบัติงานการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- สาโรช บัวศรี. (2526). *จริยธรรมศึกษา*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา*.

กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2538). *รายงานการติดตามผลการดำเนินงานตาม*

*นโยบายด้านเครือข่ายการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน*

*การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ :

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ

: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). *รายงานการปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน*. กรุงเทพฯ :

อมรินทร์พริ้นติ้ง.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537*. กรุงเทพฯ :

คุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.*

*2552 - 2561)*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *การวิจัยเรื่อง บทวิเคราะห์การศึกษาไทยในโลกศตวรรษ*

*ที่ 21*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2557). *สถานการณ์เด็กเยาวชน และ*

*ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม*. <http://www.qlf.or.th/Home/Contents/147>].

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). *เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น*

*พื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

สุกัญญา รัศมี ธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ :

ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้น.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. พิมพ์ครั้งที่

3. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

สุคนธ์ สินธพานนท์. (2554). *วิธีสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของเยาวชน*.

กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุดาเรศ แจมเดชะศักดิ์. (2543). *การพัฒนาโปรแกรมสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับเด็กวัยอนุบาล โดยใช้*

*แนวการสอนแบบผูกเป็นเรื่องราว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

*การศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.

- สุเดือนเพ็ญ คงคะจันทร์ และคณะ. (2550). *เอกสารประกอบการประชุมอบรมหลักสูตรนักบริหารงานส่งเสริมสุขภาพ ระดับกลาง เรื่อง Coaching and mentoring*. 24 สิงหาคม - 3 กันยายน 2550. สมุทรสาคร : โรงแรมเซ็นทรัล เพลส สมุทรสาคร.
- สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. (2553). *การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพ อาจารย์และองค์กรอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
- สุธินันท์ ภักดิ์วิมล. (2556). *การพัฒนาโปรแกรมความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภณิดา ปุสุรินทร์คำ. (2551). *หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ : กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- สุภาพ เต็มรัตน์. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตภาคใต้ตอนบน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาวดี ปกครอง. (2561). *การพัฒนาระบบพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2533). *การสอนโดยสร้างศรัทธาและ โยนิโสมนสิการ*. กรุงเทพฯ : ตีรธรรมสาร.
- สุรเดช อนันตสวัสดิ์. (2554). *โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). *ห้องเรียนกลับทาง : ห้องเรียนมิติใหม่ในศตวรรษที่ 21*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.mbuisc.ac.th/phd/academic/flipped%20classroom2.pdf>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 พฤษภาคม 2562].
- สุวิทย์ คุณวิสิฐสิริ. (2559). *การพัฒนาแนวทางพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *คู่มือการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- พรรษา สุขกาล. (2543). *การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา* สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนันต์ พันนึก. (2554). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิญา รัตน์โกเมศ. (2552). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิณฑร สถิตภาคีกุล และคณะ. (2555). *รายงานการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูในศตวรรษที่ 21: กรณีศึกษา คณะครุศาสตร์*. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช.
- อมรวิทย์ นาคทรพร. (2546). *รายงานการวิจัยการติดตามสภาวะการณ์เด็กและเยาวชนรายจังหวัด (Child Watch) ระยะเวลา 12 จังหวัด*. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยนโยบายการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์. (2544). *การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาทิตยา ปัญญา (2556). *การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก*. *JOURNAL OF EDUCATION NARESUAN UNIVERSITY*, 15(4), 96-104.
- อานนท์ ศักดิ์วีระชัย. (2547). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2550). *หลักการสอน (ฉบับปรับปรุง)*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอ. เดียนส์เตอร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของ Competency*. กรุงเทพฯ : เนชั่นบุ๊คส์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2548). *Competency dictionary*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2552). *Competency dictionary*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- อิสหาก นุ้ยโสะ. (2556). *สมรรถนะครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษาอิสลาม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. (2543). การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล. *วารสารบริหารคน*, 4(21), 11-18.
- อุดม นิลแสง. (2542). *ความเป็นครู*. พระนครศรีอยุธยา : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อุทุมพร จามรมาน. (2540). การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ใน แบบแผนและ เครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา. หน้า 328-349. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Anderson, L.W. and D.R. Krathwohl. (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. New York : Addison Wesley Longman.
- Anderson, T.P. (1997). Using models of instruction. In C.R. Dills, & A.J. Romiszowski (Eds.). *Instructional Development Paradigms*. Englewood Cliffs, NJ. : Education Technology Publications.
- Bandura, A. (1969). Social learning of moral judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 11(3), 275-279.
- Bar, M.J. and L.A. Keating. (1990). Introduction: Elements of program development. In M.J.Barr, L.A.Keating and Associates. *Developing effective student services program*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Barro, R.J. (1990). Government spending in a simple model of endogeneous growth. *Journal of Political Economy* 98(S5): 103-125.
- Beauchamp, G.A. (1981). *Curriculum theory*. 4th ed. Itasca, Illinois : F.E. Peacock Publisher.
- Bloom, B.A. (1982). *Taxonomy of education objective handbook I: Cognitive domain*. New York : David Mc Kay.
- Bloom, B.S. (1976). *Human Characteristic and School Learning*. New York : McGraw – Hill.
- Boam, R. and P. Sparrow. (1992). *Designing and Achieving Competency*. New York : McGraw Hill.

- Boeree, C.G. (2006). *Personality Theories: Hans Eysenck and Others*. [online].  
Available from : <http://www.ship.edu/%7Ecgboree/perscontents.html>.  
[accessed 12 June 2019].
- Bolles, R.C. (1967). *Theory of motivation*. New York : Harper & Row.
- Boone, E.I. (1992). *Developing Programmer in Adult Education*. New Jersey : Practice Hall.
- Boyatzis, R.E. (1992). *The Competence Manager : A Guide for Effective Management*. New York : John Wiley & Sons.
- Boyle, A.H. (1981). *Applied Discrete Choice Modeling*. New York : John and Wiley.
- Burn, E. (2010). *The Use of Science Inquiry and Its Effect on Critical Thinking Skills and Dispositions in Third Grade Students*. Ed.D. Thesis, Loyola University Chicago
- Caffarella, R. (2002). *Planning Program for Adult Learner : a Practice Guide for Educators, Trainer and Staff Developer*. San Francisco : Jossey-Bass Publisher.
- Carter, C.J. and J. Klotz. (1990). What principals must know before assuming the role of instructional leader. *NASSP. Bulletin*, 74, 36–41.
- Certo, S.C. (1997). *Modern management: Diversity, quality, ethics, and the global environment*. 7th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Chen, H.T. (1990). *Theory-driven evaluations*. Thousand Oak, CA : Sage.
- Cooper, J.D. and T.W. Worden. (1983). *The classroom reading program in the elementary school : Assessment, organization, and management*. USA : Macmillan.
- Dick, W. and L. Carey. (1996). *The systematic design of instruction*. 4th ed. New York : Harper Collins College Publishers.
- Drago-Severson, E. (2004). *Helping Teachers Learn: Principal Leadership for Adult Growth and Development*. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.
- Dubois, D.D., Rothwell. W.J. and L.A. Kemp. (2004). *Competency-based Human Resource Management*. Palo Alto, California : Davies-Black.

- El-Baz, E.A.R. and other. (2003). School-Based Training Modules, USAID-funded Integrated English Language Program (IELP-II).  
<http://www.ielp2.org/Resources/SBT/Chapters/02INTRODUCTION.pdf>.
- Ennis, M.R. (2008). *Competency Model: A Review of the Literature and the Role of the Employment and Training Administration (ETA)*. United State : Department of Labor.
- Fleith, D.d.S., Renzulli, J.S. and K.L. Westberg. (2002). Effects of a creativity training program on divergent thinking abilities and self-concept in monolingual and bilingual classrooms. *Creativity Research Journal*, 14(3-4), 373–386.
- Gagne, M. and K.L. Medsker. (1996). *The conditions of learning: Training applications*. Florida : Harcourt Brace.
- Gagne, R.M. and L. Briggs. (1979). *Principles of Instructional Design*. New York : Halt., Rinehart And Winston.
- Gerlach, V.S. and D.P. Ely. (1980). *Teaching & Media: A systematic Approach*. 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall Incorporated.
- Gerlach, V.S. and D.P. Ely. (1971). *Teaching and Media A Systems Approach*. Englewood. Cliffs. NJ.: Prentice-Hall
- Gilpatrick, R.S.H. (2010). *Classroom Management Strategies and Behavioral Interventions to Support Academic Achievement*. Ed.D. Thesis, Walden University.
- Glaser, B.G. (1965). The constant comparative method of qualitative analysis. *Social Problems*, 12(4), 436–445.
- Glasser, W. (1960). *Mental health or mental illness? Psychiatry for practical action*. New York : Harper & Row.
- Glickman, C. D. (1998). *Supervision of Instruction : a Developmental Approach*. 4<sup>th</sup> ed. Needham Heights : Allyn & Bacon.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : McGraw Hill.
- Hargreaves, A. and M. Fullan. (1992). *Understanding Teacher Development*. New York, NY : Teachers College Press.
- Hilgard, E.R. and G.H. Bower. (1975). *Theories of learning*. 4th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.

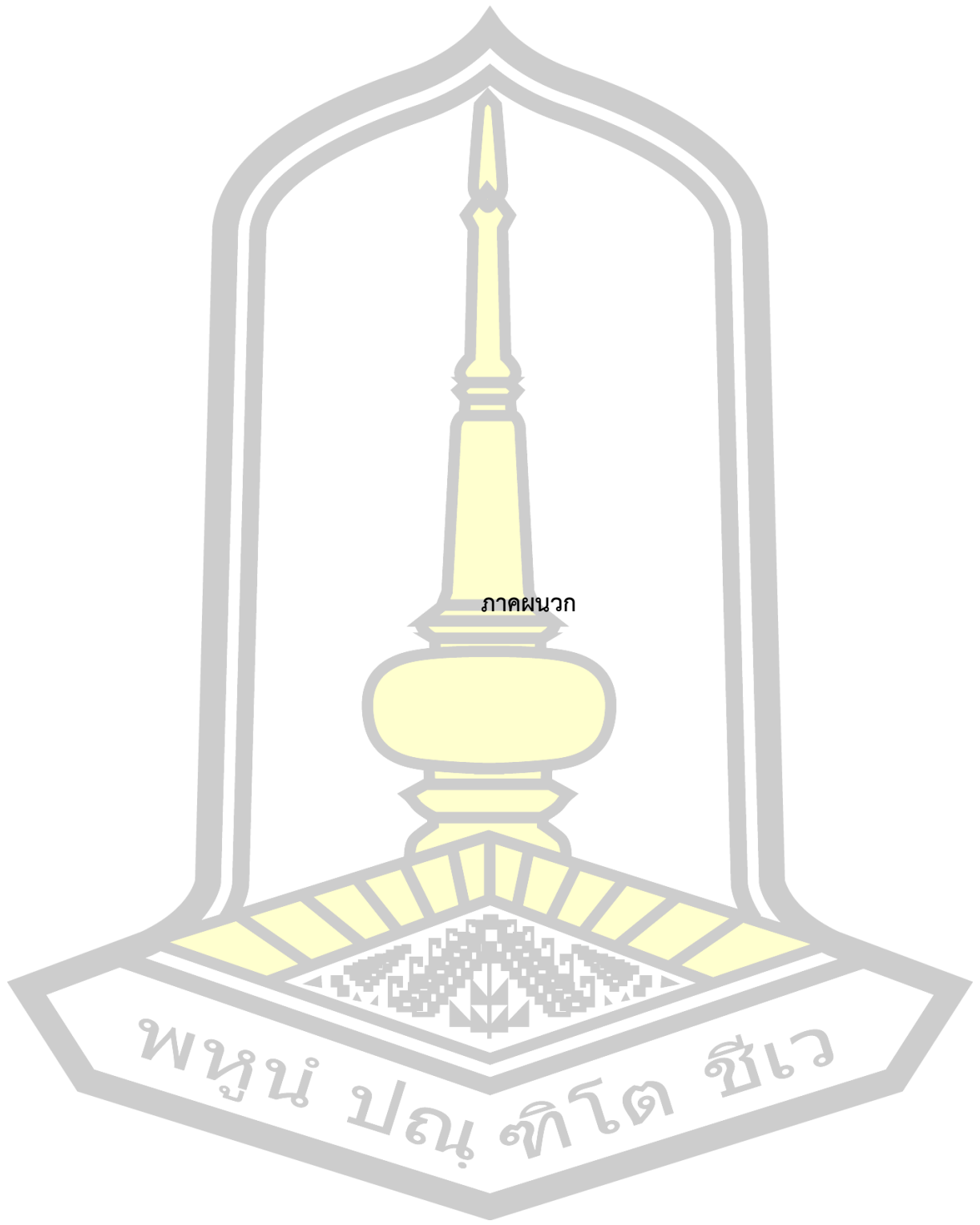
- Houle. (1996). *The Design of Education*. 2<sup>nd</sup> ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hughes, L.W. (1999). *The principal as leader*. 2nd ed New Jersey : Prentice–Hall.
- Johnson, D.W. and R.T. Johnson. (1987). *Learning Together and Alone : Cooperative, Competitive and Individualistic Learning*. 2nd ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Joyce, B. and M. Weil. (1985). *Models of teaching*. 2 nd ed. New Delhi : Prentice–Hall.
- Kemp, J.E. (1977). *Instructional Design: A Plan for enit and course development*. California : Fearon-Pitman Pullishers.
- Klausmeier, H.J. and R.E. Ripple. (1971). *Learning and Human Abilities : Educational Psychology*. 3rd ed. New York : Harper and Row.
- Knowles, M.S. (1980). *Modern Practice of Adult Education*. New York : Cambridge, The adult Education Company.
- Krejcie, R.V. and D.W. Morgan. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Kwakman, K. (2003). Factors Affecting Teachers’ Participation in Professional Learning Activities. *Teacher and Teacher Education*, 19(2), 149-170, February.
- Lustri, D., Miura, I. and S. Takahashi. (2007). Knowledge management model: Practical application for competency development. *The Learning Organization*, 14(2), 186-202.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York : Harper & Row.
- McClelland, D.C. (1993). *Testing for Competency Rather than Intelligence*. USA. : Psychologist.
- Nicholson, N. (1977). Absence Behavior and Attendance Motivation: A Conceptual Synthesis. *Journal Of Management Studies*, 14(3), 231-252.
- Oliva, P.F. (1992). *Developing the Curriculum*. 3rd ed. New York : Harper Collins.
- Parry, S.B. (1996). The quest for competencies. *Training*, 33(7), 48-56.
- Phillips, N.J. (1997). *Innovative Management: A Pragmatic Guide to New Techniques*. London : Pitman Publishing.
- Piaget, J. (1972). Intellectual Evolution from Adolescence to Adulthood. *Human Development*, 15(1), 1-12.

- Pritchett, G.G. (2007). *Perceptions of Alabama School Personnel of Research-based Instructional Strategies to Improve Student Achievement*. [online]. Available from : <https://digitalcommons.liberty.edu/doctoral/6>. [accessed 22 June 2019].
- Remley, T. D. (2002). Foreword-special issue: Legal and ethical issues in school counseling. *Professional School Counseling*.  
[http://findarticles.com/p/articles/mi\\_m0KOC/is\\_1\\_6/ai\\_93700933/?tag=rbxcra.2.a.22](http://findarticles.com/p/articles/mi_m0KOC/is_1_6/ai_93700933/?tag=rbxcra.2.a.22)
- Robinson, R. and S. Carrington. (2002). Professional development for inclusive schooling. *International Journal of Educational Management*, 16(5), 239-247.
- Rylatt, A. and K. Lohan. (1995). *Creating Training Miracles*. Sydney : Irwin.
- Sahakian, W.S. (1970). *Psychology of learning: Systems, models, and theories*. Chicago : Markham.
- Schottekkorb, A. (2008). Effectiveness of Child – Centered Play Therapy and Person centered Teacher Consultation on ADHD Behavioral Problems of Elementary School Children : A Single Case Design. *Dissertation Abstracts International*, 69(02), 208-A, August.
- Schunk, D.H. (1996). *Learning theories*. Englewood Cliffs, NJ : Merrill/ Prentice Hall.
- Scribner, J. (1999). Professional development : Untangling the influence of work context in teacher learning. *Educational Administration Quarterly*, 35(2), 238-266.
- Seldin, P. (1988). *Evaluation and developing administrative performance*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Smith, P.L. and T.J. Ragan. (1999). *Instructional design*. 2nd ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Somprach, K. and Popoonsak, P. (2012). *Teacher Development Program to Enhance Learning Competency for Small Primary School*. [online]. Available from : [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com). [accessed 22 June 2019].
- Sparks, D. and S. Loucks-Horsley. (1989). Five models of staff development for teachers. *Journal of Staff Development*, 10(4), 40–57.



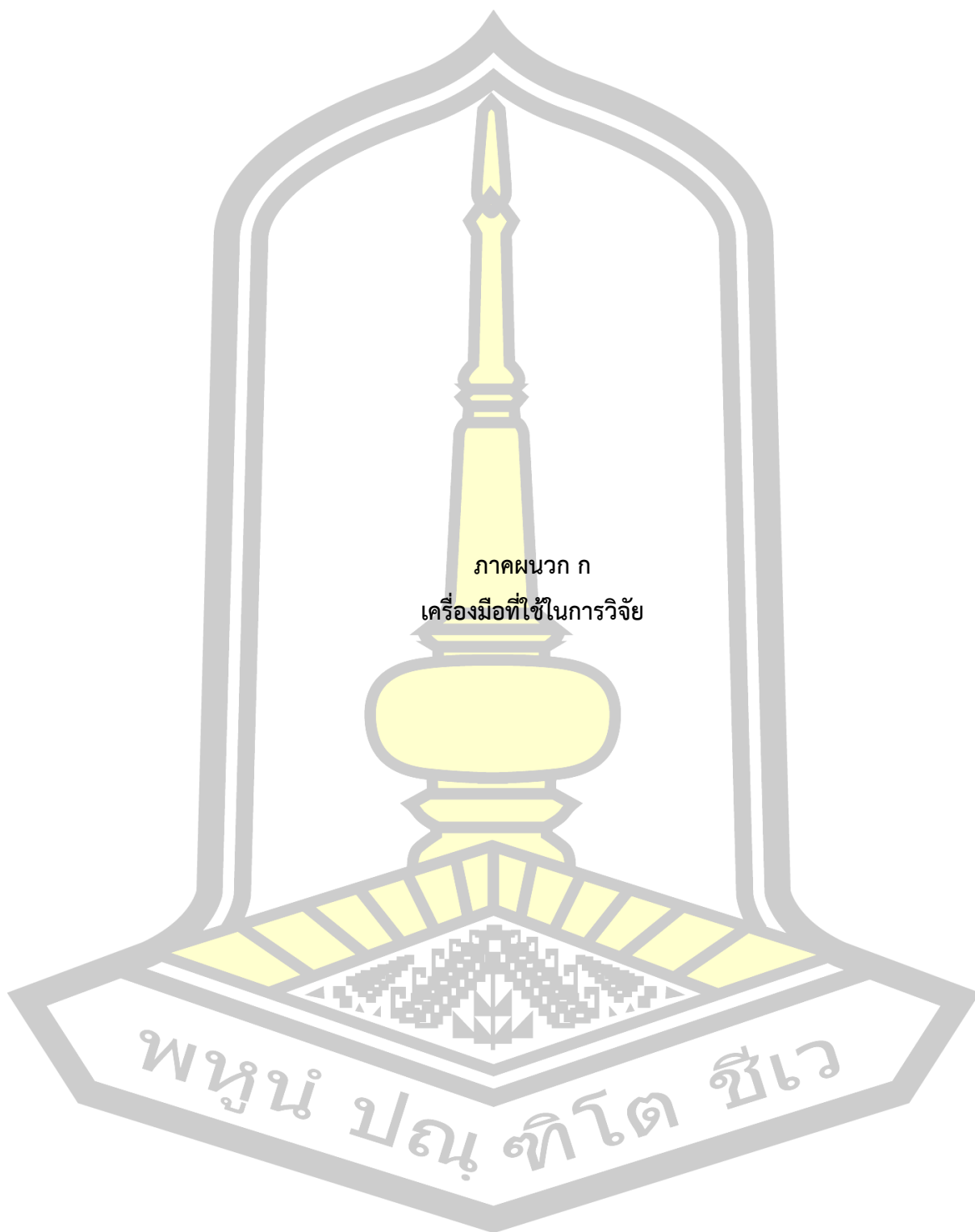
- Sparks, D. and S. Loucks-Horsley. (1989). Five models of staff development for teachers. *Journal of Staff Development*, 10, 40-57.
- Spencer, LM. And S.M. Spencer. (1993). *Competency at Work: Model for Superior Performance*. New York : Wily & Sons.
- Stahl, O.G. (1962). *Public persomel administration*. New York : Harper.
- Steffen, C. (2011). *Perceptions of how teachers perceive their teaching of critical thinking skills and how students perceive their learning of critical thinking skills*. Ed.D. Thesis, Missouri Baptist University.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development Theory and Practice*. New York : Harcourt, Brace and World.
- Taylor, M.J. (2009). *Top corporate brands prefer minimal logo redesigning–less is more!!*. [online]. Available from : <http://blog.corporatelogos.ws/corporate-logos-minimal-redesigning>. [accessed 22 June 2019].
- Tyler, R. (1950). *Educational Evaluation*. Chicago : University of Chicago Press.
- Tyler, R. W. (1949). *Basic Principle of Curriculum and Instruction*. Chicago : University of Chicago Press.
- Tyler, R.W. (1986). *Evaluation acting program*. Boston : Allin and Bacon.
- Vella, J. (1995). *Training Through Dialogue*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Wiggins, G. and J. McTighe. (1998). *Understanding by design*. Alexandria, VA : Association for Supervision and Curriculum Development.
- Wynne, E.A. and K. Ryan. (1993). *Reclaiming our Schools : A Handbook on Teaching Character, Academics, and Discipline*. New York : Macmillan.





ภาคผนวก

พหุมนุ ปณ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ





**แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด**  
**เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**  
**(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)**

**คำชี้แจง**

แบบประเมินฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษาคุุฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็นดังนี้

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเหมาะสม ตามเกณฑ์พิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางไฉไลศรี เพชรใต้

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**ตอนที่ 1** แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ข้อ  | รายการการประเมินความเหมาะสม                      | ระดับความเหมาะสม |     |         |      |            |
|--|--|------------------|-----|---------|------|------------|
|  |  | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้</b> |  |                  |     |         |      |            |
| 1  | การวิเคราะห์ผู้เรียน                             |                  |     |         |      |            |
| 2  | การออกแบบการจัดการเรียนรู้                       |                  |     |         |      |            |
| 3  | การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ |                  |     |         |      |            |
| 4  | การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี                      |                  |     |         |      |            |
| 5  | การวัดและประเมินผล                               |                  |     |         |      |            |

**ตอนที่ 2** แบบประเมินตรวจสอบความเหมาะสมของตัวชี้วัดของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

**คำชี้แจง**

1. โปรดพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของตัวชี้วัดของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับใดดังต่อไปนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เมื่อท่านพิจารณาตัดสินใจว่าเหมาะสมระดับใดแล้วโปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นที่ท่านเลือก
2. ความเหมาะสม หมายถึง ความสอดคล้องและความครอบคลุมนิยามของตัวชี้วัดของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. หากท่านเห็นว่าควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในข้อเสนอแนะตัวชี้วัดเพิ่มเติมในแต่ละองค์ประกอบ

| องค์ประกอบ                                   | ตัวชี้วัด  | ระดับความเหมาะสม |     |         |      |            |
|--|--|------------------|-----|---------|------|------------|
|  |  | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. การวิเคราะห์ผู้เรียน                      | 1.1 ความรู้ความสามารถและประสบการณ์   |                  |     |         |      |            |
|  | 1.2 ความพร้อมด้านสติปัญญา  |                  |     |         |      |            |
|  | 1.3 ความพร้อมด้านพฤติกรรม  |                  |     |         |      |            |
|  | 1.4 จัดการเรียนรู้จากความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ  |                  |     |         |      |            |
|  | 1.5 ความพร้อมทางสังคม  |                  |     |         |      |            |
| 2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้                | 2.1 มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการออกแบบ   |                  |     |         |      |            |
|  | 2.2 มีความรู้เข้าใจ ความสัมพันธ์ของโครงสร้างรายวิชามาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดตามหลักสูตร                                      |                  |     |         |      |            |
| 3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 3.1 ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรม   |                  |     |         |      |            |
|  | 3.2 ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยเชื่อมโยงบูรณาการสาระการเรียนรู้และทักษะด้านต่าง ๆ   |                  |     |         |      |            |
|  | 3.3 สามารถเลือกใช้รูปแบบหรือเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม   |                  |     |         |      |            |
|  | 3.4 สามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล   |                  |     |         |      |            |
| 4. การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี               | 4.1 จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษา ค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้มีความสามารถในใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ |                  |     |         |      |            |

| องค์ประกอบ                | ตัวชี้วัด   | ระดับความเหมาะสม |     |         |      |            |
|---------------------------|---|------------------|-----|---------|------|------------|
|                           |   | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|                           | 4.2 จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วย<br>การศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ<br>การเรียนรู้ |                  |     |         |      |            |
| 5. การวัดและ<br>ประเมินผล | 5.1 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัด<br>และประเมินผล                                       |                  |     |         |      |            |
|                           | 5.2 สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัด<br>และประเมินผลอย่างมีจุดมุ่งหมาย                        |                  |     |         |      |            |

ข้อเสนอแนะตัวชี้วัดเพิ่มเติมในแต่ละองค์ประกอบ (ถ้ามีโปรดระบุ)

1. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน

.....

.....

2. องค์ประกอบด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

.....

.....

3. องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

.....

.....

4. องค์ประกอบด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี

.....

.....

5. องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผล

.....

.....

ลงชื่อ ..... ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ.....





## แบบสอบถาม

### สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษาคุษภูิบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง การพัฒนา  
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะ  
การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)
  - ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการจัดการ  
เรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นมาตราส่วน  
ประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ
  - ตอนที่ 3 วิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
- 3 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโปรแกรม  
เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน ดังนั้น จึงขอความกรุณาท่านตอบตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถาม  
ในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด  
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ผู้วิจัย  
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางไฉไลศรี เพชรใต้

นิสิตหลักสูตรการศึกษาคุษภูิบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทัโต ชเว

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ..... ปี
  - ต่ำกว่า 25 ปี  25-35 ปี  36-45 ปี
  - 46-55 ปี  มากกว่า 55 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา
  - 1)ปริญญาตรี  2)ปริญญาโท
  - 3)ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งงานในสถานศึกษา
  - 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน
  - 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียน
  - 3) ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้
5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน
  - 1) ต่ำกว่า 5 ปี  2) 5-10 ปี
  - 3) 11-15 ปี  4) 16 ปีขึ้นไป
6. ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน แบ่งตามจำนวนนักเรียน
  - 1) ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1- 499 คน
  - 2) ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 - 999 คน
  - 3) ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,000 - 1,499 คน

พหุบัณฑิต ชีวะ





| สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู   | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
|--|-----------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
|  | สภาพปัจจุบัน    |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |
|  | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| (21) ครูสามารถวิเคราะห์ มาตรฐานและตัวชี้วัดเพื่อนำไปจัดทำหน่วยการเรียนรู้  |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| (22) ครูสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมสามารถนำผู้เรียนไปสู่การสร้างชิ้นงานหรือภาระงานได้  |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| (23) ครูมีกระบวนการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม   |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| (24) ครูสามารถสร้างสื่อการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมมีความเหมาะสมกับเวลา และนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง   |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| (25) ครูมีเป้าหมายการออกแบบการเรียนการสอนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมท้าทาย เป็นที่น่าสนใจต่อผู้เรียน  |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| (26) ครูออกแบบการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลองผิดลองถูกโดยมีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจน                                |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| (27) ครูออกแบบการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนเป็นรายบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้วิธีหลากหลายวิธีการ  |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| <b>3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</b>  |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| <b>ตัวชี้วัดที่ 1 ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรม</b>   |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| (28) ครูมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม  |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| (29) ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการคิดได้ ปฏิบัติจริงด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสรุป องค์ความรู้และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |



| สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู  | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
|---|-----------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
|   | สภาพปัจจุบัน    |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |
|   | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| (39) ครูสามารถสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียน  |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| (40) ครูสามารถจัดกิจกรรมที่ปลูกฝัง ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์   |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| (41) ครูสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม   |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| <b>4. การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี</b>   |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| <b>ตัวชี้วัดที่ 1 จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษา ค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ</b> |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| (42) ครูศึกษาหลักการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อความเหมาะสมกับบทเรียน  |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| (43) ครูมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์สื่ออุปกรณ์ช่วยสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ   |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| (44) ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจารณญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม   |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| <b>ตัวชี้วัดที่ 2 จัดทำพัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้</b>   |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| (45) ครูศึกษาหลักการใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับบทเรียน   |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| (46) ครูเลือกใช้สื่อที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม หลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ธรรมชาติ ของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างของผู้เรียน                  |                 |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |







**ตอนที่ 3** วิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในหัวข้อวิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยท่านสามารถเลือกวิธีการพัฒนา  
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ได้มากกว่าหนึ่งวิธี

- .....1. การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง
- .....2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- .....3. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน
- .....4. การศึกษาดูงาน
  
- .....5. การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน
- .....6. การใช้โรงเรียนเป็นฐาน
- .....7. การนิเทศ
- .....8. ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

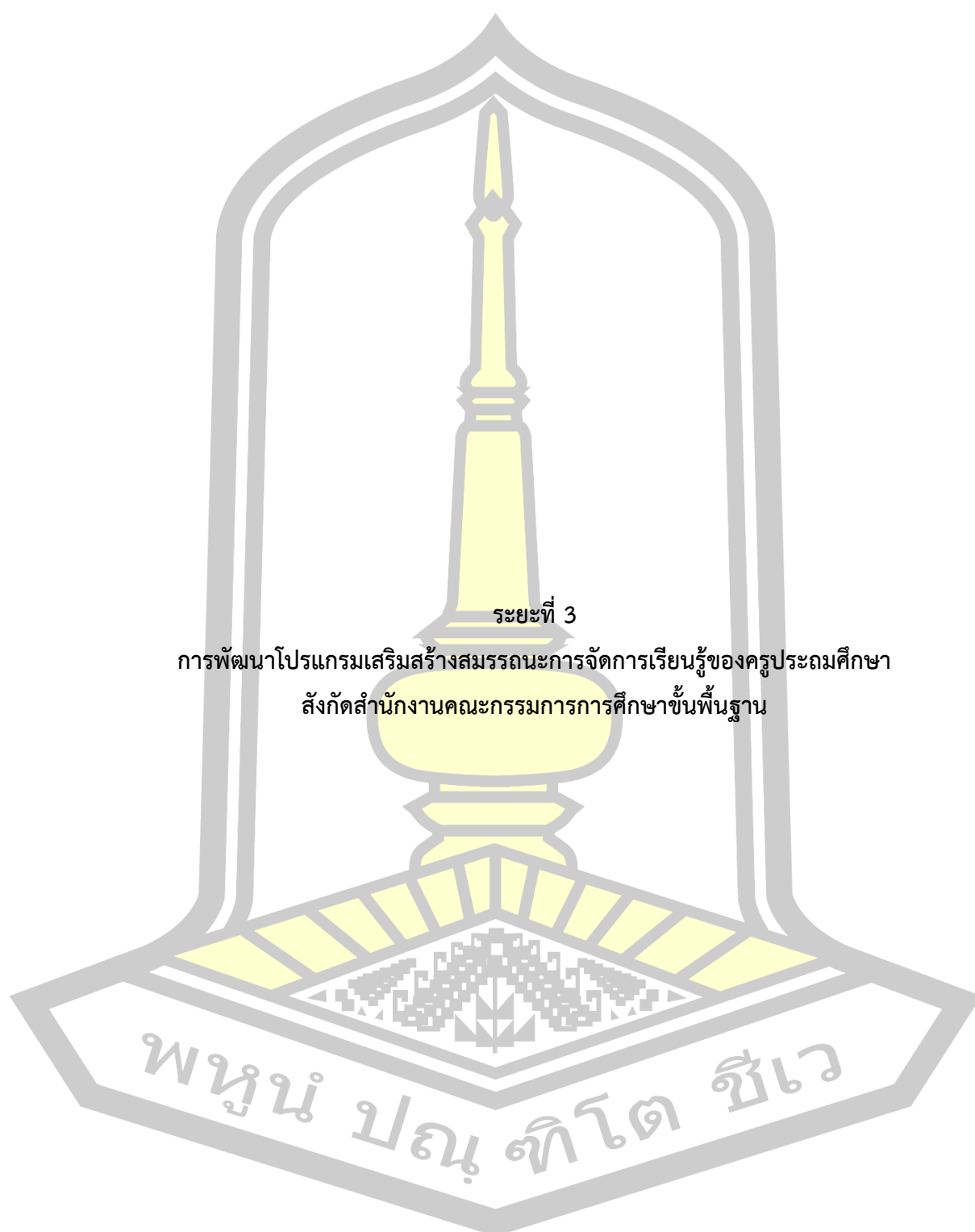
.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

พูน ปณ ทิโต ชัย





### แบบสัมภาษณ์

เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice)

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
- 1.2 สถานภาพ ( ) ผู้อำนวยการ ( ) รองผู้อำนวยการ/หัวหน้างานบริหารวิชาการ  
( ) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( ) ครูผู้สอน
- 1.3 สถานที่.....
- 1.4 ให้สัมภาษณ์ในวันที่..... เดือน ..... พ.ศ. .... เวลา ..... น.

ตอนที่ 2 : ท่านคิดว่าในสถานศึกษาของท่านที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีจุดเด่นในการจัดการเรียนรู้ในด้าน  
ต่อไปนี้ มีวิธีการดำเนินการอย่างไร

#### 1. ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน

.....

.....

.....

#### 2. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

### 3. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

### 4. ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี

### 5. ด้านการวัดและประเมินผล

**ตอนที่ 3 :** ในสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ของครู ในหน่วยงานของท่าน มีปัญหาหรืออุปสรรค  
อะไรบ้าง / และควรมีการส่งเสริมพัฒนาในด้านใดบ้าง เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาไปสู่การจัดการ  
เรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์อย่างสูงยิ่ง

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์

(นางไฉไลศรี เพชรไต้)

นิสิตหลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



## แบบประเมินโปรแกรม

### เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

#### คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษาคุุฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบการประเมิน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบประเมินฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ
  - ตอนที่ 2 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)
  - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางไฉไลศรี เพชรใต้

นิสิตระดับคุุฎิบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ-สกุล.....
2. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง .....
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด..... สาขาวิชา.....
5. ประสบการณ์ทำงาน.....

**ตอนที่ 2** ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**คำชี้แจง**

1. โปรดพิจารณาโปรแกรมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่ามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ เพียงใด
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของแต่ละข้อคำถาม โดยข้อคำถามแต่ละช่องมีความหมายดังนี้
  - 5 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์มากที่สุด
  - 4 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์มาก
  - 3 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ปานกลาง
  - 2 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์น้อย
  - 1 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด
3. หากท่านเห็นว่าควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

พูน ปรุ ทิโต ชเว







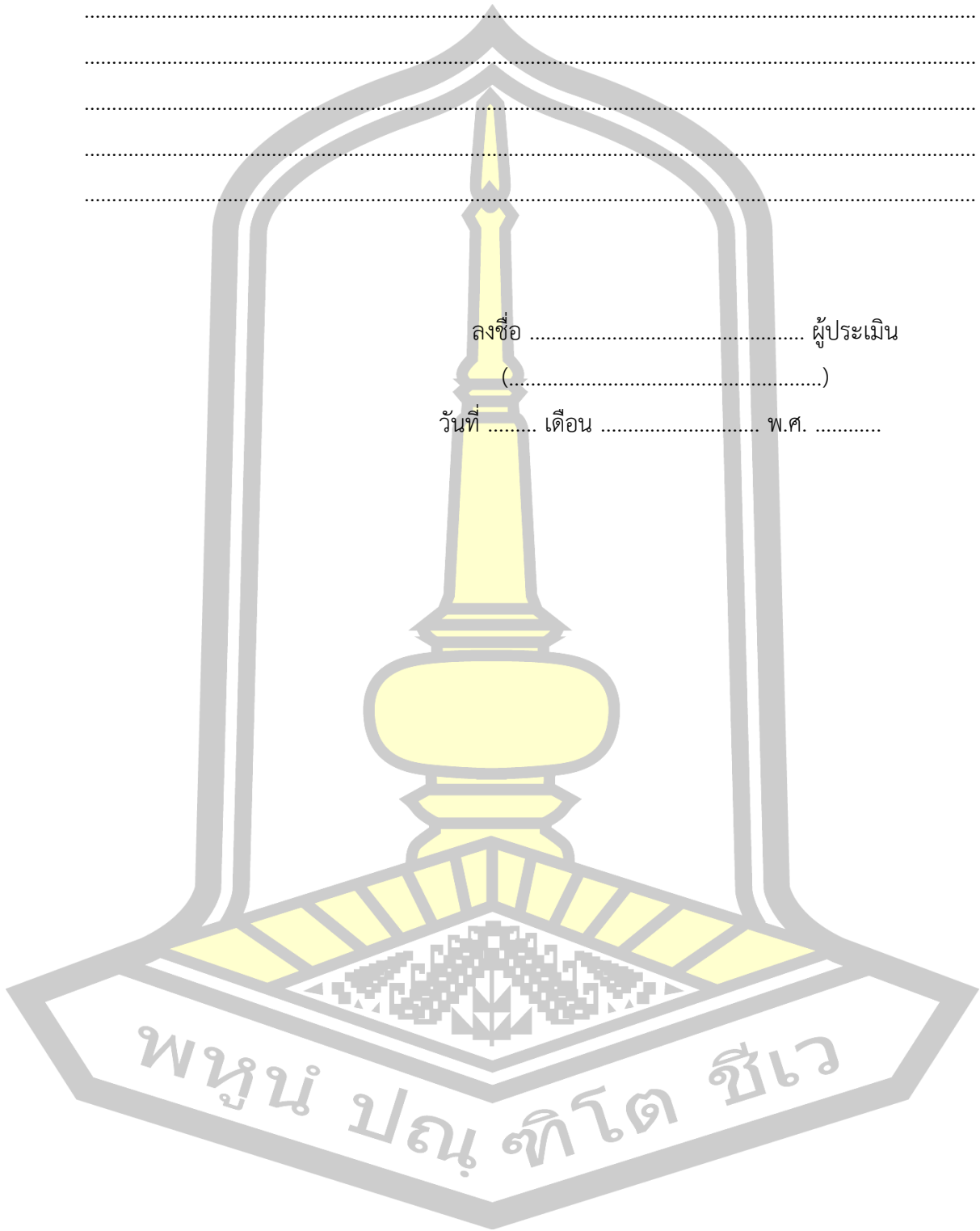
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

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

ลงชื่อ ..... ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....





ภาคผนวก ข

ตัวอย่างคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พหุบัณฑิตวิทยาลัย



# คู่มือการใช้โปรแกรม

เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

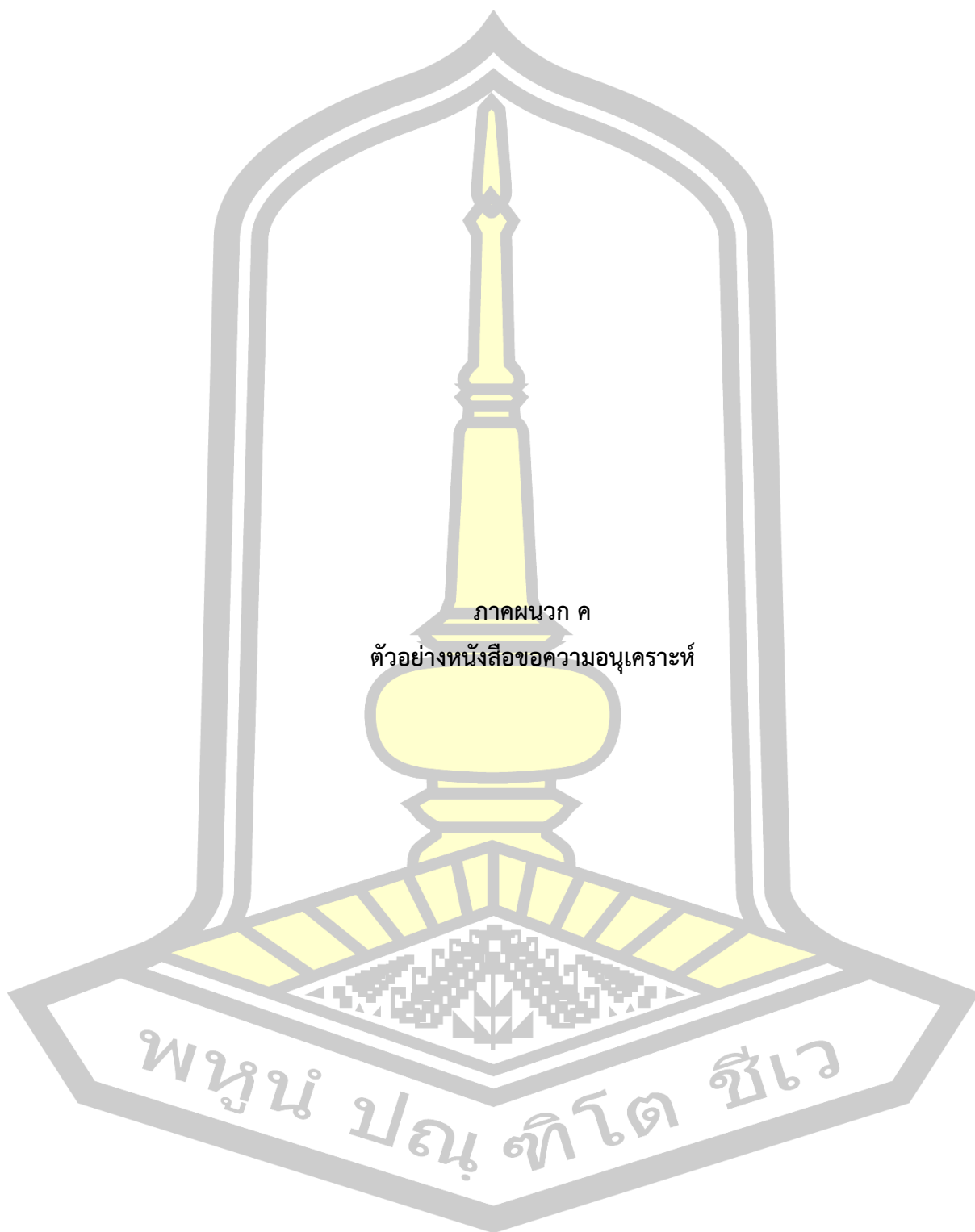


**นางไฉไลศรี เพชรใต้**

นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ภาคผนวก ค

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุมนั ปณุ ทิโต ชีเว



### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ อว 0605.5(2) / ว6540

วันที่ 15 พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ

ด้วย นางไฉศรี เพชรใต้ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216  
ที่ อว 0605.5(2) / ว6540 วันที่ 15 พฤศจิกายน 2562  
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี

ด้วย นางไอลศรี เพชรใต้ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งสรรค์ โฉมยา)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์







ที่ อว 0605.5(2) / ว1335

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 กรกฎาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ศึกษา Best Practice เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุดรธานี

ด้วย นางไฉไลศรี เพชรใต้ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์ศึกษา Best Practice เพื่อการวิจัย 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 0898636261

พหุ อนุ ทิ โด ชี เว



ที่ อว 0605.5(2) / ว1335

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 กรกฎาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ศึกษา Best Practice เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพังโคนจำปาสามัคคี

ด้วย นางไฉไลศรี เพชรใต้ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์ศึกษา Best Practice เพื่อการวิจัย 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 0898636261

พูน ปณ ทิโต ชีเว



ที่ อว 0605.5(2) / ว1335

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 กรกฎาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ศึกษา Best Practice เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพังโคนจำปาสามัคคี

ด้วย นางไอไลศรี เพชรใต้ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์ศึกษา Best Practice เพื่อการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0898636261



ที่ อว 0605.5(2) / 669

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน โรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล

ด้วย นางไฉไลศรี เพชรใต้ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขออนุมัติคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางไฉไลศรี เพชรใต้ ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

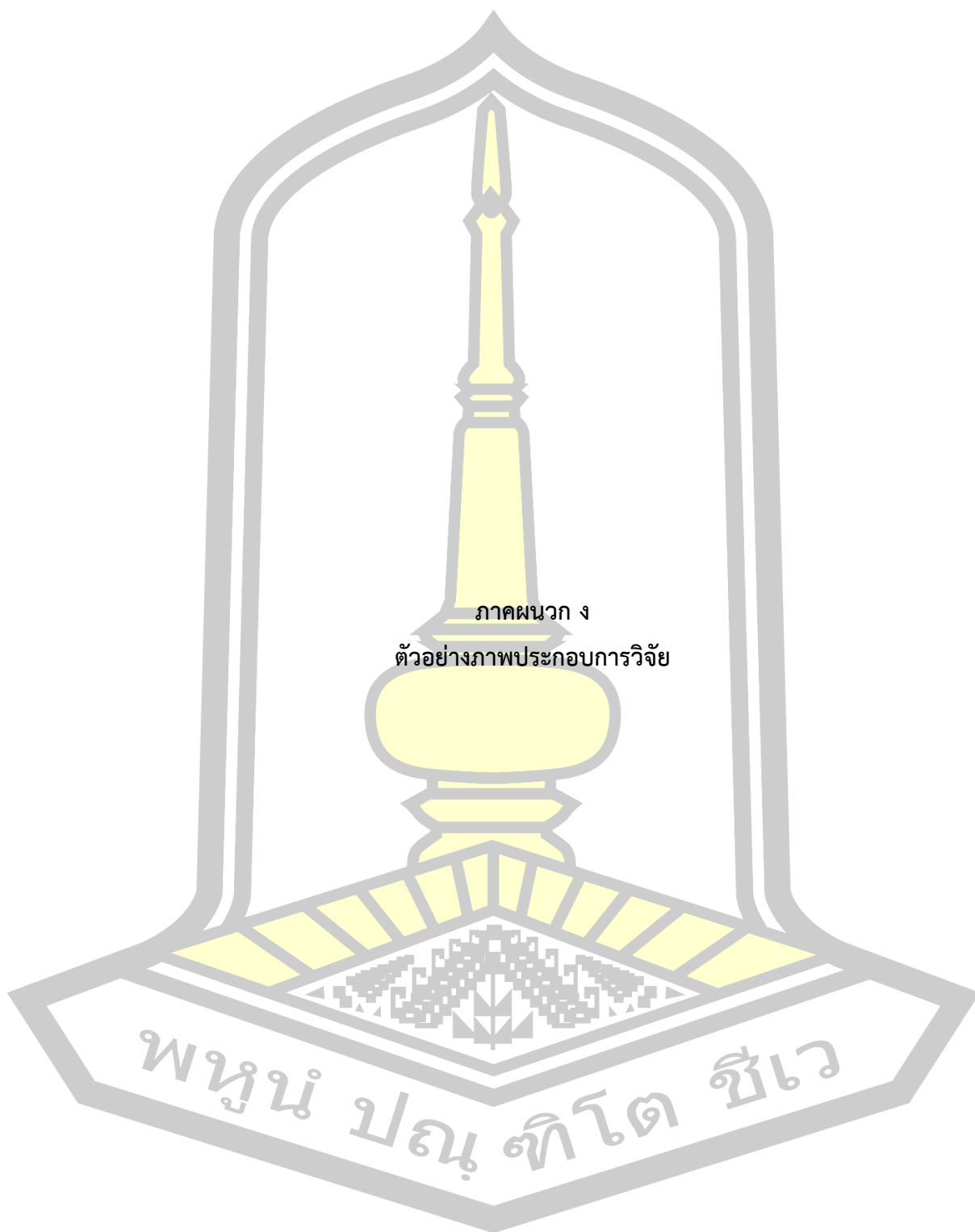
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0898636261



ภาคผนวก ง  
ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว

การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้อำนวยการประกอบศึกษา (Best Practice)



พหุ

ชเว



พูน ปรณ ทิโต ชีเง

การอบรมเชิงปฏิบัติการ





## ประวัติผู้เขียน

|                      |  |
|----------------------|--|
| ชื่อ                 | นางไฉไลศรี เพชรใต้   |
| วันเกิด              | วันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2504   |
| สถานที่เกิด          | อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร   |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน  | บ้านเลขที่ 763 ถนนเรืองสวัสดิ์ อำเภอเมือง<br>จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47000  |
| ตำแหน่งหน้าที่การงาน | ครูชำนาญการพิเศษ   |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | โรงเรียนอนุบาลสกลนคร<br>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน<br>ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47000   |
| ประวัติการศึกษา      | พ.ศ. 2520 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพรณาวุฒาจารย์<br>จังหวัดสกลนคร<br>พ.ศ. 2523 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ปกศ.)<br>วิทยาลัยครูสกลนคร<br>พ.ศ. 2529 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)<br>สาขาวิชาภาษาอังกฤษ วิทยาลัยครูสกลนคร<br>พ.ศ. 2552 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<br>พ.ศ. 2563 ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต (กศ.ด.)<br>สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |

พูนุ่ ปณุ่ ทิโต ชีเว