



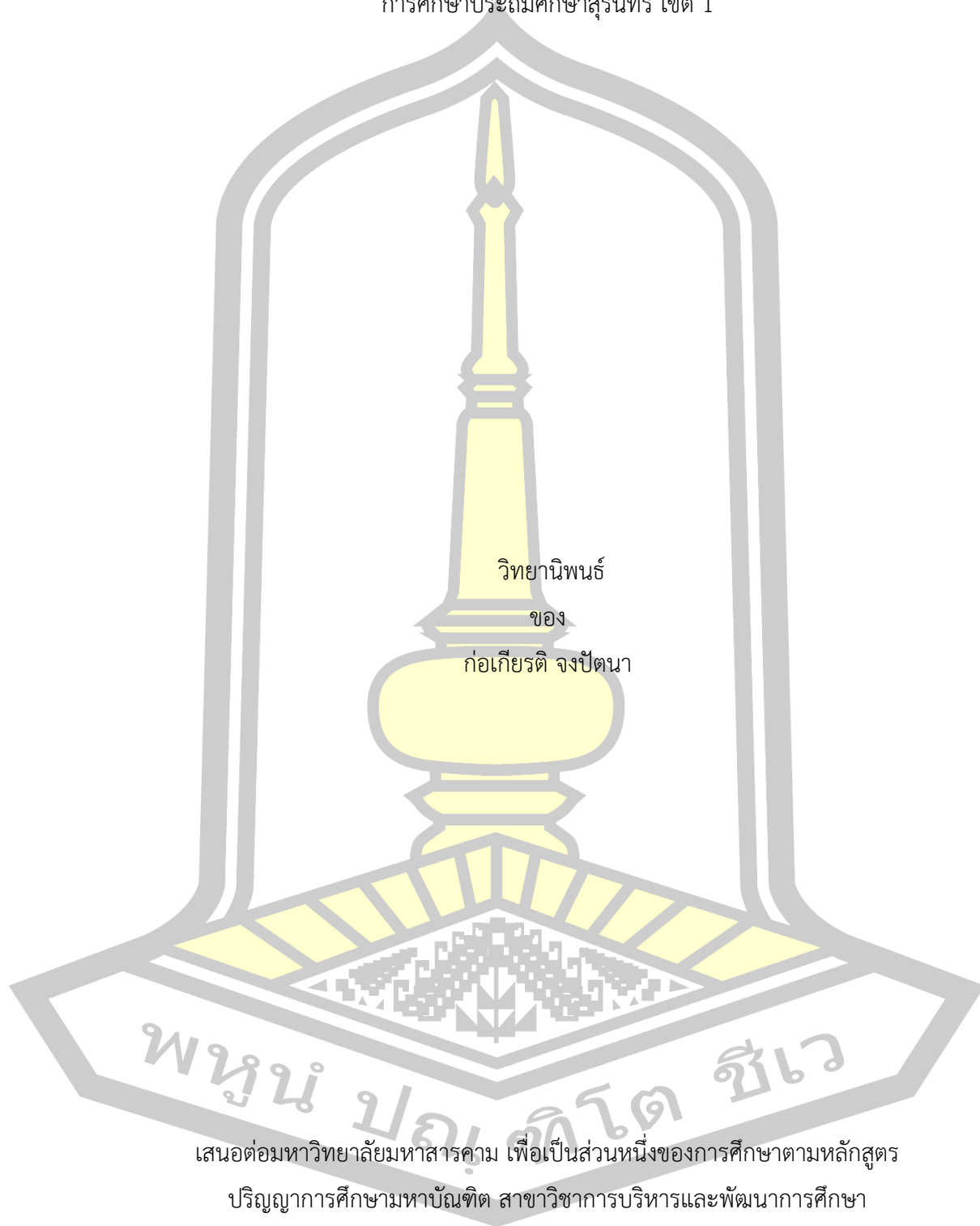
แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
ก่อเกียรติ จงปัดนา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
พฤศจิกายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

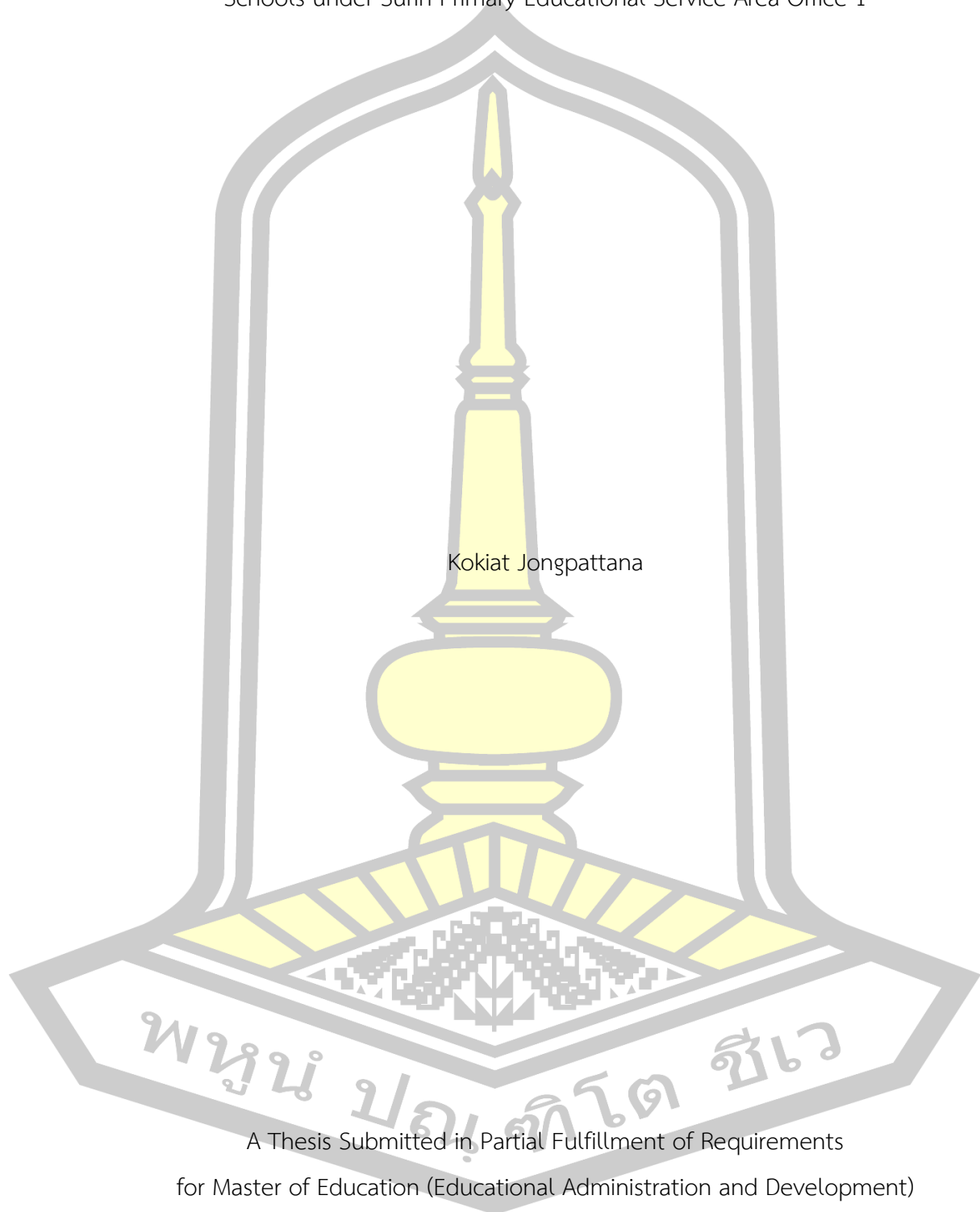
แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1



เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
พฤศจิกายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Guidelines to Enhance Teachers' Competency for Students Development in
Schools under Surin Primary Educational Service Area Office 1



Kokiat Jongpattana

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

November 2020

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายก่อเกียรติ จงปัดนา
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. ฌัฏสวรรณ ธนาพงษ์อนันท์)

..... กรรมการ

(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. โกวิทย์ เทศบุตร)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสร)

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1		
ผู้วิจัย	ก่อเกียรติ จงปัดนา		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฌักสุวรรณ ชนาพงษ์อนันท์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 2) พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 354 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดโดยใช้ตารางซีและมอร์แกน แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 4 ท่าน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต 3) การปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย 4) การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม

2. แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยการนำเอาผลการศึกษาความต้องการ

จำเป็น สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ให้เป็นกรอบในการร่างแนวทาง โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ประเมินความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน รวม 29 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มี 6 แนวทาง 2) ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต มี 8 แนวทาง 3) ด้านการปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย มี 6 แนวทาง และ 4) ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม มี 9 แนวทาง

คำสำคัญ : แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครู, การพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา



TITLE	The Guidelines to Enhance Teachers' Competency for Students Development in Schools under Surin Primary Educational Service Area Office 1		
AUTHOR	Kokiat Jongpattana		
ADVISORS	Assistant Professor Napatsawan Thanaphonganan , Ph.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2020

ABSTRACT

This research aims to 1) study the needs of teacher competency development for student development in educational institutions. Under the Surin Primary Educational Service Area Office 1 2) develop guidelines for enhancing teacher competency in developing learners in educational institutions. Under the Surin Primary Educational Service Area Office 1, the samples used were School administrators and teachers in educational institutions Under the Surin Primary Educational Service Area Office 1, 354 people determined the sample size by comparing the total population using the Crazy and Morgan tables. And simple random sampling (Simple Random Sampling). 4 of the best practice school administrators and teachers in the school were used as a 5-level rating scale questionnaire, interview form and suitability assessment form. The statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation.

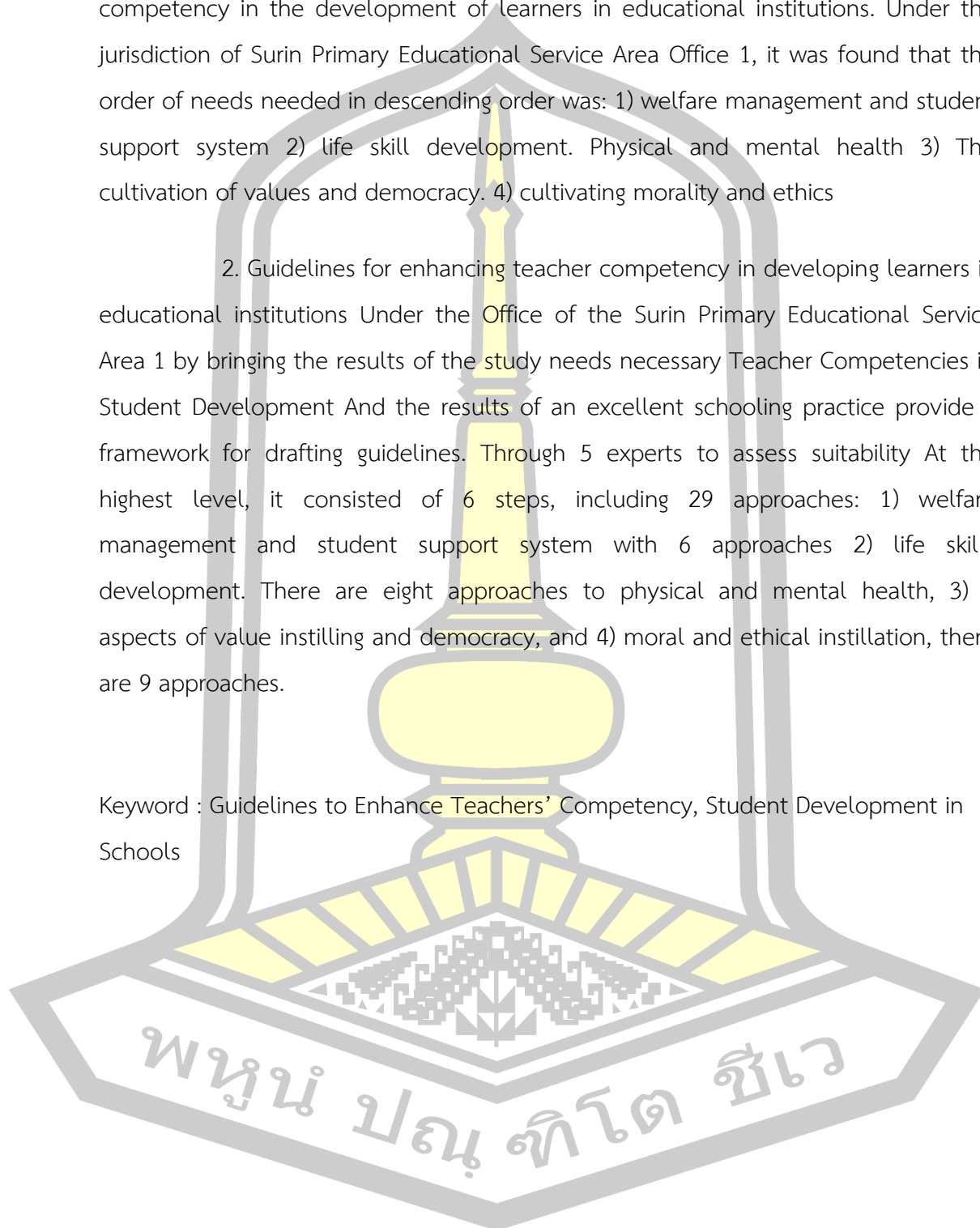
The results of the research were as follows:

1. The results of the study, the need for teacher competency development in the development of learners in educational institutions. Under the jurisdiction of Surin Primary Educational Service Area Office 1, the results of analysis

of the Necessary Improvement Index (PNI modified) in the development of teacher competency in the development of learners in educational institutions. Under the jurisdiction of Surin Primary Educational Service Area Office 1, it was found that the order of needs needed in descending order was: 1) welfare management and student support system 2) life skill development. Physical and mental health 3) The cultivation of values and democracy. 4) cultivating morality and ethics

2. Guidelines for enhancing teacher competency in developing learners in educational institutions Under the Office of the Surin Primary Educational Service Area 1 by bringing the results of the study needs necessary Teacher Competencies in Student Development And the results of an excellent schooling practice provide a framework for drafting guidelines. Through 5 experts to assess suitability At the highest level, it consisted of 6 steps, including 29 approaches: 1) welfare management and student support system with 6 approaches 2) life skills development. There are eight approaches to physical and mental health, 3) 6 aspects of value instilling and democracy, and 4) moral and ethical instillation, there are 9 approaches.

Keyword : Guidelines to Enhance Teachers' Competency, Student Development in Schools



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณภัทรวรรณ ธนาพงษ์อนันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา เรืองมนตรี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ เทศบุตร ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลืองานวิจัยด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบคุณนิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา รุ่น พ.30 ศูนย์การศึกษามหาสารคามทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ นายวันชัย คำพวงค์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ดร.จำรัส สอนกล้า ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 นายพิรุณ ภูเขียว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตรมไพร นางอัมพร สมสุระ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกล่าดวน นายอิทธิศักดิ์ กิ่งรัตนเศรษฐ์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และผู้อำนวยการโรงเรียนคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา

ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดาและมารดาผู้ให้ชีวิต ให้การศึกษา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษา

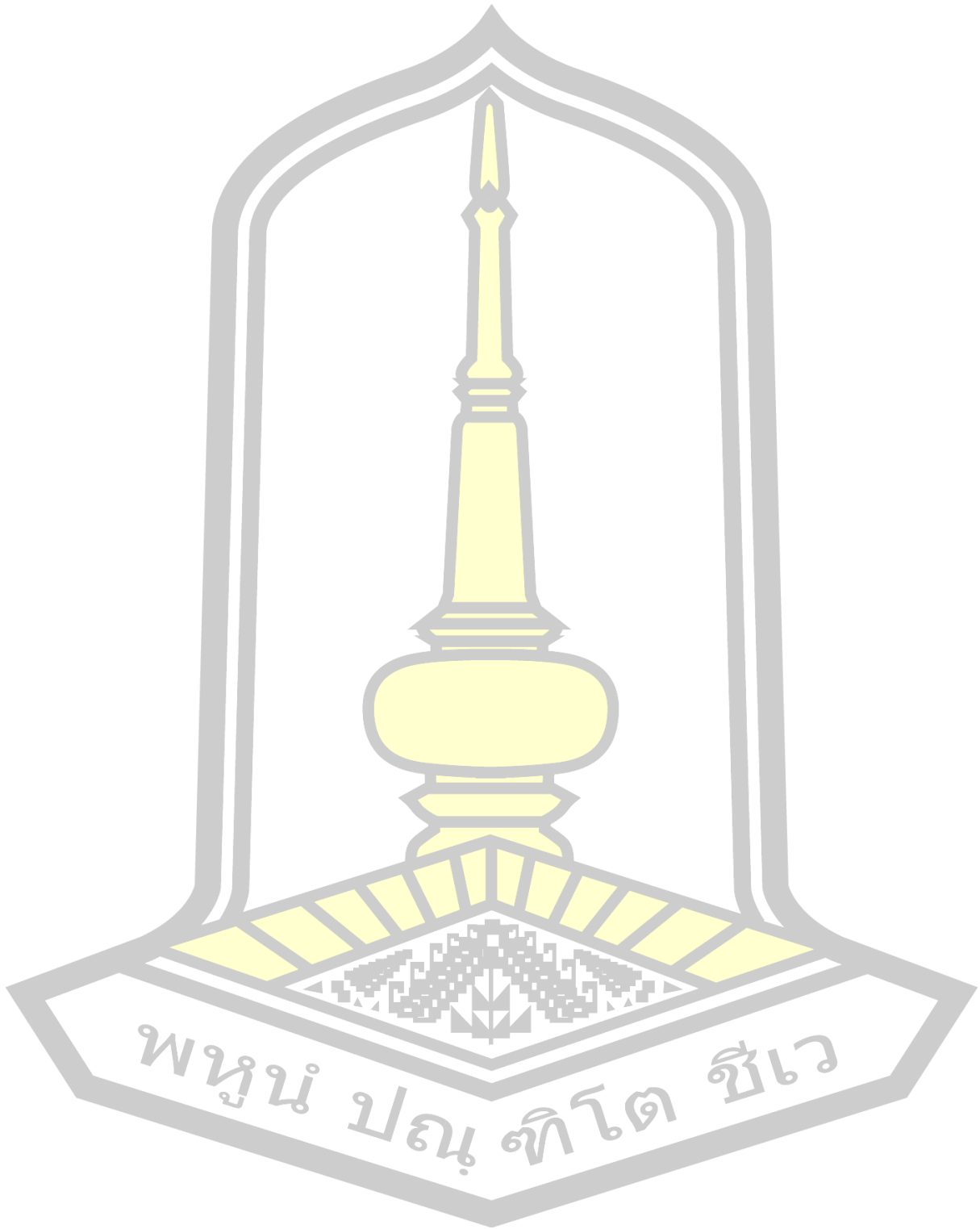
พูน ปณ ทิโต ชีเว

ก่อเกียรติ จงปัดนา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	9
กรอบสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน.....	19
การเสริมสร้างสมรรถนะครู.....	42
แนวทางและวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู.....	49
การศึกษาความต้องการจำเป็น (Needs).....	53
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1.....	57

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	64
งานวิจัยในประเทศ	64
งานวิจัยต่างประเทศ	70
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	74
ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1	75
ระยะที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1	82
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	103
ความมุ่งหมายของการวิจัย	103
สรุปผล	103
อภิปรายผล	105
ข้อเสนอแนะ	107
บรรณานุกรม	109
ภาคผนวก	115
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	116
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	118
ภาคผนวก ค ใบรับรองจริยธรรม	125
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	127
ภาคผนวก จ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์	132



สารบัญตาราง

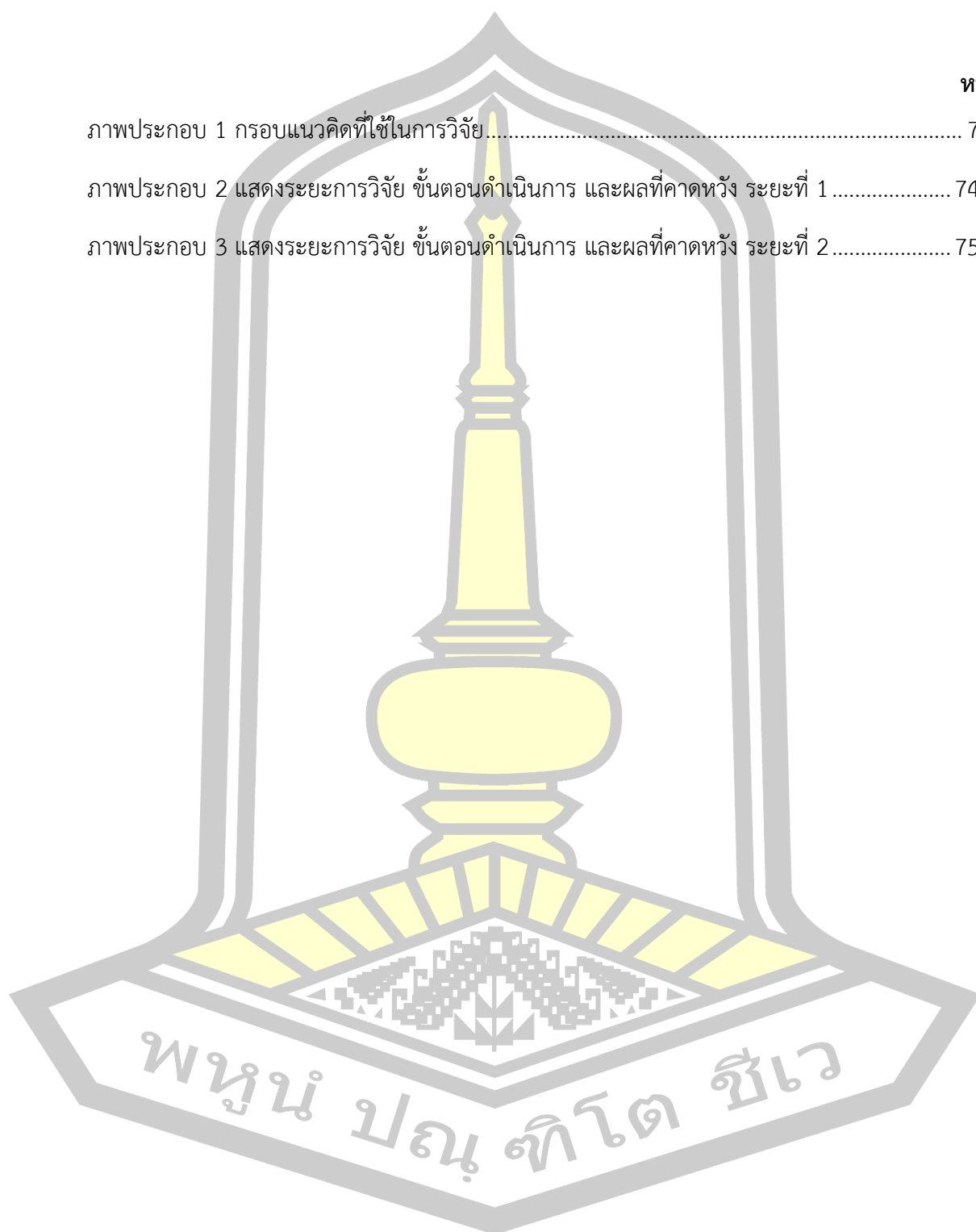
	หน้า
ตาราง 1 การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1	48
ตาราง 2 จำนวนอัตรากำลังข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 แยกเป็นอำเภอ	63
ตาราง 3 แสดงข้อมูลโรงเรียนแยกตามขนาด	64
ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	77
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวม	89
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น สมรรถนะครูด้านการปลูกคุณธรรม จริยธรรม	90
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น สมรรถนะครูด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต	91
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น สมรรถนะครูด้านการปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย	92
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น สมรรถนะครูด้านการจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	93
ตาราง 10 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	102
ตาราง 11 ผลการพิจารณาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความชัดเจนของเนื้อหาแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ	128
ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม	130

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครู ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวม และเป็นรายด้าน.....	133
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครู ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม.....	134
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครู ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต.....	135
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครู ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย.....	136
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครู ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน.....	137



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	7
ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง ระยะที่ 1.....	74
ภาพประกอบ 3 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง ระยะที่ 2.....	75



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญนี้ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

บริบทของประเทศและของโลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ตลอดจนนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ มีแหล่งความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างหลากหลาย ซึ่งเหมือนเป็นโอกาสในทางหนึ่ง แต่ในอีกทางหนึ่งการเปลี่ยนแปลงข้างต้นส่งผลให้ประชาชนต้องมีความสามารถและสมรรถนะในการเลือกเรียนรู้สิ่งใหม่และการปรับตัวเพื่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ระบบการศึกษาจึงต้องมุ่งพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน เปิดทางเลือกให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ เชี่ยวชาญในเรื่องที่ถนัด และสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว ในขณะที่ก็ยังคงต้องมุ่งเน้นการให้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเป็นคนดี รับผิดชอบต่อสังคม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ทิศทางการพัฒนาประเทศจากการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยังกำหนดประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้

ต้องมีการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อสร้างคนดี มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน และสังคม มีการพัฒนาศักยภาพของคนตลอดช่วงชีวิต ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ครอบคลุมถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่หลั่งไหลเข้าสู่ประเทศไทยในสังคมที่เป็นยุคดิจิทัล ส่งผลให้ค่านิยมในสังคมไทยเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คนไทยบางส่วนไม่สามารถเลือกรับปรับใช้กับการดำเนินชีวิตประจำวัน ส่งผลให้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมที่เป็นรากเหง้าของคนไทยถูกกลืนโดยวิถีชีวิตแบบใหม่มีค่านิยมยึดตนเองเป็นหลักมากกว่าการคำนึงถึงสังคมส่วนรวม รักสนุกและความสบาย เชื่อข่าวลือ ขาดความอดทน ขาดวินัย วัตถุนิยม ยอมรับคนที่ ฐานะมากกว่าคนดี มีคุณธรรม โดยผลสำรวจของศูนย์คุณธรรมร่วมกับนิด้าโพล ปี 2557 พบว่า ปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ประชาชนมากกว่าร้อยละ 50 เห็นว่าสำคัญที่สุด คือ ความซื่อสัตย์สุจริต การทุจริตคอร์รัปชัน และประชาชนกว่าร้อยละ 90 เห็นว่าจำเป็นต้องส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม โดยเร็วที่สุด ขณะที่การสำรวจการยอมรับพฤติกรรมทางสังคมของคนไทยที่มีอายุ 13 ปีขึ้นไป ในปี 2557 เรื่อง พฤติกรรมของการมีวินัย เช่น การข้ามถนนโดยใช้สะพานลอยหรือข้ามทางม้าลาย พบว่า กว่าร้อยละ 45 ทำเป็นบางครั้งหรือไม่ทำเลย ส่วนพฤติกรรมการใช้ชีวิต พบว่า คนไทยถึงร้อยละ 64.1 รู้สึกเฉย ๆ และรับได้กับพฤติกรรมการพูดภาษาไทยคำฝรั่งคำและกว่าร้อยละ 38.7 ที่รู้สึกเฉย ๆ และรับได้กับการใส่เสื้อสายเดี่ยว เกาะอก นุ่งสั้น สะท้อนถึงคนไทยยังขาดทักษะในการคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมที่ดีจากต่างประเทศมาใช้ในชีวิตประจำวัน ทำให้ละทิ้งค่านิยมที่ดีงามอันเป็นเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมไทยและลดคุณค่าของความเป็นไทย จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการปรับเปลี่ยนให้คนมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด หน้าที่ครูที่สำคัญ คือ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ อบรม สั่งสอนผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงาม ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะมีข้อค้นพบจาก งานวิจัยหลายฉบับของกลุ่มประเทศองค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (ODCE : Organization for Economic and Co-operation Development)

ที่พบว่า นักเรียนที่มีโอกาสได้เรียนกับครูที่สอนเก่งจะมีพัฒนาการที่ก้าวหน้ามากกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่งถึง 3 เท่า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

ในสภาพการณ์ทางการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา พบว่า การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู ยังเป็นสิ่งที่ต้องมีการพัฒนาค่อนข้างมาก กล่าวกันว่าการพัฒนาครูนั้นนอกจากจะพิจารณาบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงแล้วจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูด้วย สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แต่การพัฒนาครูที่ผ่านมาประเทศไทยยังประสบปัญหาบางประการ จากผลการศึกษาวิจัยที่ยืนยันว่าการพัฒนาครูยังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ เพราะงบประมาณจำกัด ไม่ตรงกับความต้องการของครูและขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนา และยังพบว่าการพัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ จะจัดโครงการพัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง พบว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานกลางเป็นผู้จัดวิธีการส่วนใหญ่ใช้การอบรม บรรยาย ประชุมกลุ่มย่อยและสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ อีกทั้งมีผู้เข้าประชุมค่อนข้างมากและที่สำคัญคือ ครูต้องละทิ้งการสอนเข้ามารับการอบรม จึงมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่สามารถติดตามผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เห็นผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ตรงประเด็น (อำนาจ จันสำโรง, 2561)

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษายังไม่มีที่ชัดเจน และยังไม่เป็นไปตามความต้องการของครูผู้สอนเท่าที่ควร มีเพียงคู่มือการประเมินสมรรถนะครูที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นแบบประเมินครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และเพื่อประเมินการปฏิบัติงานประจำปีเท่านั้น แต่คู่มือที่มียังขาดรายละเอียดถึงวิธีการ ขั้นตอนการปฏิบัติในการได้มาของแต่ละตัวบ่งชี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา พบว่า ครูขาดความชัดเจนในวิธีการ แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยเฉพาะในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ครูให้ความสำคัญกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนน้อยมาก สถานศึกษาบางแห่งขาดครูที่รับผิดชอบ ขาดผู้รู้และปฏิบัติจริงในระดับสถานศึกษา ครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ ขาดทักษะการจัดกิจกรรม และไม่สามารถบูรณาการกับกลุ่มสาระอื่น ๆ ได้ ขาดตัวอย่างในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในแต่ละกิจกรรมย่อยอย่างเป็นรูปธรรม และจากความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาในเทศก์ และครู มีความต้องการการพัฒนาการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คือ จัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางหรือกระบวนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ครูโดยตรง จัดทำตัวอย่างรูปแบบแนวทางจัดกิจกรรมที่หลากหลาย สื่อ และตัวอย่างโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

(สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2555) สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ที่เป็นหน่วยงานทางการศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รับผิดชอบโรงเรียนทั้งสิ้น จำนวน 294 โรงเรียน ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม มีทักษะชีวิต และมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานผู้เรียน ซึ่งตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้เรียน นอกจากด้านผลสัมฤทธิ์แล้วได้กำหนดให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม มีค่านิยมและภูมิใจในความเป็นไทย ซึ่งการจะจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้มีความรู้และทักษะชีวิต และค่านิยม ดังกล่าวข้างต้นนั้น ครูจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เจตคติที่ดี และมีทักษะในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย และจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึง สามารถนำประสบการณ์ เทคนิคกระบวนการที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อันจะส่งผลให้นักเรียนมีทักษะชีวิต อยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

คำถามการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นอย่างไร
2. แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. เพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ได้ทราบความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา
2. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา
3. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นที่จะนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตัวชี้วัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน กรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552) จากกรอบสมรรถนะประจำสายงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กรอบมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 ของ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)

ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ดังนี้

องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม
2. การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน
3. การปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย
4. การจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถาม และความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 294 โรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 294 คน

1.2 จำนวนครู จำนวน 3,958 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 354 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) แล้วสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

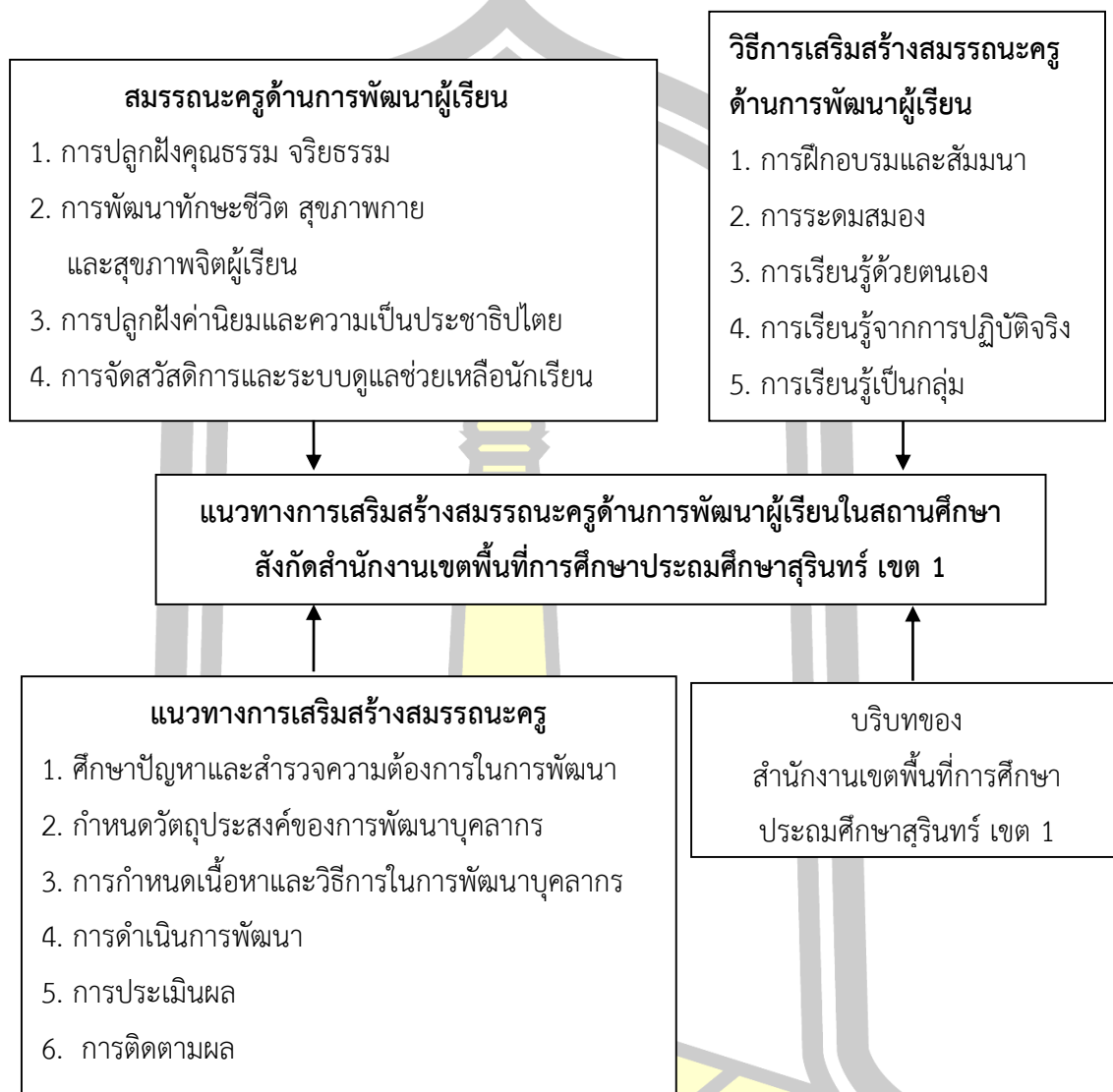
ระยะที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จากสถานศึกษา ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 2 โรงเรียน

2. ผู้วิจัยได้พัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและการศึกษาสถานศึกษาที่มีปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาเป็นแนวทางโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตรวจสอบยืนยัน/ประเมินความสอดคล้องความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความรู้ความสามารถของครูในการพัฒนาผู้เรียนที่มีองค์ประกอบ คือ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน การปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน การจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้ผู้เรียน ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนโดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม

1.2 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

1.3 การปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย หมายถึง การจัดกิจกรรมส่งเสริมและสอดแทรกค่านิยมของคนไทยและความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน

1.4 การจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน โดยผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และพฤติกรรมรายบุคคล

2. แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง วิธีการหรือขั้นตอนในการเพิ่มประสิทธิภาพความรู้ ความสามารถของครูในการพัฒนาผู้เรียนที่มีองค์ประกอบคือการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพที่แตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา

4. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

5. สภาพปัจจุบัน หมายถึง การปฏิบัติในสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แล้วนำมาศึกษาสำรวจ ตรวจสอบหาปัญหาเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้ถูกต้อง

6. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความต้องการที่มีต่อสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์ที่วางไว้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วยเนื้อหาสาระดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
2. กรอบสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน
3. การเสริมสร้างสมรรถนะครู
4. แนวทางและวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู
5. การศึกษาความต้องการจำเป็น (Needs)
6. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

1. ความหมายของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) สรุปลความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถทักษะและคุณลักษณะอื่น ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

ชูชัย สมितिไกร (2552) สรุปลความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้

อัครศักดิ์ คองศาวัสส์ (2553) สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ

อนันต์ นามตันทอง (2553) สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ค่านิยม จริยธรรมที่จำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร ซึ่งสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไรบ้าง หรือคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ อะไรบ้าง

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2554) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือ คุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จ ล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งนั้น ๆ

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ระบุความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความสามารถ เช่น รถยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยม เหมาะสมสำหรับการเดินทางไกล

ปิยนุช แสงนาค (2559) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) จริยธรรม (Ethical) ความชำนาญ (Expert) บุคลิกภาพ (Personality) ค่านิยม (Popularity) ศักยภาพ (Potential) แรงจูงใจ (Motive) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ส่งผลต่อพฤติกรรมทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้ดี และสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ไพรวรรณ ดอนกระสินธุ์ (2561) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ มีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในสถานการณ์นั้น ๆ

จากความหมายของสมรรถนะดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ เจตคติ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม ส่งผลให้การปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

2. ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะมีความสำคัญต่อตนเองและต่อองค์กรหลายประการ ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ ดังนี้

เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (2553) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการสรรหาคัดเลือก ประเมินและพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและองค์การได้มากที่สุด

สีมา สีมานนท์ (2553) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้

1. ช่วยให้บุคลากรมีความมั่นคงและเข้มแข็งเอาจริงเอาจังในงาน มีความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่องานอย่างง่าย ๆ
2. บุคลากร มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบอย่างสูงที่จะทำงานให้ถูกต้อง สมบูรณ์ที่สุด
3. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามงานในหน้าที่ของตน และขององค์การ
4. บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีส่วนร่วมในความสำเร็จ และมีความรู้สึกรู้ร้อนรู้หนาวไปด้วยเมื่อองค์กรมีปัญหา

Castillo (2005) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า ในยุคโลกาภิวัตน์ สมรรถนะมีความจำเป็นต่อภาวะการแข่งขันประจำวันตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับท้องถิ่นหรือระดับนานาชาติก็ตาม สมรรถนะนับเป็นความจำเป็นเฉพาะที่ต้องให้ความสนใจ และเป็นตัวอธิบายความสามารถในการแข่งขันการผลิต ผลกำไร บทบาทหรือกระบวนการทำงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมถึงสมรรถนะสามารถขยายออกมาได้อย่างมากมาย เพียงแต่เชื่อมโยงกับโครงสร้างแต่ละงานขององค์กรและพนักงาน กับบทบาทหน้าที่ของเขาและที่สำคัญองค์กรต้องสามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่งและผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน

Mogan (2006) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สิ่งสำคัญและความต้องการสูงสุดในองค์กรคือ การบรรลุเป้าหมาย และประเด็นสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ก็คือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน

ปิยนุช แสงนาค (2559) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ (Competency) มีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บริหาร และพนักงาน ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

อำนวยการ (2561) ได้กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือการพัฒนาบุคคลให้ตรงกับความต้องการขององค์กร ช่วยตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้ชัดเจนขึ้น บุคลากรและองค์กรได้รับการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น จนทุกคนในองค์กรมีความผูกพันกันร่วมกันสร้างงาน ผลิตงานเพื่อไปสู่เป้าหมายอันเดียวกันอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจน กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ นับเป็นความจำเป็นเฉพาะที่ทุกองค์กรต้องให้ความสนใจ ทั้งนี้เพราะสมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะ มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ ดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (2552) สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะมี 5 ด้าน ดังนี้

1. ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) เป็นกรอบแนวคิดที่จะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยง และเหตุผลของการจัดทำระบบสมรรถนะของหน่วยงาน ซึ่งจะเริ่มจากการนำเอาวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์วัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นตัวตั้ง เพื่อนำไปเป็นหลักในการพิจารณาเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายดังกล่าว

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

3. ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency Name and Definition) สมรรถนะแต่ละด้านจะต้องมีชื่อเรียกและคำนิยามหรือความหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน

4. ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale) คือ ระดับความสามารถหรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงไร ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดระดับของพฤติกรรมไว้ 4-6 ระดับ

5. ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) คือ สิ่งที่จะบ่งบอกว่า บุคลากรแต่ละคนมีระดับของความเชี่ยวชาญหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2554) สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะมีแนวทางจำแนกได้หลายแบบ แต่โดยทั่วไปจะประกอบด้วย 3 ตัว คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency)

ซึ่งหมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) ซึ่งหมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นกว่าคนทั่วไป ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ/ทัศนคติ อย่างใด ๆ จะยังไม่ใช่ Competency แต่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิด Competency

อำนาจ จันสำโรง (2561) สรุบบองค์ประกอบของสมรรถนะมี 5 อย่าง ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่คนมีอยู่และสามารถนำมาเชื่อมโยงกันออกมาเป็นองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้ ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติประจำจนเกิดความชำนาญ ทัศนคติ (Self-Concept) หมายถึง ค่านิยมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน อุปนิสัย (Trait) หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำของบุคคลเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น และแรงจูงใจ (Motive) หมายถึง แรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา

ไพรวรรณ ดอนกระสินธุ์ (2561) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติหรือความคิดเห็น บุคลิกลักษณะ และแรงขับภายใน ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลภายในองค์กร

จากการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะ สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย ชื่อของสมรรถนะที่กำหนดจากลักษณะงานที่ทำ ที่แสดงถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้สามารถทำงานในความรับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีการให้ความหมายและอธิบายรายละเอียดของสมรรถนะถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ต้องมีในสมรรถนะนั้น ๆ

4. ประเภทของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกประเภทของสมรรถนะไว้ดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (2552) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม

2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ความสามารถทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ

3. สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) คือสมรรถนะที่บุคคลในระดับบริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2553) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลัก ซึ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจ ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด และหมายถึงลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี
2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง ความสามารถในการจัดการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ และหมายถึง ความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Role-Based)
3. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะงานต่าง ๆ (Job Based) หน้าที่ที่แตกต่างกัน ความสามารถในงานย่อมแตกต่างกัน สามารถเรียก Functional Competency เป็น Job Competency หรือ Technical Competency
4. สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) หมายถึง ความสามารถ เฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตาม หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่เหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมี ความสามารถเหมือนกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนด เป็นคุณลักษณะร่วม เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง
 - 1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) คือ คุณลักษณะที่สะท้อนถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ส่งเสริมให้บุคคลนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในตำแหน่งงานนั้น ๆ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) คือ ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) คือ ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) คือ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) คือ ความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห่องค์กรหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) คือ คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-building for Learning Management) คือ การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

เจริญวิชิษฐ์ สมพงษ์ธรรม (2553) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณสมบัติ หรือคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักในทุกตำแหน่งในองค์กรจะต้องมีถือเป็น “คุณสมบัติร่วม” ของทุกคนในองค์กรที่จะต้องมีความรู้หรือสมรรถนะหลักขององค์กรหนึ่งอาจจะไม่เหมือนกับอีกองค์กรหนึ่งก็ได้ สมรรถนะหลักจึงเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

2. สมรรถนะอื่น ๆ (Others Competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่องค์กรต้องการสำหรับแต่ละตำแหน่งที่แตกต่างกันออกไป แบ่งออกเป็นสมรรถนะย่อยได้อีก 3 กลุ่ม

2.1 สมรรถนะที่กำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งที่ควรจะมีเฉพาะในตำแหน่งนั้น ได้แก่ สมรรถนะตามหน้าที่ (Functioned Competency) สมรรถนะวิชาชีพเทคนิค (Professional Competency/Technical Competency) และสมรรถนะในสายงาน (Job Competency)

2.2 สมรรถนะที่กำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถพิเศษที่ช่วยเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ดีเป็นพิเศษ ได้แก่ สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency/Individual Competency)

2.3 สมรรถนะที่กำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของการเป็นผู้นำ จะกำหนดสำหรับคนที่จะต้องไปรับตำแหน่งเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างานว่าจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไรบ้างในตำแหน่งนั้น

ปิยนุช แสงนาค (2559) ได้จำแนกประเภทสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่กำหนดไว้ และสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดขึ้นเป็นการเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และสามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

ไพรวรรณ ดอนกระสินธุ์ (2561) ได้จำแนกประเภทสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภทหลัก ๆ คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency)

สรุปได้ว่า สมรรถนะจำแนกได้ 3 ประเภทหลัก ๆ คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคน เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในการงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ และ 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

5. การประเมินสมรรถนะ

นักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ได้กล่าวถึงการประเมินสมรรถนะไว้ ดังนี้

กระทรวงการคลัง (2553) ได้เสนอรูปแบบการประเมินสมรรถนะมี 2 แนวทาง ได้แก่

1. การประเมินแบบทดสอบ เป็นกระบวนการประเมินสมรรถนะที่ผสมผสานวิธีการและเทคนิคการประเมินในหลากหลายรูปแบบรวมเข้าด้วยกัน ในแต่ละการประเมินผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นผลการประเมินโดยรวมที่ได้มาจากการตกลงร่วมกันของผู้ประเมินทั้งหมดซึ่งมีความเที่ยงตรงมากกว่าการประเมินประเภทอื่น ๆ แต่การประเมินแบบทดสอบจะใช้ทรัพยากรในด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ บุคลากร สถานที่ เวลา เป็นต้น มากกว่าการประเมินรูปแบบอื่น ๆ เนื่องจากใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายและจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนเนื้อหาและแบบทดสอบในแต่ละการประเมิน เพื่อป้องกันมิให้ผู้เข้ารับการประเมินเกิดความคุ้นเคยในเนื้อหาและแบบทดสอบได้

2. การประเมินแบบสังเกต เป็นกระบวนการประเมินสมรรถนะที่ใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมหรือสมรรถนะที่แสดงในการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ที่ได้เป็นผลการประเมินที่แสดงให้เห็นว่าผู้ถูกประเมินมีการแสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะตัวไหน อย่างไร แสดงมากน้อยเพียงใดรวมทั้งถ้าแสดงสมรรถนะนั้น ๆ มีพฤติกรรมหรือสมรรถนะอยู่ที่ระดับใด โดยทั่วไปการประเมินแบบสังเกตสามารถทำได้หลายกระบวนการ ดังนี้

2.1 วิธีการประเมินแบบ BARs (Behavior Anchored Ratings) ใช้คำจำกัดความและตัวอย่างพฤติกรรม เป็นระดับสำหรับการประเมินโดยต้องใส่เหตุการณ์ประกอบการประเมิน

2.1.1 ข้อดีของวิธีการประเมินแบบ BARs คือ

- 1) สร้างแบบประเมินตรง ๆ จากคำจำกัดความ
- 2) สามารถสร้างภาษาที่ชัดเจนในการพัฒนาสมรรถนะ

3) เกิดการสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้ได้ตามระดับสมรรถนะที่กำหนดขึ้นในพจนานุกรม

2.1.2 ข้อจำกัดของวิธีการประเมินแบบ BARs คือ ไม่วัดความถี่ของการประเมินและไม่ได้วัดเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ

2.2 วิธีการประเมินแบบ Rating Scale จะตั้งพฤติกรรมในระดับเป้าหมายเป็นฐานอ้างอิงเพื่อเปรียบเทียบกับ Scale ที่กำหนดไว้

2.2.1 ข้อดีและข้อจำกัดของวิธีการประเมินแบบ Rating Scale

1) ข้อดีของวิธีการประเมินแบบ Rating Scale คือ

1.1) นำเฉพาะระดับเป้าหมายไปเปรียบเทียบความถี่ความเข้มข้นหรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ ได้

1.2) สามารถสร้างภาษาที่ชัดเจนในการพัฒนาสมรรถนะในระดับเป้าหมายของแต่ละตำแหน่งให้เป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน

2) ข้อจำกัดของวิธีการประเมินแบบ Rating Scale คือ ไม่สามารถระบุได้ว่าปัจจุบันผู้ดำรงตำแหน่งมีสมรรถนะอยู่ในระดับใดบนมาตรฐาน เพียงแต่ระบุได้ว่ามีระดับเป้าหมายที่ระบุไว้ตามตำแหน่งงานมาก/น้อยเพียงใด

2.2.2 วิธีการประเมินแบบ Rating Scale แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่

1) แบบที่ 1 วัดจากร้อยละของพฤติกรรมที่แสดงได้ว่ามีความถี่หรือทำได้ครบถ้วนตามพฤติกรรมบ่งชี้เล็กน้อยเพียงใดกระบวนการนี้เน้นว่าต้องทำอย่างสม่ำเสมอ จึงถือว่าสมรรถนะในระดับดังกล่าว ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ละตัวเทียบกับสมรรถนะที่กำหนดว่าต้องมีระดับพฤติกรรมที่จะใช้เป็นฐานในการประเมิน ได้แก่ พฤติกรรมทุกรายการที่ปรากฏในพจนานุกรมสมรรถนะจนถึงสมรรถนะนั้น จากนั้นทำการนับรายการพฤติกรรมที่ผู้ถูกประเมินทำได้ครบถ้วนตามที่ระบุไว้ แล้วคำนวณร้อยละของพฤติกรรมที่ทำได้ถึงระดับที่กำหนด

2) แบบที่ 2 เป็นการวัดจากจุดแข็งของผู้รับการประเมินโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามตารางเพื่อใช้ไปเชื่อมโยงกับการพัฒนากระบวนการนี้เน้นว่าต้องทำอย่างเด่นชัดจนกลายเป็นจุดแข็งของผู้รับการประเมินจึงถือว่าสมรรถนะในระดับดังกล่าว

3) แบบที่ 3 เป็นการวัดโดยพิจารณาเปรียบเทียบ Role Model โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามตารางเพื่อให้เห็นความแตกต่างเมื่อเทียบกับพฤติกรรมยอดเยี่ยมในระดับนี้ กระบวนการนี้เน้นว่าต้องทำเป็นที่ยอมรับจึงถือว่าสมรรถนะในระดับดังกล่าว

4) แบบที่ 4 เป็นการวัดโดยพิจารณาโดยอิงกับบุคลากรระดับเดียวกัน เพื่อให้เห็นความแตกต่างเมื่อเทียบกับพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ กระบวนการนี้เน้นว่าต้องเหนือกว่าคนอื่น ๆ ในระดับเดียวกันจึงถือว่าสมรรถนะในระดับดังกล่าว

สรุปได้ว่า การประเมินสมรรถนะเป็นการวัดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติโดยใช้แบบทดสอบ การสังเกตพฤติกรรม การตรวจผลงาน เป็นการวิเคราะห์จากกิจกรรม การปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมิน โดยการเก็บข้อมูลจากกิจกรรมการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน

กรอบสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน

1. กรอบสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะครูแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) มีดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกรอบสมรรถนะครูประจำสายงานประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

(Curriculum and Learning Management) 2) การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) 5) ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-building for Learning Management)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกล่าวถึงเฉพาะสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน ดังนี้
สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

1. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

1.1 ความหมายของคุณธรรม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2557) คุณธรรมตามรากศัพท์แปลว่า สภาพของคุณงามความดี ซึ่งพระธรรมปิฎก อธิบายความหมายไว้ว่า คุณธรรมคือธรรมที่เป็นคุณ ความดีงาม สภาพที่เกื้อกูล และ พระเทพวิสุทธิเมธี อธิบายว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติฝ่ายดี เป็นที่ตั้งหรือประโยชน์แก่สันติภาพหรือสันติสุขคุณธรรมเป็นส่วนที่ต้องอบรมโดยเฉพาะ หรือให้เกิดขึ้น อย่างเหมาะสมกับที่ต้องการ

สรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง หลักของความดี ความงาม ความถูกต้อง ซึ่งจะแสดงออกมาโดยการกระทำ ทางกาย วาจาและจิตใจของแต่ละบุคคล

1.2 คุณธรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา

คุณธรรมตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ได้พระราชทานสำหรับคนไทย 4 ประการ ซึ่งครูควรจะต้องถือเป็นหลักในการดำรงชีวิต มีดังนี้
พระราชดำรัสในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระบูรพมหากษัตริยาธิราชเจ้า เมื่อวันที่ 5 เมษายน พุทธศักราช 2525 ความว่า “คุณธรรมที่ทุกคนควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่สี่ประการ ประการแรก คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม ประการที่สองคือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดีนั้น ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด ประการที่สี่คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง”

พระราชดำรัสตอบแก่พระบรมวงศานุวงศ์และพสกนิกรที่เข้าเฝ้าฯ ถวายพระพรชัยมงคล ณ สีหบัญชร พระที่นั่งอนันตสมาคม เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2549 ความว่า “ประการแรก คือ การที่ทุกคน คิด พูด ทำ ด้วยความเมตตา มุ่งดีมุ่งเจริญต่อกัน ประการที่สอง คือ การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานงาน ประสานประโยชน์กัน ให้งานที่ทำสำเร็จผล ทั้งแก่ตน แก่ผู้อื่น และกับประเทศชาติ ประการที่สาม คือ การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความ สุจริตในกฎกติกา และในระเบียบแบบแผน โดยเท่าเทียมเสมอกัน ประการที่สี่ คือ การที่ต่างคน ต่างพยายามทำความดีความเห็นของตนให้ถูกต้อง เทียบตรง และมั่นคงอยู่ในเหตุในผล หลากความคิด จิตใจ และการประพฤติปฏิบัติที่ลงรอยเดียวกันในทางที่ดี ที่เจริญนี้ยังมีพร้อมมูลใน ภายใต้อาณัติของไทย ก็มั่นใจได้ว่าประเทศชาติจะดำรงมั่นคงอยู่ตลอดไปได้”

1.3 หลักธรรมของผู้เป็นครูที่ดี

หลักธรรมของผู้เป็นครูที่ดี มี 7 ประการ คือ

1. ปิโย หมายถึง น่ารัก ในที่นี้หมายความว่า ครูต้องทำตนให้เป็นที่รัก ทั้งของผู้อื่นและตนเอง
2. ครุ หมายถึง น่าวางใจ ในที่นี้หมายความว่า ครูต้องทำตนให้เป็นที่ไว้วางใจ มีความหนักแน่น และน่าเคารพนับถือ
3. ภาวนิโย หมายถึง นำเจริญใจ ในที่นี้หมายความว่า ครูต้องมีบุคลิก ท่าทางที่แสดงออกมาดูแล้วทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นผู้มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิปัญญาสูง เป็นคนมีการศึกษา พัฒนาตนมาเป็นอย่างดี ทำให้ศิษย์รู้สึกภูมิใจที่ได้เข้าไปใกล้ชิด และเห็นว่า น่าจะเอาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตาม
4. วัตตา หมายถึง รู้จักพูดหรือพูดเป็น ในที่นี้หมายความว่า ครูต้องรู้จักพูดให้ศิษย์กล้าที่จะแสดงออกหรือระบายความทุกข์ออกมา ให้ศิษย์รู้จักตนเอง และเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป
5. วจนิกขโม หมายถึง รู้จักฟังหรือฟังเก่ง ในที่นี้หมายความว่า ครูต้องมีความสามารถจับเรื่องฟังได้ไวและชัดเจน รวมทั้งมีความอดทนในการรับฟังคำปรึกษาซักถาม ไม่เบื่อหน่าย ไม่เสียอารมณ์
6. คัมภีร์รัฐจะ กะถิง กัตตา หมายถึง แกล้งเรื่องลึกลับได้ ในที่นี้หมายความว่า เมื่อมีปัญหาที่ยากหรือลึกลับ ครูสามารถอธิบายเนื้อหาเรื่องราว และคลี่คลายประเด็นปัญหาให้เห็นชัดเจนและเข้าใจง่าย
7. โน จัญฐาเน นิโยชเย หมายถึง ไม่ชักจูงไปในทางที่ผิดหรือนอกเรื่อง ในที่นี้หมายความว่า ครูต้องมีทิศทางที่ชัดเจนในการอบรมสั่งสอน โดยมีเป้าหมายและนำไปสู่จุดหมาย ในการแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง

1.4 คุณธรรมที่พึงประสงค์ของครูไทยตามแนวทางพุทธศาสนา

คุณธรรมที่ครูควรศึกษาและปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นทางสายกลางที่เรียกว่า มัชฌิมาปฏิปทา ก็คือ อริยมรรค อันมีองค์ 8 ได้แก่

1. สัมมาทิฐิ การเห็นชอบ หมายถึง การเห็นด้วยใจ ด้วยปัญญา เห็นถูกเห็นผิด ตลอดจนการเห็นในฝ่ายดีทั้งหลายที่เรียกว่า การเห็นชอบตามทำนองคลองธรรม
2. สัมมาสังกัปปะ การดำริชอบ หมายถึง การคิดอย่างฉลาดรอบคอบ รู้จักไตร่ตรอง เป็นผู้มิ่ววิตติ รู้จักใช้ความคิดในทางที่ถูกต้องดีงาม คิดในทางสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ต่อศิษย์ และต่อสังคม
3. สัมมาวาจา การพูดจาชอบ หมายถึง การไม่พูดจาส่อเสียด ไม่เพ้อเจ้อ ไม่พูดหยาบ และไม่พูดปด
4. สัมมากัมมันตะ การทำกรงานชอบ หมายถึง การกระทำ กิจการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลดีต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งหลายการกระทำกรใด ๆ ด้วยความมุ่งมั่น อดทน ขยันขันแข็ง ซื่อสัตย์ และรอบคอบ
5. สัมมาอาชีวะ การเลี้ยงชีวิตชอบ หมายถึง การทำอาชีพสุจริต และไม่ผิดกฎหมายทั้งหลาย
6. สัมมาวายามะ การเพียรชอบ หมายถึง การมุ่งมั่นพยายามในทางฝ่ายดีทั้งหลาย
7. สัมมาสติ การระลึกชอบ หมายถึง การพิจารณาไตร่ตรอง สภาพสิ่งแวดล้อมในทางที่ถูก
8. สัมมาสมาธิ ความตั้งใจมั่นชอบ หมายถึง การตั้งอยู่ในความสงบ ไม่วอกแวกโลเล ไม่ปล่อยให้กิเลสทั้งหลายมาหลอกล่อให้หลงผิด

1.5 ความหมายของจริยธรรม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2557) คำว่า “จริยธรรม” แยกออกเป็น จริย+ธรรม ซึ่งคำว่า จริย หมายถึง ความประพฤติหรือกิจที่ควรประพฤติ ส่วนคำว่า ธรรม มีความหมายหลายประการ เช่น คุณความดี หลักคำสอนของศาสนา หลักปฏิบัติ เมื่อนำคำทั้งสองคำมารวมกันเป็น “จริยธรรม” จึงมีความหมายตามตัวอักษรว่า “หลักแห่งความประพฤติ” หรือ “แนวทางของกรประพฤติ”

สรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมในการประพฤติปฏิบัติตน ในสิ่งที่ควรปฏิบัติที่ดีงามเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับชอบหรือยอมรับของสังคม เพื่อความสันติสุข แห่งตนเอง และความสงบเรียบร้อยของสังคมส่วนรวม

1.6 ลักษณะของผู้มีจริยธรรม

ผู้มีจริยธรรมจะเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายามประกอบความดี
ละอายต่อการปฏิบัติชั่ว
2. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และมีเมตตากรุณา
3. เป็นผู้มีสติปัญญา รู้สึกตัวอยู่เสมอ ไม่ประมาท
4. เป็นผู้ใฝ่หาความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพ
เพื่อความมั่นคง
5. เป็นผู้ที่มีรัฐสามารถอาศัยเป็นแกนหรือฐานให้กับสังคม
สำหรับการพัฒนาใดๆ ก็ได้

1.7 ประโยชน์ของจริยธรรม

1.7.1 ด้านตนเอง การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมทำให้คนเราเป็นคนดี คนดีย่อมมีความสุขสบายใจ อิ่มเอิบใจ เพราะได้ทำความดี จึงเป็นที่รักใคร่ชอบและชอบพอของคนอื่น นอกจากนี้หลักธรรม เช่น ความเพียร ความอดทน ความมีวินัย ยังช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงานด้วย

1.7.2 ด้านสังคม คนดีย่อมทำประโยชน์แก่ตนเอง และคนอื่นด้วยการไม่ทำชั่วเป็นการลดภาระของสังคมที่ไม่ต้องแก้ปัญหา การทำดีจึงเป็นประโยชน์แก่สังคม และช่วยให้สังคมพัฒนาไปสู่ความเจริญ และเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่คนอื่น ๆ คนดีจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า

1.7.3 ด้านการรักษาจริยธรรม จริยธรรมเป็นสิ่งที่ต้องมีคุณค่าทั้งแก่บุคคล และสังคมจะรักษาไว้ด้วยการปฏิบัติ เพราะถ้าไม่ปฏิบัติก็จะเป็นเพียงคำพูด หรือตัวหนังสือที่เขียนไว้ จะช่วยใครไม่ได้ทั้งสิ้น ดังนั้นการศึกษาจริยธรรมและนำไปปฏิบัติดีจึงเป็นการรักษาจริยธรรมให้คงอยู่ เช่นเดียวกับพระภิกษุสงฆ์สืบต่อพระพุทธศาสนาได้ด้วยการปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ ตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า พระพุทธศาสนาจึงดำรงมาได้จนถึงปัจจุบัน คนทั่วไปก็สามารถรักษาจริยธรรมของศาสนาได้ด้วยการปฏิบัติเช่นเดียวกัน การปฏิบัติดีจึงให้คุณแก่ตน แก่สังคม และเป็นการรักษาจริยธรรมไว้ให้เป็นประโยชน์ แก่อนุชนสืบไป

1.7.4 การพัฒนาบ้านเมือง ต้องพัฒนาจิตใจก่อนหรืออย่างน้อยก็ต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและอื่น ๆ ด้วย เพราะการพัฒนาที่ไม่มีมีจริยธรรมเป็นแกนนำก็จะสูญเปล่า เพราะทำให้บุคคลลุ่มหลงในวัตถุ และอบายมุขมากขึ้น การที่เศรษฐกิจต้องเสื่อมโทรม ประชาชนยากจน สาเหตุหนึ่งก็คือคนในสังคมละเลยจริยธรรม มุ่งแต่จะกอบโกยผลประโยชน์ส่วนตน

ขาดความเมตตาปราณี แล้งน้ำใจ เห็นแก่ตัว โดยไม่คำนึงถึงคนอื่นและสังคมโดยรวม การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งการเมือง จึงไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

1.7.5 จริยธรรมช่วยควบคุมมาตรฐาน รับประกันคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพ ในการผลิต และในการบริการ ถ้าผู้ผลิตมีจริยธรรมก็จะผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ไม่ปลอมปน อะไรไม่ดีก็บอกว่าไม่ดี อะไรว่าดีก็บอกว่าดี จริยธรรมจึงเป็นเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม ช่วยให้มาตรฐานสินค้าดีมีคุณภาพ ลดปัญหาการคดโกงฉ้อฉล เอาไรต์เอาเปรียบ เห็นแก่ตัว เห็นแก่ได้ ตลอดจนความใจแคบไม่ยอดเสียสละ

1.8 จริยธรรมของครู

1.8.1 จริยธรรมต่อตนเอง ครูต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลักยึดประจำตน เช่น รู้รักสามัคคี ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ มีน้ำใจ เมตตาการุณา ยุติธรรม กตัญญูกตเวที รักษาระเบียบวินัย มีความอดุสาหะ รู้จักความพอเพียง พอประมาณ มีเหตุมีผล มีจิตสำนึกสาธารณะ (Public mind) เป็นต้น

1.8.2 จริยธรรมต่อบุตรธิดา บิดมารดาทำหน้าที่เลี้ยงดูดูแลบุตรธิดาให้มีความสุขพอเหมาะกับฐานะของตนเอง นอกจากนี้ ยังต้องให้การอบรม สั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง ที่เหมาะสม เพื่อให้เป็นคนดี มีคุณธรรม อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

1.8.3 จริยธรรมต่อภริยาหรือสามี บุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นภริยา หรือสามี ถือว่าเป็นบุคคลคนเดียว ดังนั้น จึงต้องมีความรักใคร่ปรองดองกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ภาระงานในบ้านก็ไม่ควรแย่งกัน ต้องช่วยกันทำ แบ่งเบาภาระซึ่งกันและกัน ภรรยาที่ไม่ว่าหรือนินทาสามี สามีก็ไม่นินทาว่าร้ายภรรยา ทั้งในและนอกบ้านดังคำที่ว่า “ความในไม่ให้นำออกความนอกไม่ให้นำเข้า”

1.8.4 จริยธรรมต่อบิดมารดา บิดมารดาเป็นบุพการีผู้ให้กำเนิด บุตรจึงมีหน้าที่ตอบแทนพระคุณท่านในขณะที่มีชีวิตอยู่ เช่น เลี้ยงดูท่านให้มีความสุขสบาย สมฐานะ ช่วยทำธุรการงานให้ท่านรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย พุดคุยพาเที่ยวเมื่อมีโอกาส ฯลฯ และเมื่อท่านล่วงลับไปแล้วก็ทำบุญอุทิศส่วนกุศลให้ท่านกล่าวถึงพระคุณท่านให้บุตรหลานรับรู้ เป็นต้น

1.8.5 จริยธรรมต่อลูกศิษย์ ครูต้องให้ความรักต่อลูกศิษย์เหมือนกับบุตรของตนเอง เพราะครูเปรียบเหมือนกับบิดามารดาคนที่สองของศิษย์ ดังนั้น ครูต้องมอบความรักให้กับศิษย์ มีเมตตาการุณา มีความยุติธรรม ว่ากล่าวตักเตือนเมื่อศิษย์กระทำผิด ไม่เปิดเผยความลับของศิษย์ เป็นต้น

1.8.6 จริยธรรมต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ ครูต้องปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีของชาติ เคารพกฎหมาย ปฏิบัติงานอาชีพด้วย ความสุจริต เสียภาษีอากรอย่างถูกต้อง

ไม่มัวเมาหลงใหลในยศ ตำแหน่ง ใช้จ่ายอย่างประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่มัวเมาลุ่มหลงในอบายมุข หรือทางที่นำไปสู่ความเสื่อม เป็นต้น

2. การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดทักษะ เป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้เรียนทุกคนพึงได้รับการพัฒนา ทั้งด้านความรู้ ความรู้สึกรู้คิด ให้รู้จักสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล รู้จักจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม รู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น ป้องกันตัวเองในภาวะคับขัน และจัดการกับชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสังคม ดังนั้น เพื่อให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีแนวทางในการเสริมสร้างทักษะชีวิตให้แก่นักเรียนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและองค์ประกอบทักษะชีวิตที่องค์การอนามัยโลกกำหนด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดความหมายและองค์ประกอบทักษะชีวิตไว้ดังนี้

1. ทักษะชีวิต

เป็นความสามารถของบุคคลที่จะจัดการกับปัญหาต่างๆ รอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต

2. องค์ประกอบของทักษะชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดองค์ประกอบทักษะชีวิตที่สำคัญที่จะสร้างและพัฒนาเป็นภูมิคุ้มกันชีวิตให้แก่เด็กและเยาวชนในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น

การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น หมายถึง การรู้จักความถนัด ความสามารถ จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล รู้จักตนเอง ยอมรับ เห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเอง และผู้อื่น มีเป้าหมายในชีวิต และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

2. การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การแยกแยะข้อมูลข่าวสารปัญหา และสถานการณ์รอบตัว วิพากษ์วิจารณ์และประเมินสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้อง ระบุปัญหา สาเหตุของปัญหา หาทางเลือก และตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

3. การจัดการกับอารมณ์และความเครียด

การจัดการกับอารมณ์และความเครียด หมายถึง ความเข้าใจ และรู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของบุคคลรู้สาเหตุของความเครียด รู้วิธีการควบคุมอารมณ์และความเครียด รู้วิธีผ่อนคลาย หลีกเสี่ยงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดอารมณ์ไม่พึงประสงค์ไปในทางที่ไม่ดี

4. การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การเข้าใจมุมมอง อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น ใช้ภาษาพูดและภาษากาย เพื่อสื่อสารความรู้สึกนึกคิดของตนเอง รับรู้ความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของผู้อื่น วางตัวได้ถูกต้อง เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ใช้การสื่อสารที่สร้างสัมพันธภาพที่ดี สร้างความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

3. กิจกรรมการสร้างและพัฒนาทักษะชีวิต

กิจกรรมที่จะสร้างและพัฒนาทักษะชีวิตต้องเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้ ซึ่งลักษณะของกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ ในการสร้างและพัฒนาทักษะชีวิตผู้เรียนมี ดังนี้

1. กิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมค้นพบความรู้หรือสร้างความรู้ ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะชีวิตในด้านการคิดวิเคราะห์ การคิดตัดสินใจและแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ เช่น กิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้โอกาสผู้เรียนแสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ข่าวสาร เหตุการณ์ สถานการณ์ หรือประสบการณ์ของผู้เรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้สืบค้นหรือ ศึกษาค้นคว้า คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้จากสื่อต่าง ๆ และแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา ได้สะท้อนตนเองเชื่อมโยงกับชีวิตและการดำเนินชีวิตในอนาคต

2. กิจกรรมที่ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ได้ลงมือกระทำกิจกรรม ลักษณะต่าง ๆ ได้ประยุกต์ใช้ความรู้ เช่น กิจกรรมทัศนศึกษา กิจกรรมค่าย กิจกรรมวันสำคัญ กิจกรรมชมรม/ชุมนุม กิจกรรมโครงการ/โครงการกิจกรรมจิตอาสา เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ เป็นกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะชีวิตดังนี้

2.1 ได้เสริมสร้างสัมพันธภาพและใช้ทักษะการสื่อสาร ได้ฝึกการจัดการกับอารมณ์และความเครียดของตนเอง

2.2 ได้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้เข้าใจผู้อื่น นำไปสู่ การยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น รู้จักไตร่ตรองทำความเข้าใจและตรวจสอบตนเองทำให้เข้าใจตนเองและ เห็นใจผู้อื่น

2.3 ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ได้แสดงออกด้านความคิด การพูด และการทำงานมีความสำเร็จ ทำให้ได้รับคำชม เกิดเป็นความภูมิใจและเห็นคุณค่าตนเอง นำไปสู่ ความรับผิดชอบ ทั้งต่อตนเองและสังคม

การพัฒนาและเสริมสร้างทักษะชีวิตเป็นภูมิคุ้มกันชีวิตให้แก่เด็กและเยาวชน ในสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงและเตรียมพร้อมสำหรับการดำเนินชีวิตในอนาคต จึงเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จะต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยเสริมสร้างทักษะชีวิตให้มากที่สุด ทั้งใน 8 สารการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน อันได้แก่ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมนักเรียน กิจกรรมลูกเสือ – เนตรนารี ยุวก ชาติ ผู้บำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมชมรม/ชุมนุม) กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์และ กิจกรรมที่เสริมสร้างคุณลักษณะตามนโยบายของสถานศึกษา ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สามารถพัฒนาและ เสริมสร้างทักษะชีวิตได้ทุกองค์ประกอบของทักษะชีวิต

3. การปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย

สภาพสังคมปัจจุบันประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากวิวัฒนาการความเจริญของ โลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม วิถีชีวิต และพฤติกรรมของคน ในสังคมไทยในแง่มุมต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว อาทิ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย การติดต่อสื่อสารกันอย่างรวดเร็ว การเลือกรับสื่อที่ขาดการคัดสรรถึงความถูกต้อง เหมาะสม ส่งผลให้สังคมไทย คนไทย มีค่านิยม จิตสำนึกและพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต เกิดความ แตกต่างทางความคิด ก่อให้เกิดความขัดแย้งแย้งกัน การเกิดทุจริตคอร์รัปชันในทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและเอกชน ความผูกพันในครอบครัวลดน้อยลง การเกิดปัญหาวิกฤตทางคุณธรรม จริยธรรม โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนซึ่งเป็นกำลังสำคัญและอนาคตของชาติกำลังประสบปัญหา ครอบครัวแตกแยก ขาดความอบอุ่น การใช้ความรุนแรง ดุด่า สบตี ดุด่า สบตี มีเพศสัมพันธ์ก่อนวัย อันควร และบริโภคสื่อที่ไม่เหมาะสม ขาดวิจารณญาณในการคัดสรรที่จะเลือกรับสิ่งที่ดี และวัฒนธรรมที่พึงประสงค์มาใช้ โดยให้ความสำคัญกับวัตถุมากกว่าคุณค่าทางจิตใจ ซึ่งปัญหา ดังกล่าวนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า สังคมไทยกำลังวิกฤตความเสื่อมถอย ด้านคุณธรรมจริยธรรม

1. ความหมายของค่านิยม

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของ ค่านิยมว่า เป็นสิ่งที่บุคคลหรือสังคมยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง

พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2555 ได้ให้ความหมายของค่านิยม (Values) หมายถึง ลักษณะที่บุคคลหรือสังคมยึดถือเป็นเกณฑ์

แรงจูงใจในการคิดตัดสินใจและกำหนดมาตรฐานพฤติกรรมของตนเองหรือสังคม ค่านิยมอาจดีหรือไม่ดีก็ได้ ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์ตัดสิน

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2557) ได้ให้ความหมายของค่านิยมไว้ว่า แนวความคิด ความประพฤติหรือสภาพการกระทำใด ๆ ที่บุคคลหรือสังคมนิยมชมชอบหรือเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรแก่การประพฤติปฏิบัติ จึงยอมรับยึดถือเป็นแนวประพฤติปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ หรืออย่างน้อยก็ชั่วระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของตนหรือสังคม

สรุปได้ว่า “ค่านิยม” หมายถึง แนวความคิด ความเชื่ออุดมการณ์สิ่งทีบุคคลหรือสังคมยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ หรืออย่างน้อยก็ชั่วระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของตนหรือของสังคม

2. หลักการพัฒนาค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

การปลูกฝังและพัฒนาค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีหลักการในการพัฒนา ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของค่านิยมหลักเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการพัฒนาค่านิยมไม่สามารถบอกหรือสั่งให้ทำได้ ผู้เรียนต้องเห็นคุณค่าของค่านิยมนั้นและตัดสินใจปฏิบัติด้วยตนเอง

2. การพัฒนาค่านิยมต้องใช้เวลาในการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จนเป็นกิจนิสัย

3. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมที่ปลูกฝังและพัฒนาค่านิยมหลัก จะทำให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของตนเอง และยอมรับที่จะปฏิบัติ

4. การใช้บุคคลตัวอย่างที่แสดงพฤติกรรมสะท้อนค่านิยม ทำให้ผู้เรียนได้แบบอย่างในการปฏิบัติตน จึงควรให้ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดเอง

5. การใช้กิจกรรมที่หลากหลายจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข สนุกกับกิจกรรม ส่งผลให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของค่านิยมหลัก

3. แนวทางการพัฒนาค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

การปลูกฝังและพัฒนาค่านิยมหลักมีแนวทางในการพัฒนาอย่างหลากหลายในที่นี้นำเสนอแนวทางหลัก 4 แนวทาง ดังนี้

1. บูรณาการเข้ากับการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

2. บูรณาการในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3. สอดแทรกในกิจวัตรประจำวันของสถานศึกษา

4. จัดทำโครงการเพื่อปลูกฝังและพัฒนาค่านิยมหลักของคนไทย

12 ประการ

4. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

การพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษานั้น ครูและบุคลากรในโรงเรียนล้วนต้องทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรกำหนด เพื่อให้มีความรู้ มีทักษะความสามารถ มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นคนเก่ง คนดี คนที่อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างปกติสุข ตามเจตนารมณ์และเป้าประสงค์ของหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แต่การที่ครูและบุคลากรของโรงเรียน จะสร้างผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และปัจจัยหลายอย่าง อาทิ นโยบายและแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ความรู้ความสามารถของครู การให้ความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม จึงไม่ใช่เรื่องง่ายที่ครูจะจัดการเรียนรู้ และบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ครูจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการทำงานที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1. ความหมายของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้ให้ความหมายของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูที่เกี่ยวข้องหรือบุคคลภายนอก รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียน

นันทรัตน์ เกื้อหนุน (2553) ได้สรุปความหมายของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง การดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอย่างมีขั้นตอน มีวิธีการและเครื่องมือที่ชัดเจนมีมาตรฐาน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์มากขึ้น รวมทั้งเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านต่าง ๆ ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

ชุตินาถ ถาวรแก้ว (2559) ได้สรุปความหมายของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีมาตรฐานคุณภาพและมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้ โดยครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานและบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหารมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มุ่งให้การคุ้มครอง ป้องกัน ดูแล แก้ไข

ให้ความช่วยเหลือ และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพนักเรียน อย่างมีแบบแผนและมีขั้นตอนที่ชัดเจน โดยครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานร่วมกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข มีสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทักษะชีวิต มีภูมิคุ้มกันอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีวิตให้อยู่รอดปลอดภัยจากสภาวะวิกฤตต่าง ๆ ได้

สรุปได้ว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการส่งเสริม ป้องกัน ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาของนักเรียนอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ มีการประสานงานและความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนชัดเจน มีคุณภาพ มีมาตรฐานและมีหลักฐาน การดำเนินงานที่ชัดเจน

2. ความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้อธิบายความสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนว่า เป็นกระบวนการที่จะต้องพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่มีความสุขผ่านกระบวนการทางการศึกษา และการส่งเสริม ป้องกัน ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งในทางบวกและทางลบ ทางเศรษฐกิจ ปัญหาการระบาดของยาเสพติด ปัญหาการแข่งขันในรูปแบบต่าง ๆ ต่อครอบครัว ซึ่งก่อให้เกิดความทุกข์ ความวิตกกังวล ความเครียด มีการปรับตัวที่ไม่ดี ส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของทุกคนที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยความเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกคน โดยเฉพาะครูที่ปรึกษาเป็นหลักในการดำเนินงาน

นันทรัตน์ เกื้อหนุน (2553) ได้สรุปความสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นระบบที่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้ร่วมมือกันช่วยเหลือนักเรียนให้มีพัฒนาการที่ก้าวหน้า สามารถปรับตัวแก้ปัญหาพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จและอยู่ได้อย่างมีความสุข

ชุตินาถ อารแก้ว (2559) ได้สรุปความสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นระบบที่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้ร่วมมือกันช่วยเหลือนักเรียนให้ได้มีพัฒนาการที่ก้าวหน้า สามารถปรับตัวแก้ปัญหา มีการพัฒนาทางอารมณ์ ซึ่งจะเป็นรากฐานในการพัฒนาความเก่ง คุณธรรมจริยธรรม และความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จและอยู่ได้อย่างมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้กล่าวถึงความสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาการ ดูแล แก้ไขปัญหาต่าง ๆ และได้รับความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง ถูกวิธีและทันเวลา ตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2. เป็นกลไกสำคัญในการลดปัญหาการออกกลางคัน แต่จะช่วยประคับประคองให้ผู้เรียนอยู่ในระบบการศึกษาได้ตลอดหลักสูตร

3. สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ว่าผู้เรียนแต่ละสถานภาพจะได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมกัน

4. ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน ผู้เรียนได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างอบอุ่นด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด

5. ผู้เรียนรักโรงเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ได้รับการส่งเสริมพัฒนาเต็มตามศักยภาพอย่างรอบด้าน ก่อให้เกิดภูมิคุ้มกันทางจิตใจ มีทักษะชีวิต สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

6. ผู้เรียนได้รับการพัฒนา ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นผู้รู้จักตนเอง ควบคุมตนเองได้ มีความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาความเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรม มีเป้าหมายในชีวิตและมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค

7. มีเครือข่ายความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ก่อให้เกิดระบบงานด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความเข้มแข็ง

สรุปได้ว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความสำคัญต่อผู้เรียน เป็นระบบที่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องส่งเสริมพัฒนาการ ดูแล แก้ไขปัญหาความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ผู้เรียนเป็นผู้รู้จักตนเอง ควบคุมตนเองได้ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีเป้าหมายในชีวิตและมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. องค์ประกอบของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
กระบวนการและขั้นตอนของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ

1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลด้วยความหลากหลายของนักเรียน และนักเรียนแต่ละคนที่มีพื้นฐานความเป็นมาของชีวิตที่แตกต่างกัน ผ่านการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมหลายลักษณะ ทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนั้น การรู้ข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูอาจารย์มีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียนและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาส่งเสริม การป้องกัน และแก้ไขปัญหานักเรียนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย

ตามหลักวิชาการ มิใช่การใช้ความรู้สึกหรือการคาดเดา โดยเฉพาะในการแก้ปัญหาที่นักเรียน
ซึ่งจะทำให้ไม่เกิดข้อผิดพลาดต่อการช่วยเหลือนักเรียน

2. การคัดกรองนักเรียน การคัดกรองนักเรียนเป็นการพิจารณา
ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน เพื่อการจัดกลุ่มนักเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการหาวิธีการที่
เหมาะสมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น ด้วยความ
จำเป็นและถูกต้องแม่นยำ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอาจจัดกลุ่มนักเรียนตามผลการคัดกรองเป็น
2, 3 หรือ 4 กลุ่มก็ได้ ตามขอบข่ายและเกณฑ์การคัดกรองที่โรงเรียนกำหนด เช่น ในกรณีที่แบ่ง
นักเรียนเป็น 4 กลุ่ม อาจนิยามกลุ่มได้ดังนี้

2.1 กลุ่มปกติ คือ นักเรียนที่ได้รับการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ
ตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มปกติ ซึ่งควรได้รับการสร้างเสริมภูมิคุ้มกัน
และการส่งเสริมพัฒนา

2.2 กลุ่มเสี่ยง คือ นักเรียนที่อยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มเสี่ยง
ตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องให้การป้องกันและแก้ไขตามกรณี

2.3 กลุ่มมีปัญหา คือ นักเรียนที่จัดอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่ม
มีปัญหาตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องช่วยเหลือและแก้ปัญหาโดยเร่งด่วน

2.4 กลุ่มพิเศษ คือ นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ มีความเป็น
อัจฉริยะ แสดงออกซึ่งความสามารถอันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน อย่างเป็นที่ประจักษ์
เมื่อเทียบกับผู้มีอายุในระดับเดียวกัน ภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกัน ซึ่งโรงเรียนต้องให้การส่งเสริมให้
นักเรียนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถพิเศษนั้นจนถึงขั้นสูงสุด

3. การป้องกันและแก้ไขปัญหา ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ครูควรให้ความเอาใจใส่กับนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกันแต่สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหานั้น
จำเป็นอย่างมากที่ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือ ทั้งการป้องกันและ
การแก้ปัญหา โดยไม่ปล่อยปละละเลยนักเรียนจนกลายเป็นปัญหาของสังคม การสร้างภูมิคุ้มกัน
การป้องกันและการแก้ปัญหานักเรียนจึงเป็นภาระที่ยิ่งใหญ่และมีคุณค่าอย่างมากในการพัฒนาให้
นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

การป้องกันและการแก้ปัญหานักเรียนนั้นมีหลายเทคนิค
วิธีการ แต่สิ่งที่ครูที่ปรึกษาจำเป็นต้องดำเนินการมีอย่างน้อย 2 ประการ คือ 1) การให้คำปรึกษา
เบื้องต้น 2) การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

4. การส่งเสริมพัฒนานักเรียน การส่งเสริมพัฒนานักเรียน
เป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคน ไม่ว่าจะเป็นักเรียนกลุ่มปกติ หรือกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา กลุ่มพิเศษ
ให้มีคุณภาพมากขึ้น ได้พัฒนาเต็มศักยภาพมีความภาคภูมิใจในตนเองในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยป้องกัน

มิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติและกลุ่มพิเศษกลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา และเป็นการช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหากลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ และมีคุณภาพตามมาตรฐานที่โรงเรียนหรือชุมชนคาดหวังต่อไป

การส่งเสริมพัฒนานักเรียนมีหลายวิธีที่โรงเรียนสามารถพิจารณาดำเนินการได้ แต่มีกิจกรรมหลักสำคัญที่โรงเรียนต้องดำเนินการ คือ 1) การจัดกิจกรรมโฮมรูม 2) การเยี่ยมบ้าน 3) การจัดประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน (Classroom Meeting) 4) การจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

5. การส่งต่อ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน โดยครูที่ปรึกษา อาจมีกรณีที่บางปัญหามีความยากต่อการช่วยเหลือ หรือช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นก็ควรดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่อไป เพื่อให้ปัญหาของนักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกต้องและรวดเร็วขึ้น หากปล่อยให้เพิกเฉยเป็นบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาหรือครูคนใดคนหนึ่งเพียงลำพังความยุ่งยากของปัญหาอาจมีมากขึ้น หรือลุกลามกลายเป็นปัญหาใหญ่โตจนยากต่อการแก้ไข ซึ่งครูที่ปรึกษาสามารถดำเนินการได้ตั้งแต่กระบวนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล หรือการคัดกรองนักเรียนก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหาของนักเรียนในแต่ละกรณี การส่งต่อแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

5.1 การส่งต่อภายใน ครูที่ปรึกษาส่งต่อไปยังครูที่สามารถให้การช่วยเหลือนักเรียนได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหา เช่น ส่งต่อครูแนะแนว ครูพยาบาล ครูประจำวิชา หรือฝ่ายปกครอง

5.2 การส่งต่อภายนอก ครูแนะแนวหรือฝ่ายปกครอง เป็นผู้ดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญภายนอก หากพิจารณาเห็นว่าเป็นกรณีปัญหาที่มีความยากเกินกว่าศักยภาพของโรงเรียนจะดูแลช่วยเหลือได้

2. กรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552) จากการประชุมคณะกรรมการบริหาร ศูนย์ระดับภูมิภาคว่าด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของซีมีโอ (SEAMEO INNOTECH) ครั้งที่ 52 ระหว่างวันที่ 29 กันยายน ถึง 1 ตุลาคม 2552 ได้เห็นชอบกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่

1. การเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

1.1 ประเมินความต้องการในการเรียนรู้ที่มีอยู่จริง

1.2 จัดระบบของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงความรู้ ทักษะ ความถนัด และค่านิยม

1.3 จัดเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและระยะเวลา

1.4 จัดเตรียมแผนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน

1.5 เลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับรายวิชาและระดับผู้เรียน

1.6 เลือกอุปกรณ์ประกอบการสอนอย่างเหมาะสม

1.7 กำหนดมาตรการการประเมินผลที่เหมาะสม

1.8 นำผลการประเมินผู้เรียนและข้อคิดเห็นของผู้สอนมาพัฒนาแผนการสอน

2. การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

2.1 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย สะอาด เป็นระเบียบ

2.2 ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออาหารและเรียนรู้อย่างเป็นมิตร

2.3 จูงใจให้เกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น

2.4 ส่งเสริมการรักษามาตรฐานระดับสูงของสมรรถนะการเรียนรู้

2.5 เคารพในความหลากหลายของผู้เรียน

2.6 คงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน

3. การพัฒนาและใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน ประกอบด้วยสมรรถนะ

3.1 แสวงหาความรู้และทักษะการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

3.2 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบทเรียน

3.3 ใช้สื่อระหว่างจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ

3.4 บูรณาการ ICT กับการเรียนการสอน

3.5 ติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน

4. การพัฒนาทักษะการจัดลำดับความคิดระดับสูง (Higher order thinking skills : HOTS) ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

4.1 เตรียมการสร้างทักษะและยุทธศาสตร์ HOTS

4.2 พัฒนาทักษะ HOTS แก่ผู้เรียน

4.2.1 พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4.2.2 พัฒนาทักษะการคิดแบบพินิจพิเคราะห์

4.2.3 พัฒนาทักษะการคิด เหตุผล ตรรกะ

4.2.4 พัฒนาทักษะแก้ปัญหาและตัดสินใจ

4.3 เสริมสร้าง HOTS ในผู้เรียน

ดังนี้

พหุปัญญา ๖ ด้าน

- 4.4 ประเมิน HOTS ของผู้เรียน
5. การอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้
- 5.1 สร้างความรู้ในสาระวิชา
- 5.2 กำหนดยุทธศาสตร์การสอนที่สอดคล้องกับรูปแบบและเอื้อต่อการเรียนรู้
อย่างกระตือรือร้นของผู้เรียน
- 5.3 สื่อสารอย่างสอดคล้องกับระดับของผู้เรียน
- 5.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้
- 5.5 ประยุกต์การตั้งคำถามและทักษะการปฏิสัมพันธ์
- 5.6 บูรณาการ HOTS กับบทเรียน
6. ส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้
- 6.1 กำหนดหลักเกณฑ์จริยธรรมวิชาชีพของครูในแต่ละประเทศ
- 6.2 ยกระดับและสร้างหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมวิชาชีพครู
- 6.3 ให้ความรู้แก่ผู้เรียนและครูผู้ช่วยสอนในเรื่องค่านิยมจริยธรรมและศีลธรรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาชีวิตและทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียน ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้
- 7.1 ให้ความรู้ สร้างทักษะและความถนัด รวมถึงค่านิยมของศตวรรษที่ 21
- 7.2 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนในด้านการเรียนเพื่อให้รู้จักความรู้ ทักษะ
ความถนัด และค่านิยม
- 7.3 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนในด้านการเรียนเพื่อใช้ ความรู้ ทักษะ
ความถนัด และค่านิยม
- 7.4 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนเพื่อเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ความถนัด
และค่านิยม
- 7.5 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนให้อยู่อย่างมีความรู้ ทักษะ ความถนัด
และค่านิยม (ความฉลาดทางอารมณ์)
- 7.6 ประเมินนักเรียนในด้านความรู้ ทักษะ ค่านิยมและความถนัดทางการศึกษา
4 ด้าน
8. การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้
- 8.1 คำนึงว่า ความรู้/ทักษะเกี่ยวกับการทดสอบประเมิน และประเมินผล
- 8.2 พัฒนาความรู้และรวบรวมเครื่องมือสำหรับการประเมิน
- 8.3 ประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน โดยใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสม
- 8.4 นำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้
9. การพัฒนาด้านวิชาชีพ ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

- พัฒนาวิชาชีพและการศึกษาดูงาน ฯลฯ
- 9.1 จัดเตรียมแผนการพัฒนาด้านวิชาชีพของแต่ละคน
 - 9.2 จัดกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพ
 - 9.3 พิจารณาถึงความสอดคล้องของกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพที่จัดขึ้นกับความต้องการ
 - 9.4 ประยุกต์ แบ่งปันและเผยแพร่องค์ความรู้และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรม
 - 9.5 ทำหน้าที่พี่เลี้ยงแก่นักเรียน/ครูใหม่
 - 9.6 ประเมินผลกระทบของกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพที่จัดขึ้น
10. การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้ปกครองนักเรียน ประกอบด้วย
- สมรรถนะ ดังนี้

- 10.1 ส่งเสริมทักษะด้านการประชาสัมพันธ์
 - 10.2 พัฒนาความเป็นหุ้นส่วนกับผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง
 - 10.3 แบ่งปันความรับผิดชอบแก่ชุมชนในการจัดการศึกษาแก่นักเรียน
 - 10.4 ร่วมกิจกรรมด้านสังคมกับชุมชน
11. การจัดสวัสดิการและภารกิจแก่นักเรียน ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้
- 11.1 แนะนำและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน
 - 11.2 พัฒนาการให้คำปรึกษาและทักษะอื่นในแบบบูรณาการ
 - 11.3 จัดและสนับสนุนกิจกรรมด้านสังคมและหลักสูตรเสริม
 - 11.4 ช่วยเหลือผู้เรียนในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน
 - 11.5 ดำเนินการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง

3. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) ได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ไว้ 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ในการศึกษาสมรรถนะครูด้านการพัฒนา ผู้เรียนในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกว่าถึงเฉพาะมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ดังนี้

สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้

1. ความเป็นครู ประกอบด้วย

1.1 สาระความรู้

1.1.1 สภาพงานครู ลักษณะและมาตรฐานวิชาชีพครู

1.1.2 การปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครู

- 1.1.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครูและวิชาชีพครู
- 1.1.4 การจัดการความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู
- 1.1.5 การสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง
- 1.2 สมรรถนะ
- 1.2.1 รอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและกลยุทธ์การสอน เพื่อให้ผู้เรียน
คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้
- 1.2.2 แสวงหาและเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้เพื่อให้ทันต่อ
การเปลี่ยนแปลง
- 1.2.3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ
ผู้เรียน
- 1.2.4 มีจิตวิญญาณความเป็นครู
2. ปรัชญาการศึกษา ประกอบด้วย
- 2.1 สารระความรู้
- 2.1.1 ปรัชญา แนวคิด และทฤษฎีทางการศึกษา ศาสนา เศรษฐกิจ
สังคม และวัฒนธรรม
- 2.1.2 แนวคิด และกลวิธีการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่
ยั่งยืน
- 2.2 สมรรถนะ
- 2.2.1 ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา
- 2.2.2 วิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
3. ภาษาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย
- 3.1 สารระความรู้
- 3.1.1 ภาษาและวัฒนธรรมไทยเพื่อการเป็นครู
- 3.1.2 ภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู
- 3.2 สมรรถนะ
- 3.2.1 สามารถใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย
และภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อความหมายอย่างถูกต้อง
- 3.2.2 ใช้ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ
4. จิตวิทยาสำหรับครู ประกอบด้วย
- 4.1 สารระความรู้
- 4.1.1 จิตวิทยาพื้นฐานและจิตวิทยาพัฒนาการของมนุษย์

- 4.1.2 จิตวิทยาการเรียนรู้และจิตวิทยาการศึกษา
- 4.1.3 จิตวิทยาการแนะแนวและการให้คำปรึกษา
- 4.2 สมรรถนะ
- 4.2.1 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิต
- 4.2.2 ใช้จิตวิทยาเพื่อความเข้าใจและสนับสนุนการเรียนรู้
- ที่ตีขึ้น
ของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
5. หลักสูตร ประกอบด้วย
- 5.1 สาระความรู้
- 5.1.1 หลักการ แนวคิดในการจัดทำหลักสูตร
- 5.1.2 การนำหลักสูตรไปใช้
- 5.1.3 การพัฒนาหลักสูตร
- 5.2 สมรรถนะ
- 5.2.1 วิเคราะห์หลักสูตรและสามารถจัดทำหลักสูตรได้
- 5.2.2 ปฏิบัติการประเมินหลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ใน
- การพัฒนาหลักสูตร
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย
- 6.1 สาระความรู้
- 6.1.1 หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำ
- แผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้
- 6.1.2 ทฤษฎีและรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรู้จัก
- คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และแก้ปัญหาได้
- 6.1.3 การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม
- 6.1.4 การจัดชั้นเรียน
- 6.1.5 การพัฒนาศูนย์การเรียนในสถานศึกษา
- 6.2 สมรรถนะ
- 6.2.1 สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติ
- ให้เกิดผลจริง
- 6.2.2 สามารถสร้างบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิด
- การเรียนรู้
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบด้วย

ผู้เรียน	<p>7.1 สารระความรู้</p> <p>7.1.1 หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติในการวิจัย</p> <p>7.1.2 การใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้</p> <p>7.2 สมรรถนะ</p> <p>7.2.1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>7.2.2 สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนา</p>
และการประเมิน	<p>8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วย</p> <p>8.1 สารระความรู้</p> <p>8.1.1 หลักการ แนวคิด การออกแบบ การประยุกต์ใช้</p> <p>และการประเมินสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้</p> <p>8.1.2 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร</p>
เพื่อการเรียนรู้	<p>8.2 สมรรถนะ</p> <p>8.2.1 ประยุกต์ใช้และประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>8.2.2 สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร</p>
การเรียนรู้ของผู้เรียน	<p>9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย</p> <p>9.1 สารระความรู้</p> <p>9.1.1 หลักการ แนวคิด และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผล</p> <p>9.1.2 ปฏิบัติการวัดและการประเมินผล</p>
การศึกษา	<p>9.2 สมรรถนะ</p> <p>9.2.1 สามารถวัดและประเมินผลได้</p> <p>9.2.2 สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน</p> <p>10. การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย</p> <p>10.1 สารระความรู้</p> <p>10.1.1 หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพ</p> <p>10.1.2 การประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>10.2 สมรรถนะ</p>

10.2.1 สามารถจัดการคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และ
พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

10.2.2 สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมประเมินคุณภาพ
การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ได้

11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ประกอบด้วย

11.1 สาระความรู้

11.1.1 หลักธรรมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริต

11.1.2 คุณธรรม และจริยธรรมของวิชาชีพครู

11.1.3 จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด

11.2 สมรรถนะ

11.2.1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะและ
เสียสละให้สังคม

11.2.2 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

จากกรอบสมรรถนะครูทั้ง 3 กรอบ ประกอบด้วย 1) กรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชีย
ตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552) 2) กรอบ
สมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) 3) กรอบมาตรฐานวิชาชีพ
และจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) ผู้วิจัยได้นำมา
สังเคราะห์เพื่อจัดทำเป็นกรอบสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนก่อนนำไปให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ
ได้ประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบสมรรถนะครู
ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบ มีจำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม

1.2 ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน

1.3 ด้านการปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย

1.4 ด้านการจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2. ตัวชี้วัด มีจำนวน 28 ตัวชี้วัด ดังนี้

2.1 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน

2.2 การจัดหรือสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมได้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้

2.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน

กิจกรรม

- 2.4 จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
- 2.5 การจัดกิจกรรมได้หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน
- 2.6 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนดูแลตนเองด้านสุขภาพกายเพื่อการดำรงชีวิตที่ดี
- 2.7 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้พัฒนาสุขภาพจิตเพื่อการดำรงชีวิตที่ดี
- 2.8 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกแก้ปัญหาชีวิตประจำวัน
- 2.9 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
- 2.10 การส่งเสริมให้ผู้เรียนติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ในสังคม
- 2.11 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน
- 2.12 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและ/หรือยอมรับมติของกลุ่ม
- 2.13 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการปฏิบัติกิจกรรมของกลุ่ม
- 2.14 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักใช้เหตุผลไตร่ตรองในการตัดสินใจ
- 2.15 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีความตระหนักในเรื่องสิทธิมนุษยชน
- 2.16 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทย ค่านิยม และเอกลักษณ์ของชาติ
- 2.17 การส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมและค่านิยมไทย
- 2.18 จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย
- 2.19 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
- 2.20 การวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางช่วยเหลือผู้เรียน
- 2.21 การแนะแนวและให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนทั้งกลุ่มดี กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา
- 2.22 การติดตามประเมินผลการแนะแนวและการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน
- 2.23 การจัดระบบเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เรียน
- 2.24 ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล
- 2.25 นำข้อมูลนักเรียนไปช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้ และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล

2.26 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่
นักเรียนอย่างทั่วถึง

2.27 ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม

2.28 ดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์

การเสริมสร้างสมรรถนะครู

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูไว้ดังนี้
วนิช นิรันตรายนนท์ (2552) ให้ความคิดเห็นว่า รูปแบบในการเสริมสร้างและพัฒนา
สมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียน
ขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
มี 3 กิจกรรมหลัก คือ

1. การฝึกอบรม ประกอบด้วย การอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และการฝึกปฏิบัติการ
2. การใช้พี่เลี้ยง ประกอบด้วย การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครู
การเข้าสัมมนา การให้คำปรึกษาเพื่อแนะนำแก่ครูเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล
3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย การศึกษาค้นคว้าที่ได้รับมอบหมาย
หลังจากได้รับการอบรมในแต่ละวัน การสังเกตการสอนของครูแกนนำกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา
และพลศึกษา การประสานงานเพื่อปรับปรุงงานทางอินเทอร์เน็ตหรือทางโทรศัพท์ และการเข้าร่วม
กิจกรรมด้านสุขศึกษาและพลศึกษา

สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2556) ได้สรุปมาตรฐานของครูสำหรับบัณฑิตหรือผู้ที่ที่จะเข้าสู่
วิชาชีพครูไว้ ดังนี้

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา พ.ศ. 2548 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้
กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้ครูได้ปฏิบัติและปฏิบัติงานในหน้าที่ จำนวน 12 ข้อ ได้แก่
มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง
การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทาง
วิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา
และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏ ชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้นในการเลือกกิจกรรม การเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยแก้ปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวม ทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุง เครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพ ความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยม และนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

2. เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ

3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน
ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสม กับการเป็นครูอย่างสมำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครูสามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผลและใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียน และการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤตต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมมองของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่ลบแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำไปสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2554) ให้ความคิดเห็นว่า การเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นกระบวนการที่นำมาฝึกฝนบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ ซึ่งนำเอาความรู้และแนวคิดที่ได้รับไปประยุกต์ใช้และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการทางเทคโนโลยี ค่านิยมและวัฒนธรรมทางสังคมให้มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะที่เหมาะสมมี 14 วิธี คือ 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) 3) กรณีศึกษา (Case study) 4) การศึกษาดูงาน (Field Trip) 5) การสอนงาน (Coaching) 6) การให้ศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) 7) การระดมสมอง (Brain storming) 8) การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) 9) เกมบริหาร (Management Game) 10) การสัมมนา (Seminar) 11) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) 12) การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Actives) 13) การศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) และ 14) การฝึกปฏิบัติ (Practicing Methods)

พศิน แดงจวง (2558) ให้ความคิดเห็นว่า หลักการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครู สามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่

1. การเสริมสร้างและพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมปฏิบัติงาน การประชุมทางวิชาการ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การช่วยเหลือเพื่อนครูในการทำงาน การเสนอรายงาน พัฒนาผู้เรียนและกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งเป็นการฝึกฝนที่ครูเลือกปฏิบัติด้วยตนเองตามศักยภาพ จุดเด่น จุดด้อยและโอกาสของตน
2. การส่งเสริมเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและทัศนคติที่ดีขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ และทักษะ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนเอง รับผิดชอบ รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูให้มีคุณภาพต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
3. การเสริมสร้างและพัฒนาโดยองค์การหรือสถานศึกษา เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลอย่างเป็นกระบวนการ และเป็นระบบมีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมให้ไปศึกษาอบรมดูงานสาขาที่ปฏิบัติงานอยู่ สนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้ทุนการวิจัยให้ไปเป็นวิทยากรในหน่วยงานอื่น ๆ และการแลกเปลี่ยนบุคลากร ส่งเสริมการเขียนตำรา สนับสนุนให้เป็นสมาชิกขององค์การวิชาชีพ ทั้งในและต่างประเทศ และอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานด้านวิชาการโดยถือว่าไม่เป็นการลา เหล่านี้ เป็นต้น
4. การเสริมสร้างและพัฒนาครูโดยหน่วยงานกลาง อาจเป็นหน่วยงานต้นสังกัด การบริหารบุคคล เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหน่วยงานอื่นของกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น ที่มีการพัฒนาทุกด้านอย่างต่อเนื่องและการพัฒนา

โดยองค์การวิชาชีพครู คือ ครูสภา เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานแห่งวิชาชีพครูและการถือครองใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพอีกด้วย นอกจากนี้อาจมีการพัฒนาโดยองค์การชมรม สมาคมหรือกลุ่มวิชาชีพที่ผู้ประกอบวิชาชีพรวมตัวกันเพื่อดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อผลประโยชน์แห่งวิชาชีพของพวกเขาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

วีระชัย จิระชาติ (2558) ได้ให้ความคิดเห็นว่า การเสริมสร้างและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีรูปแบบและวิธีการเสริมสร้างและพัฒนา ดังนี้

1. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสาระ (Specification Competency) ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. รูปแบบของการเสริมสร้างและพัฒนา มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่ สคปศ. กำหนดให้กระจายอยู่ทั่วประเทศเพื่อความสะดวกในการเข้ารับการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งที่เป็นองค์การเครือข่าย บุคคลเครือข่าย และเครือข่ายทางไกล
3. วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาต้องมีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่มุ่งเน้นวิธีการพัฒนาที่ใช้โรงเรียน/หน่วยงานเป็นฐาน (School Based Development/Inside Based Development) เป็นสำคัญ

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการเสริมสร้างและพัฒนาครู มีดังนี้

1. การพัฒนาระบบการผลิตครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการสำคัญ ดังนี้
 - 1.1 ปรับระบบการผลิต การจัดสรร ค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สามารถดึงดูดคนเก่งมีใจรักในวิชาชีพมาเป็นครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เช่น มีระบบการให้ทุนการศึกษาแก่ผู้เรียนดี มีใจรักมาเรียนครูและรับประกันบรรจุเป็นข้าราชการครู เมื่อสำเร็จการศึกษาหรือจัดให้นิสิต/นักศึกษาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ฝึกประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี และให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานวิชาชีพครู เป็นต้น
 - 1.2 ให้มีสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเป็นเลิศด้านการผลิตครู วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพครู รวมทั้งมีระบบประกันและรับรองมาตรฐานวิชาชีพและสถาบันผลิตครู
 - 1.3 วางแผนการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งระดับพื้นฐาน อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ

1.4 จัดระบบเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาอื่นที่มีใจรักวิชาชีวศุกรมาเป็นครู โดยศึกษาวิชาครูเพิ่มเติมตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งส่งเสริมให้สถานศึกษาระดมทรัพยากรบุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนา การเรียนรู้

1.5 พัฒนาระบบการผลิตครู คณาจารย์และบุคลากรสำหรับการอาชีวศึกษา และอุดมศึกษาเชื่อมโยงความสามารถในการสอนและประสบการณ์ในสถานประกอบการ รวมถึงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ผลผลิตเชิงพาณิชย์

2. การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการสำคัญดังนี้

2.1 ปรับปรุงและพัฒนาระบบหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีวศุกร ให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 เร่งรัดการจัดตั้งกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา

2.3 พัฒนาครูอาจารย์โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้สามารถจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการพัฒนาครูประจำการที่สอนไม่ตรงวิชาเอกให้สามารถจัดการ เรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งให้มีระบบและมาตรการจูงใจให้ครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.4 พัฒนาคณาจารย์ ผู้บริหาร และบุคลากรด้านอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอน วิจัย และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยี

3. การใช้ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการสำคัญดังนี้

3.1 คัดครูให้แก่ผู้เรียนโดยลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็นและจัดให้มีบุคลากร สายสนับสนุนให้เพียงพอ เพื่อให้ครูได้ทำหน้าที่พัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่และมีโอกาสพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง

3.2 ปรับปรุงเกณฑ์กำหนดอัตราครูโดยพิจารณาจากภาระงานที่ชัดเจนรวมด้วย และจัดให้มีจำนวนครูเพียงพอตามเกณฑ์และมีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน

3.3 แยกบัญชีเงินเดือนและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาออกจากกัน

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างสมรรถนะครู เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านทักษะด้าน ความรู้ความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งการเสริมสร้างครูให้มี ประสิทธิภาพต้องเป็นไปตามความต้องการของครู และไม่ส่งผลกระทบต่อการเรียนของนักเรียน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูของ วณิช นรินทรานนท์ (2552) ; สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2556) ; พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ (2554) ; พศิน แดงจวง (2558) ;

วีระชัย จิระชาติ (2558) ; สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์วิธีการ
เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน	วินิช นรินทร์านนท์ (2552)	สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2552)	พรวิทย์ จันทศิริสิริ (2554)	สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2556)	วีระชัย จิระชาติ (2558)	พศิน แดงจวง (2558)	ความถี่
1. การฝึกอบรมและสัมมนา	✓		✓		✓	✓	4
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง		✓	✓	✓			3
3. การศึกษาต่อ			✓				1
4. การประชุมหารือกับครู			✓				1
5. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	✓	✓	✓				3
6. การระดมสมอง	✓		✓	✓		✓	4
7. การนิเทศ					✓	✓	2
8. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม		✓	✓		✓		3
9. การสืบค้น					✓	✓	2
10. การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง	✓						1
11. การศึกษาดูงาน		✓	✓				2
12. การเป็นพี่เลี้ยง			✓				1
13. เกมบริหาร			✓				1
14. การใช้กิจกรรมนันทนาการ			✓				1

จากตาราง 1 พบว่า ค่าคะแนนความถี่ของการฝึกอบรมและสัมมนา และการระดมสมอง มีค่าสูงสุด รองลงมาคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การเรียนรู้เป็นกลุ่ม สำหรับการเลือกวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีนทร เขต 1 ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ในระดับสูงสุด 5 ลำดับแรก ได้วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน ดังนี้ 1) การฝึกอบรมและสัมมนา 2) การระดมสมอง 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และ 5) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม

แนวทางและวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู

การพัฒนาครูแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การพัฒนาที่ยึดเอาวิทยากรและเนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาลักษณะนี้เน้น ความสำคัญของเนื้อหาวิชาหรือสาระของความรู้ ข่าวสารและข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพและงานของครู (เช่น งานราชการ) โดยมีวิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ข่าวสารและข้อมูลเหล่านั้นไปสู่ครู ผู้รับการพัฒนา จุดหมายการพัฒนามุ่งเน้นให้ครูรับรู้ข้อมูลข่าวสารและเข้าใจเนื้อหาสาระเหล่านั้น กิจกรรมการพัฒนาเป็นการสื่อสารทางเดียว รูปแบบการนำเสนอที่นิยมกันคือ วิทยากรคนเดียวหรือหลายคนบรรยาย หรืออภิปรายในที่ประชุมครู วิทยากรอาจใช้สื่อและเทคโนโลยี รูปภาพ แสงและเสียงประกอบการบรรยาย เพื่อสร้างความเข้าใจและช่วยเพิ่มความสนใจ ผู้รับการพัฒนาฟังและดูสิ่งประกอบการบรรยาย รับรู้ จดจำ และบันทึกสาระของความรู้ข่าวสาร ข้อมูล

2. การพัฒนาที่ยึดเอาครูเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาลักษณะนี้เน้นความสำคัญ ของครูผู้ร่วมกิจกรรมการพัฒนา การตัดสินใจและทำกิจกรรมทุกอย่างมุ่งประโยชน์การพัฒนาครู ให้ความสำคัญทั้งกระบวนการและเนื้อหาความรู้ ครูและวิทยากรปฏิบัติกิจกรรมตามจังหวะและ โอกาสต่างคนต่างเรียนรู้ไปพร้อมกัน ความรู้ ข่าวสารและข้อมูลมาจากหลายแหล่ง และเลือกสรร เฉพาะที่จะนำไปใช้ประโยชน์

วิธีการและกิจกรรมที่ปฏิบัติมีหลากหลาย มีทั้งการสื่อสารทางเดียว สองทาง การฝึกหัด ทดลอง ปฏิบัติจริง สังเกต วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ส่วนใหญ่ครูเป็นผู้ปฏิบัติ วิทยากรเป็นผู้กำกับ

จุดหมายมุ่งเน้นการพัฒนาหรือความงอกงามของครูแต่ละคน ในแต่ละด้าน ตามสภาพปัญหาและความต้องการของเขา มักพัฒนาทีละเรื่องหรือทีละด้าน อาจทำเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่ม พัฒนาต่อเนื่อง ไม่เน้นความสำคัญของเวลาและสถานที่ ประเมินผลตามจุดประสงค์ด้วย

วิธีการต่าง ๆ และนำผลนั้นมาพิจารณาหาประเด็นเพื่อพัฒนาต่อเนื่องไปอีก การพัฒนาครูในลักษณะนี้มี 3 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ

1. การพัฒนาตนเองโดยไม่มีวิทยากรหรือมีเป็นครั้งคราว
2. การพัฒนาตนเองโดยมีวิทยากรช่วยชี้แนะ แนวและช่วยเหลือ
3. การพัฒนาตนเองโดยผสมผสานแบบที่ 1 และ 2 ตามสภาพปัญหา

และความเหมาะสมอื่น ๆ ของผู้เข้าร่วมพัฒนารวมทั้งบริบทต่าง ๆ การพัฒนาครูลักษณะนี้ตรงกับแนวทางจัดการเรียนรู้ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด การพัฒนาผู้เรียนถือว่าผู้เรียนสำคัญฉันใด การพัฒนาครูก็ถือว่าครูสำคัญฉันนั้น

กระบวนการพัฒนาครู มีขั้นตอนสำคัญดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์มาตรฐานและคุณภาพของครู ตามที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนดขึ้น รวมทั้งมาตรฐานและคุณภาพของครูที่หน่วยงานและสถานศึกษากำหนดขึ้น
2. ประเมินครูว่ามีมาตรฐานและคุณภาพตามที่กำหนดในข้อ 1 หรือไม่
3. วิเคราะห์ผลการประเมินครูตามข้อ 2 เพื่อทราบว่าคุณครูคนใด กลุ่มใด โรงเรียนใด เขตพื้นที่การศึกษาใด ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามมาตรฐานหรือบกพร่องด้านใด แต่ละด้านมีคุณภาพอยู่ในระดับใด ผู้ใด กลุ่มใด โรงเรียนใด เขตพื้นที่ใด ต้องพัฒนาด้านใดก่อน และหลัง หรือพัฒนาไปพร้อมกัน
4. จัดกลุ่มครูที่จะพัฒนา (หมายถึง พัฒนาตนเองหรือรับการพัฒนา) อาจจัดเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม โดยพิจารณาจากสภาพและปัญหาที่ค้นพบในข้อ 3 เป็นหลัก และองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น งบประมาณ ระยะเวลา วิทยากร เป็นรอง
5. กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาว่าจะใช้รูปแบบและกิจกรรมใด ในช่วงเวลาใด ปฏิบัติที่ไหน ผู้ใดปฏิบัติ ผู้ใดกำกับดูแล ใช้สื่อและเทคโนโลยีอะไร ประเมินผลและรายงานผลอย่างไร
6. ปฏิบัติการพัฒนาตามแผนงานที่กำหนด กำกับดูแล สนับสนุน ช่วยเหลือ ติดตาม ประเมินผลเป็นระยะ นำผลมาวิเคราะห์และพัฒนาต่อไป รวมทั้งนำผลการพัฒนามาให้รางวัลยกย่อง เชิดชูเกียรติ หรือนำผลการพัฒนาไปในเรื่องอื่น ๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน (ศุภัสรา ชิดชู, 2555)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช (2555) การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สามารถดำเนินการได้หลากหลาย ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ 1) แบบเป็นทางการเน้นกระบวนการทำงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดทำรายงานอย่างเป็นระบบ ทั้งเป็นแบบโครงการปกติของโรงเรียนและการทำโครงการวิจัย 2) แบบไม่เป็นทางการ เป็นการดำเนินการตามสภาพปัญหาที่พบโดยไม่ได้วางแผนมาก่อน อาจทำเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ที่สนใจร่วมกันสำหรับกระบวนการ/ขั้นตอนในการดำเนินงานนั้น จุดเริ่มต้นอาจเริ่มต้น

จากผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอก เช่น ศึกษานิเทศก์ สถาบันผลิตครูหรืออาจเริ่มต้นจากบุคคลภายใน เช่น ครูหรือผู้บริหาร

▲ การเริ่มต้นจากบุคคลภายนอก

1. การจุดประกายความคิด เน้นการพูดคุยสอบถามความต้องการความสมัครใจของโรงเรียนกับผู้เกี่ยวข้องภายนอก

2. การระบุปัญหาและความต้องการ เน้นการศึกษาบริบททั่วไปและการเรียนการสอน ระบุปัญหาและประเด็นที่ต้องการพัฒนาของครูและผู้บริหาร

3. การวางแผนพัฒนาครูและผู้บริหาร (Plan) อาจกำหนดเป็นรูปแบบพัฒนาได้

3.1 การกำหนดองค์ประกอบของแผน

3.1.1 ที่มา/หลักการ/เหตุผล

3.1.2 วัตถุประสงค์

3.1.3 ขอบเขต/ประเด็นพัฒนา

3.1.4 วิธีการ/ขั้นตอน/ระยะเวลา

3.1.5 แหล่งเรียนรู้

3.1.6 งบประมาณ

3.1.7 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3.1.8 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

3.2 การกำหนดองค์ประกอบรูปแบบ

3.2.1 ที่มา

3.2.2 วัตถุประสงค์

3.2.3 กลยุทธ์/ตัวชี้วัดความสำเร็จ

3.2.4 กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

3.2.5 บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.2.6 การนำไปใช้/ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ

4. การดำเนินงานตามแผน (Do)

4.1 สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการพัฒนา

4.2 ผู้บริหาร/แกนนำจัดกิจกรรมตามแผน

4.3 นิเทศติดตามผลการพัฒนาครูและการนำความรู้ไปใช้

4.4 จัดเก็บข้อมูลหลังการพัฒนา

5. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (Check)

5.1 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้



5.2 การใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูล

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

6. สรุปรายงาน และเผยแพร่ผลการศึกษา (Act)

6.1 สรุปผลการพัฒนาครูและผู้บริหาร

6.2 รายงานผลการดำเนินงาน

6.3 การเผยแพร่ผลการพัฒนา

การเริ่มต้นจากบุคคลภายใน

1. การจุดประกายความคิด เน้นการพูดคุยแลกเปลี่ยนกลุ่มเล็ก/การจัดกิจกรรม
ระดมความคิด

2. กำหนดสภาพปัญหาและประเด็นที่ต้องการพัฒนา

3. การจัดทำโครงการหรือแผนพัฒนาครู (Plan)

3.1 การกำหนดองค์ประกอบของแผน

3.1.1 ที่มา/หลักการ/เหตุผล

3.1.2 วัตถุประสงค์

3.1.3 ขอบเขต/ประเด็นพัฒนา

3.1.4 วิธีการ/ขั้นตอน/ระยะเวลา

3.1.5 แหล่งเรียนรู้

3.1.6 งบประมาณ

3.1.7 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3.1.8 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

3.2 ดำเนินงานตามแผน

3.2.1 จัดกิจกรรมพัฒนาครู

3.2.2 นิเทศติดตาม

3.2.3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. สรุปผลรายงาน และเผยแพร่ผลการพัฒนา

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแนวทางพัฒนาครูประกอบไปด้วย 1) ศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการในการพัฒนา 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร 3) การกำหนดเนื้อหาและวิธีการในการพัฒนาบุคลากร 4) การดำเนินการพัฒนา 5) การประเมินผล และ 6) การติดตามผล

การศึกษาความต้องการจำเป็น (Needs)

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

กัลย์วิสาข์ ธารารว (2554) ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

พุทธรักษา ก้อนแก้ว (2555) ความต้องการจำเป็น หมายถึง ผลลัพธ์ของความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome Gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความ แตกต่างนั้นและเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

ธัญชนก ศิริโสภิตกุล (2558) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง ในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้ตรงกับสภาพที่เป็นอยู่จริงหรือความ ต้องการที่แท้จริง

Rouda และ Kusy (2012) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการสำรวจที่เป็นระบบของสิ่งที่มีอยู่กับสิ่งที่ควรจะเป็น เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานเชิงบุคคลและองค์กร

สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น เป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน เป็นสภาพที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง แก้ไขตามการรับรู้ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2. ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น มีนักวิชาการได้จำแนกขั้นตอนการประเมินไว้ดังนี้

ฝ่ายวารีย์ ประภาสะวัต (2554) เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. ขั้นระบุความต้องการจำเป็น (Needs identification) คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการจำเป็น แล้วนำไปวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน เมื่อได้ผลของความต้องการจำเป็นแล้วจึงนำมาจัดลำดับความสำคัญและเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากในลำดับแรก ๆ วิธีที่ใช้ในการระบุความต้องการ

จำเป็น ได้แก่ การใช้ข้อมูลจากผลงานวิจัยอื่น การใช้ตัวบ่งชี้ทางสังคม การสำรวจ (โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกต) การสนทนากลุ่มแบบเจาะจง เทคนิคกลุ่มสมมติ เทคนิคเสียงจากภาพ ประชาพิจารณ์ การทำแผนที่มโนทัศน์และเทคนิคเดลฟาย

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนที่ต้องดำเนินการทุกครั้งหลังจากความจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุและกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา วิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย วิธีการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว และวิธีการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ วิธีการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ได้แก่ การจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม การสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด การกำหนดน้ำหนักรายคู่ และการเรียงลำดับด้วยการจัดและวิธีการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ แบ่งเป็นกลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง และกลุ่มวิธีที่ใช้หลักการของการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีหลายส่วนประกอบ ได้แก่ วิธี Mean Difference Method (MDF) วิธี Priority Needs index (PNI)

2. ขั้นวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น (Needs analysis) คือ การวิเคราะห์ว่าความต้องการจำเป็นที่ได้มานั้นมีสาเหตุมาจากอะไร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข จากนั้นนำสาเหตุของความต้องการจำเป็นที่ได้จากการวิเคราะห์มาจัดลำดับ วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น ได้แก่ การใช้ข้อมูลจากผลงานวิจัยอื่น การสำรวจ (โดยการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์) การสนทนากลุ่มแบบเจาะจง เทคนิคกลุ่มสมมติ เทคนิคเสียงจากภาพ การทำแผนที่มโนทัศน์ การวิเคราะห์แผนภูมิแกงปลา การวิเคราะห์สาเหตุของความล้มเหลว การวิเคราะห์ลิสเรล และเทคนิคเดลฟาย

3. ขั้นกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น (Needs solution) คือ สร้างแนวทางการแก้ปัญหาแล้วพิจารณาเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาของสาเหตุ ความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการปฏิบัติต่อไป วิธีที่ใช้ในการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาคือความต้องการจำเป็น ได้แก่ การใช้ข้อมูลจากผลงานวิจัยอื่น การสำรวจ (โดยการใช้แบบสอบถาม) การสนทนากลุ่มแบบเจาะจง เทคนิคกลุ่มสมมติ การทำแผนที่มโนทัศน์ การวิเคราะห์อรรถประโยชน์-พหุลักษณะ กระบวนการ AHP การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ การวิเคราะห์ต้นทุนและผลที่ตามมา เทคนิคเดลฟาย วงล้ออนาคต และอนาคตภาพ

ขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอนนี้คือการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete needs assessment)

พุทธรักษา ก้อนแก้ว (2555) ได้จำแนกขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือประเด็นที่สนใจสำหรับการพัฒนา

2. กำหนดขอบเขตการประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิควิธีการประเมินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล

3. เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล

4. จัดลำดับความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางแก้ปัญหาต่อไป

Runda และ Kusy (2012) ได้เสนอขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนวิเคราะห์ความแตกต่าง (Perform a gap analysis) เป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพที่แท้จริงของหน่วยงานและพนักงานที่มีต่อมาตรฐานของหน่วยงาน หรือต่อการกำหนดมาตรฐานใหม่ โดยสำรวจสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพที่ต้องการหรือจำเป็น ซึ่งความแตกต่างของช่องว่างระหว่างสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพที่ต้องการหรือจำเป็น จะเป็นสิ่งที่ยังบอกถึงความต้องการจำเป็น

2. ขั้นระบบการจัดลำดับความจำเป็น (Identify priorities and importance) จากขั้นตอนแรกจะได้ผลคือรายการของความจำเป็นที่กว้างและมีจำนวนมาก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องระบุความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น แล้วเลือกประเด็นที่เมื่อแก้ไขแล้วจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ นั่นคือประเด็นที่มีความสำคัญมากที่สุด

3. ขั้นระบุสาเหตุของปัญหา (Identify causes of performance problems and/or opportunities) หลังจากจัดลำดับความสำคัญและเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดแล้ว ต่อมาคือการระบุเฉพาะเจาะจงไปว่าความต้องการจำเป็นที่ได้มานั้นมีสาเหตุมาจากอะไร เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

4. การระบุวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และโอกาสในการก้าวหน้า (Identify possible solutions and growth opportunities) เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการปฏิบัติต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงานเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป กล่าวคือ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิควิธีการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และผลสมบูรณ์ ถ้าในขั้นตอนสุดท้ายมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป

3. การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558) กล่าวว่า การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็น การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุความต้องการ

จำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อนภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่มีจำกัด

ในปัจจุบันการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ ที่มีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถทำได้ ทั้งนี้ ในการประเมินความต้องการจำเป็นกลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างเป็นกลุ่มวิธี ที่นิยมใช้มากมีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ ($I = \text{Importance}$) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should Be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล ($D = \text{Degree of Success}$) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Is” โดยสูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$\text{MDF} = I - D$$

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้

$$\text{PNI} = (I - D) \times I$$

3. วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดย นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ $(I - D)$ แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพ ที่คาดหวัง

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

4. การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง และสภาพที่เกิดขึ้นจริง จุดที่ใช้แบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง-ต่ำที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสม เป็นจุดตัด (Cut-off Score)

วิธีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นมีหลายวิธีแต่จะวิธีจะแตกต่างกันออกไป ในที่นี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index(PNI Modified) ซึ่งสูตรในการคำนวณ คือ $(PNI_{\text{modified}}) = I-D/D$

โดยการหาค่าผลต่างของ (I-D) หารด้วยค่า (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องกว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานรับผิดชอบโรงเรียนจำนวน 294 โรงเรียนในเขต 6 อำเภอในจังหวัดสุรินทร์ คือ อำเภอเมืองสุรินทร์ อำเภอจอมพระ อำเภอศีขรภูมิ อำเภอเขวาสินรินทร์ อำเภอสำโรงทาบและอำเภอลำดวน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีภารกิจตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 13 กันยายน 2553 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและ สถาบันอื่นที่ จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้าน การศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ ของ หน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 แบ่งส่วนราชการออกเป็นกลุ่ม/ หน่วย/ศูนย์ ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. หน่วยตรวจสอบภายใน
8. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของกลุ่ม/หน่วย/ศูนย์ ตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 13 กันยายน 2553 กำหนดให้กลุ่ม/หน่วย/ศูนย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานเขต
 - 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
 - 1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ

- 1.4 จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์การสำนักงานเขต
- 1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการและผลงานของสำนักงานเขต และส่วนราชการ
- ในสังกัด
- 1.6 เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสาร
- 1.7 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่
- การศึกษา
- 1.8 ประสานงานที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมการในระดับต่าง ๆ
- 1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตที่มีใช้งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ
- 1.10 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพในสำนักงานเขต สถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา
- 1.11 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ได้รับมอบหมาย
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- 2.1 วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
- 2.2 สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.3 ดำเนินงานบำเหน็จความชอบ และทะเบียนประวัติ
- 2.4 พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ
- จรรยาบรรณ
- 2.5 ดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ
- 2.6 ปฏิบัติงานเลขานุการอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.7 จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.8 ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล และจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา เพื่อเสนอคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
3. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 3.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการจัดการศึกษา
- 3.2 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐาน การศึกษาแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
- 3.3 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรร งบประมาณ
- 3.4 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ และผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแผน
- 3.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- 4.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ หรือการศึกษาตามอัธยาศัย
- 4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น
- 4.3 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา
- 4.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ
- 4.5 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาและนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์ สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียน
- 4.6 ส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.7 ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษ และงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- 4.8 ประสานการป้องกันและแก้ไขการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกัน แก้ไข และคุ้มครองความปลอดภัยนักเรียน นักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 4.9 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์
- 4.10 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับศาสนา และการวัฒนธรรม
- 4.11 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 4.12 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน

4.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

5.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

5.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อการพัฒนาหลักสูตรการสอน และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัด และการประเมินผลการศึกษา

5.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

5.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

5.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

5.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

5.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

6.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

6.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

6.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

6.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์

6.5 ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

6.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

7.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

7.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

7.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

7.4 ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

7.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ 04011/1 ลงวันที่ 7 มกราคม 2556 แจ้งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษา (เป็นการภายใน) โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546

8. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

8.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในสำนักงานและในสถานศึกษาในสังกัด

8.2 ศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาโปรแกรมประยุกต์สำหรับการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน

8.3 ศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยี และการสื่อสารในสำนักงานและสถานศึกษาในสังกัด

8.4 จัดอบรมพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

8.5 ให้บริการเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาโปรแกรม รวมทั้งให้บริการเกี่ยวกับการติดตั้ง บำรุง ซ่อมแซมอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ของสำนักงานและสถานศึกษา

8.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ มอบหมาย

ตามระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ว่าด้วย เครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการ พ.ศ. 2550 ประกาศ ณ วันที่ 15 มกราคม 2550 หมวด 2 หน้าที่ของเครือข่าย และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบ บูรณาการ ข้อ 11 หน้าที่ของเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการกำหนดขึ้นเพื่อพัฒนา คุณภาพการ บริหารสถานศึกษา โดยใช้เครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการเป็นฐาน เพื่อสร้างวัฒนธรรม ด้านการบริหารการศึกษา ด้านคุณภาพและการกำกับดูแลอย่างทั่วถึง รวมทั้งเสนอแนะการจัดสรร งบประมาณวัสดุ สื่อการศึกษา เสนอแนะการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุน สถานศึกษาทั้งในและนอก สังกัดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อให้สถานศึกษาในแต่ละเครือข่ายได้ร่วมกันรับผิดชอบในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนานักเรียน พัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพตามมาตรฐาน

9. เครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 9.1 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนางานวิชาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 9.2 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนากระบวนการ เทคนิค และวิธีการจัดประสบการณ์ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 9.3 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 9.4 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการประสานงานการใช้ทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อย่างมีประสิทธิภาพ
- 9.5 ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่าย
- 9.6 ส่งเสริม สนับสนุน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การมีคุณธรรม นิตินิยม ความ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดความคุ้มค่า (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1, 2561)

ข้อมูลด้านการจัดการศึกษา

ในการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน และมัธยมศึกษา มีนักเรียนจำนวน 56,674 คน สถานศึกษาในสังกัด จำนวน 294 โรงเรียน ผู้บริหารจำนวน 294 คน ครูจำนวน 3,958 คน ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญ ดังนี้

ด้านปริมาณ

ตาราง 2 จำนวนอัตรากำลังข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 แยกเป็นอำเภอ

ที่	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครูผู้สอน
1	เมืองสุรินทร์	105	1,672
2	ศีขรภูมิ	75	930
3	จอมพระ	41	455
4	ลำดวน	19	232
5	สำโรงทาบ	32	385
6	เขวาสินรินทร์	22	284
	รวม	294	3,958

ตาราง 3 แสดงข้อมูลโรงเรียนแยกตามขนาด

ขนาดโรงเรียน	จำนวน(โรงเรียน)
ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 300 คนลงมา)	127 โรงเรียน
ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 301-600 คน)	159 โรงเรียน
ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601 คนขึ้นไป)	8 โรงเรียน
รวมทั้งสิ้น	294 โรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อัจฉณพร หิรัญอมรกุล (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง มาตรฐานสมรรถนะครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า มาตรฐานสมรรถนะครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 22 ตัวบ่งชี้ 72 ตัวบ่งชี้ย่อย ดังนี้ 1) ด้านการวิเคราะห์บริบทอาเซียน ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับประวัติและโครงสร้างอาเซียน การส่งเสริมการเรียนรู้วัฒนธรรม ประเพณีอาเซียน การศึกษาวิเคราะห์ 3 เสาหลักอาเซียน และความเข้าใจทิศทางการศึกษาไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน 2) ด้านการสร้างความรู้ ประกอบด้วย ความเข้าใจธรรมชาติและองค์ประกอบของภาษาอังกฤษ การพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษ และความสามารถในการสื่อสาร 3) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน การเลือกวิธีสอนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม การกำหนดการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม 4) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ผู้เรียนภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคล การสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ การใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาทางภาษาอังกฤษ และการมีวินัยเชิงบวกเพื่อปรับพฤติกรรมนักเรียน 5) ด้านการสร้างสื่อและใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย การออกแบบสื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษ และการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ 6) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ การบริหารจัดการกิจกรรมในชั้นเรียนภาษาอังกฤษ การส่งเสริมภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 7) ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้สู่อาเซียน ประกอบด้วย มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายการเรียนรู้ และการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผลการประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของ

องค์ประกอบและตัวชี้วัดสรุปได้ว่า มาตรฐานสมรรถนะครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างมีองค์ประกอบที่เหมาะสม

มะลิวัน สมศรี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า 1) องค์ประกอบของสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน และการวิเคราะห์การสังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์การสังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่วนความต้องการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านที่มีคะแนนต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ผลการสร้างคู่มือพัฒนาสมรรถนะ ทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า คู่มือมีความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความสอดคล้องและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

วิระชัย ศรีวงษ์รัตน์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) ด้านสื่อและนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้และ 6) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาทั้ง 6 ด้านนี้ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นเด็กดี เด็กเก่ง เด็กมีสุข 2. การศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนมองว่าด้านประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูลดลงเนื่องจากหลักสูตรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ครูต้องปรับตัวกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมและภาระงานด้านเอกสารที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้ผลการเตรียมความพร้อมในด้านการสอนของครูยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ส่งผลให้ครูมีการจัดทำแผนการสอน

ที่ยังไม่เป็นปัจจุบัน การผลิตสื่อและพัฒนาสื่อยังไม่มีหลากหลายและน่าสนใจ ทั้งเนื่องจากครู
ขาดทักษะในการจัดทำและพัฒนาการใช้สื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้

การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสื่อและนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้าน
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มากที่สุด ทั้งนี้เพราะครูยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะ
ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อีกทั้งยังไม่มีวิธีการหรือขั้นตอนในการออกแบบวิธีการวัดและ
ประเมินผลที่ชัดเจน 3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า มีความสอดคล้อง
ความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่
ประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้าน
การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ที่ดูแลด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
ครูที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS และ
ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูที่มีวุฒิการศึกษาสาขาวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่มี
ความรู้และความเข้าใจในเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดีและเมื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้วนั้น
พบว่าผู้วิจัยมีการนำเอาข้อมูลผลการศึกษาในระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ผสมกับผลการวิเคราะห์
ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในตาราง 13 มาเป็นข้อมูลในการสร้างแนวทาง
การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 อีกทั้งเมื่อเห็นองค์ประกอบการดำเนินงาน วิธิตำเนินการ และผลการ
ดำเนินงานทำให้สามารถตัดสินใจที่จะประเมินออกมาได้ว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้าน
การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมานั้นมีความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความ
เป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

น้ำฝน ชื่นชม (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวเสริมสร้างสมรรถนะครูด้าน
การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
ผลวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก
5 ด้าน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ความสามารถในการออกแบบ
การเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี

เพื่อการจัดการเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2. สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาพรวมระดับการปฏิบัติในสถานศึกษา มีสภาพการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ คือ ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ สภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ทั้ง 5 ด้าน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้ คือ ข้อที่มีระดับความต้องการสูงสุด คือ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และข้อที่มีระดับความต้องการน้อยที่สุด คือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 3. การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้แก่ 1) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 2) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 3) ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วาทีน พุฒเขียว (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีองค์ประกอบจำนวน 5 ด้าน และตัวชี้วัดจำนวน 50 ตัวชี้วัด 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ความรู้ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ความรู้ ความสามารถ

ในการออกแบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 3. ผลการประเมินแนวทางครูในการจัดการเรียนรู้โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสอดคล้องความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสอดคล้องความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

เบญจมินทร์ โคตรสุโน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์กรประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีองค์ประกอบจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู 2) ด้านการศึกษาค้นคว้าติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ 3) ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 4) ด้านการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย 5) ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอและ 6) ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น และ 36 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การสังเกตตนเอง 2) การใช้แบบสำรวจในการประเมินตนเอง 3) การรับฟังคำวิจารณ์ตนเองจากผู้อื่น 4) การพิจารณาผลจากการกระทำของตนเอง 5) การวิเคราะห์ตนเองเพื่อหาสิ่งที่ต้องปรับปรุง 6) การเลือกวิธีการปรับปรุงตนเอง 7) การลงมือปฏิบัติตามทางเลือก 8) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย 9) การติดตามข่าวสารด้านวิชาการทางหนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ต่าง ๆ เป็นประจำ 10) การรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย 11) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ 12) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 13) การให้คำปรึกษาแนะนำนิเทศและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 14) การขยายผลโดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 15) มีการศึกษา เอกสาร ตำราและสื่อต่าง ๆ 16) การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู 17) การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง 18) การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู 19) การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ 20) เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง 21) เป็นวิทยากรประชุม อบรม สัมมนาหรือกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู 22) การร่วมมือกับเพื่อนครูและคณะผู้บริหารในการวางแผนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา 23) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนครูเพื่อเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน 24) การสนับสนุนเพื่อนครูในการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่หลากหลาย

25) การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ทาง
 วิชาชีพรู 26) การเผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการต่อสาธารณชน 27) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ
 โดยให้คนภายนอกมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทางวิชาชีพรู 28) เป็นครูพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูคนอื่น
 หรือให้คำปรึกษาและแนะนำที่สร้างสรรค์แก่เพื่อนครู เพื่อเสริมสร้างการเรียนการสอน การปฏิบัติ
 และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 29) การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม
 ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 30) สามารถแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรง
 ชีวิตประจำวันและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับ
 สภาพทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมในระดับท้องถิ่นในระดับประเทศและระดับโลก
 โดยพิจารณาจากการมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน 31) สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและ
 นำมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี เทคนิค
 วิธีการ นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและวิชาชีพรู โดยพิจารณาจากการมีการ
 วิเคราะห์ข้อมูลและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 32) สามารถจัดระบบ ข้อมูลข่าวสาร
 ที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เป็นปกติวิสัย 33) การเรียนทางไปรษณีย์
 34) การหาหนังสือมาอ่านเอง 35) การพบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ และ 36) การได้รับ
 การสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง
 ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสวงหาและการใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา รองลงมาคือ
 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพรูอยู่เสมอ ด้านการพัฒนาตนเองของ
 ครูในลักษณะอื่น ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายด้านการสำรวจและประเมิน
 ตนเองของครู ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพและด้านที่มี
 ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
 อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการ
 พัฒนาองค์กรและวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่
 ทางวิชาการ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ
 เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพรูสม่ำเสมอ ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู และด้านที่มี
 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น 3. ผลการประเมินแนวทางการ
 เสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความเป็นไปได้

อยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Kennedy และ Dresser (2005) ได้ทำการวิจัยการสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน “Creating a Competency-based Workplace” สรุปว่า ความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถที่ถูกจ้างนำมาใช้ในการจัดงานทำให้งานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรต้องอาศัยความสามารถของคณะกรรมการจัดการโดยความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจการกำจัดจุดอ่อนและกำจัดคู่แข่งเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต้องอาศัยกระบวนการและความสามารถ ญุแจสำคัญสำหรับองค์กรที่จะประสบผลสำเร็จ จะต้องมีการวางแผนจัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถซึ่งต้องคำนึงถึงวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไรจะจัดรูปแบบความสามารถเฉพาะได้อย่างไรให้เหมาะสมกับงานและจะจัดการกับผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร

Miguel (2008) ได้เทียบเคียงสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ จากกรณีศึกษาของมหาวิทยาลัยเซาเปาลู ประเทศบราซิล โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในการสำรวจการทำงานอย่างมีคุณภาพ การใช้งาน การดำเนินงานในประเทศบราซิลและการศึกษาเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์บางบริษัทที่เข้าร่วมในการสำรวจ เพื่อระบุถึงวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในการประยุกต์ใช้ การออกแบบการวิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจและการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 8 เกณฑ์ จากมาตรฐานของทอริบายถึงวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในกรประยุกต์ใช้ผลการวิจัย พบว่า จากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์พบว่าด้านที่เป็นแบบอย่างในการใช้วิธีการและประเด็นสำคัญในการดำเนินการที่ควรได้รับการพิจารณาในการสนับสนุน การบริหารจัดการ ด้านการฝึกอบรม การสร้างทีม ประเด็นเพิ่มความถี่และระยะเวลาในการประชุม และการสร้างรูปแบบความคิดเห็นในหมู่คณะด้านอื่น ๆ ข้อจำกัดในการวิจัย คือ ต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษเรื่องแบบอย่างต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างจากองค์กรหรือบริษัทและผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาด้วยประโยชน์ในการปฏิบัติ จากผลการวิจัยพบว่ามีประเด็นสำคัญในการดำเนินการที่ควรพิจารณา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์กรหรือบริษัทที่เป็นผู้ใช้ประโยชน์โดยตรง

Moriarty (2009) ได้ศึกษาแนวทางทฤษฎีการเทียบเคียงสมรรถนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการทบทวนทฤษฎีของทฤษฎีการเทียบเคียงสมรรถนะและระบุองค์ประกอบหรือวิธีการในการนำไปใช้ตั้งแต่มีการเริ่มต้นใช้เป็นครั้งแรก ระเบียบวิธีการวิจัยศึกษาเฉพาะเรื่องที่ถูกนำไปใช้และวิธีการดำเนินงานของการเทียบเคียงสมรรถนะ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผลการเทียบเคียงสมรรถนะยังอยู่ภายใต้การพิจารณาทฤษฎีและมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติจริงมากกว่าทฤษฎี การวิเคราะห์วรรณกรรมจะมุ่งเน้นไปที่การเทียบเคียงสมรรถนะเพื่อค้นหาเทคโนโลยีใหม่ให้กับองค์กร

เพื่อให้องค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งข้อจำกัดของการวิจัยคือ รากฐานทางด้านทฤษฎีสำหรับการเทียบเคียงสมรรถนะควรจะต้องคล้องกับกระบวนการทัศน์ขององค์กรในปัจจุบัน สำหรับแนวทางการพัฒนาคือ ควรพัฒนาทฤษฎีการเทียบเคียงสมรรถนะตามรูปแบบตัวอย่างที่ได้มาจากความคิดเห็น นั่นคือควรมีการพัฒนาตั้งแต่รากฐานทฤษฎีที่เข้มงวดมากขึ้น เพื่อการดำเนินการเทียบเคียงสมรรถนะในอนาคตจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในองค์กรธุรกิจสู่ความเป็นเลิศ โดยให้ความสำคัญกับแนวคิดที่ประกอบกับการเทียบเคียงสมรรถนะ อาทิ หลักแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด ทฤษฎีองค์กร เป็นต้น

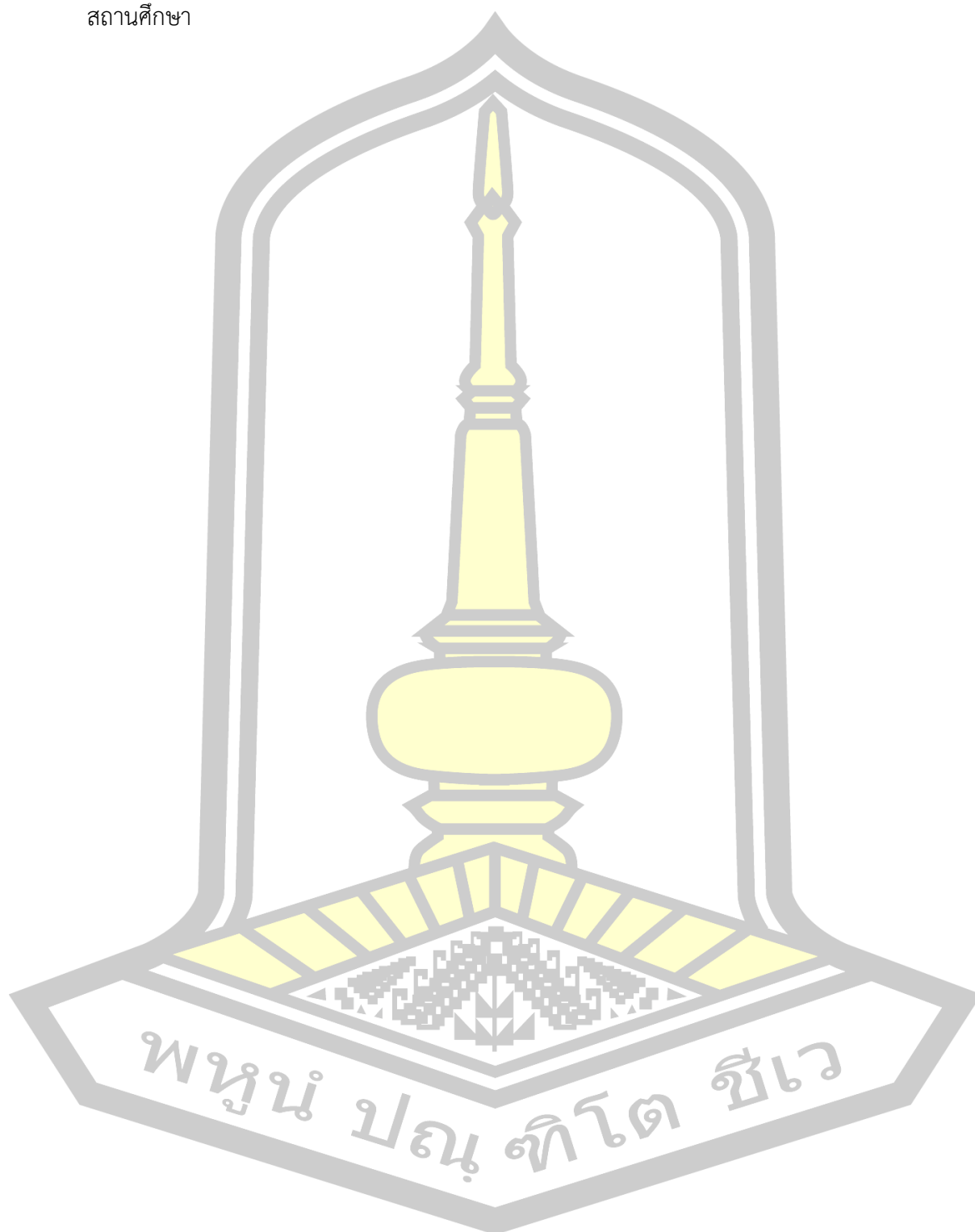
Hamdan, Najin และ Ting (2010) ได้ศึกษาการทดสอบสมรรถนะการสอนของครูชาวมาเลเซียในโรงเรียน เป้าหมายหลักของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาสมรรถนะการสอนและบุคลิกภาพลักษณะเด่นของครู 309 คน จากโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษาในเมืองยะโฮร์ บารูห์ ขอบเขตของสมรรถนะที่ศึกษา ประกอบด้วย ทักษะการสอน การให้ความสำคัญกับโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ทักษะการสอน ประสิทธิภาพ ความเป็นมืออาชีพและการบริหารจัดการในชั้นเรียน วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ ศึกษาลักษณะเด่นของสมรรถนะการสอน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสอนและความสำเร็จของสถานศึกษา และข้อมูลภูมิหลังระหว่างครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจากอำเภอต่าง ๆ ของเมืองยะโฮร์บารูห์ ประเทศมาเลเซีย วิธีการดำเนินการวิจัยเป็นแบบพรรณนา โดยใช้การอธิบายปรากฏการณ์ที่สามารถเกิดขึ้นได้กับประชากรจำนวนมาก ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในเมืองยะโฮร์บารูห์ จำนวน 309 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัยใช้แบบสอบถามซึ่งทำการทดลองตลอด 4 สัปดาห์ ของภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2008/2009 แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอน A เป็นข้อมูลทางสถิติมีทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ ประสบการณ์ในการสอน คุณวุฒิและวิชาที่สอน ตอน B เป็นข้อความคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะครู มีทั้งหมด 45 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นมาเพื่อประเมินลักษณะสมรรถนะของครู 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะการให้ความสำคัญกับโรงเรียน นักเรียนและตัวเอง ทักษะของสมรรถนะ แบ่งเป็นความรู้ในรายวิชา ความมั่นใจในการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การทันต่อข้อมูลข่าวสาร การวางแผนการจัดการเรียนรู้ ประสิทธิภาพในการสอน

Raharjo และคณะ (2010) ได้ศึกษาวิธีการสร้างสรรค์การเทียบเคียงสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีโกเธนเบิร์ก ประเทศสวีเดน ซึ่งงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้วิธีการบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ของทั้งผลการปฏิบัติงานของคู่แข่ง การเปลี่ยนแปลง ความต้องการของลูกค้า พร้อมกับการปฏิสัมพันธ์ของลูกค้าเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ (FD) การออกแบบวิจัยใช้วิธีการสังเคราะห์วิธีการสร้างสรรค์ของการเทียบเคียงสมรรถนะที่มีในกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กระบวนการวิเคราะห์แต่ละระดับอาจจะเป็นสิ่งที่ดี ความสำเร็จไม่เพียงแต่วิธีการที่เอาข้อมูลจากการใช้การประเมินการตัดสินใจของลูกค้าในช่วงระยะเวลาใน QDF เท่านั้น แต่ยังอยู่ในส่วนการแข่งขันการเทียบเคียงสมรรถนะซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบ

เชิงปริมาณที่เป็นไปได้ที่จะใช้เวลามากในการเปลี่ยนลำดับความสำคัญของ AHP และควรรวมไว้ในกระบวนการทำการตัดสินใจในขั้นตอนของ QDF ข้อจำกัดของงานวิจัย งานวิจัยนี้อาจต้องใช้เวลาและความพยายามในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งมันจะช่วยให้ข้อมูลของ QDF มีความถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้สิ่งสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การเฉพาะเจาะจงลูกค้า ความหมายในทางปฏิบัติ การดำเนินการ QDF อาจพบว่าเป็นวิธีการที่เป็นระบบมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง การประเมินประสิทธิภาพในปัจจุบัน การระบุพื้นที่สำหรับการปรับปรุงและการตั้งค่าเป้าหมายสูงสุดสำหรับอนาคตความคิดริเริ่มหรือคุณค่าของงานวิจัยนี้ มีสองประเด็นคือ ประเด็นแรก คือการอธิบายเทคนิคการพยากรณ์ที่ราบเรียบตามรูปแบบแนวโน้มของ AHP-based การประเมินค่าความสำคัญและข้อมูลเปรียบเทียบที่มีการแข่งขัน ประการที่สอง คือ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ตามรูปแบบถ่วงน้ำหนักในการแข่งขันซึ่งทำหน้าที่เป็นระบบมากขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า งานวิจัยที่ผ่านมา ยังไม่มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูที่ครอบคลุมและชัดเจนเฉพาะด้านที่เกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนมีเพียงการพัฒนาในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนนั้น มีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพและคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้เรียน ดังนั้นครูจึงควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนให้ครบทุกด้านตามที่ได้กำหนดไว้ในกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กรอบมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และกรอบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสมรรถนะทั้งหมดที่กล่าวมามีผลต่อการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม 2) สมรรถนะด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน 3) สมรรถนะด้านการปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย 4) สมรรถนะด้านการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แต่การที่จะพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ที่ระบุขั้นตอน วิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อง่ายต่อการนำไปใช้ และยังพบว่าการพัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและ มาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ จะจัดโครงการพัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง ส่วนใหญ่หน่วยงานกลางเป็นผู้จัดวิธีการส่วนใหญ่ใช้การอบรม บรรยาย ประชุมกลุ่มย่อยและสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ อีกทั้งมีผู้เข้าประชุมค่อนข้างมาก และที่สำคัญคือครูต้องละทิ้งการสอนเข้ามารับการอบรม ค่าใช้จ่ายสูงและไม่สามารถติดตามผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เห็นผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ตรงประเด็น ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัย

จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนใน
สถานศึกษา

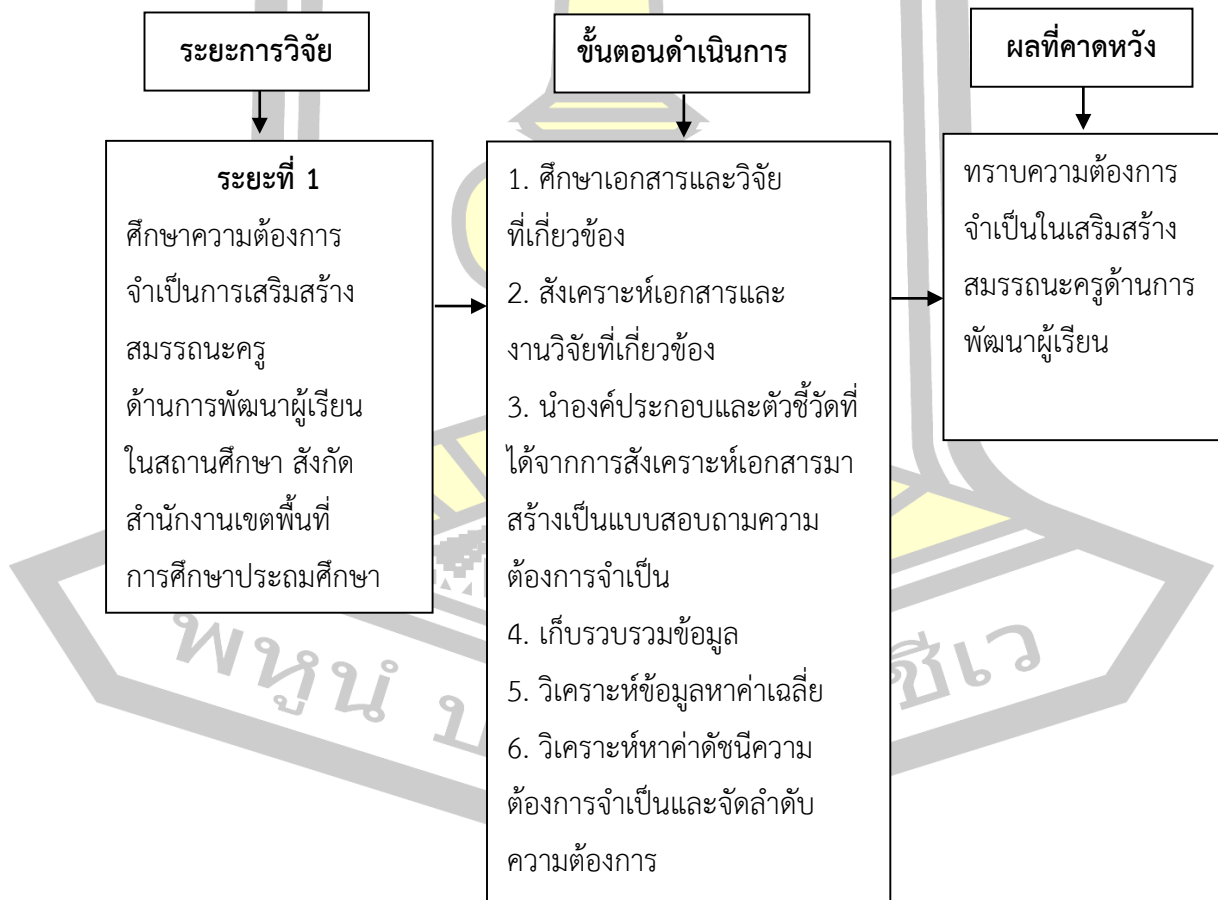


บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

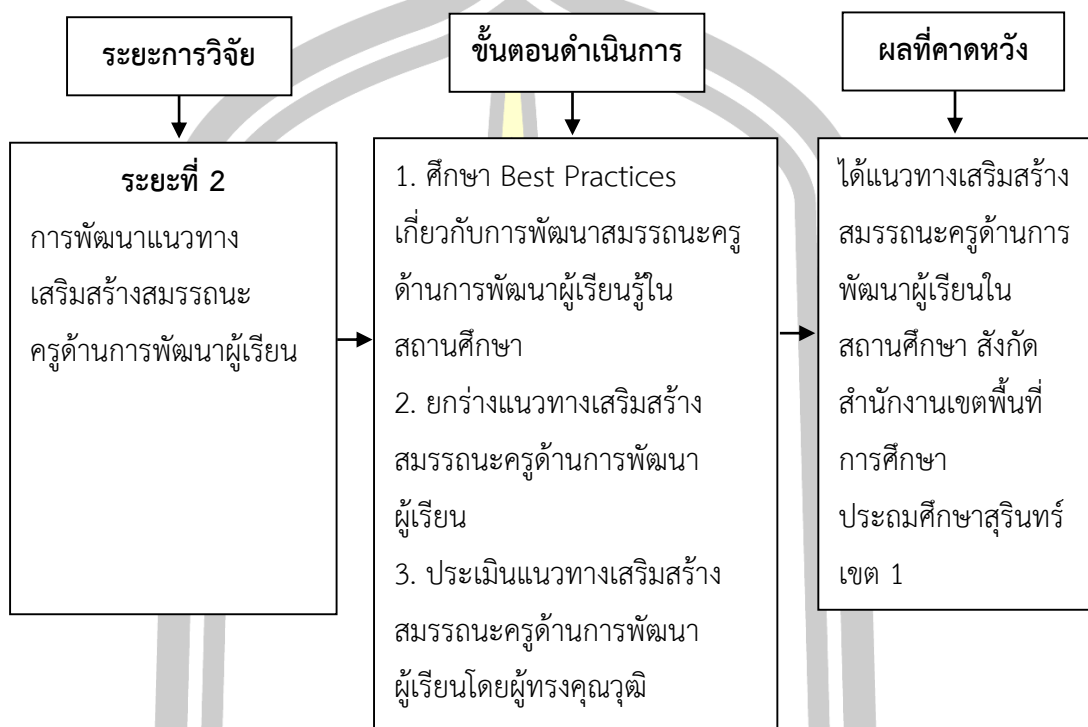
การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 แสดงดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง ระยะที่ 1

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 แสดงดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง ระยะที่ 2

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

มีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ดังนี้

1. ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี ตัวชี้วัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนจากกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552) จากกรอบสมรรถนะประจำสายงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน (2553) กรอบมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 ของสำนักงาน
เลขาธิการคุรุสภา (2556) ได้อิงค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2. นำองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนและตัวชี้วัดที่ได้จากการ
สังเคราะห์ในข้อ 1 มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนา
ผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็น การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนา
ผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นตอนดำเนินการศึกษา

1.1 นำองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนและตัวชี้วัดที่ได้จากการ
สังเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 มาดำเนินการเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น การเสริมสร้างสมรรถนะครู
ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

1.2 สร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ
จำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ เพื่อใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง

1.3 นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้าน
การพัฒนาผู้เรียนไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องของการตอบ
จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1.5 นำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาวิเคราะห์
ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น
โดยการคำนวณ (PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จาก 294 โรงเรียน จำนวน 4,252 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2561 โดยการพิจารณาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ซึ่งเทียบจากจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan
(บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple
Random Sampling) ซึ่งสามารถแบ่งเป็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 61 คน

ผู้บริหารและครูสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 206 คน และผู้บริหารและครูสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 87 คน เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยจึงดำเนินการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขนาดโรงเรียน	กลุ่มประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	1,048	87
โรงเรียนขนาดกลาง	2,477	206
โรงเรียนขนาดใหญ่	727	61
รวม	4,252	354

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นโดยการสังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และได้กำหนดคะแนนตามวิธีแนวคิดของ Likert (Likert's Rating Scale) คือ

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ

ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์

อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์

อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.2.1 การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน มาเป็นประเด็นคำถามทั้งในส่วนที่เป็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ตามกรอบแนวคิด จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม 2) การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน 3) การปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย 4) การจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3.2.2 นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม สอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้เกณฑ์รายขอที่มีค่าเท่ากับ 0.60–1.00 ซึ่งถือว่าข้อนั้น ๆ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและถูกต้องในการใช้ภาษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประกอบด้วย

- 1) นายวันชัย คำพวงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
- 2) นายจำรัส สอนกล้า ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
- 3) นายอิทธิศักดิ์ กิ่งรัตนเศรษฐ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

4) นายพิรุณ ภูเขียว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตรมไพร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

5) นางอัมพร สมสุระ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกลำดวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

3.2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีความคล้ายคลึงกับกลุ่ม จำนวน 30 คน คิดเป็นสัดส่วนของผู้บริหาร 10 คน ครูผู้สอน 20 คน เพื่อหาความเที่ยงของเครื่องมือ และหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.2.4 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ไพศาล วรคำ, 2559) มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยรวมเท่ากับ 0.89 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อตามวิธีการของ Item–Total Correlation (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.36-0.83 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.39-0.87

3.2.5 นำแบบสอบถามจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านตู้รับ-ส่ง หนังสือราชการของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 และติดต่อขอรับคืนด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ

5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับการปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

5.1.3 วิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) เกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน แบบปรับปรุงเป็นสูตรที่ปรับปรุงจาก PNI ดั้งเดิม โดยนงคัลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตร (พิสนุ พงศ์ศรี, 2553)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของข้อมูล

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

6.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

มีสูตร ดังนี้ (พิสนุ พงศ์ศรี, 2553)

$$\text{สูตร } S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของข้อมูลทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของข้อมูลแต่ละตัวยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

6.1.4 ค่าจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ซึ่งสูตรในการคำนวณมีดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

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

เมื่อ	PNI_{modified}	แทน	ดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็น
	I	แทน	ค่าเฉลี่ยที่ต้องการให้เกิด
	D	แทน	ค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงในปัจจุบัน

6.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ไพศาล วรคำ, 2559)

ระยะที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

มีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินงาน

1.1 สัมภาษณ์ผู้บริหารและครูจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา

1.2 จัดทำแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยนำผลการศึกษาในระยะที่ 1 ผสมกับผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจากข้อ 1.1 มาวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา

1.3 นำแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เสนออาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงแก้ไข

1.4 นำแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในการนำไปใช้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จำนวน 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนเมืองทีและโรงเรียนอนุบาลศิขรภูมิ

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบและยืนยัน ความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

2.2.1 นายวันชัย คำพวงค์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2.2.2 นายจำรัส สอนกล้า ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2.2.3 นายอิทธิศักดิ์ กิ่งรัตนเศรษฐ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองที สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2.2.4 นายพิรุณ ภูเขียว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตรมไพร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2.2.5 นางอัมพร สมสุระ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกลำดวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

3.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครู

ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครู

ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นแบบประเมินความเหมาะสม

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. แบบสัมภาษณ์

1.1 นำผลการศึกษาในระยะที่ 1 มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์

1.2 กำหนดประเด็นคำถามที่มุ่งศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนว

ทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา โดยสัมภาษณ์ถึงวิธีการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน ตามองค์ประกอบ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม 2) การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน 3) การปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย 4) การจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือ จำนวน 5 คน (ชุดเดิม) ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60–1.00

1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญนำไปจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์

2. แบบประเมินความเหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นแบบประเมินความเหมาะสม โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือประเมินแนวทาง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแบบประเมินและแนวทางประเมิน

2. สร้างแบบประเมินโดยเขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหา

องค์ประกอบการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน

ซึ่งเป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด

3. นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องของ ภาษาและความถูกต้องของข้อความแล้วแก้ไขปรับปรุง แบบประเมินความเหมาะสมตามคำชี้แนะ ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. นำแบบประเมินความเหมาะสมเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยัน ความเหมาะสมของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การสัมภาษณ์ ดำเนินการดังนี้

- 4.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.1.2 ส่งหนังสือขอความร่วมมือ คำาโครงการวิทยานิพนธ์ และแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์
- 4.1.3 ประสานผู้อำนวยการโรงเรียนทางโทรศัพท์เพื่อขออนัดหมายวันและเวลา สัมภาษณ์
- 4.1.4 ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมา วิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

4.2 แบบประเมินความเหมาะสม ดำเนินการดังนี้

- 4.2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.2.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมเอกสารแนวทางการเสริมสร้าง สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 1 และแบบประเมินความเหมาะสม ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน ด้วยตนเอง
- 4.2.3 ดำเนินการรวบรวมแบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต-1 คืนจากผู้ทรงคุณวุฒิ

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

- 5.1 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์ มาเรียบเรียง จัดระเบียบข้อมูล มาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสรุปใจความสำคัญและนำเสนอเป็นความเรียง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการร่างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

5.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหาระดับคะแนนความเหมาะสมที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นชอบให้สามารถนำแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาไปใช้ได้ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

5 คะแนน	หมายถึง	มีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	มีความเหมาะสม ระดับมาก
3 คะแนน	หมายถึง	มีความเหมาะสม ระดับปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	มีความเหมาะสม ระดับน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	มีความเหมาะสม ระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์แปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์การแปลค่าความหมายเฉลี่ย

(บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51-5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม ระดับมาก

2.51-3.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม ระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม ระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม ระดับน้อยที่สุด

5.3 ข้อมูลแบบสอบถามแบบปลายเปิดวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

(Content Analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 ค่า (IOC) การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้องของแบบสอบถาม
ความคิดเห็นโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (พิสนุ พงศ์ศรี, 2553) คำนวณค่าตามสูตร

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

\sum^R แทน ผลรวมของคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

6.1.2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) มีสูตร ดังนี้
(ไพศาล วรคำ, 2559)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k คือ จำนวนข้อคำถามหรือข้อสอบ

s_i^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนข้อที่ i

s_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม t

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตร (พิสนุ พองศรี, 2553)

$$\text{สูตร } = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของข้อมูล

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

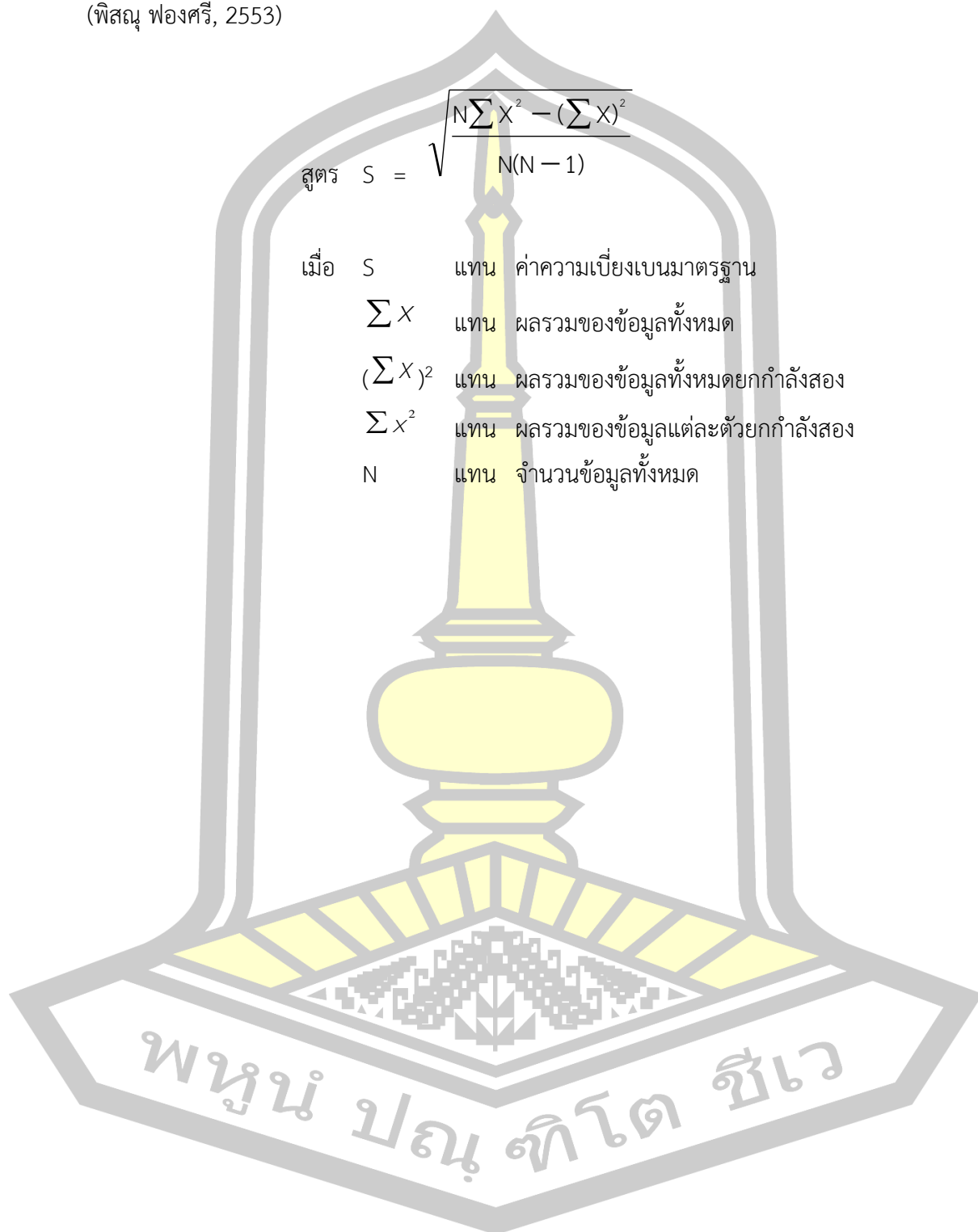
พหุ ประถมศึกษา

6.2.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีสูตรดังนี้

(พิสนุ พงศ์รี, 2553)

$$\text{สูตร } S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของข้อมูลทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของข้อมูลแต่ละตัวยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

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

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป และได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ระยะที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาทำการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Need Index : $PNI_{modified}$) ของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวม

องค์ประกอบของสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความสำคัญ
การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม	3.52	4.40	0.25	4
การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและ สุขภาพจิต	3.12	4.44	0.42	2
การปลูกฝังค่านิยมและความเป็น ประชาธิปไตย	3.15	4.40	0.40	3
การจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	3.03	4.33	0.43	1

จากตาราง 5 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1. การจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต 3. การปลูกฝังค่านิยมและความเป็น
ประชาธิปไตย และ 4. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการ
จำเป็น สมรรถนะครูด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม

สมรรถนะครู ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม	D	I	PNI_{modified}	ลำดับ ความสำคัญ
1. ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติเรื่องคุณธรรม จริยธรรม	3.20	4.59	0.43	1
2. ท่านจัดกิจกรรมสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมเข้ากับสาระการเรียนรู้	3.50	4.13	0.18	6
3. ท่านสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	3.83	4.34	0.13	7
4. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม	3.70	4.52	0.22	4
5. ท่านจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	3.62	4.39	0.21	5
6. ท่านมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน	3.38	4.33	0.28	3
7. ท่านส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ หลักธรรมในการแก้ปัญหาใน ชีวิตประจำวัน	3.24	4.41	0.36	2
8. ท่านใช้รูปแบบการจัดการกิจกรรมปลูกฝัง คุณธรรมและจริยธรรมที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	3.68	4.49	0.22	4

จากตาราง 6 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการปลูกฝัง
คุณธรรม จริยธรรม โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีความ

ต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ข้อ 1 ท่านประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติเรื่องคุณธรรม จริยธรรม $PNI_{\text{modified}} = 0.43$ รองลงมา คือ ข้อ 7 ท่านส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้หลักธรรมในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน $PNI_{\text{modified}} = 0.36$ และข้อที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ข้อ 3. ท่านสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน $PNI_{\text{modified}} = 0.13$

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น สมรรถนะครูด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต

สมรรถนะครู	D	I	PNI_{modified}	ลำดับความสำคัญ
ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต				
1. ท่านจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนดูแลตนเองด้านสุขภาพกายเพื่อการดำรงชีวิตที่ดี	3.11	4.39	0.41	5
2. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	3.64	4.46	0.23	7
3. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข	3.46	4.60	0.33	6
4. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้คิด ฝึกปฏิบัติและสร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน	2.98	4.39	0.47	4
5. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม	2.59	4.41	0.70	1
6. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	3.27	4.36	0.33	6
7. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี	2.98	4.55	0.53	2
8. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน	2.92	4.38	0.50	3

จากตาราง 7 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านสมรรถนะครูด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ข้อ 5. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม $PNI_{\text{modified}} = 0.70$ รองลงมา คือ ข้อ 7. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี $PNI_{\text{modified}} = 0.53$ และข้อที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ข้อ 2. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง $PNI_{\text{modified}} = 0.23$

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น สมรรถนะครูด้านการปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย

สมรรถนะครู	D	I	PNI_{modified}	ลำดับความสำคัญ
ด้านการปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย				
1. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมความภูมิใจในความเป็นไทย โดยบูรณาการเข้ากับประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	2.98	4.39	0.47	3
2. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.14	4.42	0.41	4
3. ท่านจัดกิจกรรมปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย โดยนำกระบวนการกลุ่มมาใช้ในการทำงานร่วมกันของผู้เรียน	3.79	4.31	0.14	6
4. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้วิถีประชาธิปไตยโดยการปฏิบัติ เช่นการเข้าแถว การขออนุญาตครูก่อนออกจากห้อง เป็นต้น	2.70	4.34	0.61	2
5. ท่านจัดห้องเรียนให้เอื้อสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย	3.73	4.55	0.22	5
6. ท่านให้นักเรียนมีโอกาสร่วมกันคิด ร่วมกันทำทำและ ร่วมกันประเมินผล ในการทำงาน	2.97	4.37	0.47	3
7. ท่านเลือกใช้วิธีสอนที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย เช่น การอภิปรายกลุ่ม การทดลอง เป็นต้น	2.72	4.41	0.62	1

จากตาราง 8 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการปลูกฝัง ค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 7. ท่านเลือกใช้วิธีสอนที่หลากหลายเพื่อส่งเสริม ความเป็นประชาธิปไตย เช่น การอภิปรายกลุ่ม การทดลอง เป็นต้น $PNI_{modified} = 0.62$ รองลงมา คือ ข้อ 4. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้วิถีประชาธิปไตยโดยการปฏิบัติ เช่น การเข้าแถว การขออนุญาตครูก่อนออกจากห้อง เป็นต้น $PNI_{modified} = 0.61$ และข้อที่มีความต้องการจำเป็น น้อยที่สุด คือ 3. ท่านจัดกิจกรรมปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย โดยนำกระบวนการกลุ่มมาใช้ในการ ทำงานร่วมกันของผู้เรียน $PNI_{modified} = 0.14$

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการ จำเป็น สมรรถนะครูด้านการจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สมรรถนะครู ด้านการจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความสำคัญ
1. ท่านจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นปัจจุบันและทันต่อ การใช้งาน	2.98	4.36	0.46	2
2. ท่านมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม ในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล	2.24	4.43	0.98	1
3. ท่านนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนา ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรม เป็นรายบุคคล	3.05	4.28	0.40	4
4. ท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาให้แก่ผู้เรียนอย่างหลากหลาย	3.05	4.39	0.44	3
5. ท่านส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม กับค่านิยมที่สังคม	3.90	4.21	0.08	5
6. ท่านดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง และทันการณ์	2.98	4.28	0.44	3
7. ท่านให้คำปรึกษา ดูแล ติดตาม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน	3.01	4.33	0.44	3

จากตาราง 9 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัด
 สวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย
 พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 2. ท่านมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วน
 ร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล $PNI_{\text{modified}} = 0.98$ รองลงมา คือ 1. ท่านจัดทำข้อมูล
 สารสนเทศด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นปัจจุบันและทันต่อการใช้งาน $PNI_{\text{modified}} = 0.46$
 และข้อที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ 5. ท่านส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับ
 ค่านิยมที่ดิงาม $PNI_{\text{modified}} = 0.08$

จากผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ผู้วิจัยได้นำมาเป็นข้อมูล
 ในการจัดทำแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนา
 ผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนใน
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาโดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน
 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนใน
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยการสัมภาษณ์
 ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยนำผลการ
 วิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขอเสนอผล
 การสังเคราะห์การสัมภาษณ์และแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนใน
 สถานศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน
 โรงเรียนอนุบาลศีขรภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้วิจัยติดต่อ
 เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูผู้สอน รายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สถานศึกษามีการกำหนดคุณธรรมร่วมกัน โดยการวิเคราะห์
 คุณธรรมพื้นฐานตามหลักสูตรออกแบบวางแผนจัดกิจกรรมโดยให้ครูผู้สอนตระหนักและจัดกิจกรรม
 สอดแทรกในสาระการเรียนรู้...”

(ผู้บริหาร, วันที่ 5 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีโครงการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม เน้นให้ครูนำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา ร่วมกับชุมชน และนำผลการร่วมกิจกรรมมาอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีต่อไป...”

(ครู, วันที่ 5 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

1.2 ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ดังนี้

“...โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ การเล่นเกมและการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการจัดกิจกรรมประเพณีต่าง ๆ...”

(ผู้บริหาร, วันที่ 5 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...จัดกิจกรรมค่ายนักเรียนแกนนำเสริมทักษะชีวิต เพื่อให้เด็กได้เล่นและทำงานร่วมกันเป็นการประยุกต์ใช้ทักษะชีวิตโดยที่เด็กไม่รู้ตัว...”

(ครู, วันที่ 5 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

1.3 การปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ดังนี้

“...ด้านการปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตยโรงเรียนส่งเสริมให้ครูนำหลักวิถีประชาธิปไตยมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนเป็นสำคัญ...”

(ผู้บริหาร, วันที่ 5 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความภูมิใจในความเป็นไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาไทยโดยเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน...”

(ครู, วันที่ 5 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

1.4 การจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ดังนี้

“...สร้างความตระหนักให้ครูและผู้ปกครองเห็นความสำคัญในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งในและนอกสถานศึกษา...”

(ผู้บริหาร, วันที่ 5 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...เราจัดประชุมผู้ปกครองเพื่อสร้างความเข้าใจและกำหนดเป็นเครือข่ายผู้ปกครองจะได้ดูแลนักเรียนในชั้นเรียน...”

(ครู, วันที่ 5 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

2. ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนเมืองที สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้วิจัยติดต่อเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูผู้สอน รายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ดังนี้

“...สถานศึกษาได้กำหนดเป็นโครงการประจำปีไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและเน้นให้ครูผู้สอนตระหนักและจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม...”

(ผู้บริหาร, วันที่ 9 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ครูและผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กนักเรียน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียน กำกับการติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ...”

(ครู, วันที่ 9 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

2.2 ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ดังนี้

“...สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน...”

(ผู้บริหาร, วันที่ 9 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...จัดกิจกรรมค่ายวิชาการ โดยผ่านกระบวนการ Active Learning
ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิชาการผ่านกระบวนการคิด และปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม...”

(ครู, วันที่ 9 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

บทสัมภาษณ์ดังนี้
2.3 การปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย ดังตัวอย่าง

“...โรงเรียนเป็นหน่วยเลือกตั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติ
เป็นสถานที่จัดอบรมและให้ความรู้ บุคลากรเป็นคณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งระดับต่าง ๆ
เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน...”

(ผู้บริหาร, วันที่ 9 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ด้านความภูมิใจในความเป็นไทย โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากร
และนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาในชุมชน...”

(ครู, วันที่ 9 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

สัมภาษณ์ดังนี้
2.4 การจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังตัวอย่างบท

“...ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในเก็บข้อมูลนักเรียนจาก
การเยี่ยมบ้าน และนำมาวิเคราะห์เพื่อดูแลช่วยเหลือผู้เรียน...”

(ผู้บริหาร, วันที่ 9 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการพัฒนาในการจัดระบบดูแล
ช่วยเหลือนักเรียน และศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี...”

(ครู, วันที่ 9 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ
ทั้ง 2 โรงเรียน ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์และสรุปผลซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกได้ข้อเสนอแนะ
ว่า ในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม โรงเรียนได้กำหนดเป็นโครงการประจำไว้ในแผนปฏิบัติการ

ประจำปีทุกปีและเน้นให้ครูผู้สอนตระหนักและจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสอดแทรกคุณธรรมในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูและผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กนักเรียน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียน กำกับการติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ตั้งแต่กำหนดนโยบายจัดทำแผนปฏิบัติการ ส่งเสริมสนับสนุนเสริมแรงให้แก่ผู้ปฏิบัติ สร้างกลไกการมีส่วนร่วมทั้งโรงเรียน นิเทศติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีการประเมินผล และประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียนด้านคุณธรรม ส่งผลให้โรงเรียนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูโรงเรียนส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาในหน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้นและเข้าร่วมกิจกรรมในหน่วยงานอื่น เช่น การอบรมหลักสูตรครูสมาธิ เป็นต้น

2. ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกได้ข้อเสนอแนะว่า การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องฝึกฝนให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถและเห็นคุณค่าของชีวิต มีภูมิคุ้มกันในการป้องกันตนเองสามารถช่วยเหลือผู้อื่น และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่หลากหลายเน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ดูแลรักษาสุขภาพทั้งกายและจิตใจให้แข็งแรง อยู่เสมอ ออกกำลังกายเป็นประจำผ่านการจัดกิจกรรมการเล่นกีฬา เรียนรู้วิถีเข้าใจอารมณ์ของตัวเอง จัดกิจกรรมฝึกให้ผู้เรียนคิดในเชิงบวก ด้านการพัฒนาครูโรงเรียนส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต เช่น อบรมโครงการลูกเสือต้านภัยยาเสพติด

3. การปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกได้ข้อเสนอแนะว่า ด้านการปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย โรงเรียนเป็นหน่วยเลือกตั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เป็นสถานที่จัดอบรมและให้ความรู้ในการเลือกตั้งระดับต่าง ๆ และบุคลากรเป็นในโรงเรียนเป็นคณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งระดับต่าง ๆ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ความสำคัญและตระหนักในวิถีประชาธิปไตยนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสอดแทรกในกลุ่มสาระวิชาต่างๆ ด้านความภูมิใจในความเป็นไทย โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาในชุมชน เช่น การเข้าร่วมงานประเพณีแห่เทียนดาบชูบรรพบุรุษ การร่วมกิจกรรมสืบสานตำนานพันปีปราสาทศิขรภูมิ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีความภูมิใจในชุมชนและท้องถิ่นของตนเอง

4. การจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกได้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งในและนอกสถานศึกษา สถานศึกษาจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเข้มแข็งโดยการจัดระบบคัดกรอง ระบบการเข้าถึงสภาวะปัญหาของเด็กนักเรียน ระบบการประเมินสภาวะปัญหา

และระบบการให้คำปรึกษา ป้องกันและเฝ้าระวังเพื่อไม่ให้เด็กนักเรียนเสี่ยงต่อภัยอันตรายป้องกันให้เด็กนักเรียนปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและบุคคลโดยสถานศึกษาต้องทามาตรการป้องกันแก้ไขบริเวณเสี่ยงและมีระบบกฎเกณฑ์ความปลอดภัยที่เหมาะสมจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอน และให้คำปรึกษากับเด็กนักเรียน จัดสิ่งแวดล้อมและบริเวณโรงเรียนให้ปลอดภัยเช่นสนามฟุตบอล สนามเด็กเล่น เป็นต้น ดูแลสุขภาพเด็กนักเรียนขณะอยู่ในโรงเรียน การส่งเสริมพัฒนาครูให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ตอนที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลผลการศึกษาระยะที่ 1 ผสมกับผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาจัดทำเป็นแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลดังนี้

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการในการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเนื้อหาและวิธีการในการพัฒนาบุคลากร

ประกอบด้วยวิธีการเสริมสร้าง ดังนี้ 1) การฝึกอบรมและสัมมนา 2) การระดมสมอง 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 5) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการพัฒนา

1. ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม

1.1 ผู้บริหารชี้แจงทำความเข้าใจและสร้างความตระหนักให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนเห็นคุณค่าและร่วมมือในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม

1.2 ประชุมคณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อวางแผนกำหนดคุณธรรม จริยธรรม

1.3 ระดมสมองศึกษาวิเคราะห์คุณธรรมพื้นฐาน จัดทำแผนงาน/โครงการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

1.4 ส่งเสริมให้ครูออกแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย

1.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

- 1.6 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูคิดค้น และผลิตนวัตกรรม
- ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
- 1.7 ส่งเสริมและปลูกฝังให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม
- จริยธรรม
- 1.8 นิเทศติดตามให้คำปรึกษาประเมินผลและสร้างขวัญกำลังใจแก่
- ผู้ปฏิบัติงานในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
- 1.9 แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานที่ประสบผลสำเร็จกับ
- หน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
2. ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต
- 2.1 ผู้บริหารประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้บุคลากรและผู้มีส่วน
- เกี่ยวข้องทราบในการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพและสุขภาพจิต
- 2.2 ระดมสมองศึกษาวิเคราะห์ทักษะชีวิตที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนใน
- ศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกับบริบท และสภาพแวดล้อม
- 2.3 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันกับผู้เรียนออกแบบ
- การกิจกรรมให้สอดคล้องกับทักษะชีวิตประจำวัน
- 2.4 ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดการจัดการเรียน
- การสอนที่สอดคล้องกับทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต
- 2.5 ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาดูแลติดตามประสานงานและ
- อำนวยความสะดวกให้แก่ครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต
- 2.6 ส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันหรือชุมชนแห่ง
- การเรียนรู้
- 2.7 รายงานผลการดำเนินกิจกรรมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ
- แล้วนำผลการจัดกิจกรรมมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข
- 2.8. เผยแพร่ผลงานที่ประสบผลสำเร็จกับหน่วยงานและบุคลากรที่
- เกี่ยวข้อง
3. ด้านการปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย
- 3.1 ศึกษาคู่มือแนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยด้วย
- ตนเอง
- 3.2 เข้ารับการอบรมพัฒนาแนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริม
- ความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียน

3.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการเลือกตั้งในระดับต่าง ๆ

3.4 ระดมสมองหารูปแบบ วิธีการจัดกิจกรรมการปลูกฝังค่านิยม และความเป็นประชาธิปไตยให้ผู้เรียนอย่างหลากหลาย

3.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้แบบร่วมมือในการปฏิบัติตามวิถีประชาธิปไตย

3.6 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่กิจกรรม

4. ด้านการจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

4.1 ศึกษาคู่มือการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยตนเอง

4.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาแนวทางหรือขั้นตอนวิธีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

4.3 ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

4.4 ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ เทคนิคในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน

4.5 ศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ดี

4.6 สร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียนการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล

ขั้นตอนที่ 6 การติดตามผล

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จากแนวทางการสร้างเสริมสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ข้างต้นผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบยืนยันความเหมาะสม ปราบกฏดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับของความเหมาะสม
1	ศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการในการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด
2	กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร	4.20	0.45	มาก
3	กำหนดเนื้อหาและวิธีการในการพัฒนาบุคลากร	4.80	0.45	มากที่สุด
4	การดำเนินการพัฒนา	4.20	0.45	มาก
5	การประเมินผล	4.60	0.55	มากที่สุด
6	การติดตามผล	5.00	0.00	มากที่สุด
	โดยรวม	4.63	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเห็นว่า แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 สรุปผลการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. เพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

สรุปผล

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต 3) การปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย 4) การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) มากที่สุด คือ ข้อ 1. ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติเรื่องคุณธรรม จริยธรรม $PNI_{\text{modified}} = 0.43$ รองลงมา คือ ข้อ 7. ท่านส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้หลักธรรมในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน $PNI_{\text{modified}} = 0.36$ และข้อที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ข้อ 3. ท่านสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน $PNI_{\text{modified}} = 0.13$

1.2 ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) มากที่สุด คือ ข้อ 5. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม $PNI_{\text{modified}} = 0.70$ รองลงมา คือ ข้อ 7. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี $PNI_{\text{modified}} = 0.53$ และข้อที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ข้อ 2. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง $PNI_{\text{modified}} = 0.23$

1.3 ด้านการปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) มากที่สุด ได้แก่ ข้อ 7. ท่านเลือกใช้วิธีสอนที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย เช่น การอภิปราย กลุ่มการทดลอง เป็นต้น $PNI_{\text{modified}} = 0.62$ รองลงมา คือ ข้อ 4. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้วิถีประชาธิปไตยโดยการปฏิบัติ เช่น การเข้าแถว การขออนุญาตครูก่อนออกจากห้อง เป็นต้น $PNI_{\text{modified}} = 0.61$ และข้อที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ข้อ 3. ท่านจัดกิจกรรมปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย โดยนำกระบวนการกลุ่มมาใช้ในการทำงานร่วมกันของผู้เรียน $PNI_{\text{modified}} = 0.14$

1.4 ด้านการจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) มากที่สุด ได้แก่ ข้อ 2. ท่านมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล $PNI_{\text{modified}} = 0.98$ รองลงมา คือ ข้อ 1. ท่านจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นปัจจุบันและทันต่อการใช้งาน $PNI_{\text{modified}} = 0.46$ และข้อที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ข้อ 5. ท่านส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม $PNI_{\text{modified}} = 0.08$

2. แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยการนำเอาผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน และผลการสัมภาษณ์บุคลากรโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เป็นกรอบในการร่างแนวทาง โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านประเมินความเหมาะสมโดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน และ 5 วิธีการในการพัฒนา

ได้แก่ 1) การฝึกอบรมและสัมมนา 2) การระดมสมอง 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และ 5) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญที่จะอภิปรายได้ ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNIm_{odified}) การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1. การจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2. การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต 3. การปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย 4. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สดชื่น ดวงคำน้อย (2554) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนโพนงามพิทยานุกูล พบว่า โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาครูด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยดำเนินการเป็น 2 วงรอบ ซึ่งแต่ละวงรอบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (P : Planning) การปฏิบัติ (A : Action) การสังเกต (O : Observation) การสะท้อนผล (R : Reflection) โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ 1) การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนัก 2) การศึกษาดูงาน 3) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 4) การนิเทศ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งผลการพัฒนาแต่ละวงรอบมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ผลการดำเนินงานในวงจรที่ 1 การพัฒนาครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามกรอบการศึกษา 5 ด้าน โดยการใช้การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจ และตระหนัก การศึกษาดูงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พบว่า ครูที่ปรึกษามีความเข้าใจและสามารถดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำระเบียบสะสมแบบประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) เพื่อเก็บข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนจัดเป็นระบบข้อมูล ทำให้ครูเข้าใจและรู้จักนักเรียนมากขึ้น ด้านการคัดกรองนักเรียน พบว่า ครูมีความเข้าใจและสามารถนำข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนที่จัดไว้เป็นระบบข้อมูลไปพิจารณาเปรียบเทียบของเกณฑ์การคัดกรองนักเรียนของโรงเรียนเพื่อแบ่งกลุ่มนักเรียนเป็นกลุ่มปกติ และกลุ่มเสี่ยงต่อการมีปัญหาได้และหาวิธีการที่จะดูแลช่วยเหลือให้เหมาะสมต่อไป ด้านการส่งเสริมนักเรียนโดยการให้คำปรึกษา เบื้องต้น ครูได้กล่าวถึงประโยชน์ของการให้คำปรึกษาเบื้องต้น แต่ในการจัดกิจกรรมดังกล่าวครูยังไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร การจัดกิจกรรมยังไม่ต่อเนื่อง นักเรียนยังมีพฤติกรรมที่ไม่ดีขึ้น จึงได้ดำเนินการพัฒนาในวงจรที่ 2 ผลการดำเนินงานในวงจรที่ 2

การพัฒนาครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้พัฒนาครูโดยใช้กลยุทธ์การมีส่วนร่วม จากผลการเก็บข้อมูลโดยการสังเกต และการสัมภาษณ์ พบว่าครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดระบบ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น มีความมั่นใจในการจัดกิจกรรม พัฒนาส่งเสริมการดำเนินงาน ผลการดำเนินงานเป็นเช่นนี้เพราะครูได้ ร่วมกันวางแผนมีการประชุม เพื่อความเข้าใจและตระหนัก การศึกษาดูงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศ และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ จึงทำให้การดำเนินงานตามระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของครูมีความรู้ความเข้าใจและ สามารถจัด กิจกรรมการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ประสบ ผลสำเร็จและช่วยเหลือ นักเรียนได้ทันทั่วถึง

2. แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1 จากการสังเคราะห์เอกสารและผลการวิจัย สรุปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนและ 5 วิธีในการเสริมสร้างสมรรถนะ ดังนี้ 1. การประชุมชี้แจง 2. ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง 3. เข้าร่วมการ อบรม 4. ศึกษาดูงาน 5. ถอดบทเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตั้งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ที่กล่าวว่า วิธีการพัฒนาครูเน้นการพัฒนาที่สถานศึกษา (School-Based Training) กิจกรรมการพัฒนา ได้แก่ การอบรมสัมมนา การไปศึกษาดูงาน การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง และการปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน หลังการพัฒนาครูจะต้องนำไปปฏิบัติจริงในห้องเรียน โรงเรียนจัดให้มีกระบวนการนิเทศ ภายใน จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง มีกระบวนการติดตามประเมินผล และสอดคล้องกับ เรืองฤทธิ์ เยื้อใย (2558) ศึกษาวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ใช้วิธีการ พัฒนา 6 วิธี ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self study learning) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การฝึกปฏิบัติในงาน (On the job training) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Site Visiting) การสอนงาน (Coaching) และการใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ซึ่งวิธีการพัฒนาเหล่านี้ ได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิผลสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันวิธีการพัฒนาครูส่วนมากจะ เป็นการให้ครูเข้ารับการอบรมตามโรงแรมหรือสถานที่ที่มีความเหมาะสม ห่างไกลจากโรงเรียน ทำให้ครูต้องทิ้งเด็กทิ้งห้องเรียน และเนื้อหากการอบรมไม่ตรงกับความต้องการของครู อีกทั้ง เมื่อผ่านการอบรมมาแล้วก็ไม่มีการติดตามผลการนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

3. ผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1 พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสมของ แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทาง

การศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนของครู เป็นอย่างดี และเมื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนของครูที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้วนั้น ผู้วิจัยมีการนำเอาผลจากการศึกษาในระยะที่ 1 ผสมกับผลการสัมภาษณ์ของ ผู้บริหารและครูโรงเรียนที่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศมาเป็นข้อมูลในการสร้างแนวทางการเสริมสร้าง สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 อีกทั้งเมื่อเห็นองค์ประกอบการดำเนินงาน วิธีดำเนินการ และผลการดำเนินงานทำให้สามารถ ตัดสินใจประเมินออกมาได้ว่า แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนของครูที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นมานั้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์ (2559) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลวิจัยสรุปว่าผลการประเมินแนวทางการ พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสอดคล้อง ความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมะลิวัน สมศรี (25589) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยสรุปว่า ผลการสร้างคู่มือพัฒนาสมรรถนะ ทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเป็นประโยชน์ความเหมาะสมความสอดคล้องและ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 หน่วยงานต้นสังกัด ควรให้การสนับสนุนในการจัดโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง จัดอบรมเพื่อพัฒนาองค์กรและบุคลากร เพิ่มเติมความรู้เฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมบุคลากร ศึกษาต่อให้ทุนในการศึกษาต่อจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณครู และควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาโรงเรียนในสังกัดอย่างทั่วถึง เสมอภาคกัน

1.2 ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา และสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ประชาชนชาวบ้านหรือภูมิปัญญาใน

ท้องถิ่นเข้ามาที่ส่วนร่วม มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษา

1.3 ด้านคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและจัดโครงการให้กับนักเรียน

1.4 ด้านส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยผู้บริหารควรให้ครูสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยในเนื้อหาวิชา

1.5 ด้านการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้บริหารควรให้ครูดำเนินการออกเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกคนเพื่อให้ครูมีข้อมูลในการพิจารณาให้ความช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันท่วงที และเสมอภาคเท่าเทียมกัน

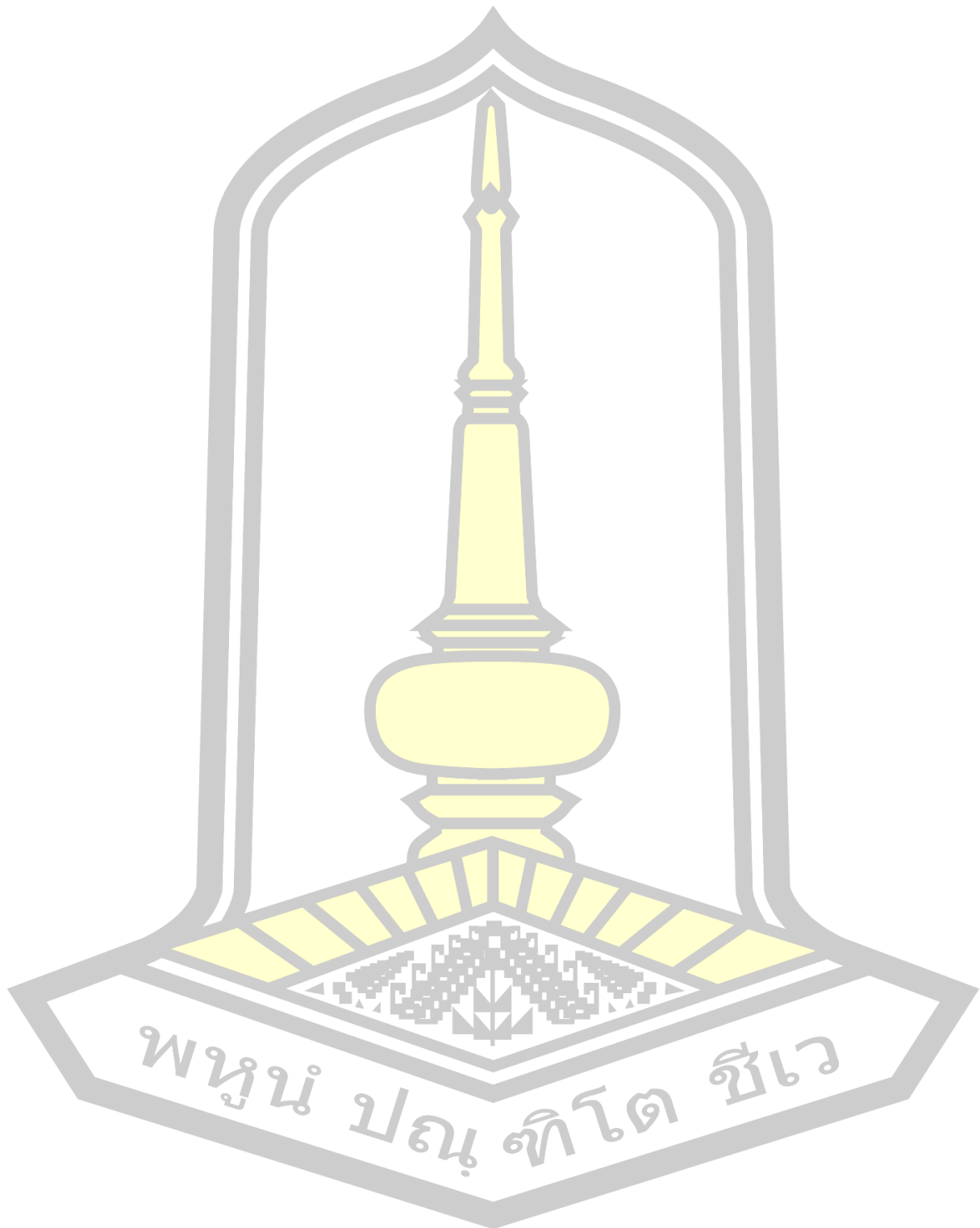
2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่มีผลต่อการแก้ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ในแต่ละด้าน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ที่ประสบความสำเร็จ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

กระทรวงการคลัง. (2553). รายงานเรื่องต้นแบบสมรรถนะของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง.

กรุงเทพฯ : ครุสภาลาดพร้าว

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.

พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กัลย์วิสาข์ ชาราว. (2554). การประเมินความต้องการจำเป็นของครูเพื่อพัฒนาความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. (2555). แนวทางการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก.

นครศรีธรรมราช : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม. (2553). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน : สมรรถนะหลัก

(Core Compliancy). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา,

ชุติมา ถาวรแก้ว. (2559). การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

นักเรียนของสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชูชัย สมितिไกร. (2552). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

ฉัญชนก ศิริโสภิตกุล. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นด้านจริยธรรมในการใช้เฟซบุ๊กของ

วัยรุ่นไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทสาขาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2553). Competency ภาวะปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร. กรุงเทพฯ :

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

นันทรัตน์ เกื้อหนุน. (2553). การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษาที่ส่งผล

ต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- น้ำฝน ชื่นชม. (2560). *การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เบญจมินทร์ โคตรสุโน. (2560). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปิยนุช แสงนาค. (2559). *สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ผายวารี ประภาสวัต. (2554). *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ดูแลเด็กด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พศิน แดงจวง. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ดวงกลม.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. (2558). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสนุ พองศรี. (2553). *การวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธา.
- พุทธรักษา ก้อนแก้ว. (2555). *การประเมินความต้องการจำเป็นของครูในการใช้นโยบายเชิงบวกกับเด็กวัยอนุบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพรวรรณ ดอนกระสินธุ์. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพศาล วรคำ. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา (Education Research)*. มหาสารคาม : ตักสิลา.

มะลิวัน สมศรี. (2558). การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา.
เริงฤทธิ์ เยื่อใย. (2558). สภาพและความต้องการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ
อุบลราชธานี.

วณิช นรินทร์รานนท์. (2552). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและ
พลศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
และพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วาทีน พุฒเขียว. (2560). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับ
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2557). การโค้ชเพื่อการรู้คิด. กรุงเทพฯ : จริยสุนิทวงศ์.

วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์. (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

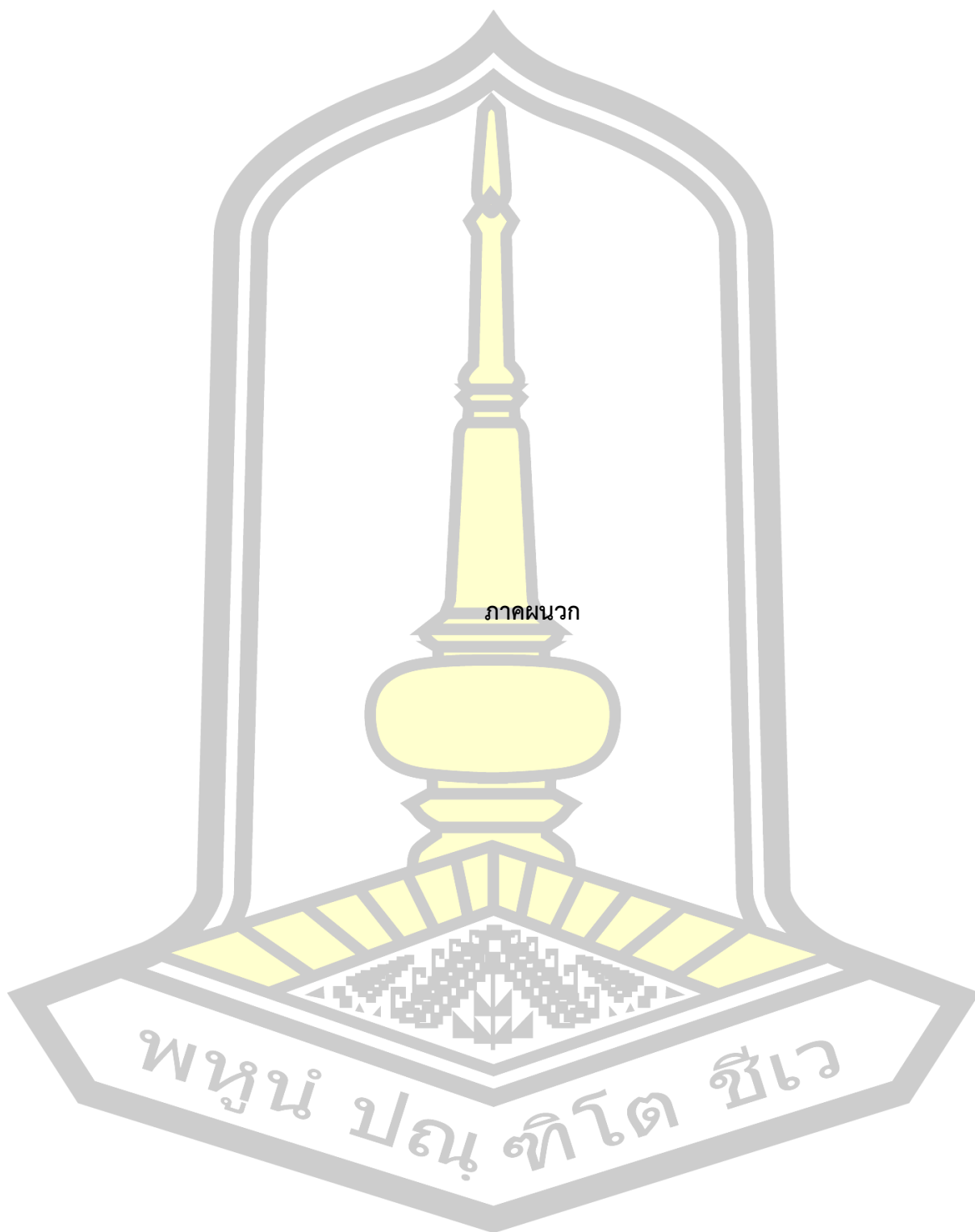
วีระชัย จิระชาติ. (2558). แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแนวใหม่. [ออนไลน์].
ได้จาก : <https://www.gotoknow.org/posts/17754>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 สิงหาคม
2561].

ศุภัสรา ชิตชู. (2555). แนวทางการพัฒนาครูที่ดี. [ออนไลน์]. ได้จาก : [http://
supatsara5581103079.blogspot.com/2013/07/21.html](http://supatsara5581103079.blogspot.com/2013/07/21.html). [สืบค้นเมื่อ
วันที่ 20 กรกฎาคม 2561].

สดชื่น ดวงคำน้อย. (2554). การพัฒนาครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียน
โพนงามพิทยานุกูล จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

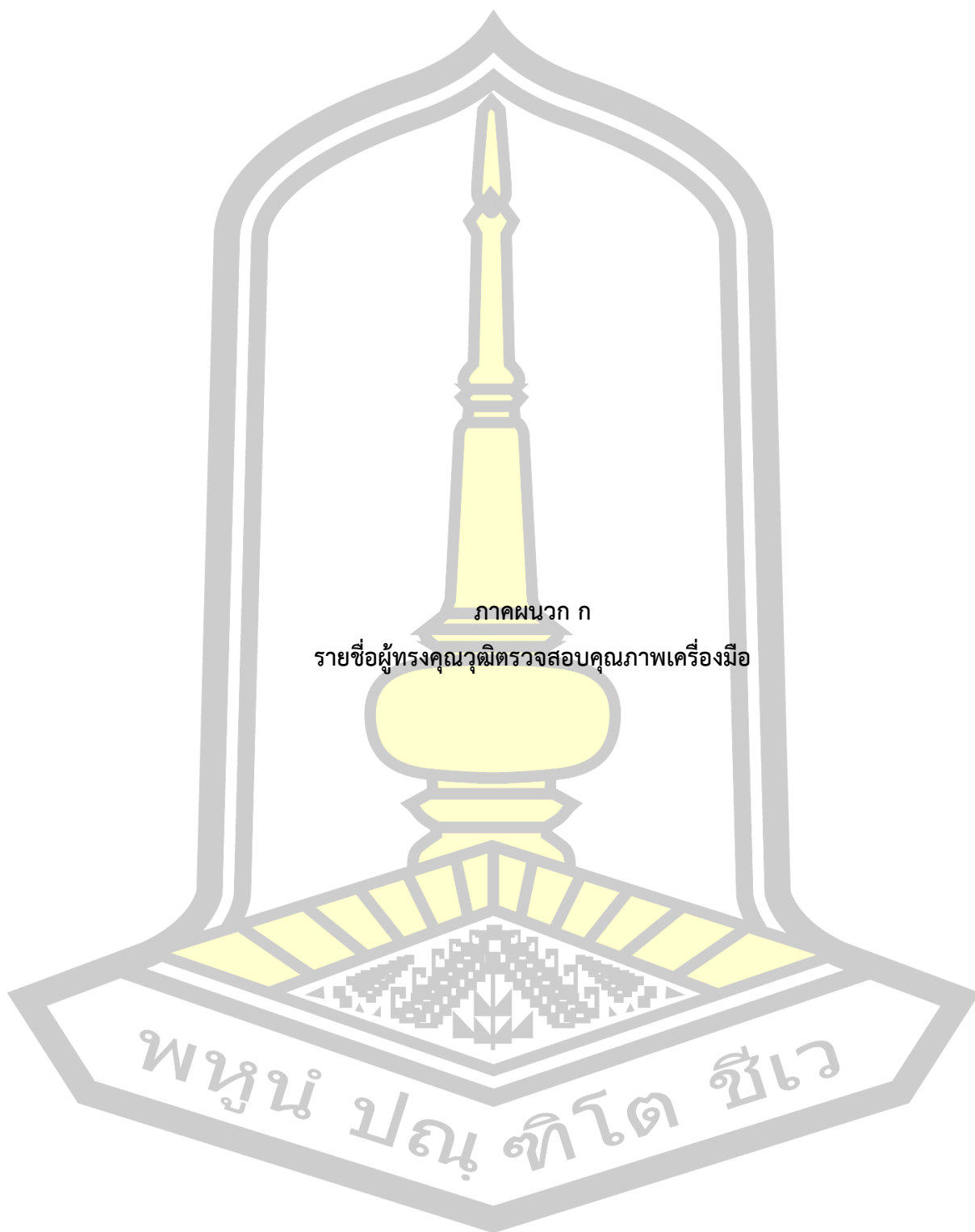
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. (2560). รายงานประจำปีการศึกษา 2560 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เอกสารลำดับที่ 17/2561. สุรินทร์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. (2561). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2561. สุรินทร์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). แนวทางการพัฒนาทักษะชีวิต. กรุงเทพฯ : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). เอกสารประกอบการระดมความคิดเห็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2552). แนวทางการบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2557). สารองค์ความรู้เบื้องต้น การพัฒนารอบสมรรถนะครูสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542-2551). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : ชุมชนผู้สมรรถนะ การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สีมา สีมานันท์. (2553). *การพัฒนาสมรรถนะองค์กร*. กรุงเทพฯ : มติชน.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนันต์ นามตันทอง. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อัจฉนพร หิรัญอมรกุล. (2556). *มาตรฐานสมรรถนะครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2553). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- อำนาจ จันสำโรง. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Castillo, E.D. (2005). *Defining Competencies Business Mexico*. Mexico : Mar.
- Hamdan, A.R., Najib, M.G. and Ting, L.H.L. (2010). Teaching Competency Testing Among Malaysian School Teachers. *European Journal of School Sciences*, 12(4), 610-616.
- Raharjo, H. (2010). Dynamic Benchmarking Methodology for Quality Function Deployment. *Benchmarking : An International Journal*, 17(1), 27-43.
- Kennedy, P.W. and Dresser, S.G. (2005). Creating a Competency-Based Workplace. *Benefits Compensation Digest*, 42(2), 20-23.
- Miguel, P.A.C. (2008). Benchmarking Practices of Quality Function Deployment : Results from a field Study. *Benchmarking : An International Journal*, 15(6), 656-676.
- Morgan, G. (2006). *Images of Organization*. Thousand Oaks : CA Sage
- Moriarty, J.P. (2009). En Route to A Theory of Benchmarking. *Benchmarking : An International Journal*, 16(4), 484-503.
- Rouda, R.H. and Kusy, M.E. (1995). *Needs assessment: The first step*. [online]. Available from : <http://www.alumni.caltech.edu>. [accesses 15 January 2020].



ภาคผนวก

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ก

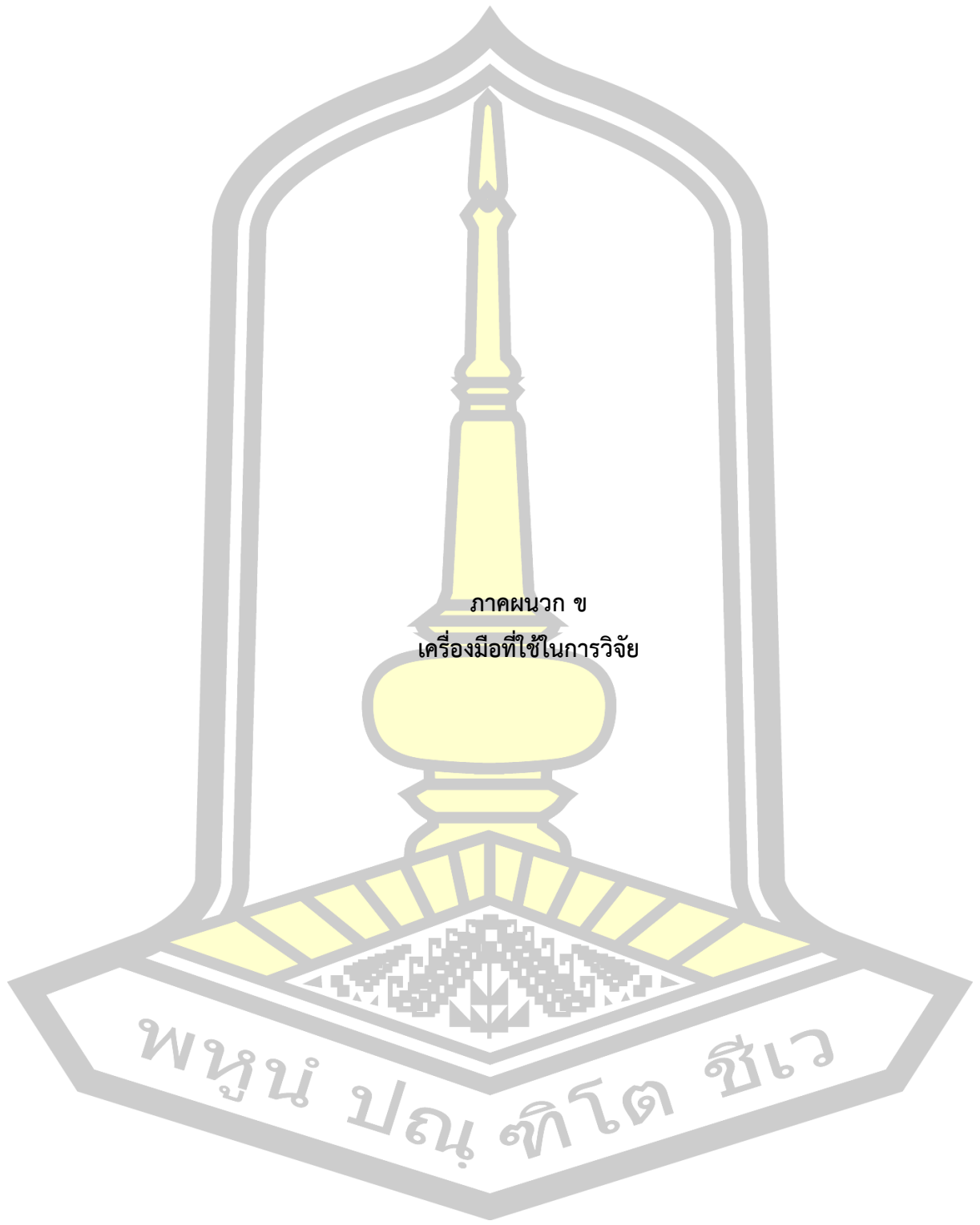
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

พหุบัน ปณ ทิโต ชีเว

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
 แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

1. นายวันชัย คำพวงค์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. ดร.จำรัส สอนกล้า ศึกษาานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
3. นายอิทธิศักดิ์ กิ่งรัตนเศรษฐ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
4. นายพิรุณ ภูเขียว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตรมไพร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
5. นางอัมพร สมสุระ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกลำดวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1





ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุจน์ ปณฺ ทิโต ชีเว

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่องแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อคำถามตามความเป็นจริงของท่านให้ครบทุกประเด็น เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและขอความกรุณาให้ท่านให้ข้อมูลที่ตรงกับความจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านการพัฒนาผู้เรียนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ก่อเกียรติ จงปัดนา

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหุบัณฑิตศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือเดิม
ข้อความให้สมบูรณ์

- วุฒิการศึกษา** ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
- ตำแหน่ง** ครู ผู้บริหารสถานศึกษา
- ขนาดโรงเรียน** ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่
 ขนาดกลาง ขนาดเล็ก

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านการพัฒนา ผู้เรียนของครู

คำชี้แจง กรุณาอ่านประเด็นคำถามแต่ละข้อโดยละเอียดแล้วพิจารณาตัดสินใจทำเครื่องหมาย. ✓
ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านการพัฒนา
ผู้เรียนของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติในปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ของการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติในปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ของการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติในปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ของการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติในปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ของการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติในปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ของการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

พหุบัณฑิต ชีวะ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของท่านเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน ทั้งในประเด็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

.....

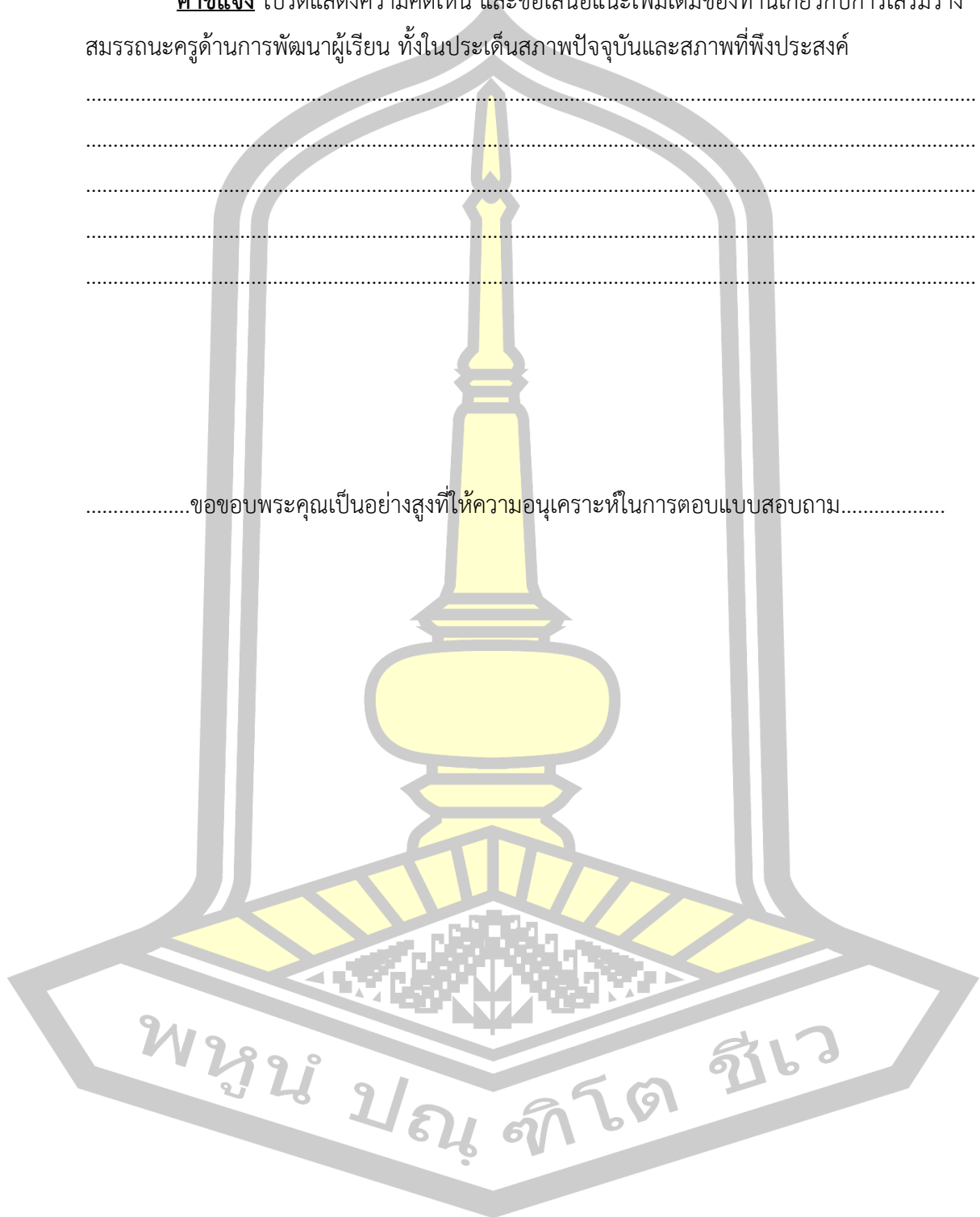
.....

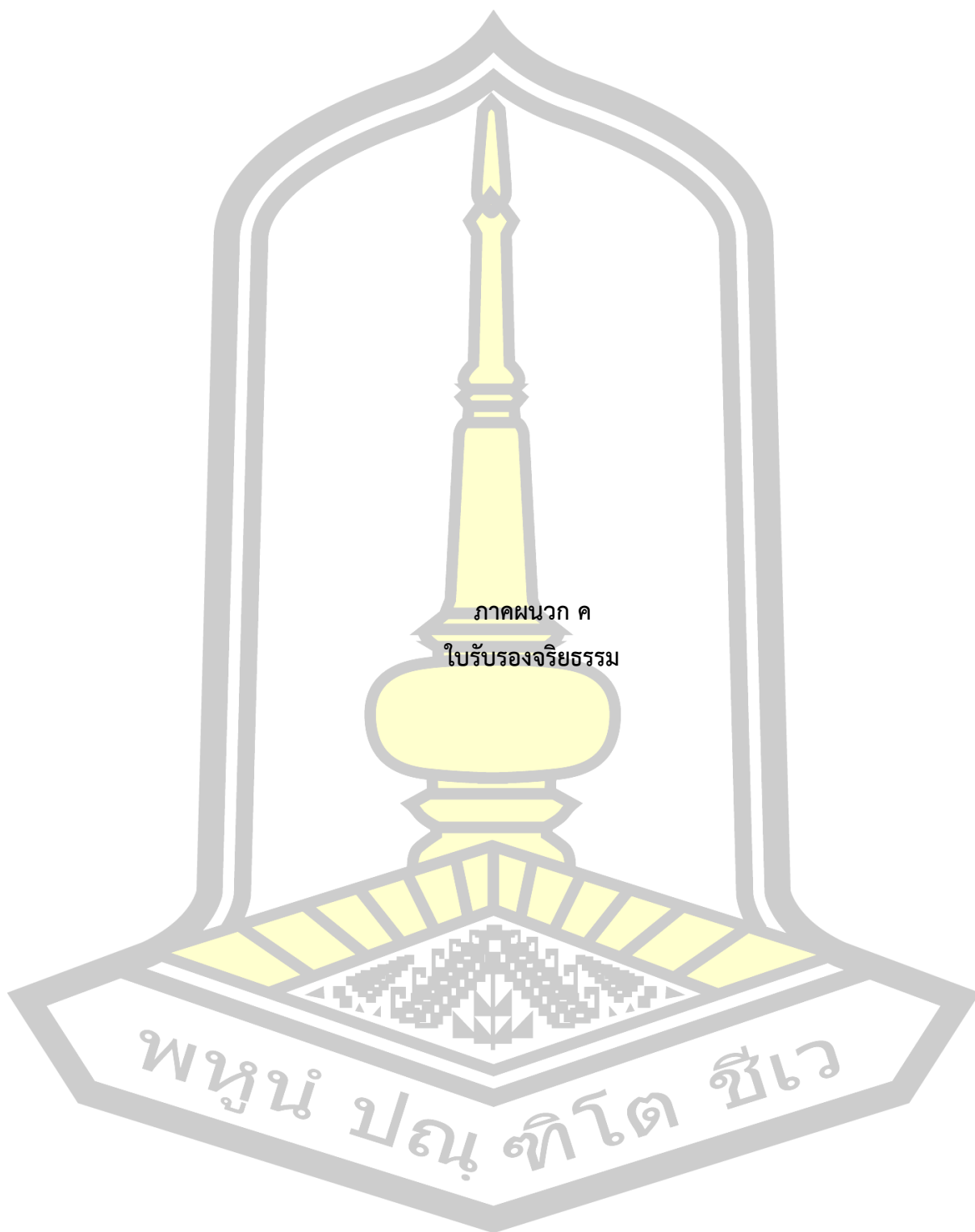
.....

.....

.....

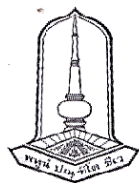
.....ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม.....





ภาคผนวก ค
ใบรับรองจริยธรรม

พหุ ประดิษฐ์ ชัยเว



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

เลขที่การรับรอง : 017/2563

ชื่อโครงการวิจัย (ภาษาไทย) แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ชื่อโครงการวิจัย (ภาษาอังกฤษ) GUIDELINES FOR ENHANCING TEACHER COMPETENCIES IN STUDENT DEVELOPMENT IN SCHOOLS UNDER THE SURIN PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1.

ผู้วิจัย : นายก่อเกียรติ จงปัดนา

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : คณะศึกษาศาสตร์

สถานที่ทำการวิจัย : โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ประเภทการพิจารณาแบบ : แบบเร่งรัด

วันที่รับรอง : 5 กุมภาพันธ์ 2563

วันหมดอายุ : 4 กุมภาพันธ์ 2564

ข้อเสนอการวิจัยนี้ ได้รับการพิจารณาและให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคามแล้ว และอนุมัติในด้านจริยธรรมให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องข้างต้นได้ บนพื้นฐานของโครงการงานวิจัยที่คณะกรรมการฯ ได้รับและพิจารณา เมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้วให้ผู้วิจัยส่งแบบฟอร์มการปิดโครงการและรายงานผลการดำเนินงานมายังคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หรือหากมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในโครงการวิจัย ผู้วิจัยจักต้องยื่นขอรับการพิจารณาใหม่

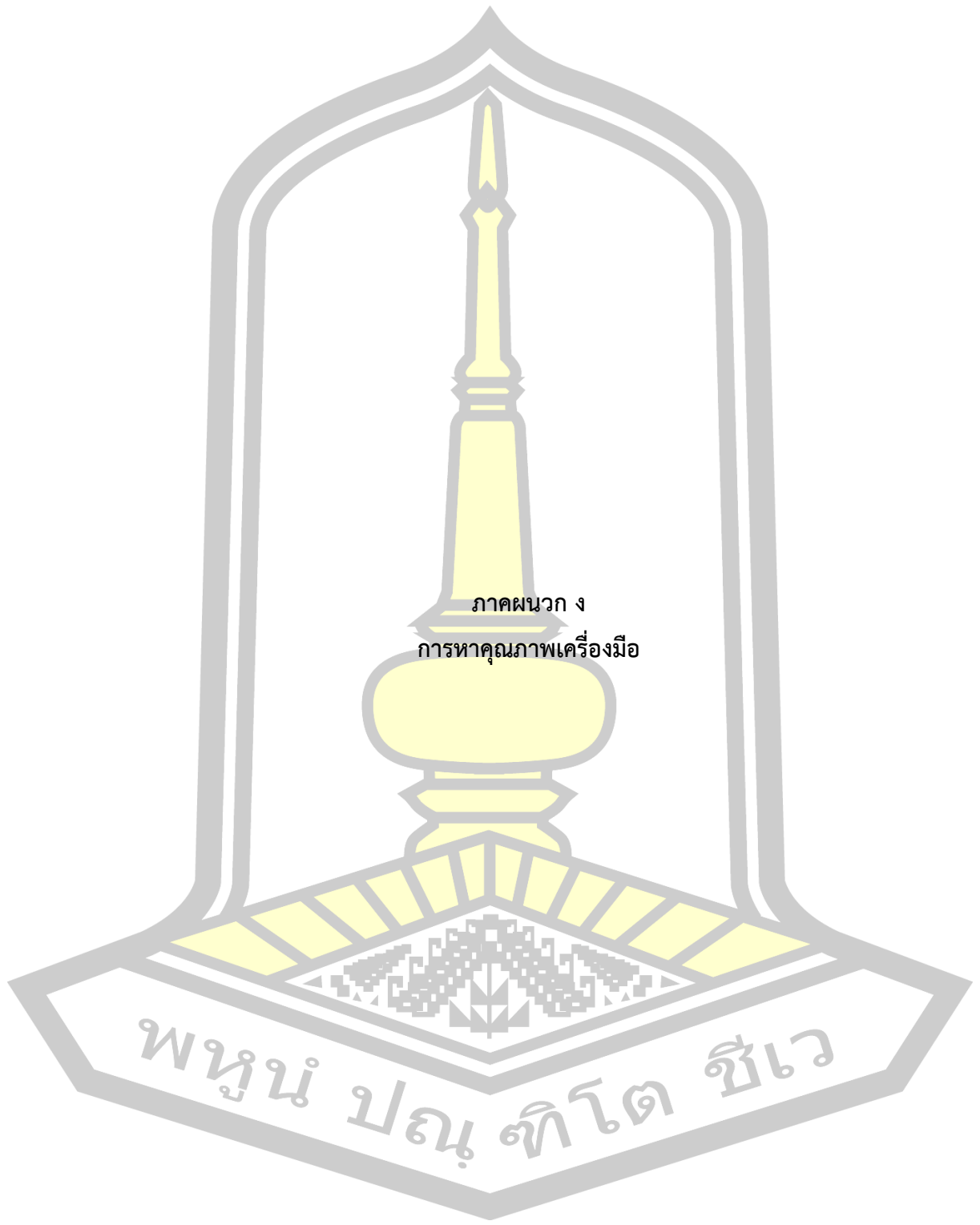
.....**ภท**.....**สว่างจิตร์**.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกสัชกรหญิงราตรี สว่างจิตร์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)



ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

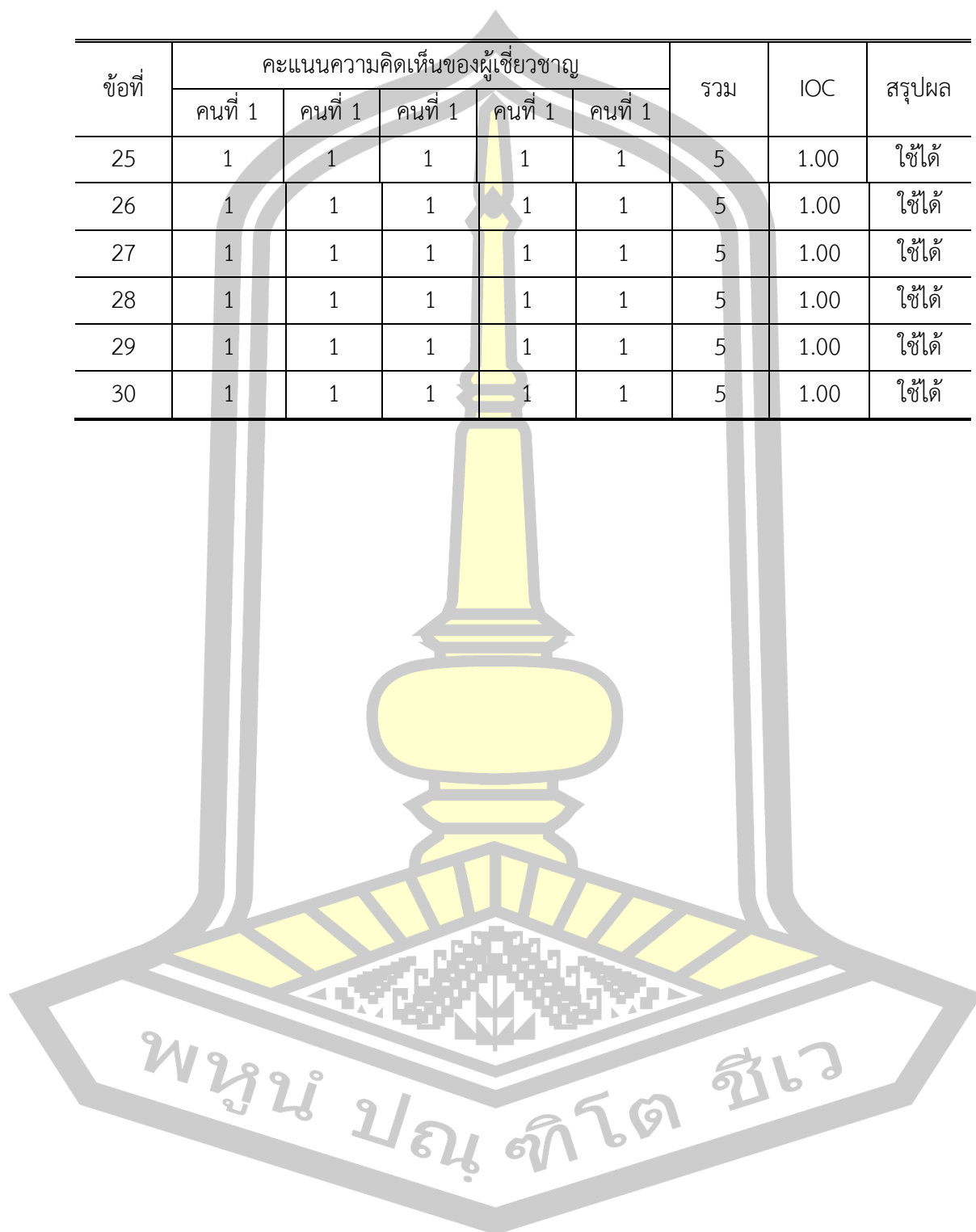
พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว

ตาราง 11 ผลการพิจารณาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความชัดเจนของเนื้อหาแบบสอบถามจาก
ผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 1	คนที่ 1	คนที่ 1	คนที่ 1			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	0	1	1	4	.80	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	0	1	4	.80	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	1	0	1	1	0	3	.60	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	0	1	1	1	1	4	.80	ใช้ได้
13	1	1	0	1	1	4	.80	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	1	0	0	1	1	3	.60	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	0	1	4	.80	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
23	0	1	1	1	1	4	.80	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 1	คนที่ 1	คนที่ 1	คนที่ 1			
25	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้



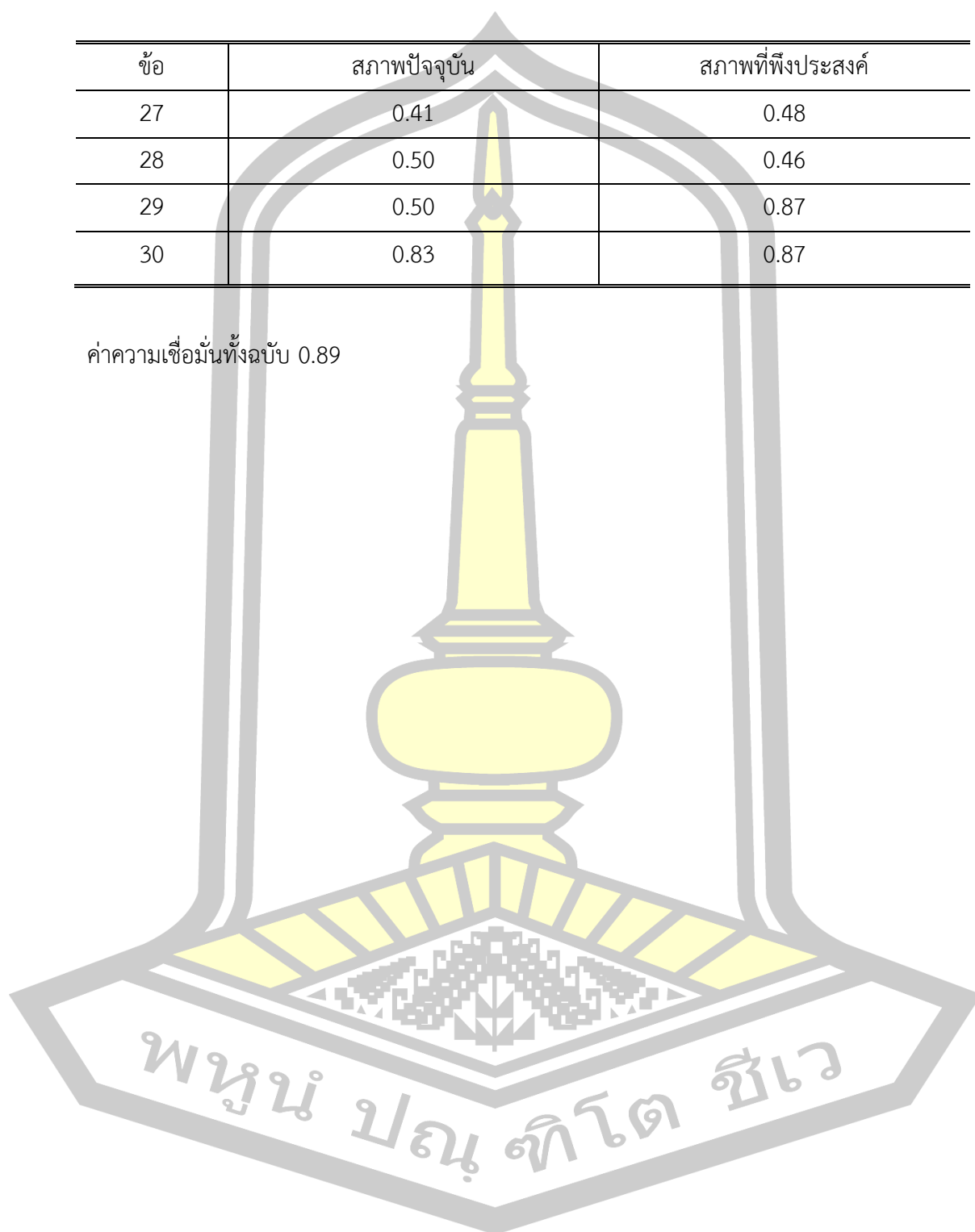
ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม

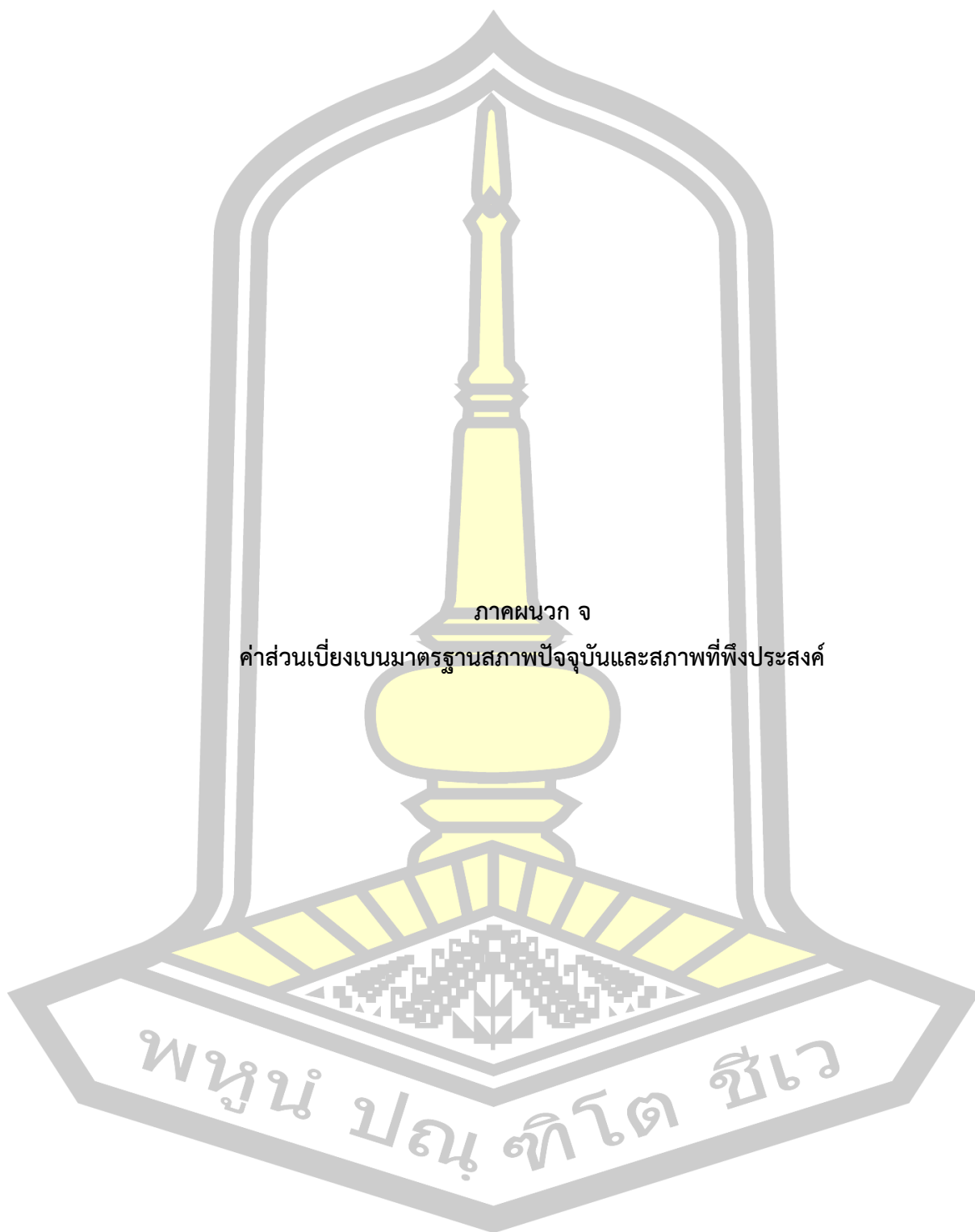
ข้อ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	0.41	0.61
2	0.76	0.53
3	0.74	0.87
4	0.36	0.43
5	0.73	0.42
6	0.52	0.61
7	0.50	0.87
8	0.56	0.87
9	0.65	0.51
10	0.70	0.53
11	0.55	0.42
12	0.41	0.42
13	0.75	0.87
14	0.37	0.43
15	0.46	0.51
16	0.54	0.87
17	0.37	0.65
18	0.75	0.87
19	0.43	0.51
20	0.47	0.61
21	0.48	0.51
22	0.46	0.87
23	0.60	0.39
24	0.48	0.59
25	0.37	0.87
26	0.38	0.50

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
27	0.41	0.48
28	0.50	0.46
29	0.50	0.87
30	0.83	0.87

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.89





ภาคผนวก จ

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครู
ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 1 โดยรวม และเป็นรายด้าน

สมรรถนะครู ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม	3.52	0.82	มาก	4.40	0.62	มาก
การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและ สุขภาพจิต	3.12	0.78	ปานกลาง	4.44	0.62	มาก
การปลูกฝังค่านิยมและความเป็น ประชาธิปไตย	3.15	0.64	ปานกลาง	4.40	0.63	มาก
การจัดสวัสดิการและระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	3.03	0.54	ปานกลาง	4.33	0.68	มาก
โดยรวม	3.21	0.70	ปานกลาง	4.39	0.64	มาก



ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครู
ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 1ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม

สมรรถนะครู ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ต้องการ
1. ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีใน การปฏิบัติเรื่องคุณธรรม จริยธรรม	3.20	0.66	ปานกลาง	4.59	0.50	มากที่สุด
2. ท่านจัดกิจกรรมสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมเข้ากับสาระการเรียนรู้	3.50	0.94	ปานกลาง	4.13	0.76	มาก
3. ท่านสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	3.83	0.80	มาก	4.34	0.63	มาก
4. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมี ส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม	3.70	0.74	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด
5. ท่านจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	3.62	0.77	มาก	4.39	0.66	มาก
6. ท่านมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน	3.38	0.81	ปานกลาง	4.33	0.70	มาก
7. ท่านส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ หลักธรรมในการแก้ปัญหาใน ชีวิตประจำวัน	3.24	0.94	ปานกลาง	4.41	0.68	มาก
8. ท่านใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมปลูกฝัง คุณธรรมและจริยธรรมที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	3.68	0.89	มาก	4.49	0.52	มาก
โดยรวม	3.52	0.82	มาก	4.40	0.62	มาก

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครู
ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 1 ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต

สมรรถนะครู ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
1. ท่านจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนดูแลตนเอง ด้านสุขภาพกายเพื่อการดำรงชีวิตที่ดี	3.11	0.85	ปานกลาง	4.39	0.72	มาก
2. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมี ทักษะในการเรียนรู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนและ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	3.64	0.90	มาก	4.46	0.66	มาก
3. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้ เรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมี ความสุข	3.46	0.74	ปานกลาง	4.60	0.50	มากที่สุด
4. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้ คิด ฝึกปฏิบัติและสร้างสรรค์ผลงาน ร่วมกัน	2.98	0.76	ปานกลาง	4.39	0.67	มาก
5. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการ ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม	2.59	0.68	ปานกลาง	4.41	0.64	มาก
6. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนา อย่างเต็มศักยภาพ	3.27	0.84	ปานกลาง	4.36	0.62	มาก
7. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมี ความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทาง สังคมและเทคโนโลยี	2.98	0.89	ปานกลาง	4.55	0.52	มากที่สุด
8. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึก แก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน	2.92	0.56	ปานกลาง	4.38	0.67	มาก
โดยรวม	3.12	0.78	ปานกลาง	4.44	0.62	มาก

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครู
ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 1 ด้านการปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย

สมรรถนะครู ด้านการปลูกฝังค่านิยมและความเป็น ประชาธิปไตย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ต้องการ
1. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมความภูมิใจ ในความเป็นไทยโดยบูรณาการเข้ากับ ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	2.98	0.36	ปานกลาง	4.39	0.67	มาก
2. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนเห็น คุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.14	0.74	ปานกลาง	4.42	0.61	มาก
3. ท่านจัดกิจกรรมปลูกฝังความเป็น ประชาธิปไตย โดยนำกระบวนการ กลุ่มมาใช้ในการทำงานร่วมกันของ ผู้เรียน	3.79	0.62	มาก	4.31	0.49	มาก
4. ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้ วิถีประชาธิปไตยโดยการปฏิบัติ เช่น การเข้าแถว การขออนุญาตครูก่อน ออกจากห้อง เป็นต้น	2.70	0.51	ปานกลาง	4.34	0.71	มาก
5. ท่านจัดห้องเรียนให้เอื้อสำหรับการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนา ประชาธิปไตย	3.73	1.04	มาก	4.55	0.58	มากที่สุด
6. ท่านให้นักเรียนมีโอกาสร่วมกันคิด ร่วมกันทำทำและร่วมกัน ประเมินผล ในการทำงาน	2.97	0.37	ปานกลาง	4.37	0.70	มาก
7. ท่านเลือกใช้วิธีสอนที่หลากหลายเพื่อ ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย เช่น การอภิปรายกลุ่ม การทดลอง เป็นต้น	2.72	0.87	ปานกลาง	4.41	0.66	มาก
โดยรวม	3.15	0.64	ปานกลาง	4.40	0.63	มาก

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครู
ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 1 ด้านการจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สมรรถนะครู ด้านการจัดสวัสดิการและระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ต้องการ
1. ท่านจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้าน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็น ปัจจุบันและทันต่อการใช้งาน	2.98	0.43	ปานกลาง	4.36	0.71	มาก
2. ท่านมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามา มีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียน รายบุคคล	2.24	0.99	น้อย	4.43	0.63	มาก
3. ท่านนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้าน การเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็น รายบุคคล	3.05	0.22	ปานกลาง	4.28	0.74	มาก
4. ท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนอย่าง หลากหลาย	3.05	0.65	ปานกลาง	4.39	0.70	มาก
5. ท่านส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่าง เหมาะสมกับค่านิยมที่ดีงาม	3.90	0.30	มาก	4.21	0.47	มาก
6. ท่านดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง และทันการณ์	2.98	0.36	ปานกลาง	4.28	0.78	มาก
7. ท่านให้คำปรึกษา ดูแล ติดตาม ประสานงาน และอำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้เรียน	3.01	0.81	ปานกลาง	4.33	0.73	มาก
โดยรวม	3.03	0.54	ปานกลาง	4.33	0.68	มาก

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายก่อเกียรติ จงปัดนา
วันเกิด	วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2515
สถานที่เกิด	อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 49 หมู่ที่ 19 บ้านประดู่ ตำบลจารพัด อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32110
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้อำนวยการโรงเรียน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านหนองเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ตำบลหนองเหล็ก อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32110
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2526 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนประทาย จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2529 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนประทาย จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2535 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาการประถมศึกษา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ พ.ศ. 2563 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทัโต ชีเว