



การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

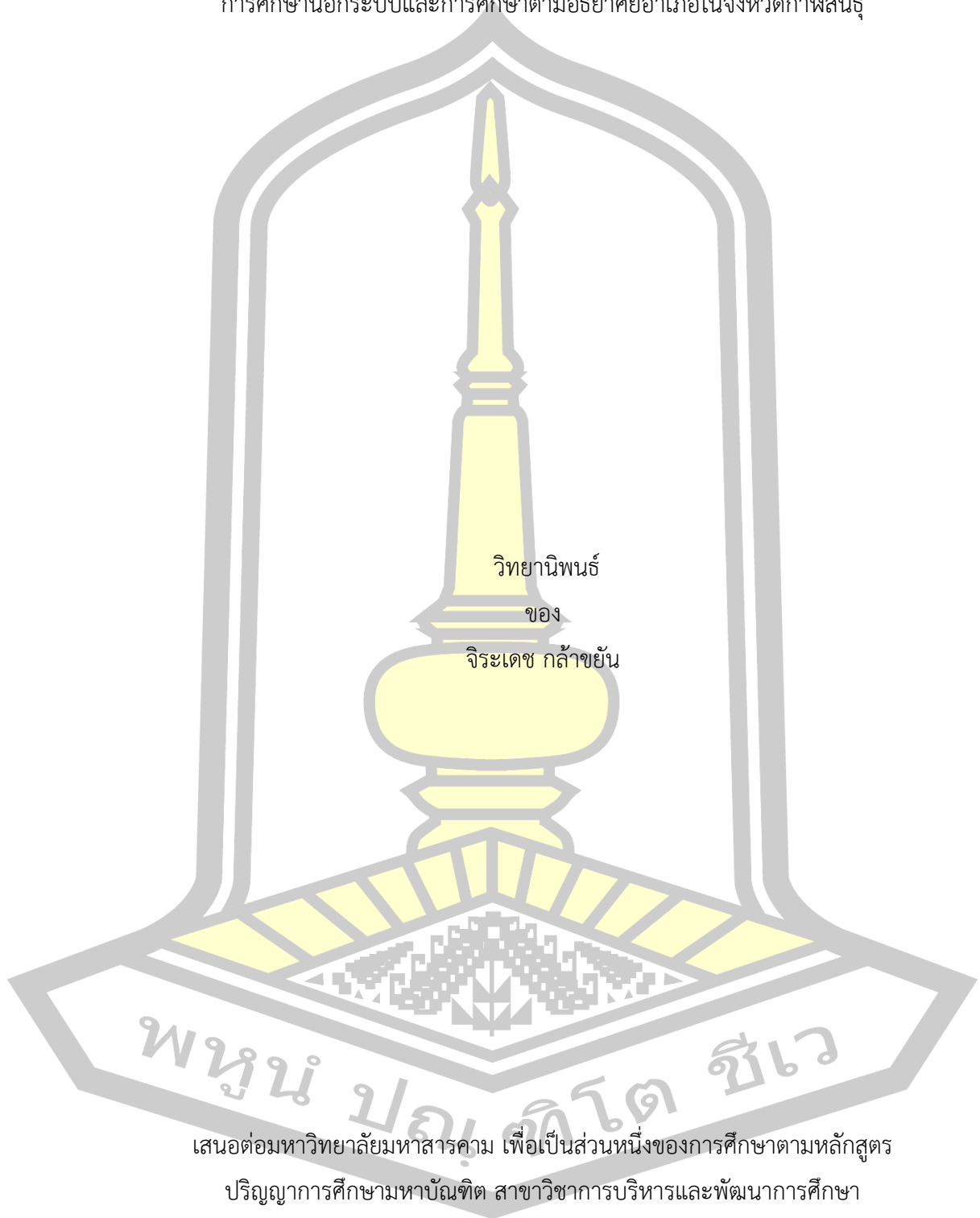
วิทยานิพนธ์
ของ
จิระเดช กล้าขยัน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มิถุนายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

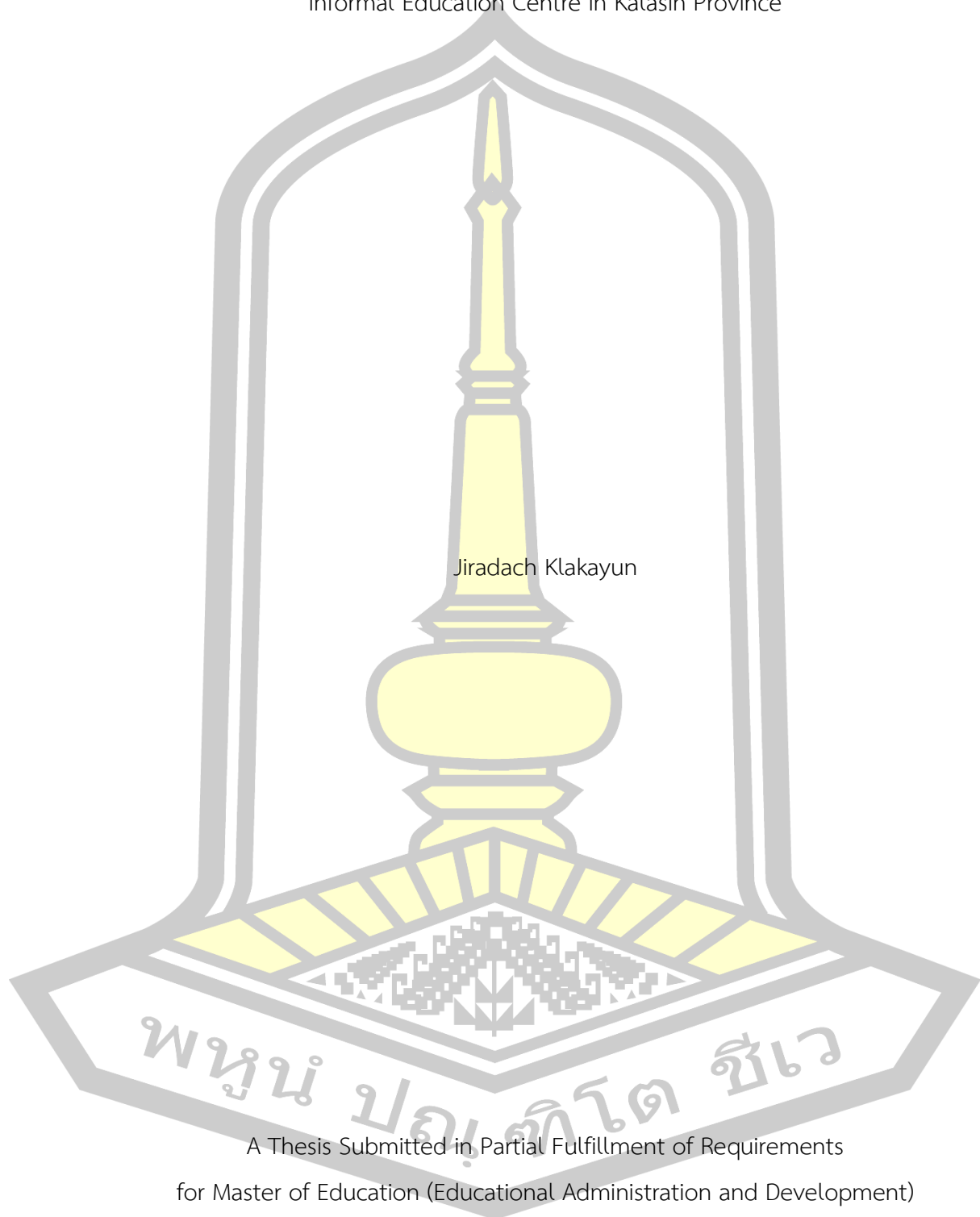


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มิถุนายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Developing Guidelines to Enhance Teacher's Expertise under Non-formal and
Informal Education Centre in Kalasin Province



Jiradach Klakayun

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

June 2020

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายจิระเดช กล้าขยัน
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

กรรมการ

(รศ. ดร. บุญชม ศรีสะอาด)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. ปิยะธิดา ปัญญา)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์		
ผู้วิจัย	จิระเดช กล้าขยัน		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู กศน. ในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 212 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทาง ผู้ให้ข้อมูลในการพัฒนาแนวทาง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และครู กศน. จำนวน 9 คน ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินแนวทาง ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

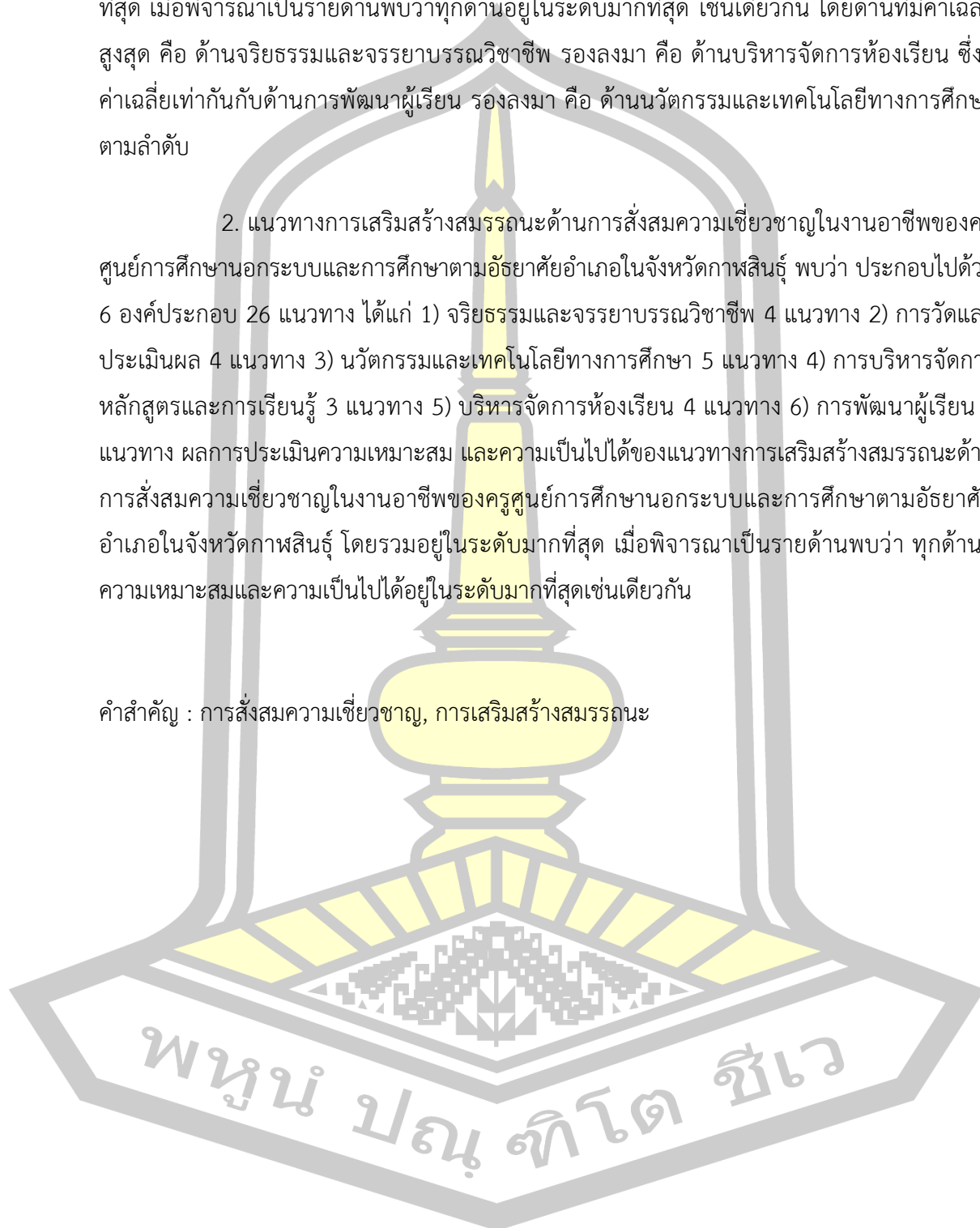
1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี 1 ด้านอยู่ในระดับมาก คือด้าน จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนที่เหลืออีก 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านบริหารจัดการห้องเรียน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านบริหารจัดการห้องเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับกับด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมา คือ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตามลำดับ

2. แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ 26 แนวทาง ได้แก่ 1) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 4 แนวทาง 2) การวัดและประเมินผล 4 แนวทาง 3) นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5 แนวทาง 4) การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ 3 แนวทาง 5) บริหารจัดการห้องเรียน 4 แนวทาง 6) การพัฒนาผู้เรียน 6 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

คำสำคัญ : การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ, การเสริมสร้างสมรรถนะ



TITLE	Developing Guidelines to Enhance Teacher's Expertise under Non-formal and Informal Education Centre in Kalasin Province		
AUTHOR	Jiradach Klakayun		
ADVISORS	Associate Professor Pacharawit Chansirisira , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2020

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to investigate the current situations, desirable situations and needs of teachers' expertise under non-formal and informal Education district centers in Kalasin province, 2) to develop the guidelines to enhance teachers' expertise under non-formal and informal Education district centers in Kalasin province. The study was divided into 2 phases; phase 1 was the study of the current situations, desirable situations and needs of teachers' expertise under non-formal and informal Education district centers in Kalasin province. The sample was 212 consisted of teachers under non-formal and informal Education district centers in Kalasin province. The instruments used were questionnaire. Phase 2 was the developing guidelines, the participants who suggested the guidelines were 9 consisted of school administrators and teachers in non-formal and informal Education district centers in Kalasin province. The participants who evaluated the guidelines were 5 comprised of Educational administrators and school administrators. The instruments used were interview questions and evaluation form. The data were analyzed by using percentage, mean and standard deviation.

The results of the study revealed that

1. The currents situations of teachers' expertise under non-formal and

informal Education district centers in Kalasin province shown that overall rated in moderate level, when considered into each aspect yielded that ethics and professional ethics was rated in more level. The rest of aspects rated in moderate level which could be ranged according to the highest mean as follows; student development, classroom management, educational innovation and technology, learning and curriculum management, and assessment and evaluation respectively.

The desirable situations of teachers' expertise under non-formal and informal Education district centers in Kalasin province pointed out that overall rated in the most level, when considered into each aspect revealed that all aspects rated in the most level which could be ranged according to the highest mean as follows; ethics and professional ethics, classroom management, student development, educational innovation and technology, learning and curriculum management and assessment and evaluation respectively.

2. The guidelines to enhance teachers' expertise under non-formal and informal Education district centers in Kalasin province revealed that the elements of the guidelines consisted of 6 elements and 26 guidelines as follows; 1) ethics and professional ethics included 4 guidelines, 2) assessment and evaluation included 3 guidelines, 3) educational innovation and technology consisted of 5 guidelines, 4) learning and curriculum management included 3 guidelines, 5) classroom management included 4 guidelines, 6) student development comprised 6 guidelines. The results of the appropriateness and the possibility of the guidelines for teachers' expertise under non-formal and informal Education district centers in Kalasin province pointed out that overall rated in the most level, when considered into each aspect revealed that all aspects were appropriated and possible rated in the most level.

Keyword : Teacher' Expertise, Competency Enhancing

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธรรนามวรรณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะ และตรวจสอบแก้ไข ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ นางเทพี ภูตะมา ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหนองกุงศรี นายฤทธิเดช ไตรยวงศ์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสมเด็จ นางรัศมี รัตนแสนศรี รักษาการตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอยัญเมือง นางสาวราตรี บุญโท ครูชำนาญการ โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ และนางสาวสุจิตรา ทวีชีพ ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านหนองพิปูน ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ดร.อัจฉรา สากระจาย ตำแหน่งอดีตรองเลขาธิการ กศน. ดร.จรรุญศักดิ์ พุดน้อย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ นางสาวนพกนก บุรุษนันท์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ดร.มณูญ เพชรมีแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวาปีปทุม พ.อ.อ.กฤษพล พรหมลี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดหนองบัวลำภู ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่กรุณาให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย

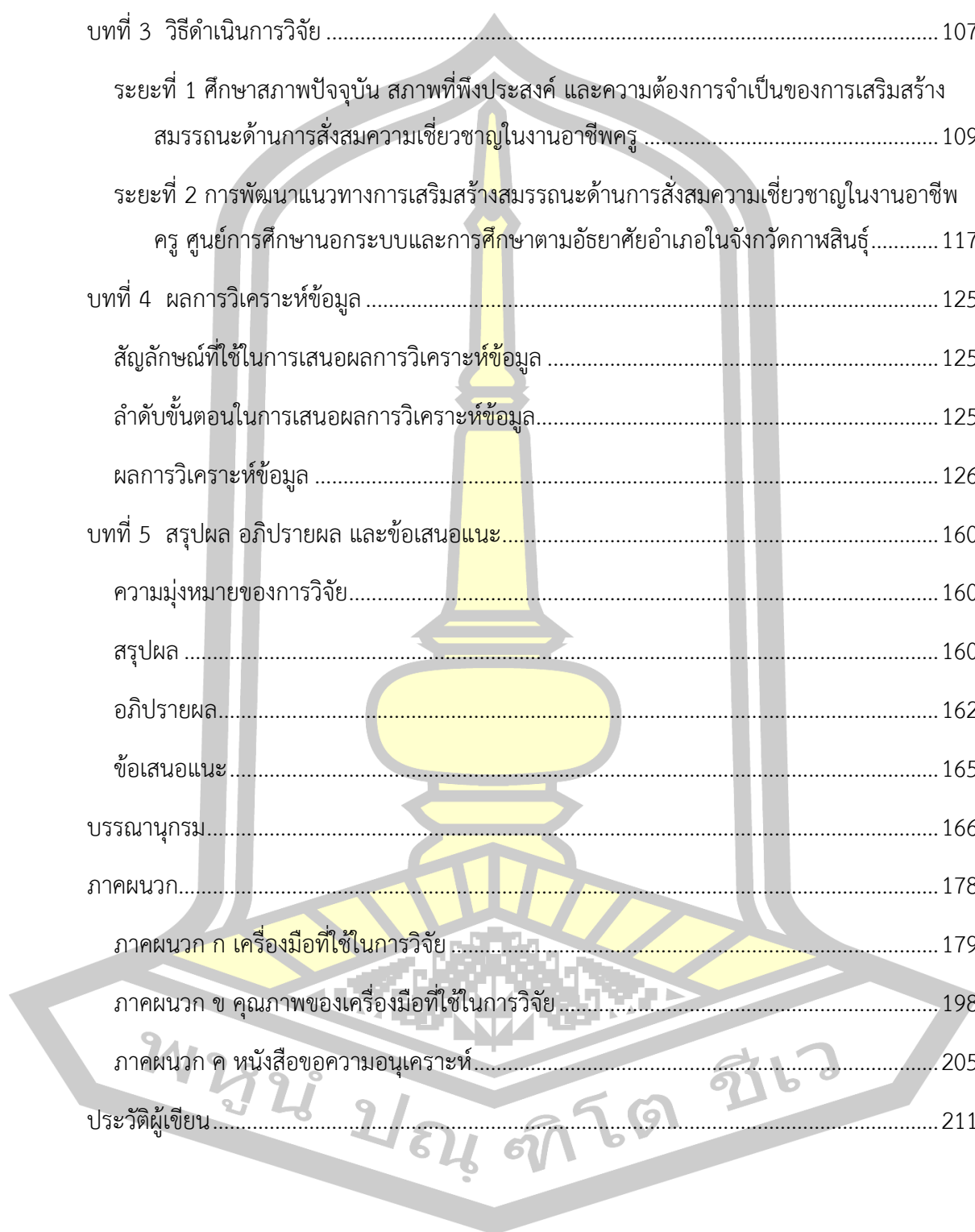
ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาตอบแทนพระคุณบิดา มารดา บุพการี ครู คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จด้วยดีมาโดยตลอด

จิระเดช กล้าขยัน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
สมรรถนะ.....	10
สมรรถนะครูด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู.....	44
การพัฒนาครู.....	72
บริบทของสำนักงาน กศน. จังหวัดกาฬสินธุ์.....	79
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	89
งานวิจัยในประเทศ.....	89
งานวิจัยต่างประเทศ.....	101

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	105
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	107
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้าง สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู	109
ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์.....	117
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	125
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	125
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	125
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	126
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	160
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	160
สรุปผล	160
อภิปรายผล.....	162
ข้อเสนอแนะ	165
บรรณานุกรม.....	166
ภาคผนวก.....	178
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	179
ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	198
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	205
ประวัติผู้เขียน.....	211



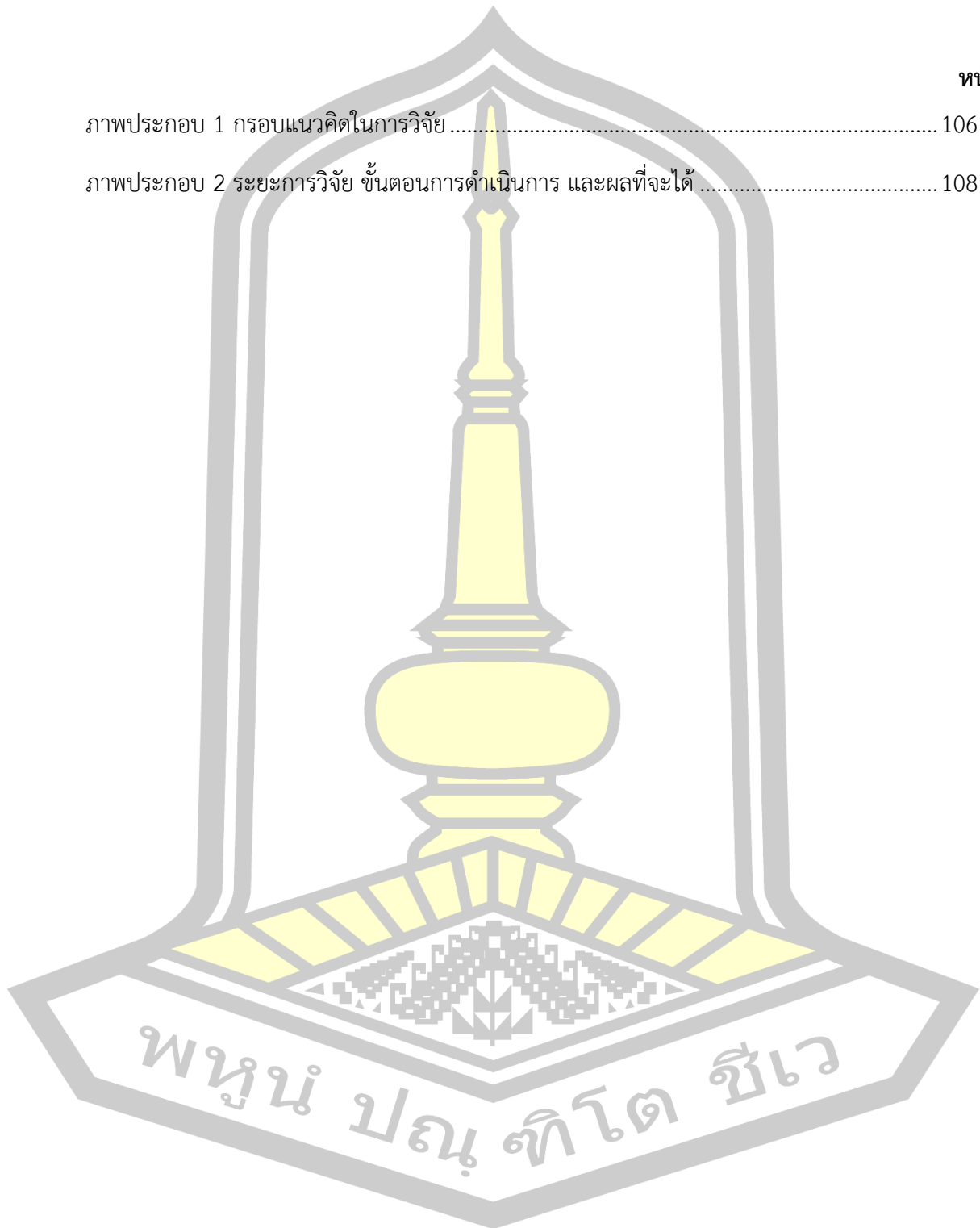
สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 สมรรถนะครูตามมาตรฐานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา	21
ตาราง 2 สมรรถนะหลัก 5 ด้านตามกรอบสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	27
ตาราง 3 สมรรถนะประจำสายงาน 6 ด้านตามกรอบสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	31
ตาราง 4 สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะด้านที่ 1 ตามกรอบสมรรถนะ สำนักงาน กศน.....	39
ตาราง 5 สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะด้านที่ 2 ตามกรอบสมรรถนะ สำนักงาน กศน.....	40
ตาราง 6 สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะด้านที่ 3 ตามกรอบสมรรถนะ สำนักงาน กศน.....	40
ตาราง 7 สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะด้านที่ 4 ตามกรอบสมรรถนะ สำนักงาน กศน.....	41
ตาราง 8 สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะด้านที่ 5 ตามกรอบสมรรถนะ สำนักงาน กศน.....	41
ตาราง 9 สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู	42
ตาราง 10 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ตำแหน่งระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา	126
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็นรายด้าน	128
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ.....	129
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการวัดและประเมินผล จำแนกเป็นรายข้อ ..	131

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา จำแนก เป็นรายข้อ	133
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายข้อ	136
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการห้องเรียน จำแนกเป็นรายข้อ	138
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการพัฒนาผู้เรียน จำแนกเป็นรายข้อ	140
ตาราง 18 ร่างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์	149
ตาราง 19 แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์	152
ตาราง 20 แสดงผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ การเสริมสร้างสมรรถนะด้าน การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์	155
ตาราง 21 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) ระหว่างเนื้อหา กับข้อคำถามของแบบสอบถามเกี่ยวกับการ พัฒนา แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์	199
ตาราง 22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์	202

สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	106
ภาพประกอบ 2 ระยะเวลาวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่จะได้	108



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2553 ได้กำหนดแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการไว้ในหลายมาตรา เช่น มาตรา 79 “ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และมีหน้าที่คอยพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ” และมาตรา 80 “ให้มีการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติ หน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ” สะท้อนให้เห็นว่าครูไม่ได้ มีบทบาทเฉพาะการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนเท่านั้น หากแต่ครูจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพและเตรียมพร้อมอยู่เสมอ ที่สำคัญนอกเหนือไปกว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน นักเรียนและชุมชนก็ต้องเป็นสิ่งที่ต้องยึดถือปฏิบัติควบคู่กันไป ซึ่งถูกกำหนดไว้เป็นเกณฑ์พื้นฐานตามแต่ละสมรรถนะของครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551 ได้ปรับเปลี่ยนบทบาทแนวทางและวิธีการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน โดยคำนึงถึง 4 หลักการ ได้แก่ หลักคุณธรรม โดยเน้นที่ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบราชการ จากเดิมที่เน้นการพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ยึดกระบวนการทำงานและประสิทธิภาพเฉพาะส่วน เปลี่ยนเป็นเน้นให้ ข้าราชการเป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มุ่งเน้นที่ประชาชน สร้างคุณค่า และผลผลิต ผลลัพธ์ โดยมีตัวแปรที่สำคัญในการปรับเปลี่ยน คือ เน้นผลงาน และความรู้ความสามารถ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ในฐานะองค์กรกลางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐทำหน้าที่ดูแลการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวง

ทบวง กรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน นับตั้งแต่การกำหนด ตำแหน่งละอัตราราชการเดือน การสอบเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การแต่งตั้งโยกย้าย การเลื่อน ตำแหน่ง และอัตราราชการเดือนไปจนถึงการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่สำคัญ อีกหนึ่งยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พลเรือน ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพล เรือน ได้ส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการ ตามกรอบ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ที่มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการ โดยยึดหลัก สมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่ทรง ความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทัน การเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ นักบริหารทุกระดับมีศักยภาพ ในการเป็นผู้นำการบริหารราชการยุคใหม่ เพื่อให้ภาคราชการมีขีดความสามารถและมาตรฐาน การปฏิบัติงานในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2550)

จากการปฏิรูประบบราชการดังกล่าว ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐทั้งในเชิง โครงสร้างการบริหารจัดการ การปรับเปลี่ยนขนาดกำลังคนภาครัฐ มาตรการแรงจูงใจ วิธีการ ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะตัวข้าราชการที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นอย่างมาก ตามกรอบยุทธศาสตร์การ พัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) ตามแนวทางหนึ่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้นำมาปรับใช้ใน กระบวนการบริหารงานบุคคลของภาครัฐไทย เพื่อมุ่งพัฒนาให้ข้าราชการไทยมีศักยภาพเหมาะสม รองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก รวมถึงกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษ ที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ที่ต้องการพัฒนาให้คนไทยเป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐาน ที่จำเป็น มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีโอกาสเรียนรู้ อย่างเท่าเทียมเสมอภาค (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะ ไตสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะ อื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการ ได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหา ข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจ เย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้ว บุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการ ให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ กล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะซึ่งก็คือลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่ม พฤติกรรมที่องค์การต้องการจาก

ข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุ เป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) การพัฒนาวิชาชีพครูยุคใหม่ ภายใต้ยุทธศาสตร์ ของการปฏิรูปการศึกษานั้น สิ่งบ่งชี้ที่สำคัญของการพัฒนาคือความสามารถในเชิงสมรรถนะเป็นฐาน ในการทำงานทางวิชาชีพและในการพัฒนาวิชาชีพครูนั้น มีสมรรถนะพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาครูตามสมรรถนะเป็นการพัฒนา คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมกรรมที่ทำให้บุคลากร ในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ซึ่งสมรรถนะเป็นมาตรฐานและเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะ จะเป็นตัวบ่งบอกว่า ถ้าเราต้องการจัดการ เรียนการสอน การบริหาร หรือการนิเทศการศึกษาให้ประสบความสำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมาย จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะด้านใดบ้าง เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยเฉพาะความสามารถในด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษานั้น มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเกี่ยวพันโดยตรงกับการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา, 2549) ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของครู จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ จะช่วยให้การบริหารสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์การบริหารงานของโรงเรียน และ จำเป็นจะต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานบุคคล นอกเหนือไปจากการบริหารงาน อื่นๆ อาทิเช่น การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ความพยายามที่จะให้มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และธำรงรักษาคนดี ๆ นี้ไว้ปฏิบัติงานนาน ๆ เมื่อการบริหารงาน บุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้วการบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา (รุ่ง แก้วแดง, 2544) และจากรายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ของ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม พบว่า สภาพการดำเนินงานบางประการของครู กศน. ตำบล ยังไม่สัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ ภารกิจตาม หน้าที่ครู กศน. ตำบล และบทบาทของ กศน. ตำบล อาทิ การประสานงานภาคีเครือข่าย การจัดกิจกรรมทางการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์ในบางรายวิชา การประชาสัมพันธ์ ยังไม่ทั่วถึง ครูขาดทักษะในด้านการสอน เนื่องจากไม่ได้จบการศึกษาในสาขาทางการศึกษา ครูขาดทักษะด้านระบบธุรการเป็นต้น (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม, 2557)

ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอนามน เป็นหัวหน้ากลุ่มจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และเป็นนายทะเบียนของ สถานศึกษา เมื่อได้ทำการศึกษาสภาพบริบทเบื้องต้น ของรูปแบบการปฏิบัติงานของสำนักงาน กศน. จังหวัดกาฬสินธุ์ ทำให้พบปัญหาที่เกิดในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่สอดคล้องกับการศึกษาถึงภูมิหลัง ของการทำงาน ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ อันเป็นผลเชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์ ภายในองค์กร ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ แล้ว พบว่า ผลสำเร็จขององค์กร จะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จึงมีความสนใจว่า จะมีวิธีการหรือแนวทางในการ ส่งเสริมหรือพัฒนา สมรรถนะของครูเพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาได้ อย่างไร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีแนวความคิดที่จะศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการ ปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การ การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และ การบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ข้อสนเทศในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อใช้ประกอบการกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารและพัฒนาการจัดการศึกษา

2. ได้แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะครูให้มีความพร้อมต่อการจัดการเรียนรู้ และจะเกิดประโยชน์ต่อครูโดยตรงในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน เพื่อจะได้พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นฐานสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู จากหลายหน่วยงานและนักวิชาการ หลายท่าน โดยศึกษาจากกรอบสมรรถนะครูตามมาตรฐานความรู้ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) กรอบสมรรถนะครูตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) และกรอบสมรรถนะ ครู กศน. สำนักงาน กศน. (2560) นำมาสังเคราะห์จนได้องค์ประกอบสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งหมด 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

1. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. การวัดและประเมินผล
3. นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
4. การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้
5. การบริหารจัดการห้องเรียน
6. การพัฒนาผู้เรียน

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอแบ่งเป็น

2 ระยะ ดังนี้

3. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

3.1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู กศน.

ซึ่งเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 18 อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวนทั้งสิ้น 467 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู กศน. ซึ่งเป็นบุคลากร ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 18 อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวนทั้งสิ้น 212 คน โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา และเลือกสมาชิกภายใน สถานศึกษาด้วย วิธีการสุ่มอย่างง่าย

3.2 ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์

3.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการส่งเสริม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และครู กศน. จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์” ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู หมายถึง ข้อเสนอแนะรูปแบบ วิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริม พัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดกาฬสินธุ์

2. สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ ส่งเสริมความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ การวัดและประเมินผล นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ การบริหารจัดการห้องเรียน การพัฒนาผู้เรียน โดยครูจะต้องมีรายการพฤติกรรม

2.1 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการมีการแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต

2.1.1 มีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุสำเร็จ

2.1.2 มีจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ครูผู้สอนมีความรักและเมตตาต่อศิษย์ มีการอบรมสั่งสอนความรู้ และทักษะนิสัยที่ดีงามให้แก่ศิษย์

2.2 การวัดและประเมินผล หมายถึง ครูผู้สอนมีความสามารถในการตรวจสอบ เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียนหลังผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้

2.2.1 การออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้สอนสามารถเลือกใช้วิธีการ รวมถึงเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2.2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้สอนสามารถวิเคราะห์มาตรฐานวิชาชีพ สมรรถนะ และสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ เพื่อนำมาใช้ในการวัด การกำหนดรูปแบบวิธีการวัด การออกแบบและสร้างเครื่องมือวัด

2.3 นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ครูผู้สอนมีความสามารถในการนำวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ตลอดจนแนวความคิด เทคนิค วิธีการต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งแปลกใหม่มาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้

2.3.1 ความรู้เกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษารวมทั้งสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

2.3.2 การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้สอนสามารถเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม

2.3.3 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้สอนสำรวจสภาพความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่มีอยู่แล้วนำผลการใช้แหล่งเรียนรู้มาพัฒนาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การ

2.4 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วหรือสร้างขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคมปัจจุบัน

2.4.1 การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ครูผู้สอนสามารถสร้างหลักสูตรรายวิชาให้ครอบคลุมจุดประสงค์รายวิชา และสมรรถนะรายวิชา ที่มีความสอดคล้องกับหลักสูตร การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

2.4.2 การประเมินหลักสูตร หมายถึง ครูผู้สอนสามารถประเมินผลการใช้หลักสูตรได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร และเพื่อให้การเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.5 การบริหารจัดการห้องเรียน หมายถึง ครูผู้สอนมีความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้ด้วยการจัดทำแผนการเรียนรู้ของครูผู้สอน การวิเคราะห์ความต้องการในการเรียน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีที่หลากหลาย ตรงตามจุดประสงค์ในการเรียน

2.5.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้สอนสามารถออกแบบ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย

2.5.2 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้สอนสามารถออกแบบและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษา

2.6 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง มุ่งให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด เป็นคนดี มีสติปัญญา และมีความสุข

2.6.1 รูปแบบวิธีสอน หมายถึง ครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2.6.2 การจัดการชั้นเรียน หมายถึง ครูผู้สอนใช้วิธีการบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา

2.6.3 หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพในทักษะด้านความรู้ความชำนาญในงานอาชีพของครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องเป็นไปตามความต้องการ ของครู

4. สภาพปัจจุบัน หมายถึง การปฏิบัติในสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่เป็นอยู่ ในปัจจุบันแล้วนำมาศึกษาเพื่อสำรวจหาปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางหรือวิธีการในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง

5. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความต้องการที่มีต่อสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเกณฑ์ที่วางไว้

6. ครู กศน. หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน และ ครู กศน. ตำบล ครูอัตราจ้าง เหมายบริการ ตำแหน่ง ครูศูนย์การเรียนชุมชน และครูอัตราจ้าง ตำแหน่ง ครูผู้สอนคนพิการ

7. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (กศน. อำเภอ) ในจังหวัดกาฬสินธุ์ หมายถึง สถานศึกษาที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการหน่วยจัดกิจกรรมการเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในพื้นที่ระดับอำเภอ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ มีพื้นที่รับผิดชอบ 18 อำเภอ

พนุน ปรณ ทิโต ชีเว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สมรรถนะ
 - 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีของสมรรถนะ
 - 1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 1.4 ประเภทของสมรรถนะ
 - 1.5 สมรรถนะครู
2. สมรรถนะครูด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู
 - 2.1 ความหมายของการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ
 - 2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู
3. การพัฒนาครู
4. บริบทของสำนักงาน กศน. จังหวัดกาฬสินธุ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

สมรรถนะ

1. ความหมายของสมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ หรือ Competency ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า ความสามารถ และจากพจนานุกรม American Heritage Dictionary ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า คือสภาพหรือคุณภาพหรือความสามารถ นอกจากนี้ ได้มีนักวิชาการ หลายคนได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ดังนี้

แมคเคลแลนด (McClelland, 1973) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่าสมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้าง ผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งแมคเคลแลนด (McClelland) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าสมรรถนะเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะและทัศนคติแรงจูงใจ

โบายาทซิส (Boyatzis, 1982) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย แรงขับ บุคลิกภาพที่ถาวร การมีภาพลักษณ์และบทบาททางสังคม รวมถึงความรู้และทักษะที่คนมีและเอามาใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีกว่าคนอื่น

บูม (Boam, 1992) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่ง งานหนึ่ง ๆ ซึ่งกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้น ได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล ได้แก่ แรงขับ (Motive) คุณลักษณะ (Trait) การรับรู้ตนเอง (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ มีความสัมพันธ์อย่างมีเหตุมีผลกับเกณฑ์ที่อ้างอิงได้ และทำให้บุคคลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานสูง

ชาร์อน (Sharon, 1999) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถและคุณสมบัติ ของแต่ละบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมี ประสิทธิภาพสำหรับความหมายของสมรรถนะตามแนวคิดของนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ ดังนี้

สฤฎญา รัศมีธรรมโชติ (2548) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคล ผู้นั้นทำงาน ในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ หรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์การ

เพชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2554) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า พฤติกรรมในการ ทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและจะเกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถทักษะและคุณลักษณะ สำคัญส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่เป็นส่วนประกอบ ส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะครู จึงหมายถึง การดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถทักษะหรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์การ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด

2. หลักการ แนวคิดเกี่ยวและทฤษฎีของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) หรือความสามารถของบุคคลในองค์การ ได้เริ่มขึ้นครั้งแรกที่ประเทศอเมริกาประมาณปี 1970 โดย The US State Department ได้ติดต่อให้บริษัท McBer ช่วยคัดเลือก Foreign Service Information Officer (FSIOs) หรือเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกาในประเทศต่างๆ ทั่วโลก เพื่อทำหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมและเรื่องราวของประเทศสหรัฐอเมริกาให้กับคนในประเทศเหล่านั้น การคัดเลือกเจ้าหน้าที่FSIOs ได้ใช้แบบทดสอบที่เรียกว่า Foreign Service Officer Exam ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะ (Skills) ที่เจ้าหน้าที่ระดับสูงของหน่วยงานคิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตำแหน่งดังกล่าว ผลการคัดเลือกปรากฏว่าคัดเลือกได้คนผิวขาวเกือบทั้งหมด ทำให้ชนกลุ่มน้อยในประเทศผิวดำ (Minority) ไม่มีโอกาสที่จะสอบผ่าน และถูกมองว่าการคัดเลือกพนักงานมี “การเลือกปฏิบัติ” และที่สำคัญ มีการค้นพบภายหลังว่า คะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดีกลับไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามที่องค์กรคาดหวังเสมอไป ต่อมา เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ได้รับมอบหมายให้ทำการหาเครื่องมือชนิดใหม่ที่ดีกว่า และสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ FSIOs ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่า ได้เริ่มต้นงานด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ทำการเปรียบเทียบเจ้าหน้าที่ FSIOs ที่มีผลการปฏิบัติงานดี (Super Performer) กับเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย (Average Performer)

2. สร้างเทคนิคการประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นเทคนิคที่ให้ผู้ทำแบบทดสอบตอบคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จสูงสุด 3 เรื่อง และความล้มเหลวสูงสุด 3 เรื่อง เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ต้องการค้นหา คือ ลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี (Super Performer)

3. วิเคราะห์คะแนนสอบที่ได้จากการทำแบบทดสอบBEI ของเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดี (Super Performer) และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย (Average Performer) เพื่อค้นหาลักษณะของพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคน 2 กลุ่มนี้ เรียกลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือ Super Performer นี้ว่า “สมรรถนะ หรือ Competency”

ได้แสดงแนวคิดของเขาเรื่องสมรรถนะไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence Rather Than Intelligence ว่า “IQ (ประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะ (Competency) กลับเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า” ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า “ผู้ที่ทำงานเก่ง” มิได้หมายถึง “ผู้ที่เรียนเก่ง” แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ ซึ่งบุคคลดังกล่าวเรียกว่า เป็นผู้ที่มีสมรรถนะ (Competency) จากจุดกำเนิดสมรรถนะ (Competency) ข้างต้น ทำให้นักการศึกษาและนักวิชาการหลายสำนักได้นำวิธีการของ เดวิด ซี แมคเคลแลนด (David C. McClelland) มาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่อง สมรรถนะ (Competency) ในเวลาต่อมา

3. องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะ นักวิชาการหลายท่านได้สรุป ไว้ดังนี้ แมคเคลแลนด (McClelland) ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบไว้ 5 ส่วน ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่คุณคนกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
2. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของคุณคน
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ ทักษะคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็เป้าหมายของเขา

จากการศึกษาของ แมคเคลแลนด (McClelland, 1973) พบว่า Competency สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่านหรือความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่เป็นประจำ เป็นต้น ซึ่งสมรรถนะพื้นฐานเหล่านี้ ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้
2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งสมรรถนะในกลุ่มนี้

จะมุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ (รวมถึง ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993) กล่าวว่า สมรรถนะ ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1. แรงขับ (Motives) คือ สิ่งที่กระตุ้นให้คนคิดหรือแสดงพฤติกรรมออกมา สิ่งที่จะผลักดัน ชี้ทาง และเลือกที่จะให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. คุณลักษณะ (Traits) เป็นคุณลักษณะทั้งทางกายภาพและคุณลักษณะภายใน เช่น การควบคุมอารมณ์
3. การรับรู้ตนเอง (Self-concept) ประกอบด้วย ทัศนคติ ค่านิยมและภาพลักษณ์ ที่แต่ละบุคคลรับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น
4. ความรู้ (Knowledge) เป็นข้อมูลที่คนแต่ละคนรวบรวมและสะสมเอาไว้ บุคคลที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือบุคคลที่มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. ทักษะ (Skills) คือ ความสามารถในการทำงาน ทั้งงานที่ต้องใช้ทักษะทางกาย และทักษะทางความคิด

โบายาทซิส (Boyatzis, 1982) ได้อธิบายองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motives) คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายหรือสถานการณ์ โดยปรากฏในรูปแบบที่หลากหลายที่ผลักดันและนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล
2. ลักษณะเฉพาะ (Traits) คือ ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยของแต่ละคนในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกัน แรงจูงใจและลักษณะเฉพาะตัวเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับที่มีสติและไม่มีสติ
3. ภาพลักษณ์ (Self-images) คือ ความเข้าใจตนเองและการประเมินความเข้าใจ คำจำกัดความนี้มาพร้อมกับการสร้างแนวความคิดและการนับถือตนเอง
4. บทบาททางสังคม (Social-roles) คือ การรับรู้ที่ตนเองประพฤติตามบรรทัดฐานในสังคมที่เป็นที่ยอมรับ และเหมาะสมกับกลุ่มหรือองค์กรทางสังคมที่ตนอยู่
5. ทักษะ (Skills) คือ ความสามารถในการแสดงออกพฤติกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายของการทำงาน

4. ประเภทของสมรรถนะ

ในการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ มีนักการศึกษาได้จำแนกประเภทของสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้
2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน
3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2547) ได้ระบุว่า สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกันและจำแนกสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดและหมายถึงลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี
2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ และหมายถึงความสามารถที่มีได้ในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based)
3. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job Based) หน้าที่ที่แตกต่างกันความสามารถในงานย่อมแตกต่างกันสามารถเรียก Functional Competency เป็น Job Competency หรือ Technical Competency
4. สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่เหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถที่เหมือนกัน

จิระประภา อัครบวร (2549) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่สุดที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัตินี้ความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์วิสัยทัศน์ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงานโดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อยได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)

ชูชัย สมितिไกร (2552) จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม

2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ความสามารถทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ

3. สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) คือ สมรรถนะที่บุคคลในระดับบริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

จากประเภทของสมรรถนะข้างต้นสรุปได้ว่าสมรรถนะมี 3 ประเภทหลัก ๆ คือ

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) 2) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) และ 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency)

5. สมรรถนะครู

ความหมายของสมรรถนะครู

นักวิชาหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะครูไว้ ดังนี้
สมชัย เคนจัตูรัส (2540) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะของครูว่า หมายถึง ความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทักษะ เจตคติในวิชาครูเพื่อนำมาปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาเลี่ยน พ่วงอินทร์ (2541) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะของครูว่า หมายถึง ความสามารถของครูซึ่งแสดงออกมาในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนเพื่อให้นักเรียนพัฒนาทั้งทางด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ และร่างกาย

อรัญ มลิตอง (2542) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะของครูว่า หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่ดี และพฤติกรรมของผู้สอนที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถและเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอนในด้านต่าง ๆ

สุรพล พลเยี่ยม (2544) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะของครูว่า หมายถึง ความสามารถที่บุคคลแสดงออกโดยการกระทำ อันแสดงถึงผลงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตรคุณภาพ แต่ละสมรรถภาพประกอบงานย่อย ๆ มีความแตกต่างกันไปตามความซับซ้อนของสมรรถภาพนั้น ซึ่งสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดังกล่าวประกอบด้วย 1) มีความรู้ในสาขาวิชาที่สอนอย่างกว้างขวางแม่นยำและทันสมัย 2) สามารถสอนผู้เรียนให้เข้าใจบทเรียนได้อย่างชัดเจน 3) สามารถสอนได้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของวิชา 4) สามารถเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาทางวิชาการแก่ผู้เรียนได้ 5) สามารถพัฒนาผู้เรียนให้สามารถช่วยเหลือตนเองในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ในเรื่องระเบียบวินัย และรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นผู้สามารถถ่ายทอดวิชาได้อย่างกว้างขวางกว่าที่มีอยู่ในตำราที่ใช้ประกอบการสอน มีบุคลิกภาพเป็นผู้นำทางวิชาการ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน มีความรู้ในการวัดผลและการประเมินผลเป็นอย่างดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ สามารถวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อประโยชน์ในการสอน และประเมินผลพัฒนาเนื้อหาวิชาให้มีประโยชน์ต่อการนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้เรียน มีความสามารถในการบริการชุมชน

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

สมรรถนะครู

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วทั้งในระดับประเทศและระดับโลก มีการกล่าวว่าการมีทรัพยากรมากเท่าใดไม่สำคัญเท่ากับความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรแรงงานและคุณภาพของคน แนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้วคน จะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลใน องค์กรมีความสามารถอย่างไร จึงจะทำให้องค์กรชนะคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แนวคิดเกี่ยวกับ สมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของ David C. McClelland นักจิตวิทยาแห่ง มหาวิทยาลัย ฮาวาร์ด เมื่อปี ค.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กร กับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ

โดยกล่าวว่า การวัด IQ และ การทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะ ไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่นักจิตวิทยาองค์การได้ศึกษากันมาเป็น เวลานานแล้ว ผู้ที่ริเริ่มการใช้คำว่า Competency คือ David McClelland ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งบริษัท Hay McBer เขาได้เขียนบทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ในปี 1973 กล่าวกันว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา Competency ให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งนอกเหนือไปจากการวัดเชาวน์ปัญญา (ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2554)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์กรอาจใช้คำว่า “ความสามารถ” ซึ่งในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายว่าสมรรถนะ คล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ competency, capability, ability, proficiency, expertise, skill, fitness, aptitude โดยซึ่งในการนำความหมายของคำว่า Competency ไปใช้ในทางวิชาการก็ สร้างความสับสนได้เช่นกัน เนื่องจากยังมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกันว่าแท้จริงแล้วมีความหมายว่าอย่างไร และเมื่อนำมาใช้ก็อาจหมายถึงสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิม ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ คำว่า สมรรถนะ (Competency) ซึ่งมีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ทั้งสมรรถนะเป็นคุณลักษณะและคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคล สมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมการทำงาน และสมรรถนะที่แสดงถึงระดับความสามารถที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน สรุปเป็น ความหมายของสมรรถนะที่ครอบคลุมทั้งคุณลักษณะ พฤติกรรม และระดับความสามารถในแต่ละ ความหมายได้ดังนี้

McClelland (1973) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้

Boyatzis (1982) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

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

Spencer and Spencer (1993) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย

(Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็น ตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถ

ปฏิบัติงานตาม หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือ สูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion – Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

Dubois และ Rothwell (2004) กล่าวว่า สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคน มีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตาม เป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะ นิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบ ความคิด และวิธีการคิด ความรู้สึกรู้สีกและการกระทำ

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และ ความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงาน หนึ่งเราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้ว เราต้องรู้ว่าทำงานนั้น ๆ อย่างไร และเราควรมี ความประพฤติกุณลักษณะเฉพาะอย่างไร จึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ หรือ อาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหลักของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบสนับสนุน ซึ่งหมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถหรือ พฤติกรรมสนับสนุนเพิ่มเติมจากความสามารถหลัก

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำ การหรืองดเว้น การกระทำกรในกิจการใด ๆ ให้ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถเหล่านี้ ได้มาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ การฝึกฝนและการปฏิบัติเป็นนิสัย

दनัย เทียนพุด (2544) กล่าวว่า “ขีดความสามารถ” หมายถึง คุณลักษณะของคนที่มี อยู่ในตัว ซึ่งเรียกว่าแรงจูงใจใฝ่สมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ได้ผลักดันด้วยความสัมพันธ์ อย่างเป็นเหตุเป็นผลกับประสิทธิภาพของงาน หรือผลงานที่มีคุณค่าสูงสุด หรือ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรมของบุคคล (Skilled Behavior) ที่เป็น คุณค่าสูงสุดของ ผลงาน (Superior Performance)

อภิรักษ์ วรรณสารพ (2545) ให้นิยามว่าสมรรถนะหมายถึงทักษะความรู้ไปจนถึง บทบาทในสังคม บุคลิกภาพและส่วนที่ลึกลงไปจนยากที่จะวัดได้ เช่น เจตคติ ค่านิยม อุปนิสัย และแรงบันดาลใจ ส่วนสมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะ ที่เป็นแก่นหรือแกนหลักขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งทุกคนในองค์กรต้องมีสมบัติที่เหมือนกัน เพราะความสามารถหรือคุณสมบัติประเภทนี้เป็น ตัวกำหนด หรือผลักดันให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่วางไว้ตลอดจนยังเป็นการสะท้อน ถึงค่านิยมที่คนในองค์กรมีและถือปฏิบัติร่วมกัน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2545) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานใน ตำแหน่งนั้น ๆ สมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป

สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์ (2548) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง องค์ประกอบของ ความรู้ ทักษะ และเจตคติของบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ และเป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบ ซึ่งสัมพันธ์กับผลงานหรือความสามารถ วัดค่าเปรียบเทียบกับ เกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรมและพัฒนา

จากการให้คำจำกัดความหรือสมรรถนะของนักวิชาการทั้งชาวต่างประเทศและชาวไทย สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมที่แสดงออกต่อการทำงานที่ เกิดจาก ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคลอันได้แก่ทัศนคติ แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ และจากความหมายของสมรรถนะโดยทั่วไปสู่สมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของครู ซึ่งถือเป็น หัวใจสำคัญของการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา นั้น มีผู้ให้ความหมาย ของสมรรถนะครู ดังนี้

มาลีตา อินทรีมีศักดิ์ (2541) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะครูว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพของ นักเรียนทั้งร่างกายสติปัญญาอารมณ์และสังคม

สุนันท์ สังข์อ่อน และคณะ (2544) กล่าวว่า สมรรถนะครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งความสามารถดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และเจตคติหรือพฤติกรรมที่สามารถวัดและประเมินค่าได้

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556) สรุปว่า สมรรถนะครู หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะของครูที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมี ประสิทธิภาพ

จากการที่นักวิชาการทั้งชาวต่างประเทศและชาวไทยได้ให้ความหมายของ สมรรถนะครูไว้อย่างหลากหลาย สามารถนำมาสรุปความหมายของสมรรถนะครูได้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะที่ครูพึงมี ในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความพร้อม ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สังคมและสติปัญญาโดยจะประกอบด้วยมีความเชี่ยวชาญในวิธีการที่สอน มีความเชี่ยวชาญในเทคนิคที่สอน มีแหล่งความรู้และความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้และความประสงค์ที่จะประเมินการสอน มีความใคร้สอน และมีความสามารถในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับบุคคลอื่น นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) กำหนดสมรรถนะตามมาตรฐาน ไว้ 9 ด้าน

ดังตาราง 1

ตาราง 1 สมรรถนะครูตามมาตรฐานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะ
1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	1. ภาษาไทยสำหรับครู 2. ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ สำหรับครู 3. เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู	1. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง 2. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ภาษาอังกฤษ หรือ ภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง 3. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน
2. การพัฒนาหลักสูตร	1. ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา 2. ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย 3. วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย 4. ทฤษฎีหลักสูตร 5. การพัฒนาหลักสูตร 6. มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร 7. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 8. ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร	1. สามารถวิเคราะห์หลักสูตร 2. สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้ อย่างหลากหลาย 3. สามารถประเมินหลักสูตรได้ ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร 4. สามารถจัดทำหลักสูตร

ตาราง 1 (ต่อ)

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะ
3. การจัดการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน 2. รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบ การเรียนการสอน 3. การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 4. การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 5. การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม 6. เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้ 7. การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนา นวัตกรรมในการเรียนรู้ 8. การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 9. การประเมินผลการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค 2. สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ วัยของผู้เรียน 3. สามารถเลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่อ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 4. สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของ ผู้เรียนจากการประเมินผล
4. จิตวิทยาสำหรับครู	<ol style="list-style-type: none"> 1. จิตวิทยาพื้นฐานเกี่ยวกับพัฒนาการมนุษย์ 2. จิตวิทยาการศึกษา 3. จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน 2. สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน 3. สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 4. สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

ตาราง 1 (ต่อ)

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะ
5. การวัดและประเมินผลการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา 2. การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผล และประเมินผลการศึกษา 3. การประเมินตามสภาพจริง 4. การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน 5. การประเมินภาคปฏิบัติ 6. การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง 2. สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ 2. ภาวะผู้นำทางการศึกษา 3. การคิดอย่างเป็นระบบ 4. การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร 5. มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร 6. การติดต่อสื่อสารในองค์กร 7. การบริหารจัดการชั้นเรียน 8. การประกันคุณภาพการศึกษา 9. การทำงานเป็นทีม 10. การจัดทำโครงการทางวิชาการ 11. การจัดโครงการฝึกอบรม 12. การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา 13. ระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ 14. การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีภาวะผู้นำ 2. สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน 3. สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. สามารถในการประสานประโยชน์ 5. สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

ตาราง 1 (ต่อ)

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะ
7. การวิจัยทางการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทฤษฎีการวิจัย 2. รูปแบบการวิจัย 3. การออกแบบการวิจัย 4. กระบวนการวิจัย 5. สถิติเพื่อการวิจัย 6. การวิจัยในชั้นเรียน 7. การฝึกปฏิบัติการวิจัย 8. การนำเสนอผลงานวิจัย 9. การค้นคว้า ศึกษางานวิจัย ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ 10. การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา 11. การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2. สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. แนวคิดทฤษฎี เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ 2. เทคโนโลยีและสารสนเทศ 3. การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ 4. แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ 5. การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 2. สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 3. สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

ตาราง 1 (ต่อ)

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กำหนดสมรรถนะครู ออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน(Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็น ผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

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

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ซึ่งทำให้สามารถปฏิบัติงานในได้สำเร็จตาม เป้าหมายซึ่งสมรรถนะประจำสายงานของครูประกอบด้วย 6 สมรรถนะย่อยคือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพ

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็น

ส่วนย่อย รวบรวม ประมวลผลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องครหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่ง การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และ เอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ตาราง 2 สมรรถนะหลัก 5 ด้านตามกรอบสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)	1.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ ภารกิจงาน	1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทุกภาคเรียน 3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน
	1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
	1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน	1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

ตาราง 2 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น 2. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
2. การบริการที่ดี (Service Mind)	2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	1. ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส 2. เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
	2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง 2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ
3. การพัฒนาตนเอง (Self-Development)	3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง
	3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ

ตาราง 2 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	3.3 การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และสร้าง เครือข่าย	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนา ตนเอง และพัฒนางาน 2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และ ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ ผู้อื่น 3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่าย การเรียนรู้
4. การทำงานเป็นทีม (Team Work)	4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อนร่วมงาน	1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย 3. ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่ เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน
	4.2 การเสริมแรงให้ กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	1. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่ เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
	4.3 การปรับตัวเข้ากับ กลุ่มคนหรือสถานการณ์ ที่ หลากหลาย	1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/ กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายใน และภายนอก สถานศึกษา และ ในสถานการณ์ต่างๆ
	4.4 การแสดงบทบาท ผู้นำหรือผู้ตาม	1. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส
	4.5 การเข้าไปมีส่วน ร่วมกับ ผู้อื่นในการ พัฒนาการจัด การศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จ ตาม เป้าหมาย	1. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและ ประสบการณ์ภายในทีมงาน 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็น และประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและ ทีมงาน

ตาราง 2 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
		3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ครู (Teacher's Ethics and Integrity)	1. ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพ	1. สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3. ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
	2. มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ	1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 2. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ขอบบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า 4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค
	3. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	1. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน 2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

ตาราง 2 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
		3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือและไม่เบียดเบียนผู้อื่น
	4. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ 2. ความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ 3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

ตาราง 3 สมรรถนะประจำสายงาน 6 ด้านตามกรอบสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)	1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	1. สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลมสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น 2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
	2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	1. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ 2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัยและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

ตาราง 3 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
		<p>3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้</p> <p>4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน</p> <p>5. มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง</p> <p>6. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา</p>
	<p>3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p>	<p>1. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>2. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ</p> <p>3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน</p> <p>4. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>5. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้</p> <p>6. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน</p>

ตาราง 3 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	4. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
	5. การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน (Student Development)	2.1 การปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรมให้แก่ ผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
	2.2 การพัฒนาทักษะ ชีวิตและสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 3 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน	1. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน 2. จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย
	2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	1. ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล 2. นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล 3. จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง 4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม 5. ดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)	1. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน	1. จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน 3. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ
	2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา	1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน

ตาราง 3 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
		2. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ
	3. กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกาข้อตกลงในชั้นเรียน 2. แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา
4. การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research)	1. การวิเคราะห์	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาคุณภาพปัจจุบัน 3. มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
	2. การสังเคราะห์	<ol style="list-style-type: none"> 1. รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่ม ของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ 2. มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

ตาราง 3 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	3. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ 2. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ 3. มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน
5. ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership)	1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)	<ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม 2. เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น 3. กระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
	2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ 2. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 3 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
		3. สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น
	3. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 2. ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม 3. กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ 4. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้
	4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)	<ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ 2. สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ 3. ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา

ตาราง 3 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	5. การมุ่งพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for improving pupil achievement)	1. กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ 2. ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียน ต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 3. ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความ คาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจาก ผู้ปกครอง 4. ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของ ตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน 5. ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผลเรียนอย่าง รอบด้านรวมถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ
6. การสร้าง ความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative for Learning)	1. การสร้าง ความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้	1. กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน 2. ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา 3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน 4. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และ องค์กร อื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้
	2. การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือเพื่อการจั ดการเรียนรู้	1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้

สมรรถนะของ กศน.

สมรรถนะที่ใช้ประเมินพฤติกรรมครู กศน. ตำบล มี 5 สมรรถนะหลัก (Core Competency) ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน ดังตัวอย่างรายงานพฤติกรรม

ตาราง 4 สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะด้านที่ 1 ตามกรอบสมรรถนะ สำนักงาน กศน.

สมรรถนะ	รายงานพฤติกรรม
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH)	<ol style="list-style-type: none"> 1. พยายามทำหน้าที่ให้ถูกต้อง 2. พยายามปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา 3. มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน 4. แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ดีขึ้น 5. แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนา เมื่อเห็นความสูญเสียล่าหย่อนประสิทธิภาพการทำงาน 6. กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี 7. ติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน 8. ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ 9. มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind-SERV) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของพนักงานราชการ ในการให้บริการต่อประชาชนข้าราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องดังตัวอย่างรายงานพฤติกรรม

ตาราง 5 สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะด้านที่ 2 ตามกรอบสมรรถนะ สำนักงาน กศน.

สมรรถนะ	รายงานพฤติกรรม
การบริการที่ดี (Service Mind-SERV)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพ 2. ให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนต่อผู้รับบริการ 3. แฉ่งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่
การบริการที่ดี (Service Mind-SERV)	<ol style="list-style-type: none"> 4. ประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว 5. รับเป็นธุระหรือช่วยแก้ปัญหา หรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือปิดภาระ 6. ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจและนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการที่ดียิ่งขึ้น

สมรรถนะที่ 3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP) หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ดังตัวอย่างรายงานพฤติกรรม

ตาราง 6 สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะด้านที่ 3 ตามกรอบสมรรถนะ สำนักงาน กศน.

สมรรถนะ	รายงานพฤติกรรม
การสั่งสมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ (Expertise-EXP)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน 2. พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น 3. ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ 4. รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน 5. สามารถนำวิชาการ ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการงานราชการได้

สมรรถนะที่ 4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity-ING) หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรมจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการเพื่อรักษาคำสัตย์แห่งความเป็นข้าราชการ ดังตัวอย่างรายงานพฤติกรรม

ตาราง 7 สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะด้านที่ 4 ตามกรอบสมรรถนะ สำนักงาน กศน.

สมรรถนะ	รายงานพฤติกรรม
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity – ING)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ 2. แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต 3. รักษาคำพูด มีสัจจะและเชื่อถือได้ 4. แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ 5. ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณข้าราชการ ไม่เบียดเบียนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ก้ำกึ่งรับผิดชอบ 6. เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อให้เกิดประโยชน์กับทางราชการ

สมรรถนะที่ 5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork-TW) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมดังตัวอย่างรายงานพฤติกรรม

ตาราง 8 สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะด้านที่ 5 ตามกรอบสมรรถนะ สำนักงาน กศน.

สมรรถนะ	รายงานพฤติกรรม
การทำงานเป็นทีม (Teamwork- TW)	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย 2. รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม

ตาราง 8 (ต่อ)

สมรรถนะ	รายงานพฤติกรรม
การทำงานเป็นทีม (Teamwork- TW)	3. ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีม 4. สร้างสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นได้ดี 5. ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี 6. กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพในเพื่อร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง

จากการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะครู ของนักวิชาการและสถาบันต่าง ๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครู ได้ออกมาเป็นองค์ประกอบสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ดังนี้

ตาราง 9 สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู

ตัวประกอบประกอบสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	สำนักงาน กศน. (2560)	สำนักงาน เลขาธิการ ศรุสภา (2556)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	กระทรวงศึกษาธิการ (2552)	ความถี่
1. การพัฒนาตนเอง			✓	✓	2
2. การทำงานเป็นทีม	✓		✓		2
3. ความสามารถในการปรับตัว	-	-	-	-	0
4. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	4
5. ทักษะทางด้านภาษาและเทคโนโลยี		✓			1
6. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	✓		✓		2
7. การบริการที่ดี	✓		✓		2
8. การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้		✓	✓	✓	3

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวประกอบประกอบสมรรถนะด้านการส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ	สำนักงาน กศน. (2560)	สำนักงาน เลขาธิการ คุรุสภา (2556)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	กระทรวงศึกษาธิการ (2552)	ความถี่
9. การบริหารจัดการห้องเรียน		✓	✓	✓	3
10. การพัฒนาผู้เรียน	✓		✓	✓	3
11. การวัดและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	4
12. การวิจัยในชั้นเรียน		✓	✓		2
13. นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	✓	✓	✓		3
14. การจัดการความรู้		✓		✓	2
15. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน			✓	✓	2
16. ภาวะผู้นำ			✓		1
17. จิตวิทยาการให้คำปรึกษา		✓		✓	2

จากตาราง 9 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู สามารถสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู โดยใช้ความถี่เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ซึ่งสรุปได้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการมีการแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต สามารถรักษาคำพูด มีสัจจะและเชื่อถือได้ แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ โดยยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดชอบ และเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อให้เกิดประโยชน์กับทางราชการ

2. ด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง การวัดศักยภาพของผู้เรียนโดยสามารถนำการวัดนั้นมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพตามความสามารถและความต้องการของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของตนเองและผู้อื่น และสามารถสะท้อนความสำเร็จของกระบวนการสอนได้

3. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการนำวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ตลอดจนแนวความคิด เทคนิควิธีการต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งแปลกใหม่มาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่ผู้สอนนำมาใช้เป็นตัวกลางในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจสิ่งที่ถ่ายทอดได้ดี และรวดเร็วยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ผลตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน

4. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ หลักสูตร จัดทำ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่แล้ว หรือสร้างขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคมปัจจุบัน โดยมีจุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ เจตคติ และพฤติกรรมตามที่กำหนดในจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

5. ด้านการบริหารจัดการห้องเรียน หมายถึง จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียน อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ นำไปสู่การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน สามารถแก้ปัญหา/พัฒนา นักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน มีการประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

6. ด้านการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล จัดกิจกรรมเพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม ดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์

สมรรถนะครูด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู

1. ความหมายของการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) ได้กำหนดให้ สมรรถนะหลักตัวที่ 3 คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP) หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สักสม ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นสมรรถนะในกลุ่มกระบวนการคิด (Cognitive) หรือความฉลาด อย่างไรก็ตามก็ตีสมรรถนะนี้ไม่ได้วัดความฉลาด (IQ) โดยตรง แต่เป็นการวัดแนวโน้มของการที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะใช้ความฉลาดของตนให้มีประโยชน์ต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จกล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ เป็นการวัดทั้งความสามารถและแรงจูงใจ โดยทั่วไปสมรรถนะการคิดวิเคราะห์และการมองภาพองค์รวมจะสัมพันธ์โดยตรงกับความฉลาดมากกว่าสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ แต่จากงานวิจัยสนับสนุนว่า ความฉลาดมีความสัมพันธ์กับความรู้ในงาน เพราะบุคคลที่มีความฉลาดจะสามารถเรียนรู้และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ในงานได้ดี

การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ รวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่

1. ความรู้เชิงเทคนิค วิชาการ หรือการจัดการ
2. แรงจูงใจที่จะเรียนรู้เพิ่มขึ้น
3. ใช้ความรู้นั้นในงาน
4. สอนความรู้นั้น ๆ ให้กับบุคคลอื่น ๆ ด้วยการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

(Expertise) อาจเรียกในชื่ออื่น ๆ ได้แก่ การตระหนักรู้ด้านกฎหมาย (Legal Awareness) ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์ (Product Knowledge) ภาพลักษณ์ของผู้ช่วยเหลือที่เชี่ยวชาญ (Expert–Helper Image) ทักษะการวินิจฉัย (Diagnostic Skill) และการยึดมั่นต่อการเรียนรู้ (Commitment to Learning) อีกชื่อหนึ่งที่มีกันได้ยินกันบ่อย คือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)

รายละเอียดระดับ

ระดับที่ 1 แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนที่เกี่ยวข้อง

1. ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน
2. พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น
3. ติดตามเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ

ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน

1. รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน
2. รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1. สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้
2. สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง

1. มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง
2. สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาด้านต่าง ๆ

1. สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา
2. บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง

บุษยามาศ แสงเงิน (2554) ได้อธิบายถึงการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มี 4 มิติ ได้แก่

1. อธิบายในรูปของระดับวุฒิการศึกษา
2. ระดับของการบริหารจัดการความรู้ เช่น ระดับบุคคล กลุ่มงาน หรือหน่วยงาน เป็นต้น

3. ความพยายามที่จะคงไว้และมาซึ่งความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน และ
4. ขอบเขตของการเผยแพร่ให้ความรู้กับผู้อื่น เช่น ตอบคำถาม การให้คำปรึกษา เสนอแนะความรู้ให้กับหน่วยงาน หรือตีพิมพ์ผลงานวิชาการ เป็นต้น

การแสดงถึงพฤติกรรมของสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ได้แก่

1. การทำให้ตนเองมีทักษะและความรู้
2. แสดงความสนใจใคร่รู้ความรู้ที่นอกเหนือจากอาชีพโดยตรง
3. อาสาให้ความช่วยเหลือผู้อื่นแก้ไขปัญหาเชิงเทคนิค

4. เข้าอบรม/เรียน หรือเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงาน สมรรถนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน อาชีพเป็นรูปแบบพิเศษของการสืบเสาะหาข้อมูล เพราะต้องค้นหา ติดตามความรู้เสมอ ๆ นอกจากนี้ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพยังเกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทางด้าน เทคนิค การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ (การมุ่งผลสัมฤทธิ์ระดับที่ 4) ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และแม้แต่สมรรถนะศิลปะการสื่อสารใจเอง ก็อาจมีการส่งเสริมความ ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ถ้าเป็นกรณีของการนำความเชี่ยวชาญในงานอาชีพไปใช้ในการจูงใจคน

นุจรี ภาคาสัตย์ (2558) ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์กับ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้บริหารในองค์กร โดยใช้แบบ สอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารในองค์กรที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจำนวน 656 คน พบว่าความรู้ความเชี่ยวชาญในสาย อาชีพของผู้บริหารในองค์กรมีอิทธิพลต่อการสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์

ณัฐวุฒิ สมบูรณ์ทวี (2559) ที่ศึกษาถึงความสำเร็จของการเป็นนวัตกรรมส่วนบุคคล ด้านนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์อดีตชีวิตประวัติของผู้ที่ได้รับรางวัล จากการประกวดโครงการกิจกรรมคุณภาพและประสบความสำเร็จซึ่งได้รับรางวัลเหรียญทอง ระดับประเทศของ PEA Smart Tool: Smart Format transfer for GIS. ในปี พ.ศ. 2557 จากการพัฒนาเครื่องมือด้านนวัตกรรมที่ช่วยให้การทำงานดีขึ้นและได้ส่งผลงานด้านนวัตกรรมเข้า ร่วมโครงการ พบว่าการส่งเสริมความรู้ความเชี่ยวชาญส่งผลต่อสร้างแนวคิดด้านนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์

แวมยุรา คำสุข (2560) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร นวัตกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทผู้ผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย จำนวน 343 คน ด้วยแบบสอบถาม พบว่าการพัฒนาทักษะทางด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงานความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญมีผลเชิงบวกต่อผลการดำเนินธุรกิจองค์กรนวัตกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

แวมยุรา คำสุข (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของครู ตามระดับขั้นที่สอนและขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 564 คน ด้วยแบบสอบถาม พบว่าแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุน จากองค์กรและการคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

สรุปได้ว่า การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นความสนใจใฝ่รู้ส่งเสริมความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จน สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

2. องค์ประกอบสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู

2.1 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.1.1 ความหมายของจริยธรรม

จริยธรรมเป็นคำศัพท์ที่บัญญัติขึ้นตรงกับภาษาอังกฤษว่า Ethics หมายถึง ความประพฤติที่แสดงออกภายนอกที่เป็นความสัมพันธ์ของหมู่มนุษย์ไม่เน้นด้านจิตใจ ดังนั้น จะไม่ครอบคลุมหลักศาสนาที่เน้นด้านจิตใจ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายของจริยธรรม ไว้ว่า หมายถึง ธรรมะที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2549) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม ตามทฤษฎีจิตวิเคราะห์เชื่อว่า จริยธรรม เป็นสิ่งที่ได้รับการปลูกฝังขัดเกลา พัฒนาขึ้นจากแรงขับพื้นฐานภายในจิตสำนึกของแต่ละคน กระบวนการขัดเกลามักจะอยู่ในรูปของของการเลียนแบบ เพราะต้องการที่จะปรับตัวให้ได้ตามมาตรฐานพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในสังคม

พระธรรมปิฎก (2546) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นรูปแบบของการปฏิบัติตน การดำเนินตนที่มีความเหมาะสมแก่ภาวะฐานะ กาลเทศะ และ เหตุการณ์ในปัจจุบัน

จากความหมายดังกล่าวมาสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางการปฏิบัติที่ดีงาม ความสำนึกหรือสิ่งที่ควร ประพฤติปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติตนในสิ่งที่ควรปฏิบัติที่ดีงามเหมาะสม และเป็นไปตามกรอบกฎเกณฑ์ของคนในสังคม เพื่อประโยชน์สุขของตนเอง และความสงบเรียบร้อยของสังคม ส่วนรวม

2.2 ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุรุสภา (ราชกิจจานุเบกษา, 2546) จรรยาบรรณของวิชาชีพ หมายความว่า มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผน ในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมา ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ประกอบไปด้วย

จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ข้อ 12 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อ ความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีใน หมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

ไพวัลย์ เหลืองสุดใจ (2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษามีความสำคัญในแง่การเป็นจริยธรรมของกลุ่มคนในวิชาชีพที่มีอุดมการณ์ร่วมกัน มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความเชื่อว่าเป็นหลักปฏิบัติที่ถูกต้อง ดีงาม ควรจะร่วมกันรักษาไว้ เพื่อดำรงเกียรติของวิชาชีพ สร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาจากสาธารณชน จรรยาบรรณวิชาชีพจึงมีความละเอียดละมัยกว่ากฎระเบียบ ลึกซึ้งกว่า วินัยสูงกว่า เทียบเท่าอุดมการณ์ เป็นเสมือนสายใยของกลุ่มคนร่วมอาชีพ ร่วมอุดมการณ์ เป็นระบบเกียรติศักดิ์ที่ใช้ดูแลและปกครองกันเอง

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา ในแง่มุมมองของความรับผิดชอบและบทบาทหน้าที่ที่บุคคลในวิชาชีพจะองปฏิบัติตาม พฤติกรรมที่พึงประสงค์ งดเว้นจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็นการสร้างคุณค่าแก่ตัวผู้ปฏิบัติเอง แต่ในปัจจุบันกับพบว่า บุคคลในวิชาชีพทางการศึกษา โดยส่วนใหญ่ มักจะไม่ทราบสาระสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างแท้จริง จะให้ความสำคัญเฉพาะเวลาที่ต้องสอบใบประกอบวิชาชีพ หรือเมื่อตอนศึกษาเล่าเรียนเท่านั้น ซึ่งถือว่าการละเลยและบกพร่องต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงเป็นเรื่องที่จะต้องเร่งแก้ไขและร่วมมือกันทั้งองค์กรวิชาชีพ

โดยสรุป จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ความประพฤติของสมาชิกวิชาชีพต่าง ๆ ได้ร่วมกันกำหนดขึ้นมา ไว้เป็นกฎเกณฑ์ ระเบียบ หรือข้อปฏิบัติในการทำงานร่วมกัน เพื่อรักษาชื่อเสียงและเกียรติคุณของวิชาชีพให้เจริญรุ่งเรือง เพื่อดำรงเกียรติของวิชาชีพ สร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาจากสาธารณชน ทั้งนี้ควรที่จะกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร

ดังนั้น จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ แนวทางการปฏิบัติที่พึงามของสมาชิกวิชาชีพต่างๆ ได้ร่วมกันกำหนดขึ้นมา เป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติตนในสิ่งที่ควรปฏิบัติที่พึงามเหมาะสม และเป็นไปตามกรอบกฎเกณฑ์ของคณิศรในสังคม เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและความสงบเรียบร้อยของสังคม ส่วนรวม เพื่อดำรงเกียรติของวิชาชีพ สร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาจากสาธารณชน ซึ่งกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร ให้สมาชิกวิชาชีพได้ถือปฏิบัติ

2.2 การวัดและประเมินผล

2.2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพการศึกษาสามารถสนองความต้องการของบุคคลและสังคมได้ กระบวนการจัดการศึกษาจะส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ประสบผลสำเร็จตามจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาหรือไม่นั้น จำเป็นต้องมีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ เพราะเป็นกระบวนการที่ผู้สอนต้องใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูจะได้ข้อมูลที่แสดงการพัฒนาการเรียนรู้ความก้าวหน้าความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อให้ครูใช้ข้อมูลในการส่งเสริมรวมทั้งปรับปรุงให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

2.2.2 ความหมายการวัดผลและประเมินผลการศึกษา

চার্গ ব্ৰাহ্মী (2542) ได้ให้ความหมายการวัดผลและการประเมินผลว่าเป็น การวัดผลเป็นการเปรียบเทียบผลที่ได้จากการเรียนกับมาตรฐานอันหนึ่งที่ยึดถืออยู่ ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรม คือจะแสดงผลของการวัดผลออกมาเป็นตัวเลข เพื่อแสดงว่านักเรียนมีความรู้มากน้อยเพียงใด จากที่ได้เรียนไปแล้ว และอาจบอกได้หลังจากการสอบแล้วว่านักเรียนได้คะแนน (จากการวัด) เท่าไหร่ โดยนำผลที่นักเรียนทำได้กับคำตอบที่ครูเตรียมคะแนนที่เราได้จากการวัดผลนั้น เช่น เก่งหรือไม่เก่ง ดีหรือไม่ดี คือเมื่อเราได้คะแนนจากการวัดมาแล้ว เรายังบอกไม่ได้ที่เดียวว่าเด็กคนนั้นเก่งหรือไม่เก่ง เราจะต้องใช้วิจารณ์ญาณดูต่อไปอีก โดยการเปรียบเทียบกับคนอื่นในห้องเดียวกัน

บุญธรรม กิจปริดาภิรุต (2543) ได้ให้ความหมายการวัดผลและการประเมินผลว่าการวัดเป็นการพรรณนาเชิงปริมาณ (Quantitative Description) หรือการตีค่าเป็นตัวเลขตามกฎเกณฑ์ หมายถึง กระบวนการที่ตัวเลขหรือสัญลักษณ์จะถูกนำมาเกี่ยวข้องกับลักษณะของวัตถุ คน หรือสิ่งที่จะวัด การวัดจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ต้องมีกลุ่มของวัตถุหรือคน
2. มีคุณสมบัติของลักษณะที่จะวัด
3. มีการกระทำโดยการให้ตัวเลขหรือสัญลักษณ์กับลักษณะวัตถุ
4. ต้องพิจารณาถึงธรรมชาติ ตลอดจนนำตัวเลขสัญลักษณ์เหล่านี้ไปใช้

ศิริพร แยมินิล (2549) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลว่าการวัดเป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของ หรือบุคคลตามความหมายและเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งๆ นั้น ๆ การประเมินผลเป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับและภาพคุณค่าความจริงและการกระทำ บางที่ขึ้นอยู่กับกรวัดเพียงอย่างเดียว

พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ (2554) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลไว้ว่าการวัด (Assessment) คือ การรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพจากกระบวนการทำงาน การปฏิบัติงาน และผลผลิตที่ได้จากกระบวนการเรียนรู้ เพื่อการตีค่า ส่วนการประเมิน (Evaluation) คือ การตัดสินคุณค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่ได้จากการวัดสิ่งที่ต้องการประเมิน

จากความหมายของการวัดและประเมินผลข้างต้นสรุปได้ว่าเป็นกระบวนการในการหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีความหมายแทนคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของสิ่งที่วัด แล้วนำผลของการวัดมาวินิจฉัยคุณค่าเรียกว่าการประเมินผล โดยการประเมินการเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจไม่จำเป็นต้องตัดสินคุณค่าหรือประเมินผล แต่การประเมินผลหรือตัดสินคุณค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งจำเป็นต้องมีการประเมินการเรียนรู้ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการประเมินการเรียนรู้นั้นจึงมีความสำคัญ หากการประเมินการเรียนรู้นี้มีคุณภาพก็ทำให้การประเมินผลมีคุณภาพ

2.2.3 หลักการวัดผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การวัดผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนที่สมบูรณ์จะต้องเริ่มที่การตั้งจุดมุ่งหมายของการสอน เตรียมเนื้อหา กิจกรรม และสื่อในเรื่องที่จะสอน สร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล ลงมือสอน และวัดผลประเมินผลผลการเรียนการสอน

บุญมี เณรยอด (2546) ได้สรุปหลักการวัดและประเมินผลการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การประเมินผลการเรียนรู้ ควรเน้นการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนมากกว่าได้หรือตก
2. การประเมินผลการเรียนรู้ ควรคำนึงถึงประสบการณ์และลักษณะของผู้เรียนโดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา ควรคำนึงถึงนักเรียนที่อยู่ในวัยเด็ก มีพัฒนาการทางด้านร่างกายและจิตใจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
3. การประเมินผลการเรียนรู้ ควรดำเนินการให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนและการจัดดำเนินการสอนแต่ละระดับ

4. การประเมินผลการเรียนรู้ ควรดำเนินการอย่างมีระบบและผสมผสาน

กับการสอน

5. การประเมินผลการเรียนรู้ ควรประเมินให้รอบด้านทั้งด้านความรู้ ความคิด

ความรู้สึกนึกคิด เจตคติ ค่านิยม และทักษะในการปฏิบัติ โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษาควรเน้นพัฒนาคนทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม

มะหฺดี มะดีอราแว (2551) ได้สรุปหลักการวัดและประเมินผลการศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบผลการเรียนของนักเรียน ช่วยให้ผู้เรียนปรับปรุงแก้ไขการเรียนของตนได้ก่อนที่จะก้าวไปถึงบทเรียนใหม่

2. เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนชั้น และการจัดแบ่งนักเรียนตามความสามารถ

3. เพื่อเป็นหลักฐานในการรายงานผลการเรียนให้ผู้ปกครองทราบ ทำให้

ผู้ปกครองรู้ความก้าวหน้าของนักเรียนในปกครองของตน ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน

4. เพื่อประโยชน์ในการให้ประกาศนียบัตร เมื่อจบชั้นการศึกษาและแจ้งผลการเรียนให้สถาบันอื่นในกรณีศึกษาต่อ

5. ช่วยให้ผู้ฝ้ายแนะแนวทราบข้อมูลของนักเรียน จะได้วิเคราะห์ความเด่น ความด้อยของนักเรียนเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล และเป็นแนวทางในการแนะแนวอาชีพให้แก่ผู้เรียน

6. ช่วยให้ผู้ฝ่ายบริหารได้ทราบข้อมูล เพื่อปรับปรุงมาตรฐานวิชาการของโรงเรียน ซึ่งนำไปสู่แนวทางการปรับปรุงส่งเสริมสภาพการเรียนการสอนให้แก่ครูและใช้เป็นข้อมูลในการปฐมนิเทศครูใหม่

จากที่หลักการวัดและประเมินผลการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งในด้านตัวผู้เรียน ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน และด้านการบริหารการศึกษา ผลจากการประเมินสามารถนำไปประกอบการตัดสินใจของผู้เรียน ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา การวัดจึงมีความจำเป็นควบคู่กับหลักสูตร

2.2.4 วัตถุประสงค์ของการวัดผลและประเมินผล

กิดานันท์ มลิทอง (2543) ได้จำแนกการวัดผลและประเมินผลเป็น 3 ขั้นตอน

ดังนี้

1. การประเมินผลก่อนเรียนเพื่อช่วยให้ครูได้ทราบความสามารถของแต่ละคน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาตัดสินว่าจะมีความสามารถเพียงพอในการศึกษาต่อหรือไม่ หากไม่ดีพออาจจะทำการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2. การประเมินผลระหว่างเรียนเมื่อมีการสอนไประยะหนึ่ง ๆ ควรจะมีการประเมินผลนักเรียนตามจุดประสงค์รายวิชา เพื่อจะได้ทราบว่านักเรียนมีความสามารถพอหรือควรจะได้ก้าวไปข้างหน้าได้หรือไม่

3. การประเมินหลังเรียนเป็นการประเมินความครอบคลุมจุดประสงค์ต่าง ๆ และเป็นการประเมินเพื่อตัดสินความสามารถ เพื่อดูว่านักเรียนมีความสามารถตามจุดประสงค์มากน้อยเพียงใด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2547) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการวัดผลและประเมินผลไว้ 3 ประการ คือ

1. เพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานของนักเรียน
2. เพื่อปรับปรุงการสอนของครูและปรับปรุงการเรียนของนักเรียน
3. เพื่อการตัดสินเลื่อนชั้น

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2552) ได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการวัดผลและประเมินผลว่า ครูผู้สอนจะต้องประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนเพื่อหาประสิทธิภาพในการสอน โดยปกติการประเมินผลทางการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การประเมินผลในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ได้แก่ การตัดสินผลงานของนักเรียนโดยการเทียบเคียงมาตรฐานที่กำหนดไว้
 - 1.1 เพื่อประเมินผลในความสำเร็จทางการสอนของครู
 - 1.2 เพื่อตัดสินว่านักเรียนทุกคนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่
2. การประเมินผลโดยการเปรียบเทียบกลุ่มปกติ ได้แก่ การตัดสินผลงานของนักเรียนด้วยการเทียบเคียงกับผลงานหรือชั้นของนักเรียนผู้นั้น
 - 2.1 เพื่อตัดสินว่าผลงานของนักเรียนแต่ละคนเป็นอย่างไรเมื่อเทียบเคียงกับคนอื่นในกลุ่มของตน

2.2 เพื่อให้ได้ข้อมูลของผลการศึกษาสำหรับได้-ตก การสอบเลื่อนชั้น การสอบคัดเลือกเข้าศึกษา การจัดกลุ่มนักเรียนการสอบชิงทุน เป็นต้น

การวัดผลและประเมินผลสามารถทำให้ทราบข้อมูลของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน และด้านการสนับสนุนการสอน จึงสรุปได้ว่าการวัดและประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการวัดและประเมินผลเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบผู้เรียนที่จะให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียน และครูมีหน้าที่ในการวัดผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง แล้วนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.3 นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

2.3.1 นวัตกรรม

นวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation) หมายถึง แนวความคิด วิธีการ เครื่องมือ ซึ่งเป็นสิ่งแปลกใหม่ ยังไม่เคยนำมาใช้ในวงการศึกษามาก่อน แต่ได้ถูกนำมาทดลองใช้เพื่อดูผลว่าให้ผลดีเพียงใด ถ้าได้ผลดีก็จะได้รับการยอมรับและเผยแพร่ให้รู้จัก และนำมาใช้กันอย่างกว้างขวางต่อไป (สมบูรณ์ สงวนญาติ, 2534)

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม

ในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้นี้ องค์กรส่วนใหญ่จำเป็นต้องปรับตัว และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ แข่งขันได้หรือดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน การสร้างนวัตกรรมในองค์กร นับเป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร การจัดการ การบริการ รวมถึงการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยแห่งการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วย การสร้างนวัตกรรม รวมถึงสิ่งที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานของการคิดอย่างเป็นระบบ การคิดเชิงสร้างสรรค์ การคิดเชิงนวัตกรรม และการคิดในมิติอื่น ๆ ต้องอาศัยเครื่องมือ หลักการ และการประยุกต์วิธีการ เพื่อพัฒนากระบวนการในการสร้างนวัตกรรม

2. ความหมายของนวัตกรรม

สำหรับคำว่านวัตกรรม (Innovation) นั้นมีรากศัพท์มาจากคำในภาษาละตินว่า Innovate หรือ innovate ซึ่งแปลว่า “ทำสิ่งใหม่ขึ้น” (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2549) ส่วนความหมายของนวัตกรรมมีผู้ให้คำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2549) ได้ให้ความหมายไว้สองแนว คือ ความหมายเชิงแคบนวัตกรรม คือ ผลผลิตของความสำเร็จทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีร่วมกับพลวัตของกิจกรรมทางสังคม ส่วนความหมายเชิงกว้าง นวัตกรรม คือ แนวความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ใหม่ต่อตัวปัจเจกหรือหน่วยที่รับเอาสิ่งเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ การรวมเอากิจกรรมที่นำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จเชิงพาณิชย์ การสร้างตลาดใหม่ ผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และการบริการใหม่ การทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราให้กลายเป็นโอกาสและถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ดังนั้น นวัตกรรม หรือเรียกว่าinnovation หมายถึง เป็นความคิด วิธีการการกระทำ หรือสิ่งใหม่ ๆ ที่นำมาทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคม หรือนำมาเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม แม้ว่าความคิด วิธีการ ลดการกระทำหรือสิ่งใหม่ ๆ นั้นจะเคยใช้ในสังคมอื่นได้ผลดีมาแล้วก็ตาม แต่ถ้าจะนำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้สร้างคุณค่าให้ทั้งผู้ใช้และผู้สร้างมันขึ้นมา (พยัต วุฒิรงค์, 2555)

กิริติ ยศยิ่งยง (2552) ได้เสนอความหมายของนวัตกรรมว่าเป็น กระบวนการสร้างสรรค์ คิดค้นพัฒนา จนนำไปปฏิบัติจริงและมีการเผยแพร่ออกสู่ชุมชน โดยสิ่งนั้น ต้องเป็นของใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือเป็นของเก่าที่มีอยู่เดิมแต่ได้รับการปรับปรุงเสริมแต่งพัฒนาขึ้นใหม่สร้างประโยชน์หรือมูลค่าได้

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553) ได้สรุปว่านวัตกรรมมี 3 มิติ คือ

1. ความใหม่ หมายถึง เป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้นซึ่งอาจจะมิลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการ โดยจะเป็นการปรับปรุงจากของเดิมหรือพัฒนาขึ้นใหม่ทั้งหมดก็ได้
2. ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic benefits) หมายถึง นวัตกรรมจะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้จากการพัฒนาสิ่งใหม่นั้น ๆ ซึ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นอาจจะสามารถวัดได้ เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ได้
3. การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ (Knowledge and creativity) หมายถึง สิ่งที่จะถือเป็น นวัตกรรมได้นั้น จะต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดขึ้นใหม่ และต้องไม่ใช่เกิดจากการลอกเลียนแบบหรือการทำซ้ำเป็นต้น

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด วิธีการการกระทำหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากคนอื่น ที่นำมาทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคม หรือนำมาเพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิมอันเกิดจากการใช้ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดขึ้นใหม่โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราให้กลายมาเป็นโอกาสและถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดมูลค่า เพิ่มขึ้นและเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. ประเภทของนวัตกรรม

นวัตกรรมสามารถแบ่งออกได้หลายแบบ ขึ้นกับกรอบการพิจารณาและวัตถุประสงค์การนำไปใช้ ดังนี้ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2549)

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เป็นผลิตภัณฑ์ที่ถูกผลิตขึ้นในเชิงพาณิชย์ที่ได้ปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือเป็นสิ่งใหม่ในตลาดนวัตกรรมนี้อาจจะเป็นของใหม่ต่อโลก ต่อประเทศ ต่อองค์กร หรือแม้แต่ต่อตัวเราเองนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ แบ่งได้ 2 แบบ คือ

1.1 ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ (Tangible Product) หรือ สินค้าทั่วไป (Goods) เช่นรถยนต์รุ่นใหม่ สตรีมเบอร์รี่ไร้เมล็ด โทรทัศน์ระบบ High Definition (HDTV) เครื่องเล่น Digital Video Disc (DVD) เป็นต้น

1.2 ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Product) หรือการบริการ (Service) เช่น แพคเกจทัวร์อนุรักษ์ธรรมชาติ ระบบ Tele-Banking การให้บริการอินเทอร์เน็ต การให้บริการที่ปรึกษาเฉพาะด้าน เป็นต้น

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) เป็นการเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการผลิตสินค้า หรือการให้บริการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม นวัตกรรมกระบวนการแบ่งได้เป็น 2 แบบ ได้แก่

2.1 นวัตกรรมกระบวนการทางเทคโนโลยี (Technological Process Innovation) เป็นสินค้าทุนที่ถูกใช้ในกระบวนการผลิต ซึ่งหน่วยของ Real Capital หรือ Material Goods ซึ่งถูกปรับปรุงขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีจะทำให้สามารถเพิ่มผลผลิตได้ ซึ่งก่อนหน้านี้เป็นนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ เช่น หุ่นยนต์อุตสาหกรรม เมื่อถูกผลิตขึ้นมาจะถือว่าเป็นนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และเมื่อถูกนำไปใช้ในโรงงานผลิตรถยนต์จะถือว่าเป็นนวัตกรรมกระบวนการ เป็นต้น

2.2 นวัตกรรมกระบวนการทางองค์กร (Organizational Process Innovation) เป็นขบวนการที่เพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะของการจัดการองค์กรให้สูงขึ้น โดยใช้การลองผิดลองถูกและการเรียนรู้จากการลงทำด้วยตนเอง โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำวิจัยและพัฒนาเพียงอย่างเดียว เช่น Just In Time (JIT), Total Quality Management (TQM), Lean Production

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับนวัตกรรม เมื่อพิจารณาในมุมมองของนวัตกรรมทางการศึกษานั้น พบว่าในองค์กรทางการศึกษาสามารถผลิตนวัตกรรมได้หลากหลายรูปแบบ โดยจำแนกเป็น 3 ลักษณะ ที่สำคัญดังนี้

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) ซึ่งอาจหมายถึง สื่อ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน เป็นต้น
2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) ซึ่งอาจหมายถึง กระบวนการให้บริการทางวิชาการ การจัดกระบวนการเรียนรู้ต่างให้แก่ผู้เรียน ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นต้น และที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาก็คือ นวัตกรรมทางการบริหาร
3. นวัตกรรมทางการบริหาร (Administrative Innovation) ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำในองค์กรทางการศึกษาคิดค้นวิธีการแนวทางการบริหารจัดการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินงาน โดยนวัตกรรมทางการบริหารนี้จะกลายเป็นเป็นตัวแปรต้นหรือกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมอื่น ๆ ในองค์กรทางการศึกษา

2.3.2 เทคโนโลยีการศึกษา

การที่ครูผู้สอนใช้แผนที่และวีดิทัศน์ประกอบการสอน เช่น การสอนเกี่ยวกับประเทศอังกฤษ และผู้เรียนค้นหาเพิ่มเติมเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ของอังกฤษผ่านทางอินเทอร์เน็ต การที่ผู้เรียนฝึกพูดภาษาฝรั่งเศสในห้องปฏิบัติการภาษา การให้ผู้เรียนเรียนเรื่องปรากฏการณ์เรือนกระจกเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อมด้วยบทเรียนซีไอโอจากซีดีรอม ครูตัดเกรดคะแนนนักเรียนด้วยโปรแกรม

Excel ครูและนักเรียนในโรงเรียนช่วยกันสร้าง Portal เพื่อเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ สิ่งเหล่านี้นับเป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษา และเพิ่มสัมฤทธิ์ผลในการเรียนรู้ที่เรียนว่า “เทคโนโลยีการศึกษา” (Educational Technology)

1. ความหมายของเทคโนโลยีการศึกษา

เทคโนโลยีทางการศึกษา (Educational Technology) ตามรูปศัพท์ เทคโนโลยี (วิธีการ) + โลยี (วิทยา) หมายถึง ศาสตร์ที่ว่าด้วยวิธีการทางการศึกษา ครอบคลุมระบบการนำวิธีการ มาปรับปรุงประสิทธิภาพของการศึกษาให้สูงขึ้นเทคโนโลยีทางการศึกษาครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. วัสดุ ได้แก่ สิ่งที่มีการผู้ฟังสิ่งเปลี่ยนแปลงต่างๆ อาทิ ซอล์ค ดินสอดกระดาศ พิล์ม
2. อุปกรณ์หรือเครื่องมือ ได้แก่ สิ่งที่มีความคงทนถาวร อาทิ กระดานดำ เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องฉายแผ่นใส เครื่องบันทึกภาพ ฯลฯ
3. วิธีการ ซึ่งได้แก่ กิจกรรม การสาธิต ทดลองต่าง ๆ ซึ่งจะต้องมีระบบการนำมาบูรณาการให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

สรุปแล้ว เทคโนโลยีทางการศึกษาหมายถึง ศาสตร์ที่ว่าด้วยวิธีการทางการศึกษา หรือหมายถึง การนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ที่เป็นระบบเพื่อใช้ปฏิบัติในการแก้ปัญหาการศึกษาและการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ประการคือ วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการ เทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นการขยายแนวคิดเกี่ยวกับสโตนศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ เนื่องจากสโตนศึกษาหมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับการใช้ตาหูฟัง ดังนั้นอุปกรณ์ในสมัยก่อนมักเน้นการใช้ประสาทสัมผัส ด้านการฟังและการดูเป็นหลัก จึงใช้คำว่า สโตนศึกษาอุปกรณ์ เทคโนโลยีทางการศึกษา มีความหมายที่กว้างกว่า ซึ่งอาจจะพิจารณาจากความคิดรวบยอดของเทคโนโลยีได้เป็น 2 ประการ คือ

1. ความคิดรวบยอดทางวิทยาศาสตร์กายภาพ ตามความคิดรวบยอดนี้ เทคโนโลยีทางการศึกษาหมายถึง การประยุกต์วิทยาศาสตร์กายภาพ ในรูปของสิ่งประดิษฐ์ เช่น เครื่องฉายภาพยนตร์ โทรทัศน์ ฯลฯ มาใช้สำหรับการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นส่วนใหญ่ การใช้เครื่องมือเหล่านี้ มักคำนึงถึงเฉพาะการควบคุมให้เครื่องทำงาน มักไม่คำนึงถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ โดยเฉพาะเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเลือกสื่อให้ตรงกับเนื้อหาวิชา

ความหมายของเทคโนโลยีทางการศึกษา ตามความคิดรวบยอดนี้ ทำให้บทบาทของเทคโนโลยีทางการศึกษาแคบลงไป คือมีเพียงวัสดุ และอุปกรณ์เท่านั้น ไม่รวมวิธีการหรือปฏิกิริยาสัมพันธ์อื่น ๆ เข้าไปด้วย ซึ่งตามความหมายนี้ก็คือ "สโตนศึกษา" นั่นเอง

2. ความคิดรวบยอดทางพฤติกรรมศาสตร์ เป็นการนำวิธีการทางจิตวิทยา มานุษยวิทยา กระบวนการกลุ่ม ภาษา การสื่อความหมาย การบริหาร เครื่องยนต์กลไก การรับรู้มาใช้ควบคู่กับผลิตรกรรมทางวิทยาศาสตร์และวิศวกรรม เพื่อให้ผู้เรียน เปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมิใช่เพียงการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เท่านั้น แต่รวมถึงวิธีการทางวิทยาศาสตร์เข้าไปด้วย มิใช่วัสดุ หรืออุปกรณ์ แต่เพียงอย่างเดียว

2. ความสำคัญของเทคโนโลยีการศึกษา

การนำเอาเทคโนโลยีการศึกษามาใช้นั้น ส่วนใหญ่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาในด้านการศึกษาก็เช่นเดียวกัน เพราะปัญหาทางด้านการศึกษามากมาย เช่น - ปัญหาผู้สอน - ปัญหาผู้เรียน - ปัญหาด้านเนื้อหา - ปัญหาด้านเวลา ปัญหาเรื่องระยะทางนอกจากนั้นการนำเทคโนโลยีการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน ก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนและเพิ่มประสิทธิผลทางการศึกษาอีกด้วย ด้วยคณะกรรมการด้านเทคโนโลยีการศึกษา ได้สรุปความสำคัญของเทคโนโลยีการศึกษาดังนี้

1. เทคโนโลยีการศึกษาทำให้การเรียนการสอน มีความหมายมากขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้กว้างขวาง เรียนได้เร็วขึ้น ทำให้ผู้สอนมีเวลาให้ผู้เรียนมากขึ้น
2. เทคโนโลยีการศึกษาสามารถตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความสามารถของผู้เรียน การเรียนการสอนจะเป็นการตอบสนองความสนใจและความต้องการของแต่ละบุคคลได้ดี
3. เทคโนโลยีการศึกษาทำให้การจัดการศึกษา ตั้งบนรากฐานของวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ทำให้การจัดการศึกษาเป็นระบบและเป็นขั้นตอน
4. เทคโนโลยีการศึกษาช่วยให้การศึกษามีพลังมากขึ้น การนำเทคโนโลยีด้านสื่อเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะทำให้การศึกษามีพลัง
5. เทคโนโลยีการศึกษาทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง และได้พบกับสภาพความจริงในชีวิตมากที่สุด
6. เทคโนโลยีการศึกษาทำให้เปิดโอกาสทางการศึกษาทั้ง ๆ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

3. ประโยชน์ของเทคโนโลยีการศึกษา

เมื่อกล่าวถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีการศึกษา สามารถแบ่งออกได้เป็นด้าน ๆ ดังนี้

1. ประโยชน์สำหรับผู้เรียน ผู้เรียนจะได้รับประโยชน์ดังนี้
 - 1.1 ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสใช้ความสามารถของตนเองในการเรียนรู้
- อย่างเต็มที่

1.2 ผู้เรียนมีโอกาสตัดสินใจในการเลือกเรียนตามช่องทางที่เหมาะสม
กับความสามารถของตนเอง

1.3 ทำให้กระบวนการเรียนรู้ง่ายขึ้น

1.4 ผู้เรียนมีอิสระในการเลือก

1.5 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ในทุเวลา ทุกสถานที่

1.6 ทำให้การเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.7 ลดเวลาในการเรียนรู้และผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้มากกว่าเดิม

ในเวลาเท่ากัน

1.8 ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทั้งในแนวกว้างและแนวลึก

1.9 ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักเสาะหาแหล่งการเรียนรู้

1.10 ฝึกให้ผู้เรียน คิดเป็นและสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้

2. ประโยชน์สำหรับผู้สอน ผู้สอนจะได้ประโยชน์ดังนี้

2.1 ทำให้ประสิทธิภาพของการสอนสูงขึ้น

2.2 ผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมได้หลากหลาย

2.3 ทำให้ผู้สอนมีเวลามากขึ้น จึงใช้เวลาที่เหลือในการเตรียมการ

สอนได้เต็มที่

2.4 ทำให้กระบวนการสอนง่ายขึ้น

2.5 ลดเวลาในการสอนน้อยลง

2.6 สามารถเพิ่มเนื้อหาและจุดมุ่งหมายในการสอนมากขึ้น

2.7 ผู้สอนไม่ต้องใช้เวลาสอนทั้งหมดอยู่ในชั้นเรียนเพราะบทบาท

ส่วนหนึ่งผู้เรียนทำเอง

2.8 ผู้สอนสามารถแก้ปัญหาความไม่ถนัดของตนเองได้

2.9 ผู้สอนสามารถสอนผู้เรียนได้เนื้อหาที่กว้างและลึกซึ้งกว่าเดิม

2.10 ง่ายในการประเมิน เพราะการใช้เทคโนโลยี มุ่งให้ผู้เรียน

ประเมินตนเองด้วย

จากองค์ความรู้การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการ
เรียนรู้สรุปได้ว่าเป็นกระบวนการนำวัสดุ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ เครื่องมือ ตลอดจนแนวความคิด
เทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน โดยมีจุดประสงค์เพื่อมุ่ง
พัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน และเกิดความคงทนทางการเรียนรู้

2.4 การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้

2.4.1 ความหมายของหลักสูตร

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ ดังนี้

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักสูตรมีความหมาย 5 ประการ โดยใช้ตัวย่อว่า “SOPEA” ซึ่งมาจากความหมายของหลักสูตรแต่ละลักษณะในภาษาอังกฤษ เพื่อง่ายต่อการจดจำ ดังนี้

1. หลักสูตร คือ รายวิชาหลักหรือเนื้อหาวิชาที่เรียน (Curriculum Assubjects and Subject Matters)
2. หลักสูตร คือ จุดหมายของผู้เรียนพึงบรรลุ (Curriculum as Objectives)
3. หลักสูตร คือ แผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้แห่งประสบการณ์ที่คาดหวังแก่นักเรียน (Curriculum as Plans)
4. หลักสูตร คือ ประสบการณ์ทั้งปวงของผู้เรียนที่จัดโดยโรงเรียน (Curriculum as Learners Experience)
5. หลักสูตร คือ กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้กับผู้เรียน (Curriculum as Educational Activities)

บรรพต สุวรรณประเสริฐ (2544) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า คือ การจัดเตรียมมวลประสบการณ์เรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษาอย่างกว้าง ๆ และจุดมุ่งหมายเฉพาะของโรงเรียน

สำลี รักสุทธี (2544) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า คือ มวลประสบการณ์หรือกิจกรรมที่จัดให้แก่ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน อันจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความคิด เจตคติ และการปฏิบัติในทิศทางอันพึงประสงค์

สุนาร์ักษ์ อัยลา (2556) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่าเป็นแผนการเรียนที่ประกอบด้วยจุดประสงค์และจุดมุ่งหมายเฉพาะ การเลือกและการจัดเนื้อหา เทคนิควิธีการเรียน การสอนและการประเมินผล

สรุปได้ว่าหลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียนโดยมีการวางแผนล่วงหน้าไว้อย่างเป็นขั้นตอนเพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทั้งด้านสติปัญญา จิตใจ อารมณ์และทักษะต่าง ๆ อันเป็นประสบการณ์ที่ผ่านเข้าไปในการรับรู้ของผู้เรียน

2.4.2 ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตรนับว่าเป็นหัวใจของการศึกษา เพราะการจัดการศึกษารูปแบบใด ๆ ก็ตามถ้าขาดหลักสูตรแล้วการจัดการศึกษาก็จะไม่สามารถทำให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพได้ มีนักการศึกษากล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ ดังนี้

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539) ได้อธิบายความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่ามี 2 ประการ คือ

1. ความสำคัญของหลักสูตรต่อการศึกษา ในการจัดการศึกษาให้แก่พลเมืองในประเทศจะต้องมีหลักสูตรเพื่อเป็นแนวทางและเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษาสำหรับควบคุมการเรียนการสอนในแต่ละระดับการศึกษา หลักสูตรจะเป็นเครื่องชี้แนวทางในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนให้มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน
2. ความสำคัญของหลักสูตรต่อการสอน หลักสูตรเป็นแผนแม่บทสำคัญต่อการจัดการศึกษาทุกระดับ หลักสูตรจะระบุสิ่งที่สอนในโรงเรียน ระบุสิ่งที่ผู้เรียนควรจะรู้ ดังนั้นครูผู้สอนจะต้องอาศัยหลักสูตรเพื่อช่วยในการสอน โดยศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจแล้วนำไปแปลงเป็นภาคปฏิบัติหรือการสอนเพื่อให้ได้ผลการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ หลักสูตรและการสอนจึงมีความสัมพันธ์กันเพราะถ้าปราศจากหลักสูตรแล้วการสอนก็ไม่อาจดำเนินการไปอย่างเป็นระบบระเบียบและมีทิศทาง และถ้ามีเพียงหลักสูตรแต่ไม่มีการสอน การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลตามที่มุ่งหวังคงไม่เกิดขึ้น

2.4.3 องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตรนับว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์ เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรไปด้วย สำหรับองค์ประกอบหลักสูตรนั้น มีผู้ให้ทัศนะไว้หลายท่าน ดังนี้

Taba (1962) ได้อธิบายองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่าโดยทั่วไปหลักสูตรมักประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ วัตถุประสงค์ เนื้อหา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผล

ธำรง บัวศรี (2542) ได้อธิบายองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่ามี ดังนี้

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

4. จุดประสงค์ของวิชา (Subject Objectives) หมายถึง ผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนวิชานั้นไปแล้ว

5. เนื้อหา (Content) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทักษะและความสามารถที่ต้องการให้มี รวมทั้งประสบการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ

6. จุดประสงค์ของการเรียน (Instructional Objectives) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้มีทักษะและความสามารถหลังจากที่ได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้

7. ยุทธศาสตร์การสอน (Instructional Strategies) หมายถึง วิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและมีหลักเกณฑ์เนื้อหาให้บรรลุตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้

8. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้เนื้อหา ใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตร

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

จะเห็นได้ว่าในการพิจารณาองค์ประกอบของหลักสูตรสามารถพิจารณาได้ดังนี้ ทั้งในแง่ของการนำไปใช้ และองค์ประกอบพื้นฐานของหลักสูตร (นิคม ชมพุลวง, 2545)

กล่าวคือ

1. องค์ประกอบของหลักสูตรในแง่ของการนำไปใช้ คือ การพิจารณาองค์ประกอบของหลักสูตรตั้งแต่พื้นฐานในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร ซึ่งได้แก่พื้นฐานของสังคม พื้นฐานทางปรัชญาการศึกษา พัฒนาการของผู้เรียน เป็นต้น จนกระทั่งมาเป็นหลักสูตรแม่บทและจากหลักสูตรแม่บท ยังมีเอกสารและวัสดุประกอบหลักสูตร แผนการสอนประจำบทเรียน กิจกรรมการเรียนการสอนผู้เรียน ตลอดทั้งการวัดผลและประเมินผลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นการพิจารณาองค์ประกอบของหลักสูตรในแง่ของการนำหลักสูตรไปใช้เริ่มตั้งแต่พื้นฐานการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรจนกระทั่งการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งรวมกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนวัสดุและเอกสารประกอบหลักสูตร ทั้งนี้มีการประเมินหลักสูตรว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

2. กระบวนการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ในส่วนของกระบวนการเรียนการสอนคือการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ครูจึงมีส่วนสำคัญที่สุดที่จะทำให้หลักสูตรบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการเรียนและจุดเน้นสำคัญในหลักสูตร ครูจึงควรมียุทธวิธีในการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลคือครูต้อง

พยายามคิด ค้นคว้า ศึกษาหาวิธีการต่าง ๆ และวิธีการใหม่ ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน สำหรับจุดเน้นสำคัญในหลักสูตรการศึกษาสามารถสรุปกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้ ดังนี้

2.1 ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนเนื้อหาในแต่ละ บทเรียนควรให้ยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ ตามสภาพท้องถิ่น และตามความสนใจของผู้เรียน ตลอดทั้งให้ มีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มประสบการณ์มากที่สุด

2.2 ผู้สอนควรใช้วิธีสอนที่จะให้ผู้เรียนรู้ปัญหาและความต้องการของ ท้องถิ่น ฝึกคิดให้เป็น แก้ปัญหาเป็น และรู้จักนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน และควรจัดการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ

2.3 ผู้สอนควรคำนึงถึงการที่ให้ผู้เรียนได้เรียนทั้งภาควิชาการและ ภาคปฏิบัติ ซึ่งมีผลต่อการส่งเสริมคุณลักษณะแต่ละบุคคล

2.4 ในการจัดการเรียนการสอนให้โรงเรียนกำหนดช่วงตารางเรียนเอง โดยจะกำหนดครั้งละกี่คาบ เป็นช่วงสั้นหรือยาวได้ตามความเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ตลอดทั้ง ลักษณะเนื้อหาและกิจกรรม

2.5 การวัดผลและการประเมินผลเป็นกระบวนการหนึ่งของการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความสามารถของผู้เรียน และเป็นตัว บ่งชี้ความสำเร็จของการดำเนินการตามแนวทางของหลักสูตร ซึ่งผู้บริหารและครูมีหน้าที่โดยตรงที่ จะต้องทำการทดสอบตามลักษณะการจัดประสบการณ์และเนื้อหาวิชาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ แล้วนำผลไปพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียน

นิคม ชมพุลวง (2545) ได้อธิบายองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร ประกอบด้วย 1) หลักการเป็นเป้าหมายปลายทางของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายแสดงความคาดหวัง ของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายเฉพาะหรือจุดประสงค์ของกลุ่มวิชาหรือรายวิชา 4) โครงสร้างของ หลักสูตร แสดงภาพรวมของหลักสูตร 5) เนื้อหาหลักสูตรประกอบด้วยขอบเขตเนื้อหาความรู้ที่จะให้ ผู้เรียนได้เรียน 6) การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 7) แนวทางการใช้หลักสูตร

จากองค์ประกอบพื้นฐานของหลักสูตรสรุปได้ว่า หลักการและจุดหมาย โครงสร้างเวลาเรียน กระบวนการเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผล จะช่วยให้สามารถ สร้างแบบจำลองในการจัดทำหลักสูตรได้ ในการจัดทำหลักสูตรนั้นจะต้องตอบคำถามให้ได้ถึง จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หลักสูตรมีเนื้อหาสาระอะไร จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไร และ จะประเมินผลการเรียนการสอนอย่างไร

2.5 การบริหารจัดการห้องเรียน

2.5.1 การบริหารจัดการห้องเรียน

ความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการสอนของผู้สอน ศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือการมีสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการสอนเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ปราศจากการรบกวนใด ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สภาพดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ดี ดังนั้นการบริหารจัดการชั้นเรียนจึงเป็นปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้สอนจึงต้องพยายามบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย และเกิดสัมฤทธิ์ผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.5.2 หลักการและแนวคิดการบริหารจัดการห้องเรียน

สมจิต สวธนไพบูลย์ (2534) ได้นำเสนอแนวคิดของการจัดการชั้นเรียนซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาการสอนได้เป็นอย่างดี เพราะการจัดการชั้นเรียนเป็นการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้มากที่สุด ซึ่งจำแนกการจัดการชั้นเรียน เป็น 8 ด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง บริเวณสถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งได้แก่ อาคารเรียน ห้องเรียน บรรยากาศโดยรอบสะอาด สวยงาม มีระเบียบ ปลอดภัย และมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสภาพที่มีอิทธิพลต่อผู้เรียนทำให้ผู้เรียนสบายใจ มีความสุข ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งการจัดรูปแบบทางโครงสร้างสิ่งของวัตถุ ตลอดจนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยทางเลือกสิ่งที่สนใจ การแก้ปัญหา และการค้นพบ

2. การดำเนินการสอนอย่างมีระบบ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งมั่นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี โดยการผู้สอนได้จัดเตรียมการวางแผนการสอนอย่างมีระบบ โดยผู้สอนมี กิจกรรม 5 ประการ คือ การเตรียมการสอน การประเมินผู้เรียน การวางแผนการสอน การสอน และการประเมินผล

3. บุคลิกภาพของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมตัวกันเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันได้แก่ ลักษณะท่าที การแสดงออก รูปร่างหน้าตา ความรู้สึก และพฤติกรรมต่าง ๆ กล่าวคือบุคลิกภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยเป็นตัวกำหนด ได้แก่ 1 ตัวกำหนดทางสรีระ ซึ่งได้รับการถ่ายทอดพันธุกรรมมาแต่กำเนิด 2 ตัวกำหนดทางด้านความเป็นสมาชิกกลุ่ม 3 ตัวกำหนดบทบาท 4 ตัวกำหนดทางด้านสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อม 5 การยอมรับของกลุ่ม

4. การสร้างวินัยในชั้นเรียน หมายถึง หลักการควบคุมชั้นโดยการถือเอา ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน การที่ให้นักเรียนทุกคนในชั้นเรียน รู้จักปกครองตนเอง การกระทำตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ อันเกิดจากความสมัครใจของผู้ปฏิบัติ โดยที่มองเห็นว่า มีคุณค่าและการปฏิบัติดังกล่าวจะทำให้เกิดความเรียบร้อยและความเสมอภาคแก่สมาชิกทุกคน

5. การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรม ต่างๆ ของบุคคลนั้นที่แสดงออกหรือตอบสนองที่สังเกตเห็นได้ หรือความสามารถในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งประกอบไปด้วย เชาวน์ปัญญา ความสนใจ ยุทธวิธีในการเรียน พื้นฐานความรู้เดิม ทักษะในการ รับรู้ รูปแบบการเรียนรู้ ความสามารถในการจำ แรงจูงใจ ทศนคติ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม ซึ่งส่งผลให้แต่ละคนมีรายละเอียดที่แตกต่างกันในหลายด้าน เช่น ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านความคิด ด้านสติปัญญา ความแตกต่างดังกล่าวทำให้มีศักยภาพไม่เท่าเทียมกัน

6. กระบวนการกลุ่ม คือสภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่ผู้เรียนจะมี จุดมุ่งหมายเพื่อสัมฤทธิ์ผลในการเรียนเหมือนกัน นอกจากนั้นผู้เรียนจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งมีครูผู้สอนในฐานะผู้นำ

7. เทคนิคกระบวนการคิด เป็นการเน้นกระบวนการคิด ค้นคว้าหาข้อเท็จจริง และการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อเป็นการปลูกฝังพฤติกรรมความคิด ค้นคว้าหาความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ

8. การจัดกิจกรรมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ เป็นการใช้สื่อการเรียนการสอนแบบเน้นบทบาทของผู้เรียน และเน้นบทบาทของผู้สอน ซึ่งเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้ประสบการณ์ตรง และผู้เรียนเป็นผู้คิดตามรูปแบบของผู้เรียนแบบกระบวนการกลุ่ม ฝึกการคิด แก้ปัญหา คิดสร้างสรรค์ คิดออกแบบและคิดตัดสินใจ

ความรู้ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารชั้นเรียนของ ผู้สอน ในการจัดกระบวนการสอนแบบครบวงจร สำหรับการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียน เป้าหมายในการเรียน และการพัฒนาระบบในการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างถาวรหลังจากเกิดการเรียนรู้ โดยกระบวนการในการ พัฒนาศักยภาพการพัฒนาเอกสารการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน การทดลอง การปรับปรุงการเรียนการสอน และกิจกรรมการออกแบบจัดการเรียนรู้อิงมาตรฐาน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเข้าใจจริง

2. ปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้

มะลิวัน สมศรี (2558) ได้อธิบายว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีต้องอาศัยปัจจัยที่ช่วย ส่งเสริมมี 4 ด้าน คือ ตัวผู้เรียน บทเรียน วิธีการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวผู้เรียน ประกอบด้วย

1.1 วุฒิภาวะ คือ การเจริญเติบโตเต็มที่สูงสุดในระยะใดระยะหนึ่งที่พร้อมจะกระทำการใดสิ่งหนึ่งให้เหมาะสมกับวัย เช่น เด็กที่สามารถเดินได้ในเวลาที่ควรเดิน ก็พูดได้ว่าเด็กมีวุฒิภาวะพร้อมที่จะเดิน และเมื่อสอนให้เด็กเดินท่าต่าง ๆ เด็กก็ทำได้ เรียกได้ว่าเด็กเกิดการเรียนรู้ ดังนั้นวุฒิภาวะจึงเป็นองค์ประกอบในตัวผู้เรียนอย่างหนึ่งที่ส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้

1.2 ความพร้อม คือ สภาพของคนที่มีวุฒิภาวะรวมทั้งความสนใจและประสบการณ์เดิมที่จะทำให้ผู้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ดี ดังนั้นความพร้อมจึงทำให้การเรียนรู้ได้คนดีได้รวดเร็ว

1.3 ประสบการณ์เดิม ผู้ที่มีประสบการณ์มากก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้เร็วและได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย

1.4 อายุ จิตวิทยาพบว่ายิ่งอายุมากขึ้นความสามารถในการเรียนรู้จะยิ่งลดลง คือความสามารถในการเรียนรู้ถึงขีดสูงสุดเมื่ออายุ 20 ถึง 30 ห้าปีหลังอายุ 35 ปี ไปแล้ว ความสามารถในการเรียนรู้จะลดลงเรื่อย ๆ

1.5 แรงจูงใจ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ได้ดี บางคนอาจจะเรียนรู้ได้ดีแต่ไม่เต็มตามที่ตามความสามารถของเขา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขาดแรงจูงใจ

1.6 ระดับสติปัญญา ผู้ที่มีระดับสติปัญญาสูงจะมีความสามารถในการเรียนรู้ได้ดีกว่าผู้ที่มีระดับสติปัญญาต่ำ

1.7 อารมณ์ ผู้ที่มีอารมณ์ปกติจะสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ดีกว่าผู้ที่มีอารมณ์ไม่มั่นคง หรือมีความกระวนกระวายใจวิตกกังวล

1.8 สภาพร่างกาย ผู้ที่มีสภาพร่างกายปกติก็จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ดีกว่าผู้ที่มีความบกพร่องทางร่างกาย เช่น หูหนวก ตาบอด เป็นไข้ มีโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ ฯลฯ ถ้ายังมีความบกพร่องมากขึ้นเท่าใด ความสามารถในการเรียนรู้ก็จะน้อยลงเท่านั้น

2. บทเรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย

2.1 ความยากง่ายของบทเรียน บทเรียนที่ง่ายจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็วกว่าบทเรียนที่ยาก ๆ

2.2 ความยาวของบทเรียน บทเรียนที่มีความยาวมากย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ช้ากว่าบทเรียนที่มีความสั้นกว่า

2.3 การมีความหมายของบทเรียน บทเรียนที่มีความหมายจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่าบทเรียนที่ไม่มี ความหมาย

3. วิธีจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย

3.1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีและรวดเร็วถ้าผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม

3.2 การใช้เครื่องล่อใจ (Incentive) เช่น การให้รางวัลการแข่งขันจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความปรารถนาที่จะเรียนและสนใจในการเรียนดีขึ้น

3.3 การแนะนำในการเรียน จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนได้ดีขึ้นถ้าได้รับการแนะนำที่ถูกต้องเหมาะสม กล่าวคือไม่มากเกินไปเพราะจะทำให้ผู้เรียนไม่เป็นตัวของตัวเองและไม่น้อยเกินไปเราจะทำให้ผู้เรียนปฏิบัติไม่ถูกต้องได้

3.4 การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ เช่น การโยงความสัมพันธ์ของประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ หรือการให้นำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์อื่น จะทำให้การเรียนรู้คงทนถาวรยิ่งขึ้น

3.5 ช่วงเวลาในการเรียน ถ้าจัดให้ผู้เรียนได้เรียนในช่วงก่อนพักกลางวันจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีกว่าเรียนในตอนบ่าย

3.6 การฝึกฝน เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้แล้วมีโอกาสฝึกฝนหรือกระทำซ้ำ ๆ อยู่เสมอจะทำให้การเรียนรู้สิ่งนั้นมีความมั่นคงถาวรขึ้น

4. สภาพแวดล้อมทางการเรียน ประกอบด้วย

4.1 สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เช่น บรรยากาศในห้องเรียนความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน จึงเป็นสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี

4.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น กระดาน โต๊ะ เก้าอี้ แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด ความเป็นระเบียบในห้องเรียน ฯลฯ สภาพแวดล้อมที่ดีทำให้ผู้เรียนสบายใจและสบายกาย

ในการเรียนการเรียนรู้จะดีขึ้นด้วยปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งถือเป็นประโยชน์สำหรับครูผู้สอน ถ้าครูได้คำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ก็จะช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุผลสำเร็จได้นอกจากนี้ Grant Wiggins และ Jay McThighe ได้เสนอวงจรการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเข้าใจในแต่ละเรื่องไว้ในการจัดการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง การที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเข้าใจแล้ว ครูจะต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับความรู้โดยการให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้จากกิจกรรมที่ครูจัดให้ ไม่ใช่ครูบอกความรู้ หรือครูบอกความเข้าใจของครูให้กับผู้เรียน จากนั้นครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสรุปความรู้ที่ได้รับเป็นองค์ความรู้ด้วยภาษาของตนเอง เพื่อให้เป็นองค์ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวของผู้เรียนและสุดท้ายต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้นำองค์ความรู้นี้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ที่เป็นสถานการณ์ตามสภาพจริง สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน หรือสอดคล้องกับการดำรงชีวิต เป็นการนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับไปใช้ในการดำรงชีวิต จึงจะครบกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับเรื่องหนึ่ง ๆ ที่เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีความหมายสำหรับผู้เรียน และเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียน

เรียนรู้เรื่องที่เรียนอย่างเข้าใจ ได้องค์ความรู้ หรือเป็นความเข้าใจที่ฝังอยู่ในตัวของผู้เรียนที่เรียกว่า “ความเข้าใจที่คงทน (Enduring Understanding)”

2.6 การพัฒนาผู้เรียน

2.6.1 แนวคิดการพัฒนาผู้เรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกล่าวในมาตรา 22 ไว้ว่า วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

2.6.2 ความหมายของการพัฒนาผู้เรียน

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายการพัฒนาผู้เรียน ไว้ดังนี้

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่าเป็นแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ด้วยการใช้กระบวนการทางปัญญา (กระบวนการคิด) กระบวนการทางสังคม (กระบวนการกลุ่ม) และให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดยครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกจากประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องจัดให้สอดคล้องกับความสนใจ ความสามารถ และความถนัด เน้นการบูรณาการความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ใช้หลากหลายวิธีสอน หลากหลายแหล่งความรู้ สามารถพัฒนาปัญญาอย่างหลากหลาย คือพัฒนาปัญญารวมทั้งเน้นการใช้วิธีการวัดผลอย่างหลากหลายวิธี

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2542) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่าเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ และมีส่วนร่วมในการเรียนอย่างตื่นตัว สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดยครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนโดยใช้วิธีการที่หลากหลายตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

เทียน ทองแก้ว (2550) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่าเป็นการจัดสภาพการณ์ของการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว (Active Participation) ทั้งทางด้านกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมในกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ โดยมีบทบาทดังกล่าวมากกว่าผู้สอน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2547) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่าเป็นความพยายามในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด เป็นคนดี มีสติปัญญา และมีความสุข โดยการดำเนินการทุกวิถีทางที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ความต้องการ และสภาพชีวิตจริงของผู้เรียน เป็นการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียนที่จะต้องเป็นผู้ลงมือเรียนรู้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง มุ่งให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด เป็นคนดี มีสติปัญญา และมีความสุข สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดยครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนโดยใช้วิธีการที่หลากหลายตามความต้องการ ความถนัด ความสนใจ และตามสภาพจริงของผู้เรียน

2.6.3 ข้อคำนึงในการพัฒนาผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญควรคำนึงถึงประเด็นสำคัญในเรื่องต่อไปนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556)

1. สมรรถนะของมนุษย์มีศักยภาพในการเรียนรู้สูงสุด สมรรถนะของมนุษย์ประกอบด้วยเซลล์สมองประมาณหนึ่งแสนล้านเซลล์ โดยธรรมชาติสมองมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ตั้งแต่แรกเกิด มีความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ธรรมชาติ และทุกอย่างรอบตัวมนุษย์ สามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ต้องอาศัยสมองและระบบประสาทสัมผัส คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ กระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผู้สอนจะต้องสนใจและให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมอง (Head) มือ (Hand) และสุขภาพองค์รวม (Health)
2. ความหลากหลายของสติปัญญา คนแต่ละคนมีความสามารถหรือความจริงแตกต่างกัน ซึ่ง Spencer และ Spencer (1993) ได้ศึกษาความหลากหลายทางสติปัญญาและจำแนกความเก่งของคนไว้ 10 ประเภท คือ ภาษา ดนตรี ตรรกะและคณิตศาสตร์ การเคลื่อนไหว ศิลปะ/นิติสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล/การสื่อสาร ความรู้สึก/ความลึกซึ้งภายในจิตใจ ความเข้าใจ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และจิตนิยม ดังนั้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมศักยภาพความเก่งหรือความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถเก่งได้หลายด้าน
3. การเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ตรง ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามความสามารถทั้งด้านความรู้ จิตใจ อารมณ์และทักษะต่าง ๆ ลดการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาลง ผู้เรียนกับผู้สอนมีบทบาทร่วมกัน ใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแสวงหาความรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนจากสถานการณ์จริงที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับชีวิตจริง เรียนรู้ความเป็นจริงในตัวเองและความจริงในสิ่งแวดล้อมจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง ครูมีหน้าที่เตรียมการ จัดสิ่งเร้า ให้คำปรึกษา วางแนวกิจกรรม และประเมินผล

2.6.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

แนวทางและกระบวนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญควรจัดให้กับผู้เรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านอย่างน้อย 5 ลักษณะ ดังนี้ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2546)

1. การเรียนรู้แบบองค์รวม โดยบูรณาการความสามารถและเนื้อหาสาระของ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสากลให้มีความสอดคล้องเป็นเรื่องเดียวกันและมีความสมดุล
2. การเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนตามความถนัด และบริการที่เข้าใจกัน และจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความอิสระ ความสนุกสนาน ความอบอุ่นและความสำเร็จ ความสุขที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของผู้เรียนคือพลังในการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น จึงควรสร้างความสุขให้แก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้มีพลังในการสร้างโลก
3. การเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับการปรับตัวใน การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ได้ช่วยเหลือ ยอมรับซึ่งกันและกันได้ทุกเมื่อ ซึ่งจะเป็นการปลูกฝังคุณธรรมที่ดี งามสำหรับการทำงานร่วมกัน จะทำให้เกิดการพัฒนาทักษะทางสังคม และทักษะการทำงานที่ดีด้วย
4. การเรียนรู้จากการคิดและปฏิบัติจริง โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการใช้ สมองและสองมือ ส่วนการคิดเป็นความสามารถของสมองในการประมวลข้อมูลความรู้และ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เป็นความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ เพื่อนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกันเมื่อผู้เรียนได้คิดแล้วจะต้องนำไปปฏิบัติจริง จึงจะเป็นการเรียนรู้ อย่างครบถ้วนสมบูรณ์
5. การเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่าง ไคร่ครวญและทบทวนตนเองอย่างรอบด้าน มีการรับรู้ลีลาการเรียนรู้ และความถนัดของตนเองเน้น การเรียนรู้กระบวนการว่า การเรียนรู้แต่ละครั้งเกิดขึ้นอย่างไร เรียนด้วยวิธีการอะไร มีขั้นตอนตั้งแต่ เริ่มต้นจนจบอย่างไร ประเมินจุดดีจุดด้อย และปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อนำไปสู่การ ปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมพร้อมที่จะนำไปใช้ในการเรียนรู้ครั้งต่อไป

2.6.5 การดำเนินการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

การออกแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ครูผู้สอนควรมี การดำเนินการอย่างเป็นระบบ คือ การวางแผนการเรียนรู้ (Plan) การดำเนินการจัดการเรียนรู้ (Do) การประเมินผลการเรียนรู้ (Check) การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (Action) และรายงาน ผลการจัดการเรียนรู้ (Report) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนจัดการเรียนรู้มีแนวทาง ดังนี้
 - 1.1 การศึกษาและวิเคราะห์ผู้เรียน เป็นการศึกษาลักษณะรายบุคคล เกี่ยวกับพหุปัญญา (Multiple Intelligence) และวิธีการหรือแบบการเรียนรู้ (Learning Styles)

1.2 การออกแบบการเรียนรู้ของแต่ละคน สารระการการเรียนรู้เป็นการแปลงคำอธิบายรายวิชาไปสู่การปฏิบัติจริงในการจัดการเรียนรู้ โดยการจัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้ (Unit Plan) และแผนการเรียนรู้ (Lesson Plan)

2. การดำเนินการจัดการเรียนรู้มีแนวทาง ดังนี้

2.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ตามที่ได้วางแผนจัดการเรียนรู้ไว้แล้วควบคู่กับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2.2 การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นการจัดปัจจัยเกื้อหนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการจัดการเรียนรู้ เช่น การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียนการจัดห้องเรียนให้เหมาะสมการจัดตารางสอนให้ยืดหยุ่น

3. การประเมินผลการเรียนรู้มีแนวทาง ดังนี้

3.1 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการใช้เครื่องมือและวิธีการวัดผลควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของแต่ละครั้งจนครบทั้งหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งจะเน้นการประเมินผลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.2 การบันทึกผลการจัดการเรียนรู้ เป็นการบันทึกผลในขณะดำเนินการจัดการเรียนรู้ และภายหลังจากดำเนินการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งเสร็จสิ้นแล้ว เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนแผนการจัดการเรียนรู้ ผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ปัญหาอุปสรรคในการเรียนรู้ ฯลฯ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

4. การปรับปรุงและการพัฒนาการจัดการเรียนรู้มีแนวทาง ดังนี้

4.1 การปรับปรุงแก้ไขผู้เรียนที่มีความบกพร่อง เป็นการนำผลที่ได้จากการบันทึกผลการจัดการเรียนรู้ไว้แล้วมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขผู้เรียนที่มีความบกพร่องให้ดียิ่งขึ้นอย่างทันทีทันใด โดยจะต้องมีการวางแผนว่าจะต้องปรับปรุงแก้ไขใครบ้าง อย่างไร เมื่อใด ที่ไหน โดยใคร และมีการบันทึกผลภายหลังจากดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้ว

4.2 การพัฒนาผู้เรียนที่มีศักยภาพสูง เป็นการนำเอาผลที่ได้จากการบันทึกผลการจัดการเรียนรู้มาพิจารณา หากพบว่าผู้เรียนบางคนมีศักยภาพสูงในการเรียนรู้ ควรหาแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนเหล่านั้น โดยใช้เทคนิควิธีการอย่างหลากหลาย

5. การรายงานผลการจัดการเรียนรู้ เป็นการจัดทำรายงานผลที่ได้ดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยของแต่ละหน่วยการเรียนรู้เสร็จสิ้นลงแล้ว ซึ่งอาจจัดทำเป็นรายงานในรูปเอกสาร รายงานด้วยภาพ หรือรายงานด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์

การพัฒนาผู้เรียน ครูทุกคนที่มุ่งปฏิรูปการเรียนสามารถทำได้โดยมองผู้เรียนด้วยใจเป็นเมตตาธรรม มองด้วยความรักความเข้าใจ เท่านี้ก็ถือว่าได้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

แล้ว การนำหลักการและแนวทางจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไปสู่การปฏิบัติได้ให้ผลอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการจัดการบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และครูจะต้องพัฒนาตนเองให้พร้อมทั้งด้านจิตใจ และองค์ความรู้ทางวิชาการ เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนครูต้องรู้จักและเข้าใจผู้เรียน พร้อมทั้งจะส่งเสริมสนับสนุน ตลอดจนแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อไป

การพัฒนาครู

1. ความหมายการพัฒนาครู

Castetter และ Young (2000) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากรในวงการศึกษา หมายถึง การจัดเตรียมการต่าง ๆ ที่ระบบโรงเรียนได้จัดทำขึ้น เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไว้ไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

Michael และ Andy (2002) ให้ความหมายว่า การพัฒนาครูต้องตั้งใจฟังและสนับสนุนให้ครูได้แสดงความคิดเห็น หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า ลดช่องว่างการปฏิบัติสำหรับยุทธศาสตร์ใหม่ และพิจารณาสร้างชุมชนให้พวกเขาได้พัฒนาร่วมกันนอกเวลา

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543) ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือโครงการที่จัดทำขึ้น โดยองค์การในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน

ยนต์ ชุ่มจิต (2550) ให้ความหมายว่า การพัฒนาครูคือการดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงาน และต่อวิชาชีพครู รวมถึงมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดี

จากความหมายของการพัฒนาครูข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาครูคือการดำเนินการที่ทำให้ครู มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เพื่อให้ตนเองหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน

2. วัตถุประสงค์การพัฒนาครู

กุลธนา ธนาพงศธร (2541) การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปในแนวทางเดียวกัน คือ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรต่าง ๆ ขององค์กรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้น แต่มีความแตกต่างกัน 3 ประการ ดังนี้

1. ถ้าหากเป็นการพัฒนาบุคลากรแล้วบุคคลที่จะเข้ารับการพัฒนาได้แก่บุคคลในระดับผู้บริหารขององค์กร ส่วนการฝึกอบรมนั้นมุ่งจัดขึ้นสำหรับบุคคลในระดับผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่

2. ถ้าหากเป็นการพัฒนาบุคลากรแล้ว ขอบเขตของการเรียนรู้ที่จะถ่ายทอดให้จะเป็นความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด และทฤษฎีทั่ว ๆ ไป ในระดับกว้าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ส่วนการฝึกอบรมนั้นขอบเขตของการเรียนรู้จะแคบกว่า โดยจะมุ่งถ่ายทอดวิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้บุคคลสามารถนำเอาความรู้ความเข้าใจที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติงานได้โดยตรงทันที

3. เนื่องจากการถ่ายทอดการเรียนรู้ในการพัฒนาบุคลากรเป็นการถ่ายทอดความรู้ในหลักการ แนวคิด และทฤษฎีโดยทั่ว ๆ ไปอย่างกว้าง ๆ ดังนั้นโดยส่วนใหญ่แล้วการพัฒนาบุคลากรครั้งหนึ่ง ๆ จึงมักใช้เวลาค่อนข้างจะยาวนาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการฝึกอบรมที่มีขอบเขตของการเรียนรู้เฉพาะด้านอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว โครงการฝึกอบรมหนึ่ง ๆ โดยทั่วไปมักจะมีระยะเวลาที่สั้นกว่า

วิโรจน์ สารรัตนะ (2547) กล่าวว่า การพัฒนาครูจะต้องมุ่งให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ จากกระบวนทัศน์เก่าสู่กระบวนทัศน์ใหม่ ทั้งด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านอื่น ๆ ตลอดจนมุ่งก่อให้เกิดทัศนคติความเชื่อ และค่านิยมที่จะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามกรอบแนวคิดของกระบวนทัศน์ใหม่ ซึ่งเป็นเรื่องของการทำบางอย่างเพื่อให้ครูได้รับเนื้อหามากขึ้น ให้มีศักยภาพที่สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. คำนิยามถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน (Results-Driven Education) นั่นคือการส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการสอนเป็นไปในทางบวกที่จะส่งผลดีกับตัวผู้เรียน
2. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) มุ่งก่อให้เกิดรูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ ไม่คิดแบบแยกส่วน โดยคำนึงถึงว่าส่วนต่าง ๆ ในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรการสอนหรือการประเมินผล ต่างส่งผลซึ่งกันและกัน และต่างมีอิทธิพลร่วมกันที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การเป็นผู้กระทำ (Active) ให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในตัวครูด้วยตนเอง (Constructivism) แทนการเป็นผู้ถูกกระทำ (Passive) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยผู้อื่น ดังนั้นแผนงานการพัฒนาครูควรต้องเสริมสร้างให้เกิดลักษณะการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือประสบการณ์หรือในลักษณะการริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นโดยกระบวนการกลุ่ม

3. ความสำคัญของการพัฒนาครู

จากสภาพการต่าง ๆ ทั้งสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลให้เกิดการไหลบ่าของข้อมูลสารสนเทศเป็นไปอย่างรวดเร็ว และทั่วถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม การจะมีความสุขในชีวิตประจำวันได้จำเป็นต้องปรับตัวบนพื้นฐานความรอบรู้อย่างเท่าทัน อาชีพครูมีหน้าที่หลักคือการพัฒนาผู้เรียนใน

ทุกด้านให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นอยู่ในสังคมอย่างสันติ ในภาระหน้าที่และบทบาทของผู้พัฒนา ครูจึงควรมีความพร้อมทุกด้านในการพัฒนา การจะเป็นผู้มีความพร้อมดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึงด้วยระบบและวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาวิชาชีพครูนั้นได้มีนักการศึกษา นักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ ได้เสนอแนวคิด กระบวนการ รวมทั้งวิธีการอย่างหลากหลาย ดังนี้

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2544) ได้กล่าวถึงครูไทยในยุคโลกาภิวัตน์ว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาการและเทคโนโลยีในโลกยุคปัจจุบันย่อมเปลี่ยนวิถีชีวิต วิถีสังคม และวิถีแห่งวิชาชีพไปบ้างตามสมควร การพัฒนาและความก้าวหน้าของชีวิตในแต่ละยุคทำให้บางอาชีพสูญหาย บางอาชีพเสื่อมถอย และบางอาชีพหรือวิชาชีพใหม่ ๆ เกิดขึ้น ครูควรมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพครู ควรมีการคัดเลือกและสรรหาผู้เข้าเรียนที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมเข้ามาศึกษาแล้วเรียนสาขาครุศาสตร์ ส่วนการบรรจุเข้าสู่ตำแหน่งควรมีมาตรการพิเศษในการคัดเลือก
2. การศึกษาเบื้องต้นในสถาบันฝึกหัดครู การจัดการศึกษาสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูควรจัดถึงปริญญาตรีเป็นขั้นต้น ในอนาคตครูต้องมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนรู้พัฒนาบุคลิกภาพเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน
3. การอบรมครูประจำการ ต้องเปิดโอกาสให้ครูที่ประจำการแล้วได้รับการอบรมความรู้ใหม่ ๆ เสมอ ๆ โดยเฉพาะการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. การพัฒนาผู้สอนในสถาบันฝึกหัดครู การปรับปรุงทักษะของคณาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูทั้งหลาย ตลอดจนการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนมาช่วยร่วมการผลิตครู ย่อมพัฒนาระบบผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และช่วยให้การผลิตมีประสิทธิภาพขึ้น
5. การนิเทศ การควบคุม การตรวจสอบและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู อย่างเป็นระบบช่วยให้ครูรับทราบเกี่ยวกับการพัฒนาการด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับอาชีพครู การนิเทศต้องทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
6. การจัดการต้องปฏิรูปการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่าง ๆ โดยส่งเสริมให้แต่ละแห่งมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนการกำหนดปริมาณงานของครู ต้องส่งเสริมให้ครูได้ทำงานเต็มศักยภาพด้วย
7. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครูทั้งช่วยในการปฏิบัติ การกิจของครูและเป็นผู้ร่วมตรวจสอบการทำงานของครู

8. สภาพการปฏิบัติงาน ต้องให้ความสนใจในการโน้มน้าวใจครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานโดยไม่ละทิ้งอาชีพ ทั้งอัตราเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ตลอดจนสภาพอื่น ๆ ในการทำงานจะต้องดีพอเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น ๆ

9. อุปกรณ์การสอน การฝึกหัดครูและการสอนในโรงเรียนนั้นจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์การสอนโดยเฉพาะแบบเรียน หลักสูตรจะต้องปรับปรุงอยู่เสมอโดยให้ครูมีส่วนร่วมทั้งในชั้นวางแผนและชั้นดำเนินการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำความรู้ใหม่ ๆ สอนทักษะ และประเมินความก้าวหน้าของโรงเรียนจะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. แนวทางการพัฒนาครู

สร้อยัญญา วัฒนวิศาล (2541) มีความเห็นว่าครูที่ดีต้องมีลักษณะ 3 ประการ คือ

1) มีความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ความรู้ด้านวัฒนธรรม ความรู้เรื่องที่จะสอน ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของการเรียนรู้ ความรู้ในการปฏิบัติงานของครู 2) ทักษะ (Skills) ได้แก่ ทักษะในการใช้ภาษา ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะในการค้นคว้าวิจัยหาความรู้เพิ่มเติมให้ตนเอง และมีนิสัยรักงานครู 3) ความสนใจ (Interest) ได้แก่ ความสนใจนักเรียน สนใจวิชาที่ต้องสอน สนใจที่จะสอน สนใจโรงเรียนและชุมชน สนใจที่จะพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้า และยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2543) ที่กล่าวว่าลุ่มประเทศ OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) ได้นิยามศัพท์การทำงานของครูที่มีคุณภาพ ซึ่งมี 5 มิติ ต่อไปนี้

1. มีความรู้ในหลักสูตรและเนื้อหาวิชาในหลักสูตรอย่างเพียงพอ
2. มีทักษะด้านวิชาชีพครูและมีความสามารถในการใช้ยุทธวิธีในการสอนและการประเมินผลอย่างหลากหลาย
3. มีความเห็นอกเห็นใจ และมีความจริงจังในการรับรู้ศักดิ์ศรีของนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงานในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
4. มีความสามารถในการจัดการ เพราะครูต้องรับภาระ รับผิดชอบในด้านการจัดการหลาย ๆ ด้านทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

นัยนา ทองศรีเกตุ (2544) ได้สรุปจากการประชุมนานาชาติว่าด้วยการเตรียมครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่กรุงเทพมหานครเกี่ยวกับคุณภาพครูไว้ว่า ครูต้องมีความรู้และพัฒนาตนในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับสาระเนื้อ ๆ ของหลักสูตรตลอดจนเป้าหมายของหลักสูตรนั้น ๆ 2) ทักษะวิชาครู (Skill of Effective Pedagogy) ครูต้องมีทักษะ รวมทั้งความสามารถในการนำวิชาครูไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีสอนที่หลากหลาย ตลอดทั้งวิธีการและยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ 3) การไตร่ตรองไตร่สวน (Reflection) และความสามารถในการวิพากษ์ตนเอง 4) ความเข้าใจคนอื่นและการยอมรับคนอื่น (Empathy) การรู้จักยอมรับคนอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงาน

และศิษย์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ในการจัดการศึกษาทั้งทางด้านจิตพิสัย และพุทธิพิสัยของศิษย์

5) ความสามารถในการจัดการ (Managerial Competence) ความรับผิดชอบในการจัดการทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

ชนาธิป พรกุล (2544) เสนอว่า ครูในยุคปัจจุบันควรมีคุณสมบัติที่ต้องพัฒนา ดังนี้

1. มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาอย่างลุ่มลึก
2. ติดตามความก้าวหน้าในเทคนิควิธีการสอนตลอดเวลา ครูจึงต้องเป็นสมาชิกของสมาคมหรือชมรมทางวิชาการ

3. เป็นแบบอย่างในการคิดการทำ
4. เป็นนักจิตวิทยาการเรียนรู้
5. เป็นนักเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. เป็นผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ
7. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

สุชาญ โภคิน (2545) ได้กล่าวถึงการปรับตัวของครูเพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยนั้นจะต้องมีทักษะหรือความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ 5 ประการเป็นพื้นฐาน ดังนี้

1. ทักษะด้านแนวความคิด มีทักษะด้านการใช้แนวความคิดรวบยอดไปในทางที่ถูกที่ควรจะต้องพัฒนาความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ เช่น วิธีสอนจะต้องมีความคิดริเริ่ม และคิดหาวิธีการสอนแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพื่อให้ลูกศิษย์มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติให้ได้ดี

2. ทักษะในด้านการปฏิบัติงาน มีความรู้ในงาน ต้องเป็นผู้ทำงานเป็น การวางแผน การสอนการใช้เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ ตลอดจนการประเมินผลหรือการจัดเตรียมหลักสูตร เพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้จริง ๆ และสามารถอยู่ในสังคมหรือสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้

3. ทักษะด้านการจัดการ เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ครูต้องพัฒนาความรู้ในการจัดการอยู่ตลอดเวลา

4. ทักษะในด้านเกี่ยวกับมนุษย์ ถ้าเราสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ในสังคม เราก็จะได้รับการยอมรับนับถือ มีเกียรติในสังคม และมีความอบอุ่นเสมอ

5. ทักษะในด้านการสื่อความ ครูต้องเป็นนักสื่อความที่ดี ต้องรู้จักวิธีการสื่อความอย่างหลากหลาย การสื่อความที่ดีเป็นการสร้างความเข้าใจและถูกต้อง เป็นการลดปัญหาและความขัดแย้ง

วิสุทธิ์ เวียงสมุทร (2553) ได้ให้ความหมายและแนวทางในการพัฒนาครูว่าการพัฒนาครูหมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน

ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร มีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่โดยการจัดกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอนคือ การกำหนดขอบเขตและทิศทางของการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากรตามขอบเขตหรือนโยบายของหน่วยงานนั้น จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในทางปฏิบัติ และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กำหนดปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะครูไว้ว่าประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ผู้พัฒนาและผู้รับการพัฒนาจะต้องเข้าใจความรู้ทักษะหรือสมรรถนะรายการนั้น ๆ ดังนั้นในแต่ละหลักสูตรการพัฒนาต้องให้ความสนใจถึงความเข้าใจถึงความหมาย คำจำกัดความของสมรรถนะหลักตามพจนานุกรมที่กำหนดขึ้น
 2. ผู้พัฒนาและผู้รับการพัฒนาสามารถระบุได้ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นสมรรถนะหลักใดเนื่องจากในเชิงทฤษฎีหากไม่สามารถสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่รอบ ๆ ตัว การเรียนรู้จากการเก็บข้อมูลและการนำพฤติกรรมมาปฏิบัติหรือแสดงซ้ำก็จะเป็นไปได้ยาก
 3. ผู้รับการพัฒนาต้องสามารถประเมินตนเองได้ว่าตนมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับใด เนื่องจากทฤษฎีในแรงจูงใจกล่าวว่าผู้รับการพัฒนาจะไม่มีการพัฒนาหากไม่เกิดแรงผลักดันจากภายในซึ่งแรงขับภายในจะเกิดจากการประเมินตนเองแล้วพบว่าเกิดความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ต้องการคาดหวังกับสมรรถนะที่ตนเองมีอยู่
 4. ผู้รับการพัฒนาต้องมีการฝึกฝนสมรรถนะหลักนั้น ๆ จนเป็นนิสัยเนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยต้องมีการประเมินสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง
 5. จะต้องมีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อติชมของผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 6. การสอนงานจะทำให้เกิดประโยชน์แก่ผู้สอนคือทำให้ความรู้คมชัดขึ้น ได้เรียนรู้เพิ่มเติมจากกระบวนการเรียนรู้ของผู้อื่น และเพิ่มการเรียนรู้จากสไตล์การเรียนรู้ของคนอื่น
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ได้สรุปแนวทางในการพัฒนาครูและผู้บริหารว่ารูปแบบกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เน้นการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่จริงในโรงเรียน โดยใช้แนวทางการมีส่วนร่วม การดำเนินงานใช้การจัดปัจจัยสนับสนุนหลายรูปแบบ ได้แก่ การอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ครูโดยตรงในเรื่องที่ครูต้องการการให้คำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญทั้งเป็นกลุ่มและรายกรณีการจัดกิจกรรมสร้างความตระหนักทางวิชาชีพ การเรียนรู้ด้วยตนเองของครู การจัดหาแหล่งเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้สำหรับครู การสร้างบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนครู การรวมกลุ่มแก้ปัญหา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเป็นกันเอง

การสร้างครูแกนนำให้เป็นครูที่เลี้ยงให้เป็นที่ปรึกษาและฝังตัวอยู่ในโรงเรียน มีหน้าที่คอยให้ความช่วยเหลือและเรียนรู้ไปด้วยกันในระหว่างการศึกษาปฏิบัติงาน การใช้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้าร่วมให้ความรู้แก่ครูและผู้บริหารเป็นระยะ ๆ การวิจัยในชั้นเรียนการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคม เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมทุกอย่างเน้นดำเนินการภายในโรงเรียนและต้องไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของนักเรียน

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นการพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะ School Based Development การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปแบบเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ

จากการศึกษาหลักการพัฒนาครูของนักวิชาการและหน่วยงานข้างต้นสรุปได้ว่าการพัฒนาครูคือการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งเกิดจากการเสริมสร้างครูให้มีประสิทธิภาพตามความต้องการของครูและส่งผลต่อผู้เรียนให้ดีขึ้น โดยแนวทางในการพัฒนาครูมีหลายวิธีการ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคม การรวมกลุ่มแก้ปัญหา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเป็นกันเอง การสร้างครูแกนนำให้เป็นครูที่เลี้ยงให้เป็นที่ปรึกษาและฝังตัวอยู่ในโรงเรียน การนิเทศ เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตรงตามเป้าหมายขององค์กรซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. หลักการพัฒนาต้องสนองความต้องการของผู้รับการพัฒนาและสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน
2. หลักการการยืดหยุ่นของกระบวนการและวิธีการ
3. หลักการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา
4. หลักการความแตกต่างระหว่างบุคคล

พจนานุกรมศัพท์โต ชีเว

บริบทของสำนักงาน กศน. จังหวัดกาฬสินธุ์

วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานที่ให้โอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทุกช่วงวัย อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างนวัตกรรม และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ

จากการทบทวนพันธกิจ ได้พันธกิจของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ คือ

1. จัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพ เพื่อยกระดับการศึกษา พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของประชาชน ให้เหมาะสมทุกช่วงวัยและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงบริบททางสังคมและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. ส่งเสริม สนับสนุนและประสานภาคีเครือข่ายในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและการเรียนรู้ตลอดชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ
3. ส่งเสริมและพัฒนาการนำเทคโนโลยีทางการศึกษาและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับกลุ่มเป้าหมาย
4. พัฒนาหลักสูตร รูปแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม การวัดและประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน
5. พัฒนาศักยภาพและระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อบูรณาการการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

จากการทบทวนเป้าประสงค์ ได้เป้าประสงค์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ คือ

1. ประชาชนผู้ด้อย พลาด และขาดโอกาสทางการศึกษารวมทั้งประชาชนทั่วไป ได้รับโอกาสทางการศึกษาในรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงไปตามสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
2. ประชาชนได้รับการยกระดับการศึกษา สร้างเสริมและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองอันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน เพื่อพัฒนาไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประวัตินศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม

3. ประชาชนได้รับโอกาสในการเรียนรู้และมีเจตคติทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถคิดวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน รวมพลแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์
 4. ประชาชนได้รับการสร้างและส่งเสริมให้มีความรักการอ่านเพื่อการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
 5. ชุมชนและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ร่วมจัด ส่งเสริม และสนับสนุน การดำเนินงานทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งการขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชน
 6. หน่วยงานและสถานศึกษาพัฒนา เทคโนโลยีทางการศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการยกระดับคุณภาพในการจัดการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ให้กับประชาชน
 7. หน่วยงานและสถานศึกษาพัฒนาสื่อและการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงบริบทด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และสิ่งแวดล้อมรวมทั้งความต้องการของประชาชน และชุมชนในรูปแบบที่หลากหลาย
 8. บุคลากรของหน่วยงานและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีประสิทธิภาพ
 9. หน่วยงานและสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ประเด็นยุทธศาสตร์
- จากการระดมความคิดเห็น มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การจัดการเรียนรู้ตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษา ของรัชกาลที่ 10 และโครงการตามพระราชดำริของราชวงศ์
 - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนากำลังคน การวิจัย และสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
 - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีคุณภาพ
 - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา
 - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การส่งเสริมและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการ
 - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 : การจัดการศึกษาและการเรียนรู้
 - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 : การจัดกระบวนการเรียนรู้ หลักสูตร สื่อรูปแบบการ จัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล งานบริการทางวิชาการ และการประกันคุณภาพการศึกษา

การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

1. สำนักงาน กศน.จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2562 ซึ่งในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ แต่ลงทะเบียนได้กำหนดแบบฟอร์มไว้ 2 แบบ คือ แบบ กศน.-กผ-01 และ แบบ กศน.-กผ-02 ตามตัวอย่างในภาคผนวก ซึ่งในแบบฟอร์ม กศน.-กผ-01 ได้กำหนดให้มีชื่อโครงการ วัตถุประสงค์ กิจกรรมหลัก ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย และงบประมาณ ส่วนแบบฟอร์ม กศน.-กผ-02 ประกอบด้วยชื่อโครงการ วัตถุประสงค์ กิจกรรมหลัก ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย และงบประมาณ สถานที่ดำเนินการและผู้รับผิดชอบ
2. สำนักงาน กศน.จังหวัดกาฬสินธุ์ จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ซึ่งแจ้งการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และจุดเน้นการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ของสำนักงาน กศน. เห็นได้จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 กศน.อำเภอ เล่มที่ 1 - 18 และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 กศน.ตำบล เล่มที่ 1- 135

การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปี

สำนักงาน กศน.จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปีแก่บุคลากรของ กศน.จังหวัด อำเภอ และตำบล ในลักษณะดังนี้

1. จัดทำเป็นเอกสารแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ให้หน่วยงานและสถานศึกษาแต่ละแห่ง
2. จัดให้มีการประชุมชี้แจงแผนปฏิบัติการประจำปีให้แก่บุคลากรทั้งระดับจังหวัด อำเภอ และตำบลได้ทราบ
3. จัดให้มีการเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ ของหน่วยงาน เช่น เว็บไซต์ แผ่นพับ ซีดี เฟสบุค และไลน์ เป็นต้น
4. ประชุมชี้แจงให้กับหน่วยงาน ภาคีเครือข่าย ให้ได้รับทราบเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความร่วมมือ และประสานแผนการทำงานร่วมกันต่อไป

การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

หน่วยงานและสถานศึกษา ได้จัดให้มีการกำกับติดตาม และประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ และตัวแทนของภาคีเครือข่าย เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำมาสู่การพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อ ๆ ไป

การจัดการความรู้ (KM)

ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จะมีทั้งแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี และหาแนวทางแก้ไขปัญหา จึงจะจัดให้มีการถอดบทเรียนโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัด กรมการศึกษานอกโรงเรียน เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2523 โดยโอนงานการศึกษาผู้ใหญ่พร้อมบุคลากรและทรัพย์สินทั้งหมดที่อยู่ในความรับผิดชอบของศึกษาธิการจังหวัดเข้ามารวมกับโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ 9 จังหวัดกาฬสินธุ์โดยตั้งสำนักงานชั่วคราวอยู่ที่ศาลาประชาคมจังหวัดกาฬสินธุ์ และกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้แต่งตั้ง นายประมวล เปลียนไธสง ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อปีงบประมาณ 2526 โดยกรมการศึกษานอกโรงเรียนจัดสรรงบประมาณ จำนวน 2,725,260 บาท ให้ก่อสร้างอาคารและปรับปรุงบริเวณ ณ สถานที่ใหม่ ซึ่งเป็นที่ราชพัสดุแปลงหมายเลขที่ 14933 บนเนื้อที่ 23 ไร่ 2 งาน 95 ตารางวา ตั้งอยู่กับวิทยาลัยนาฏศิลป์ เพื่อสร้างเป็นสำนักงานถาวร ซึ่งในขณะนั้นยังไม่มีสถานศึกษาในสังกัดต้องรับผิดชอบงานการศึกษานอกโรงเรียนทั้งจังหวัด โดยมีภารกิจหลัก คือ สอนผู้ไม่รู้หนังสือ และงานฝึกฝนอาชีพ ปัจจุบันศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่เลขที่ 37 ถนนสนามบิน อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2551 เป็นหน่วยงานการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 18 แห่ง สามารถแบ่งได้ตามขนาดสถานศึกษาดังนี้

1. สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 4 แห่ง ประกอบด้วย ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอนองกุ้งศรี ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอยางตลาด ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกุฉินารายณ์
2. สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกมลาไสย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสหัสขันธ์ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอนามน ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอยหัสขันธ์ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอยหัสขันธ์

3. สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเขาวง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคำม่วง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอท่าคันโท ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอนจาน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอนาคู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอร่องคำ

4. สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 2 แห่ง ประกอบด้วย ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอฆ้องชัย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสามชัย

4.1 บทบาท อำนาจและหน้าที่

4.1.1 เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด/กรุงเทพมหานคร

4.1.2 จัดทำยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาชาติ แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน

4.1.3 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

4.1.4 วิเคราะห์ จัดตั้ง จัดสรร งบประมาณให้แก่สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

4.1.5 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

4.1.6 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบตามที่กฎหมายกำหนด

4.1.7 ส่งเสริม สนับสนุนการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา

4.1.8 พัฒนาหลักสูตร สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

4.1.9 ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

4.1.10 ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

4.1.11 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยและภาคีเครือข่าย

4.1.12 ส่งเสริม สนับสนุน ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตาม
โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำรินโยบายพิเศษของรัฐบาลและงานเสริมสร้างความมั่นคงของ
ชาติ

4.1.13 กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

4.1.14 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4.2 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต
บพทพ อำนาจและหน้าที่

1. จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
2. ส่งเสริม สนับสนุนและประสานภาคีเครือข่าย เพื่อจัดการศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
3. จัด ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาตามโครงการอัน
เนื่องมาจากพระราชดำรินโยบายพิเศษของรัฐบาลและงานเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ
4. จัด ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. วิจัยและพัฒนาคุณภาพหลักสูตร สื่อ กระบวนการเรียนรู้และมาตรฐาน
การศึกษานอกระบบ
6. ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และ
ประสบการณ์ และเทียบระดับการศึกษา
7. กำกับ ดูแล ตรวจสอบ นิเทศภายใน ติดตามประเมินผลและรายงานผล
การดำเนินการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
8. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยและภาคีเครือข่าย
9. ระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนา
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
10. ดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ให้สอดคล้องกับระบบ หลักเกณฑ์
และวิธีการที่กำหนด
11. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

4.3 การจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ใช้หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2551 เป็นหลักสูตรที่มุ่งจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองอุดมการณ์การจัดการศึกษาตลอดชีวิตการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญา “คิดเป็น” เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตและสังคม มีการบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม ศิลธรรม และวัฒนธรรม มุ่งสร้างพื้นฐานการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และพัฒนาความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมจัดการศึกษาให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้ว่า การศึกษานอกระบบเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคมสามารถพึ่งพาตนเองได้และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเป็นหลักสูตรที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของบุคคลที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ จากการทำงาน และการประกอบอาชีพ โดยการกำหนดสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ให้ความสำคัญกับการพัฒนากลุ่มเป้าหมายด้านจิตใจให้มีคุณธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างภูมิคุ้มกัน สามารถจัดการกับองค์ความรู้ ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและ เทคโนโลยีเพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สร้างภูมิคุ้มกันตาม แนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งคำนึงถึงธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้ที่อยู่นอกระบบ และ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและ การสื่อสาร

หลักการ

หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กำหนดหลักการไว้ดังนี้

1. เป็นหลักสูตรที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นด้านสาระการเรียนรู้ เวลาเรียน และการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการบูรณาการเนื้อหาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต ความแตกต่างของบุคคล ชุมชน และสังคม
2. ส่งเสริมให้มีการเทียบโอนผลการเรียนจากการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยตระหนักว่าผู้เรียนมีความสำคัญสามารถพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ
4. ส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

จุดหมาย

หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีสติปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีศักยภาพในการประกอบอาชีพ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ต้องการจึงกำหนดจุดหมายดังต่อไปนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข
2. มีความรู้พื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิตและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
3. มีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และตามทันความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
4. มีทักษะการดำเนินชีวิตที่ดี และสามารถจัดการกับชีวิต ชุมชน สังคม ได้อย่างมีความสุขตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. มีความเข้าใจประวัติศาสตร์ชาติไทย ภูมิใจในความเป็นไทย โดยเฉพาะ ภาษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ความเป็นพลเมืองดี ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของศาสนายึดมั่นในวิถีชีวิต และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
6. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
7. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ สามารถเข้าถึงแหล่ง เรียนรู้และบูรณาการความรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองครอบครัวชุมชนสังคมและประเทศชาติ

ระดับการศึกษา

หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้แบ่งระดับการศึกษาออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยแต่ละระดับใช้เวลาเรียน 4 ภาคเรียน ยกเว้นกรณีที่มีการเทียบโอน แต่ทั้งนี้ ต้องลงทะเบียนเรียนในสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ภาคเรียน

สาระการเรียนรู้

สาระและมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย 5 สาระการเรียนรู้และ 18 มาตรฐานการเรียนรู้ ดังนี้

1. สาระทักษะการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน ดังนี้

- มาตรฐานที่ 1.1 มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- มาตรฐานที่ 1.2 มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการใช้แหล่งเรียนรู้
- มาตรฐานที่ 1.3 มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการจัดการความรู้
- มาตรฐานที่ 1.4 มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการคิดเป็น
- มาตรฐานที่ 1.5 มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการวิจัยอย่างง่าย
2. สารระความรู้พื้นฐาน ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน ดังนี้
- มาตรฐานที่ 2.1 มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับภาษาและการสื่อสาร
- มาตรฐานที่ 2.2 มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. สารระการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ดังนี้
- มาตรฐานที่ 3.1 มีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีในงานอาชีพมองเห็นช่องทางและตัดสินใจประกอบอาชีพได้ตามความต้องการ และศักยภาพของตนเอง
- มาตรฐานที่ 3.2 มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในอาชีพที่ตัดสินใจเลือก
- มาตรฐานที่ 3.3 มีความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดการอาชีพอย่างมีคุณธรรม
- มาตรฐานที่ 3.4 มีความรู้ ความเข้าใจ ในการพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคง
4. สารระทักษะการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ดังนี้
- มาตรฐานที่ 4.1 มีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดีเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงและสามารถประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม
- มาตรฐานที่ 4.2 มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่ดี ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต
- มาตรฐานที่ 4.3 มีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับศิลปะและสุนทรียภาพ

5. สารระการพัฒนาศักยภาพ ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 5.1 มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับภูมิศาสตร์ประวัติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การเมือง การปกครอง สามารถนำมาปรับใช้ในการดำรงชีวิต

มาตรฐานที่ 5.2 มีความรู้ ความเข้าใจ เห็นคุณค่า และสืบทอดศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

มาตรฐานที่ 5.3 ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย มีจิตสาธารณะเพื่อความสงบสุขของสังคม

มาตรฐานที่ 5.4 มีความรู้ ความเข้าใจ เห็นความสำคัญของหลักการ พัฒนา และสามารถพัฒนาตนเองครอบครัวชุมชน/สังคม

หมายเหตุ สารระการเรียนรู้ความรู้พื้นฐาน มาตรฐานที่ 2.1 มีความรู้ ความเข้าใจทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับภาษาและการสื่อสาร ซึ่งภาษาในมาตรฐานนี้หมายถึง ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ

วิธีการจัดการเรียนรู้

หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้มีวิธีการจัดการเรียนรู้ ได้แก่

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนกำหนดแผนการเรียนรู้อย่างตนเองตามรายวิชาที่ลงทะเบียนเรียน โดยมีครูเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำในการ การศึกษา หาความรู้ด้วยตนเอง ภูมิปัญญา ผู้รู้ และสื่อต่าง ๆ

2. การเรียนรู้แบบพบกลุ่ม เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดให้ผู้เรียน มาพบกันโดยมีครูเป็นผู้ดำเนินการให้เกิดกระบวนการกลุ่ม เพื่อให้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหาข้อสรุปร่วมกัน

3. การเรียนรู้แบบทางไกล เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ โดยที่ผู้เรียน และครูจะสื่อสารกันทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นส่วนใหญ่หรือถ้ามีความจำเป็นอาจพบกัน เป็นครั้งคราว

4. การเรียนรู้แบบชั้นเรียน เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สถานศึกษากำหนด รายวิชา เวลาเรียนและสถานที่ที่ชัดเจน ซึ่งวิธีการจัดการเรียนรู้เหมาะสำหรับผู้เรียนที่มีเวลามาเข้า ชั้นเรียน

5. การเรียนรู้ตามอัธยาศัย เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถ เรียนรู้ได้ ตามความต้องการ และความสนใจ จากสื่อเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือจากการฝึกปฏิบัติ

ตามแหล่ง เรียนรู้ต่าง ๆ แล้วนำความรู้และประสบการณ์มาเทียบโอนเข้าสู่หลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

6. การเรียนรู้จากการทำโครงการ เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนกำหนด เรื่องโดยสมัครใจ ตามความสนใจ ความต้องการ หรือสภาพปัญหา ที่จะนำไปสู่การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง ลงมือปฏิบัติจริง และมีการสรุปผลการดำเนินการตามโครงการ โดยมีครูเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และกระตุ้นเสริมแรงให้เกิดการเรียนรู้

7. การเรียนรู้รูปแบบอื่น ๆ สถานศึกษาสามารถออกแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบอื่น ๆ ได้ตามความต้องการของผู้เรียนทั้งนี้ วิธีการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้น สถานศึกษาและผู้เรียนร่วมกันกำหนดวิธี เรียนโดยเลือกเรียนวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ขึ้นอยู่กับความยากง่ายของเนื้อหา และสอดคล้องกับ วิถี ชีวิต และการทำงานของผู้เรียน โดยขณะเดียวกัน สถานศึกษาสามารถจัดให้มีการสอนเสริมได้ทุกวิธี เรียนเพื่อเติมเต็มความรู้ให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อุษาวดี จันทรสุนธิ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลใน การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ โดยเลือกการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยวิธีแก้ปัญหากรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัยประกอบด้วย หลักการ 5 ประการคือ 1) การเปิดโอกาสให้ครูคณิตศาสตร์คิดไตร่ตรองความเชื่อเกี่ยวกับการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ 2) การใช้ปัญหาคณิตศาสตร์เป็นศูนย์กลางให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างเนื้อหาคณิตศาสตร์ และหลักการเรียนการสอน 3) การใช้ตัวแบบเชิงคณิตศาสตร์และกระบวนการใช้ตัวแบบเชิงคณิตศาสตร์ในการพัฒนาความคิดรวบยอดและการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 4) การเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้การแก้ปัญหาาร่วมกันในกลุ่มย่อยในกิจกรรมปฏิสัมพันธ์เผชิญหน้า และ 5) การนำความรู้และประสบการณ์ ใหม่ไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1. การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับ สมรรถนะครูคณิตศาสตร์ด้านการจัดการเรียนการสอน สมรรถนะสองอันดับแรกที่ครูต้องการได้รับการ พัฒนาได้แก่ ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์และการเรียนรู้แบบแก้ปัญหา 2. คุณภาพของ เอกสารชุดฝึกอบรมทางไกลตามทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณภาพในระดับดีมากใน ด้านความชัดเจนและ ครอบคลุมแนวคิดของการแก้ปัญหาการกำหนดปัญหาการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบแก้ปัญหา การประเมินผลการเรียนรู้และการเปิดโอกาสให้ครูได้ไตร่ตรองความเชื่อของตนเองเกี่ยวกับการ แก้ปัญหาคณิตศาสตร์ 3. เอกสารชุดฝึกอบรมยังไม่มีอิทธิพลมากพอที่จะ

เปลี่ยนแปลงความเชื่อเกี่ยวกับ การแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ของครูกล่าวคือครูยังคิดว่าการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์เป็นการดำเนินตาม ขั้นตอนวิธีเพื่อให้ได้คำตอบ ครูยังไม่มั่นใจว่าตนเองเข้าใจความคิดรวบยอดทางคณิตศาสตร์อย่างถ่องแท้ และลึกซึ้งอย่างไรก็ตามเอกสารชุดฝึกอบรมช่วยให้ครูเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับคณิตศาสตร์ในด้านปัญหา คณิตศาสตร์ต่างจากโจทย์แบบฝึกหัดความพยายามของบุคคลช่วยเพิ่มความสามารถทางคณิตศาสตร์ได้ และคณิตศาสตร์มีคุณค่าต่อชีวิตประจำวัน 4. การฝึกอบรมทางไกลช่วยให้ครู 16 คนจาก 25 คน ประสบผลสำเร็จในการสอนโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบแก้ปัญหาและครูได้ประจักษ์ถึงคุณค่าของ การสอนแบบนี้จากการสังเกตผู้เรียนและจากการอ่านบันทึกเชิงไตร่ตรองของผู้เรียน ครูรายงานว่า ผู้เรียนสามารถค้นพบยุทธวิธีคิดแก้ปัญหาด้วยตนเองและ ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนคณิตศาสตร์ 5. ครูมีความพึงพอใจมากที่สุดต่อประมวลสาระแนวการศึกษาและกิจกรรมปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้าโดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้ประสบการณ์จริงในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบแก้ปัญหาและ นำไปใช้กับนักเรียน

ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ และคณะ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเป็นการเป็นการสังเคราะห์งานวิจัยการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล 6 โครงการย่อยคือ 1. การวิจัยและพัฒนางานวิชาการ 2. การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการคิด 3. ระบบบริการปรึกษาสำหรับครูที่ปรึกษา 4. การใช้แหล่งเรียนรู้สำหรับการเรียนการสอน 5. การสืบค้นสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและ 6. การให้การปรึกษาครอบครัวสำหรับครูที่ปรึกษา แต่ละโครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา และ (2) ทดลองใช้และประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า (1) ได้ชุดฝึกอบรมทางไกลในการพัฒนา สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 6 ชุด คือ 1. การวิจัยและพัฒนางานวิชาการ 2. การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการคิด 3. ระบบบริการปรึกษาสำหรับครูที่ปรึกษา 4. การใช้แหล่งเรียนรู้สำหรับการเรียนการสอน 5. การสืบค้นสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และ 6. การให้การปรึกษาครอบครัวสำหรับครูที่ปรึกษา 1.1 ผลการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาชุดฝึกอบรม ทางไกลมีกระบวนการคล้ายกัน คือ ศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาความต้องการ เกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมทางไกล พัฒนาหลักสูตรและกำหนดเนื้อหาชุดฝึกอบรมทางไกล ผลลัพธ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ตรวจสอบคุณภาพชุดฝึกอบรม และทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล 1.2 ผลการ สังเคราะห์รูปแบบชุดฝึกอบรมทางไกลที่พัฒนาขึ้นคือ รูปแบบสื่อประสมเน้นสื่อสิ่งพิมพ์ รูปแบบสื่อ ประสมที่ใช้สื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์พอ ๆ กัน รูปแบบสื่อประสมที่ใช้สื่อสิ่งพิมพ์สื่อ อิเล็กทรอนิกส์และการเผชิญหน้า รูปแบบสอประสมที่ใช้สื่อสิ่งพิมพ์สื่ออิเล็กทรอนิกส์และการนิเทศ 1.3 องค์ประกอบที่สำคัญของชุดฝึกอบรมทางไกลได้แก่ เอกสารการฝึกอบรมทางไกลแบบฝึกปฏิบัติ หรือแนวการศึกษา หรือสื่อประกอบกิจกรรมฝึกปฏิบัติ ปฏิบัติ ดีวีดีหรือ ซีดี ประกอบ

ชุดฝึกอบรม แบบทดสอบ แบบสอบถามความเห็น 1.4 ขั้นตอนการใช้ชุดฝึกอบรมที่สำคัญ ได้แก่ ส่งเอกสารให้ศึกษาล่วงหน้า ทำแบบทดสอบก่อนใช้ชุดฝึก ศึกษาแผนการสอน ศึกษาเนื้อหา ในแต่ละหัวเรื่อง ทำกิจกรรม และตรวจสอบคำตอบในแนวตอบ ชมดีวีดีหรือ ซีดี ประกอบชุดฝึก อบรม ทำแบบทดสอบหลังเรียน (2) ผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล ทั้ง 6 ชุด พบว่าครู บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลอง ได้รับความรู้จากการพัฒนา คือ การวิจัยและพัฒนางาน วิชาการ ระบบบริการปรึกษาสำหรับครูที่ปรึกษา การใช้แหล่งเรียนรู้สำหรับการเรียนการสอน การสืบค้นสารสนเทศ การให้การปรึกษาครอบครัวมีความรู้ หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม และการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการคิดคะแนนหลังการ อบรมสูงกว่าเกณฑ์และผู้เข้ารับการ อบรมมีความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมทางไกลในภาพรวมในระดับมาก

ประไพ ธรรมธัช (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้าง สมรรถนะทาง วิชาการโดยใช้กลยุทธ์การปรับโครงสร้างองค์กรของฟูลแลนสำหรับครูประถมศึกษาศึกษา พบว่า หลังการพัฒนาสมรรถนะที่ขาดหายไปของครู คือ สมรรถนะด้านการสอน ได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ ได้แก่ การสื่อสารและการทำงาน เป็นทีม และพบว่า ครูกลุ่มเป้าหมายมีสมรรถนะทางวิชาการด้านการสอนและการเป็นผู้นำในระดับดี มาก โดยสมรรถนะในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน อยู่ในระดับดี สมรรถนะด้านการสื่อสาร ในระดับดี และการทำงานเป็นทีมในระดับดีมาก โดยรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 หลักการ และวัตถุประสงค์ โดยหลักการของรูปแบบ ได้แก่ การเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาการ ภายในกรอบการ ปรับสภาพสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายใน องค์กร โดยใช้องค์กร โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับวัตถุประสงค์ คือ การเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาการ ให้กับครูกลุ่มเป้าหมาย ส่วนที่ 2 กระบวนการเสริมสร้างประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) สร้าง เป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่ ขาดหายไปพร้อมกัน 2) สร้างสรรค์สายสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน 3) สร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้แบบร่วมมือ และ 4) สร้างกัลยาณมิตรทางการประเมิน 3. หลังการใช้รูปแบบ พบว่า ครูแสดง สมรรถนะทางวิชาการที่ขาดหายไป ได้ และทำให้ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าเป้าหมายที่ โรงเรียนกำหนดไว้

อัจฉรา ไชยศรีแก้ว (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้ ชุมชนด้านการ จัดกระบวนการเรียนรู้แบบพบกลุ่มศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ พรเจริญ จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า การใช้วิธีการพัฒนาประกอบด้วยกรอบเชิง ปฏิบัติการ การฝึกทักษะการสอนแบบจุลภาคและการนิเทศการสอน ทำให้ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบพบกลุ่มเพิ่มมากขึ้น ทั้ง 5 กิจกรรม คือ การจัดการเรียนรู้โดยการพบกลุ่ม การจัดการเรียนรู้ต่อเนื่อง การจัดการเรียนรู้ โดยจัดทำโครงการ การจัดการเรียนรู้โดยการสอนเสริม การจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ทำให้ครูศูนย์การเรียนรู้ ชุมชนมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ แบบพบกลุ่ม ได้ดีขึ้นและสามารถปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ตามแผนการพบกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

มานิต ศิริเพิ่มพูล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะเป็นครูยุคใหม่ ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) : ตามการรับรู้ของครูวิทยาลัย เทคโนโลยีวิศวกรรม บริหารธุรกิจ ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลัก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นด้านที่สำคัญหรือจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนา สมรรถนะตามที่ครูได้ระบุความต้องการไว้ คือ ด้านการทำงานที่ท้าทาย เป็นด้านที่ครูระบุ ความต้องการ การพัฒนาสมรรถนะมากที่สุดที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญหรือความจำเป็นเร่งด่วน ในการอบรม พัฒนาสมรรถนะเป็นการเฉพาะ ซึ่งการทำงานที่ท้าทาย (Challenging Works) หรือ การทำงานที่ต้องอาศัยพลังความพยายามหรือวิริยะ (Efforts) ในการต่อสู้อย่างไม่ยอมแพ้หรือย่อท้อต่อ อุปสรรคใด ๆ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในยุคการแข่งขันของโลกไร้พรมแดน (Globalization) ซึ่งครู ยุคใหม่ต้องรู้เท่าทันความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วรอบด้าน อาทิ สังคม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีต่างๆ และมีความต้องการการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านมีประเด็นด้านที่สำคัญหรือจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนา สมรรถนะตามที่ครูได้พิจารณาเลือก ตามความต้องการหรือจำเป็นของการพัฒนาไว้ ดังนี้ คือ ด้านการออกแบบการเรียนการสอน เป็นด้าน ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานที่ครู ระบุความต้องการพัฒนาในระดับมากเป็นอันดับ แรก การออกแบบการเรียนการสอนที่สำคัญและ จำเป็นที่ครูผู้สอนต้องมี

นภมณฑ์ เจียมสุข (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในการก้าวสู่การเป็น ประชาคม อาเซียน ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในการก้าวสู่การเป็นประชาคม อาเซียน คือ มีการกำหนดหลักสูตรมาจากส่วนกลางมีหลักสูตรภาคภาษาอังกฤษเพิ่มเติม ส่วนหลักสูตรท้องถิ่นสามารถพัฒนาขึ้นมาได้ ครูผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้ใช้หลักสูตร จึงจำเป็นต้อง พัฒนาครูให้มีทักษะ การบูรณาการและประยุกต์ใช้หลักสูตรให้เป็น อีกทั้งควรมีการปรับหลักสูตรให้มีความเป็นปัจจุบันและสากล ด้านการออกแบบจัดกระบวนการเรียนรู้ ผู้สอนมีการออกแบบการจัด กระบวนการเรียนรู้ หลากหลายพอสมควร แต่ด้วยความจำกัดของสถานที่และสื่อการเรียน การสอนที่มีอยู่ ทำให้ในทางปฏิบัติยังไม่มีหลากหลาย การวัดและประเมินผลต้องมีความ หลากหลายขึ้น อีกทั้งควรมี สมรรถนะอื่น ๆ เช่น ความเป็นผู้นำ การเป็นผู้เชื่อมโยงเครือข่าย การเรียนรู้สู่ผู้เรียนและการเป็นผู้ให้คำปรึกษา

พรพิพัฒน์ ชื่อสัตย์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการ ปฏิบัติงาน ของครู กศน. ตำบล ในเขตภูมิภาคตะวันตก พบว่าในภาพรวมของสภาพการปฏิบัติงานและ ความต้องการที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ปัญหาพบว่าด้านการให้บริการเรียนรู้มีระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการสนับสนุนกิจกรรมสังคม วัฒนธรรม ประเพณี ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามลำดับ โดยแนวทางการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบล ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ ของ แผนงานและการประสานข้อมูล 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดอบรม การวิเคราะห์ หลักสูตรและการอบรมวิทยากรและทักษะใหม่ ๆ 3) ด้านให้บริการการเรียนรู้ ได้แก่ การกำหนดสื่อที่ จำเป็นและการจัดอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ 4) ด้านสนับสนุนกิจกรรม สังคม วัฒนธรรม ประเพณี ได้แก่ การบูรณาการกิจกรรมและการศึกษาคุณงามความดี 5) ด้านการสร้างเครือข่าย การเรียนรู้ได้แก่การอบรมเชิงปฏิบัติการและการจัดสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้

อุไรวรรณ หาญวงศ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนา สมรรถนะวิชาชีพครู ผลการศึกษาพบว่า ที่ผ่านมามีผลการปฏิบัติงานของครูที่เกิดขึ้นจาก การอบรมมีความคุ้มค่าน้อย คณะครูผู้บริหารจึงมีความสนใจ มีความเต็มใจเข้าร่วมโครงการพัฒนา สมรรถนะ วิชาชีพครู มีความมุ่งมั่นและพันธสัญญาร่วมกันในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับหน้าที่ใน โรงเรียน ซึ่งผลการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู พบว่า ครูมีรูปแบบการจัด กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู จำนวน 25 รูปแบบ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะ ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน มีแผนการพัฒนาตนเอง แผนพัฒนาสมรรถนะความสามารถใน การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งผลการใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะ วิชาชีพครู พบว่า ครูส่วนใหญ่ได้พัฒนาสมรรถนะตนเองตามแผนที่กำหนดและมีสมรรถนะ อยู่ในระดับดี ครูมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูในระดับมาก และปัญหาอุปสรรค จากการจัดกิจกรรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น คือความสามารถในการจัดการเวลา ตามแผนการดำเนินงาน

สุธาสิณี ด้วงไต่ด (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของการประยุกต์การวิจัยปฏิบัติการแบบมี ส่วนร่วมที่มีต่อสมรรถนะครูในด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผลการศึกษาพบว่า ครูมีสมรรถนะในด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคะแนนเฉลี่ยในระดับ ปานกลาง โดยแนวทางการการประยุกต์ใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะครูต้องใช้ ขั้นตอนทั้ง 4 ขั้น ของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ คือ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล ซึ่งมีการดำเนินการ 2 วงจรคือการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้วิจัยกับ

ครู และการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมระหว่างครูกับครู โดยผลการทดลองการประยุกต์ใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมพบว่า คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะครูในด้านการจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทั้ง 9 ด้าน สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของครูกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาองค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 4 หลักการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา และองค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 3 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา และผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาพบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาโดยภาพรวมมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ทัศนรงค์ จารุเมธิชน (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประกอบด้วยโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของวัตถุประสงค์ การประเมินเนื้อหาที่มุ่งประเมินตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน ผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน ระยะเวลาในการประเมิน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยจำแนกเป็นสมรรถนะส่วนบุคคล 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย

การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการปรับตัว และด้าน จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และสมรรถนะตามสายงาน 7 สมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการห้องเรียน การพัฒนาผู้เรียน การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ การวิจัย ภาษาและเทคโนโลยี และการถ่ายทอดความรู้ รูปแบบการประเมินสมรรถนะครู มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก กล่าวคือ สามารถจำแนกสมรรถนะ ของครูที่มีคุณลักษณะ และพฤติกรรมใน การทำงานต่างกันได้ และรูปแบบการประเมินสมรรถนะครูที่ผู้วิจัยพัฒนามีมาตรฐานด้านความเป็น ประโยชน์ความเป็นไปได้ความเหมาะสมและความถูกต้องอยู่ในระดับมากทุกด้าน

นฤตย์รำภา ทรัพย์ไพบูลย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะในงาน เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาและการปฐมนิเทศ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อสมรรถนะในงาน คือ สมรรถนะหลักตัวแบบ การเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ส่วนใหญ่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลที่ไม่สอดคล้องอาจ เนื่องจากกลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นกลุ่มครูปฐมวัย ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มประชากรในต่างประเทศที่ศึกษา ในกลุ่มวิชาชีพอื่น นอกจากนี้วัฒนธรรมการทำงานของไทยยังแตกต่างจากวัฒนธรรมการทำงานของ ต่างประเทศ ในด้านตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนา สมรรถนะ หลัก และสมรรถนะในงานของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือว่าเป็นตัวแบบที่มี คุณภาพสูง เนื่องจากมีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบตัวแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการประเมินความสามารถของตัวแปรสมรรถนะหลักได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากการพัฒนา ดังนั้นการเพิ่มการพัฒนาจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยเพิ่มสมรรถนะหลักของครูปฐมวัย โดยเฉพาะ การศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่มีน้ำหนักมากที่สุด รองลงมาคือ การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และ การใช้กรณีศึกษา

ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน คือด้านการสอน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การประเมินพัฒนาการ และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การศึกษาหาความรู้ การวิจัยในชั้นเรียน และการทำงานเป็นทีม ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และการมีวินัยและความรับผิดชอบ แสดงว่าครูปฐมวัยมีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทาง

วิชาชีพทุกด้าน โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือการพัฒนาตนเอง รองลงมาคือการสอน และคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพตามลำดับ โดยด้านการพัฒนาตนเองคือการวิจัยในชั้นเรียนมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้านการสอน คือการจัดการเรียนการสอน และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพ คือความรักและศรัทธาในวิชาชีพมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด และแนวทางการพัฒนา สมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยที่สำคัญที่สุดจำแนกตามความต้องการจำเป็นมากที่สุดของแต่ละ ด้าน ดังนี้ การวิจัยในชั้นเรียน คือการสนับสนุนของผู้บริหาร การจัดการเรียนการสอนคือการจัดอบรม ให้ความรู้และติดตามผลจากหน่วยงานต้นสังกัด การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนคือ การส่งเสริมนโยบายการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพคือการส่งเสริมให้ครู รักและตระหนักในอาชีพครู

กนิษฐา คุณมี และคณะ (2557) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายสมรรถนะพบว่า ครูต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนและสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และวิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูด้านการพัฒนาผู้เรียนคือกรณีศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์คือการส่งเสริมและพัฒนาการทำ ผลงานทางวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเองคือการฝึกอบรม ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนคือการระดมสมอง ด้านการออกแบบการเรียนรู้คือการระดมสมอง ด้านการทำงานเป็นทีมคือการประชุมกลุ่มย่อย และด้านการให้บริการที่ดีคือการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ธนีสร เกษมสนต์ ณ อยุธยา (2557) ได้ศึกษาการนำเสนอแนวทางการพัฒนาครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบใน 4 ด้านได้แก่ ด้านองค์ความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านคุณลักษณะที่ดี ผลการศึกษาพบว่าสภาพปัญหาทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสภาพปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ด้านองค์ความรู้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และปัญหาที่พบน้อยที่สุดคือด้านทัศนคติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และความต้องการทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งความต้องการที่พบมากที่สุด คือ ด้านองค์ความรู้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และความต้องการที่พบน้อยที่สุดคือด้านทัศนคติโดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 โดยสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ ส่วนใหญ่ที่พบคือ ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยยังขาดความรู้ความเข้าใจและ ความสามารถในการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรที่ดีและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้ความต้องการส่วนใหญ่ที่พบคือ ครูการศึกษา

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยต้องการเพิ่มองค์ความรู้และทักษะต่อการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรที่ดี และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้ อีกทั้งครู กศน. ส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในเรื่อง การจัดการเรียนรู้เนื่องจากมีความสับสนในบทบาทหน้าที่ในการจัดทำแผนการเรียนรู้ วางแผนการเรียนด้วยตนเองแก่นักศึกษาการประสานกับนักศึกษาไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับการทำบทบาทการเป็นผู้อำนวยการความสะดวก เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ได้ ทำให้เกิดความสับสนต่อบทบาทและ ไม่มีความรู้มากพอในเรื่องการจัดการเรียนรู้ทำให้ครูรู้สึกคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่ ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาทำให้นักศึกษา ปฏิเสธ และไม่มาเข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงในเรื่องการออกแบบกิจกรรม ครูยังขาดทักษะการออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับผู้เรียนแต่ละคน แม้ว่าหลักสูตรการประเมินผลจะเอื้อต่อการที่ครูจะสร้างกิจกรรมได้อย่างหลากหลาย แต่จะพบว่าครูยังขาดทักษะการจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนอยู่และเนื่องจากครูขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ เพราะไม่จบวุฒิทางการศึกษา ทำให้ครู ไม่มีทักษะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติของแต่ละสาระ การเรียนรู้และสอดคล้องกับผู้เรียน รวมถึงครูไม่สามารถจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง จุดประสงค์ของแต่ละเนื้อหาวิชาความต้องการและแนวทางการพัฒนาต้องการทักษะ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นันทกา วารินิน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมระดับปานกลาง มีปัญหาอยู่ในระดับมากและมีความต้องการในการพัฒนาระดับมาก โดยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านคือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการเนื้อหาสาระที่สอน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ การใช้และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งหลักการของรูปแบบมี 4 หลักการ คือ (1) สนองความต้องการของผู้รับการพัฒนา (2) การยืดหยุ่นของกระบวนการและวิธีการ (3) การมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา (4) ความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมากที่สุด

บุปผา ปลื้มสำราญ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการพัฒนา สมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน โดยใช้วิธีการเชิงระบบ (System Approach: IPO) ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการพัฒนาสมรรถนะครู ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมี ประสิทธิภาพ

และมีความเหมาะสมเพื่อการนำไปใช้ โดยหลังการประเมินรูปแบบโดยการทดลองพบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความเห็นว่าคุณภาพและทักษะสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากผลการประเมินสมรรถนะโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่าสมรรถนะในระดับสูง

ชัยนาท พลอยบุตร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่ามี 5 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) การออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการ เรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งทุกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมใน ระดับมากมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะ ครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมทุกองค์ประกอบ และแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุดคือ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญและการออกแบบการเรียนรู้ สำหรับสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมทุกองค์ประกอบอยู่ใน ระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า การสร้างและพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การออกแบบการเรียนรู้ และการใช้และพัฒนา สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ส่วนต่าง ๆ 9 ส่วน ได้แก่ 1) ที่มาและความสำคัญของ โปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เป้าหมาย 4) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 5) โครงสร้างของโปรแกรม 6) เนื้อหา 7) แนวการจัดการกิจกรรม 8) เทคนิคและเครื่องมือ และ 9) การประเมินผล ส่วนขอบข่ายเนื้อหาของโปรแกรม 1) แบ่งออก 3 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 การออกแบบการเรียนรู้ ชุดที่ 2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และชุดที่ 3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีแนวการจัด กิจกรรมคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การระดมสมอง การศึกษาดูงาน และเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง สำหรับเทคนิคและเครื่องมือ ได้แก่เอกสารประกอบ โปรแกรม ใบกิจกรรม ทดสอบความเข้าใจ และแบบประเมินส่วนการประเมินผล ประกอบด้วยประเมิน ตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา ประเมินการทำกิจกรรมตามกำหนด ประเมินความสนใจและ ตั้งใจในการศึกษา

ด้วยตนเอง ประเมินการชกถาม และการให้ข้อคิดเห็น ประเมินการรายงานอบรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โปรแกรมฯ ได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ผลปรากฏว่า โปรแกรมฯ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ชนกนารถ บุญวิวัฒนะกุล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในประเทศไทยและต่างประเทศมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิถีชีวิต และความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับประเทศไทยต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) กฎหมายและนโยบายทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ควรเป็นกฎหมายและนโยบายเพื่อการศึกษาตลอดชีวิตที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้ได้ทุกรูปแบบ ทุกที่ ทุกเวลาอย่างไม่มีเงื่อนไข ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน 2) โครงสร้างและการกระจายอำนาจ การศึกษา โดยกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นให้สามารถบริหารงานขับเคลื่อนและพึ่งพาตนเองได้ 3) หลักสูตรและรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีความหลากหลาย ยืดหยุ่นและใช้ประโยชน์ได้จริง 4) การพัฒนาประชาชนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และ 5) การส่งเสริมภาคีเครือข่ายทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จากทุกภาคส่วนในสังคมให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ชนกพร จุฑาสงษ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 30 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การฝึกอบรม/ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้ดูงานนอกสถานที่ การสอนงานการศึกษาด้วยตนเอง การระดมสมอง และการประชุมกลุ่มย่อย ด้านโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบ โปรแกรมได้แก่ หลักการและแนวคิดของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม รูปแบบและวิธีการ พัฒนาโครงสร้างของโปรแกรมเนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย 6 Module คือ 1)การสร้างและพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ 2) องค์ความรู้ตามสาระการเรียนรู้ 3) การออกแบบการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ 4) การจัด

กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย 5) การใช้สื่อและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้และ 6) การวัดและประเมินผลใช้ระยะเวลา 180 ชั่วโมง ส่วนวิธีการพัฒนาได้แก่ การฝึกอบรม/ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้ทำงานนอกสถานที่ การสอนงาน การศึกษาด้วยตนเองการระดมสมอง และการประชุมกลุ่มย่อยการดำเนินการพัฒนามี 4 ขั้นได้แก่ การประเมินก่อนการพัฒนา การพัฒนา การบูรณาการความรู้ และการประเมินหลังการพัฒนา ผลการ ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านผลการนำไปโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัด สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยไปใช้พบว่า 1) ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูมีคะแนนก่อนพัฒนาได้ค่าเฉลี่ย 16.95 คิดเป็นร้อยละ 56.52 และมีคะแนนหลังการพัฒนาการได้คะแนนเฉลี่ย 24.64 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 82.12 2) ผลการ ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและ 3) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมโดยรวม ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

รัฐศาสตร์ พาณิชยศาสตร์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้าง สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 35 ตัวชี้วัด คือ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรมี 8 ตัวชี้วัด 2) การออกแบบ การจัดการเรียนรู้มี 7 ตัวชี้วัด 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมี 7 ตัวชี้วัด 4) การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้มี 6 ตัวชี้วัด และ 5) การวัดและประเมินผลมี 7 ตัวชี้วัด สภาพที่ปรากฏสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีสมรรถนะ ระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึง ประสงค์สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนประถมศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา สมรรถนะ 5 ลำดับแรก ได้แก่ การประชุม ปฏิบัติการ (Workshop) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การสอนงาน (Coaching) กระบวนการพี่เลี้ยง (Mentoring) และการนิเทศ (Supervision) ด้านโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนประถมศึกษาเอกชนมีองค์ประกอบโปรแกรมคือ หลักการ วัตถุประสงค์ รูปแบบและวิธีการ พัฒนา เนื้อหาและสาระสำคัญ ประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ส่วนวิธีการพัฒนาประกอบด้วย

การประชุมปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงาน กระบวนการ พี่เลี้ยงและการนิเทศ และ การประเมินผล โดยผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการบริหาร หลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้ไปใช้พบว่าผลการทดสอบความรู้ก่อนและหลังพัฒนาพบว่าครูที่เข้ารับ การพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .014 ผลการประเมินสมรรถนะ การบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนอยู่ ใน ระดับมากที่สุด

วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีองค์ประกอบจำนวน 6 ด้าน และตัวชี้วัดจำนวน 39 ตัวชี้วัด ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมมีค่า เฉลยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านสื่อและนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะ ครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ใน ระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัด และประเมินผลการ เรียนรู้รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสื่อและนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ และผลการประเมินแนวทางการ พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสอดคล้องความ เหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมี ความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Dantas (2007) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างสมรรถนะครูในการทำงานกับผู้เรียนที่มีความ หลากหลายในบริบทของการศึกษานานาชาติ ผลการวิจัยพบว่า ความหลากหลายและความ ซับซ้อนที่ เพิ่มขึ้นในห้องเรียนที่เกิดขึ้นในโรงเรียนทั่วโลก ทั้งสหรัฐอเมริกา แคนาดา สวีเดน ฮอลแลนด์ ฝรั่งเศส และประเทศอื่น ๆ ต่างต้องเผชิญกับความท้าทายของการตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นของ

ประชากรนักศึกษาที่มีความหลากหลาย ; โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการสู้รบข้ามเขตแดนภาษาและวัฒนธรรมและคำนึงถึงมุมมองที่แตกต่างกัน ครูจะต้องพัฒนาความรู้และ ทักษะให้มีการประสบความสำเร็จในการเรียนการสอนเด็กที่มีความหลากหลายเป็นอย่างอื่น “พวกเขา ไม่ได้ยังคงเชื่อว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนรู้” ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาโปรแกรมการศึกษาครูได้รวม ทฤษฎีการศึกษาความหลากหลายทางวัฒนธรรมในการสร้างนักศึกษาครู (รวมถึงครูที่คาดหวังและ ประจำการ) และการเข้าใจในความหลากหลาย แต่การศึกษาของครูและความสามารถในการพัฒนา โปรแกรมมีอาชีพเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจยังคงมีปัญหา หนึ่งในความท้าทายในการศึกษาความ หลากหลายทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากการแสวงหาความรู้หรือการเตรียมใจในประเด็นที่มี ความหลากหลายและความหมายของการศึกษาของพวกเขาที่จะใช้ "ความรู้ในการดำเนินการ" นั่นคือ ปัญหาของการรู้บางสิ่งบางอย่าง แต่ไม่สามารถที่จะมีมันเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้เป็นที่แพร่หลายได้

McAllister และ Irvine (2000) ศึกษาเรื่องสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมและความ หลากหลายทางวัฒนธรรมการศึกษาของครู พบว่า ครูต้องการให้สนับสนุนในสิ่งที่พวกเขาต้องเผชิญ กับ ความท้าทายของการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีความหลากหลายใน ห้องเรียน ครู ได้ใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความคิดของครูทัศนคติและ พฤติกรรมเกี่ยวกับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม แต่ความพยายามเหล่านี้ได้มีการผสมเพราะพวกเขา มักจะมุ่งเน้นไปที่ เนื้อหาค่อนข้างมากกระบวนการของการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม เป็นการวิจัย โดยใช้แบบจำลองเพื่อ เปิดเผยข้อมูลเชิงลึกสำหรับการศึกษาความหลากหลายทางวัฒนธรรมของครู ในการประเมินความพร้อมที่จะเรียนรู้การออกแบบโอกาสการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและการให้ความ เหมาะสมในการสนับสนุน และความท้าทายสำหรับครูผู้สอน

Kabilan (2004) ได้วิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะของครู ในการพัฒนา วิชาชีพ ออนไลน์ผลการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมและโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพ ออนไลน์ (Online Professional Development : OPD) ทำให้ครูได้รับการพัฒนาในบางสิ่ง บางอย่าง ที่ เกี่ยวข้องอย่างมากกับสมรรถนะของครู ไม่มีงานวิจัยชิ้นใดที่ระบุและยอมรับชนิดของ สมรรถนะของครู ที่สัมพันธ์กับการสนับสนุนของ OPD อย่างเป็นทางการวิเคราะห์เอกสารครั้งนี้ใช้ เครื่องมือง่ายๆ เพื่อที่จะแยกแยะสมรรถนะของครูให้ชัดเจน ซึ่งพบว่า สามารถแยกแยะสมรรถนะของ ครูออกเป็น 5 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) สมรรถนะด้านจิตใจ 2) สมรรถนะด้านทักษะ ความรู้และ ความคิด 3) สมรรถนะด้านการกำหนดการเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) สมรรถนะด้านการสร้างปฏิบัติ สัมพันธ์และ5) สมรรถนะด้านทักษะและความตระหนักเกี่ยวกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

Peine (2007) ศึกษาเรื่องแผนความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานทาง การศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการสำหรับการพัฒนาบุคลากรและการสอน พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียน ของนักเรียนเชื่อมโยงกับคุณภาพของการสอนของครู ดังนั้นจึงควรมีการช่วยเหลือให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง มีความสามารถในการสอน โดยจัดให้มีแผนการพัฒนาเป็นรายบุคคลและขบวนการ พัฒนาวิชาชีพอย่างเข้มข้น ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและแผนปฏิบัติงาน มีหัวข้อที่สำคัญในการพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้า มีการตรวจสอบเป็นระยะ ๆ แต่ละขั้นตอนมีการศึกษา ทบทวนผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ

Guthrie (2009) ได้ศึกษาเรื่อง ความสามารถและการประเมินสมรรถนะของบุคคล โดยการเชื่อมโยงแนวคิดผ่านการฝึกอบรมสมรรถนะ ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสภาคุณภาพแห่งชาติ ประเทศออสเตรเลีย (National Quality Council) เพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมในประเทศเพื่อนำมาปรับใช้วิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน เพื่อสร้างกรอบแนวคิดใหม่ของสมรรถนะ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 2 แบบ คือ สมรรถนะที่ถูกสร้างอยู่ในตัวบุคคล และ สมรรถนะที่ต้องมีในงานและการทำงานในหน้าที่ซึ่งทั้ง 2 แบบ ต้องมีความสมดุลกัน และนอกจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาฐานสมรรถนะแข็งแกร่งแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการถ่ายทอด ความรู้และการประเมินผลด้วย นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญ ครูฝึกอบรมก็ต้องได้รับการพัฒนาด้วย

Kyriakides, Creemersrt และ Antoniou (2009) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของครูและผลงานของนักเรียน : ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในการฝึกอบรมครูและการพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการเรียนการสอนจะมีรูปแบบเป็นพลวัตร โดยประสิทธิภาพของการศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น ประเภทของพฤติกรรมของครูและการวัดผลนักเรียนที่แตกต่างกัน โดยมีต้นกำเนิดจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาซึ่งได้รับการดำเนินการเพื่อที่จะทดสอบความถูกต้องของรูปแบบพลวัตร ซึ่งผลการศึกษาพบว่าทักษะการเรียนการสอน สามารถแบ่งออกเป็น 5 ประเภทจากพฤติกรรมของ ครูที่เห็นได้อย่างโดดเด่นจากทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรงกับทักษะขั้นสูงที่เกี่ยวข้อง กับการเรียนการสอนวิธีการใหม่และความแตกต่างของการเรียนการสอนครูผู้สอนที่มีความกระฉับกระเฉงจะทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่มีผลการเรียนดีขึ้น

Raji (2009) ได้ศึกษาแผนผังสมรรถนะครูในการศึกษายุคที่สามโดยรายงานวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะครูมีความสำคัญมากในสังคมแห่งการเรียนรู้ที่คาดหวังให้ผู้เรียนมีความสามารถ ในระดับสูง อย่างไรก็ตามในประเทศอินเดียการพัฒนาสมรรถนะและแผนผังยังคงเป็นกระบวนการที่ ไม่ได้รับความสนใจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่ถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้ประเมินสมรรถนะ ส่วนบุคคล และสมรรถนะทางการศึกษา กลมตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 110 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่า ระดับของสมรรถนะส่วนบุคคล อยู่ในระดับดี ระดับสมรรถนะอยู่ในระดับ3 ซึ่งสูงกว่าระดับที่ต้องการ ปัญหาที่พบแบ่งออกเป็น 3 ปัญหา โดยปัญหาที่มีความสำคัญสูงสุดคือปัญหาการสอนของครู

รองลงมาคือการใช้คอมพิวเตอร์และทันต่อ ความรู้ในรายวิชา ส่วนข้อที่มีความสำคัญทำที่สุดคือ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมของสถานศึกษา

Harris และ Sass (2011) ได้ศึกษาเรื่อง การฝึกอบรมครู คุณภาพของครูและ ผลสม ฤทธิ์ของนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาผลของการศึกษาชนิดต่างๆ และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการ ผลิตครูในการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ก่อนหน้าได้รับการ ชัดขวางโดยมาตรการที่ไม่เพียงพอของการฝึกอบรมและความยากลำบากในการแก้ไขตัวเลือกที่ ไม่สู้ของครูกับนักเรียนและครูในการฝึกอบรม ซึ่งได้แก้ไขปัญหาเหล่านี้โดยการประเมินแบบจำลองที่มี รายละเอียดมาตรฐานในการให้บริการก่อนและการฝึกอบรมในการบริการชุดสมบูรณ์ของตัวแปร เวลาที่ แตกต่างของครูและนักเรียน และพบว่าโรงเรียนประถมและมัธยมมีการผลิตครูที่มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (อย่างไรไม่เป็นทางการในงานฝึกอบรม) ในทางตรงกันข้ามเราอาจจะไม่พบ ความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกัน ระหว่างการฝึกอบรมการพัฒนาอาชีพอย่างเป็นทางการและการผลิตครู แต่อาจจะผลักดันส่วนหนึ่งจากร ปัญหาการประมาณค่าในขณะที่เราพบว่าผลในเชิงบวกอย่างมี นัยสำคัญมากขึ้นของการฝึกอบรมอย่าง เป็นทางการในการรวมกันภายใต้ระดับที่ควรจะเป็นซึ่ง ประมาณการได้แม่นยำที่สุด ไม่มีหลักฐานว่า คะแนนการฝึกอบรมหรือการสอบเข้ามหาวิทยาลัยของ ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีเกี่ยวข้องกับผลผลิต

Darling-Hammond (2012) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูให้มีคุณภาพต่อการ เปลี่ยนแปลงของโลก ผลการวิจัยพบว่าประเทศในยุโรปและเอเชียที่มีการ ยกย่องคุณภาพครูใน 8 ประเทศ เช่น ฟินแลนด์ สิงคโปร์ เนเธอร์แลนด์ อังกฤษ ฮองกง แคนาดา ออสเตรเลีย โดยส่งเสริม นโยบายในการปฏิบัติงานของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มีแนวทาง คือ การเน้นความ พร้อมทางการศึกษา ส่งเสริมและการประเมินครูใหม่ในประเทศฟินแลนด์ รักษา ความรู้และ การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องหลักสูตรมีการพิจารณาตามนโยบายมีการเพิ่มเรื่องวัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมในคุณภาพครูและในการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหา ได้ในเวลา เดียวกัน ทั้งนโยบายและการปฏิบัติงานทางการศึกษาเข้ากับวัฒนธรรมแต่ละประเทศเพื่อส่งเสริม การปฏิบัติงานของครูในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

Guntuku และ Meesala (2013) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูตามการจัดการ สัดส่วนตามบริบทของอินเดีย ผลการศึกษาพบว่า สัดส่วนความสามารถของครู ในการจัดการที่ถูก สร้างขึ้นด้วยความพยายามทางวิชาการมี 36 รายการ ในระดับที่ค่าสมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค สำหรับรายการทั้งหมด ซึ่งเป็นมีค่าสูงกว่าสถิติที่น่าพอใจ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยเพิ่มเติม เกี่ยวกับการจัดการครูเช่นความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถและระดับความพึงพอใจของนักเรียน ความสามารถและความสำเร็จในอาชีพของนักเรียน ภูมิหลังของครูและความสามารถและอื่น ๆ และ

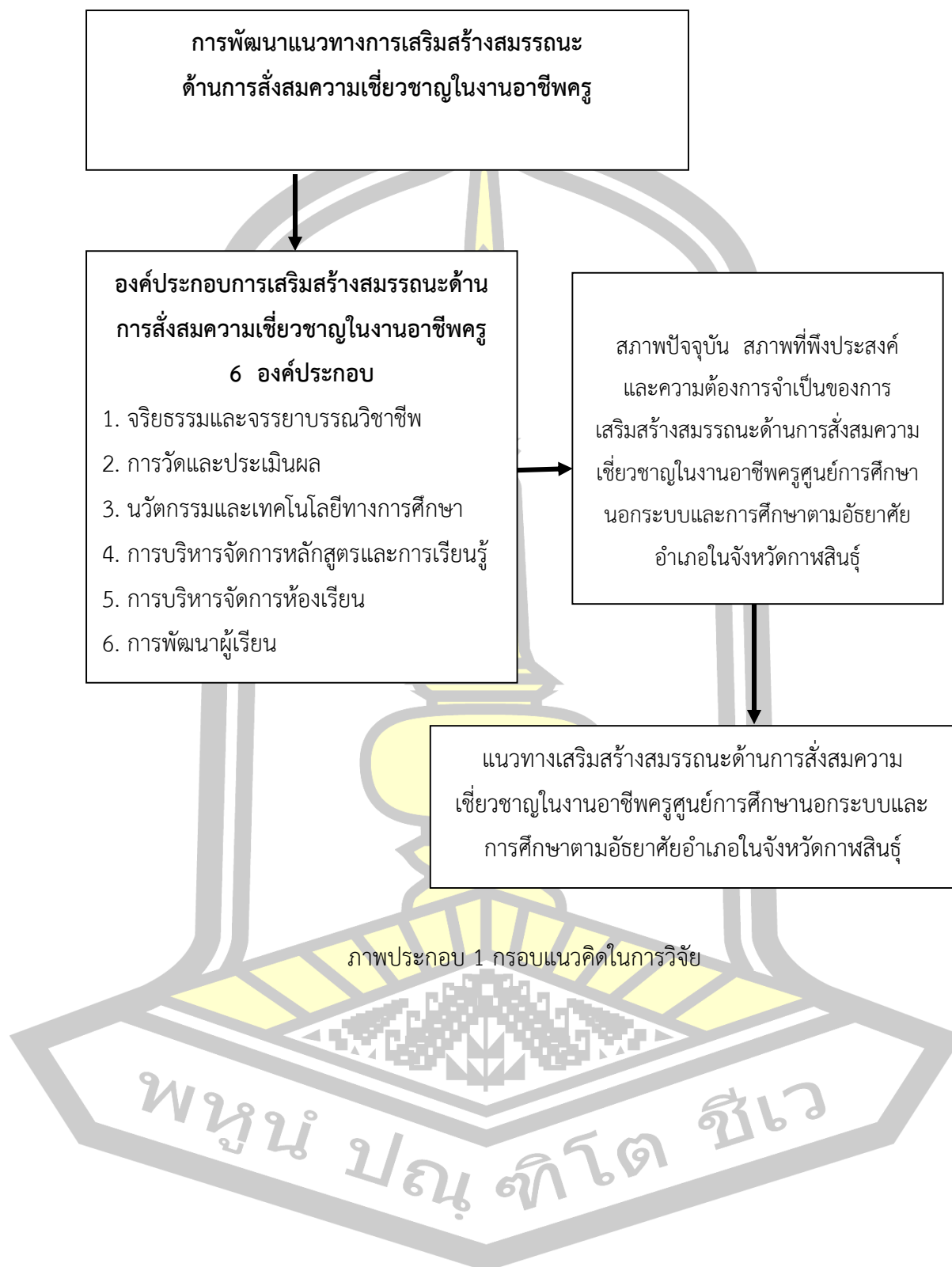
ได้ค้นพบว่าครูบางส่วนยังไม่ได้รับการพัฒนามาจนถึงในปัจจุบันนี้ตามบริบทของคนอินเดีย โดยเฉพาะผู้ที่อยู่นอกอินเดียซึ่งยังไม่เคยมีการวัดการจัดการสมรรถนะครูเลย

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า ครูประสบปัญหาหลาย ๆ ด้านในการปฏิบัติงาน ควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้ความพร้อมในการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จึงต้องเร่งความสำคัญกับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้ความรู้ ให้ความรู้ความเข้าใจในวิชาของตนให้มีความเป็นปัจจุบันและเป็นสากล มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามการเปลี่ยนแปลง และมีเทคนิคการถ่ายทอดที่เยี่ยมให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และความหลากหลายของผู้เรียนที่จะเกิดขึ้น ซึ่งการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้สอนให้เกิดความรู้ ทักษะสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบท ศักยภาพผู้เรียน และจิตวิทยาการเรียนการสอน ตามบริบท สถานศึกษาและผู้เรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จะต้องมีส่วนในการศึกษาและ ทราบถึงสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถทราบถึงแนวทางในการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอใน จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีคุณภาพ

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากหน่วยงานและนักวิชาการเกี่ยวกับสมรรถนะส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู มี 6 ด้าน คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการห้องเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน ดังภาพประกอบ 1

พูน ปณ ทิโต ชีเว



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

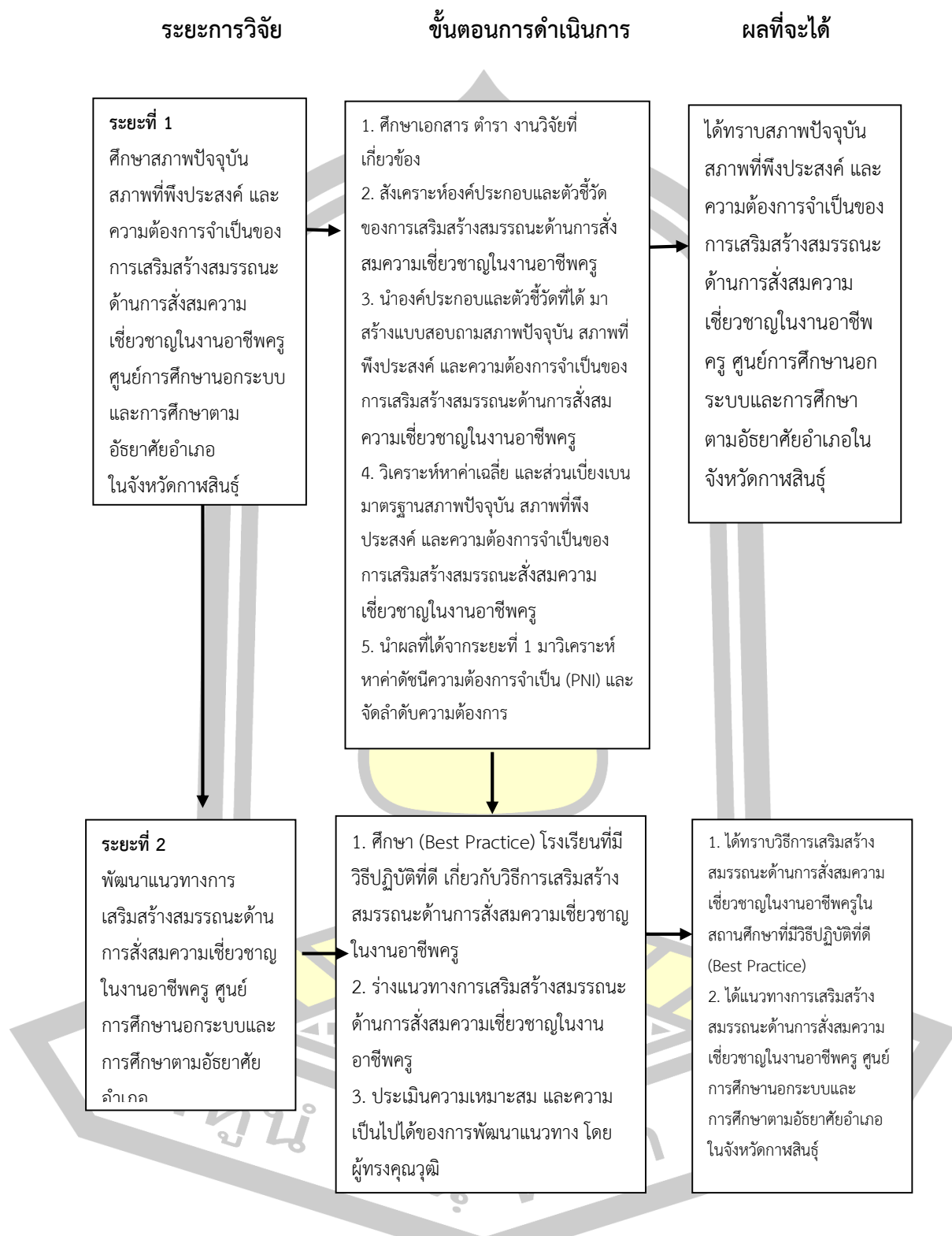
การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งได้กำหนดระยะดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู ในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู

ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่จะได้ แสดงแผนภาพ ดังภาพประกอบ 2





ภาพประกอบ 2 ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่จะได้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรประกอบด้วย ประชากร ได้แก่ ครู กศน. ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 18 อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวนทั้งสิ้น 467 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู กศน. ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 18 อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวนทั้งสิ้น 212 คน โดยใช้ตารางของ แครีซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากสัดส่วนแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา และเลือกสมาชิกภายในสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling Technique) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม และกำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ดังต่อไปนี้

จำแนกประชากรแบ่งตามขนาดสถานศึกษาออกเป็น 4 ขนาด ดังนี้

สถานศึกษาขนาดเล็ก 2 สถานศึกษา จำนวน ครู กศน. 16 คน

สถานศึกษาขนาดกลาง 6 สถานศึกษา จำนวน ครู กศน. 55 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ 6 สถานศึกษา จำนวน ครู กศน. 67 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 4 สถานศึกษา จำนวน ครู กศน. 74 คน

รวมจำนวนประชากร จำนวน 18 อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

จำนวนทั้งสิ้น 467 คนกลุ่มตัวอย่าง ครู กศน. ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 18 อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวนทั้งสิ้น 212 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน

สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ แบบสอบถามมีลักษณะ

เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการสังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ (Likert Type) ได้จำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งแต่ละระดับมีค่าคะแนนและความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด

โดยมีคำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. ด้านการวัดและประเมินผล
3. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
4. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้
5. ด้านการบริหารจัดการห้องเรียน
6. ด้านการพัฒนาผู้เรียน

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.1 ศึกษาหลักเกณฑ์ เอกสาร ตำรา และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย และวิธีการสร้างแบบสอบถามประเภทต่าง ๆ จากหนังสือวิจัยเบื้องต้นของบุญชม ศรีสะอาด (2554) หนังสือสถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัยของ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2546) หนังสือพื้นฐานการวิจัย การเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของบุญชม ศรีสะอาด และสุรיתอง ศรีสะอาด (2552) และศึกษาแบบสอบถามงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมกำหนดรูปแบบและขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย รวมถึงศึกษาประเด็นเนื้อหาและโครงสร้าง แบบสอบถามและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู ดังนี้

ด้านที่ 1 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ด้านที่ 2 การวัดและประเมินผล

ด้านที่ 3 นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ด้านที่ 4 การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้

ด้านที่ 5 การบริหารจัดการห้องเรียน

ด้านที่ 6 การพัฒนาผู้เรียน

3.3 กำหนดรูปแบบข้อคำถามโดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ
จำเป็นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ
จำเป็นน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ
จำเป็นน้อยที่สุด

3.4 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมคุณลักษณะที่
ต้องการวัด การใช้ภาษาที่ชัดเจนไม่คลุมเครือ แล้วปรับปรุงแก้ไขก่อนเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และ
ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของข้อความ และข้อเสนอแนะในส่วนต่าง ๆ
แล้วแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

3.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ
คำถามกับเนื้อหา โดยใช้สูตรค่า IOC (Index Of Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ใช้
เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง สอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

พิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6-1.0

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. จบการศึกษาระดับปริญญาโท หรือ ปริญญาเอก

สาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

2. มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป

3. เป็นผู้บริหารหรืออดีตผู้บริหารและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการ
บริหารหรือการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 10 ปี

ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 5 ท่าน ในการตรวจสอบความถูกต้องของ
แบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. นางเทพี ภูคมา ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอหนองกุงศรี

2. นายฤทธิเดช ไตรยวงศ์ ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอสมเด็จ

3. นางรัศมี รัตน์เสนาศรี ครู กศน.อำเภอห้วยผึ้ง

4. นางสาวสุจิตรา ทวีชีพ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหาร

การศึกษา

5. นางสาวราตรี บุญโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมิน

ทางการศึกษา

3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.8 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน ตามวิธี Item Total Correlation โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20–1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง 0.27–0.79 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.55–0.89

3.9 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่า ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) พบว่า สภาพปัจจุบันมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.851 และสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.974

3.10 นำแบบสอบถามจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการจากทางคณะศึกษาศาสตร์ถึงสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

4.2 ติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล จากกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็น ครู กศน. ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีการส่งแบบสอบถามไปที่สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ และนัดหมายเพื่อ ขอรับคืนด้วยตนเองภายใน 3 สัปดาห์ และได้รับแบบสอบถามคืนครบทุกฉบับ จำนวน 212 ฉบับ

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดทำข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ทุกฉบับ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.1.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.1.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาให้คะแนนตามความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ป้อนคะแนนเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.51-5.00 มีการปฏิบัติประเด็นนั้นในปัจจุบันและที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 มีการปฏิบัติประเด็นนั้นในปัจจุบันและที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 มีการปฏิบัติประเด็นนั้นในปัจจุบันและที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 มีการปฏิบัติประเด็นนั้นในปัจจุบันและที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 มีการปฏิบัติประเด็นนั้นในปัจจุบันและที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.3 วิเคราะห์ร้อยละของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

5.2.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยการนำข้อมูลของผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยคำนวณจากสูตรต่อไปนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

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

PNI_{modified} แทน ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)
 I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นหรือความคาดหวัง (Importance)
 D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (Degree of Success)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 ค่าตรงรชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC)

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ
 n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

6.1.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

$$\text{สูตร } r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] + [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
 $\sum x$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถาม
 $\sum y$ แทน คะแนนในแต่ละข้อของผู้ตอบแบบสอบถาม

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

6.1.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ
ครอนบาค

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือ
 $\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของคะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
 S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ร้อยละ

6.2.2 ค่าเฉลี่ย

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 สถิติการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified
Priority Needs Index (PNI Modified) (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

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

I (Important) หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็น

D (Degree of Success) หมายถึง สภาพที่เป็นจริง

พหุ ประถมศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู ศูนย์การศึกษาอนุระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

1. แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู ในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1.1 ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1.1 นำผลที่ได้จากระยะที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยเลือกข้อความคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู มาใช้ในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ในสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1.1.2 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ข้าราชการครู จำนวน 3 คน ครู กศน. จำนวน 3 คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูล 9 คน จาก 3 สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ไว้ดังนี้

1) เป็นสถานศึกษาที่มีผลการทดสอบระดับชาติด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (N-NET) สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในระยะเวลา 3 ปีย้อนหลัง (พ.ศ. 2559–พ.ศ.2561) ภายในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

2) เป็นสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในระยะเวลา 3 ปีย้อนหลัง (พ.ศ. 2559–พ.ศ. 2561) ภายในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

1.1.3 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากเนื้อหาการสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหลอมรวมประเด็นข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลตามประเด็นของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ข้าราชการครู จำนวน 3 คน ครู กศน. จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) รวมเป็นผู้ให้ข้อมูล 9 คน จาก 3 สถานศึกษา โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติ ดังนี้

1.2.1 สำเร็จการศึกษาระดับมหาบัณฑิตขึ้นไป ในสาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา หรือสาขาหลักสูตรและการสอน

1.2.2 มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 10 ปี

1.2.3 ข้าราชการครู กศน. และมีประสบการณ์สอนอย่างน้อย 5 ปี

1.2.4 ครู กศน. และมีประสบการณ์สอนอย่างน้อย 10 ปี

สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 สถานศึกษา ได้แก่

1) ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดกาฬสินธุ์

2) ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดกาฬสินธุ์

3) ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้ให้ข้อมูลตามเกณฑ์คุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนดไว้มีดังนี้

1. นายคำตัน ถิ่นช่วง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสหัสขันธ์ วิทยาลัยนະชำนาญการพิเศษ

2. นางเทพี ภูคะมา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหนองกุงศรี วิทยาลัยนະชำนาญการพิเศษ

3. นายฤทธิเดช ไตรยวงค์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสมเด็จ วิทยาลัยนະชำนาญการพิเศษ

4. นางฉวีวรรณ ฤทธิวงค์ ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยนະชำนาญการพิเศษ

5. นางรัศมี รัตนะแสนศรี ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยนະครูชำนาญการ

6. นางอุไรวรรณ สาระพันธ์ ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยนະครูชำนาญการ

7. นายอนุพงษ์ ผิวทองกลาง ครู กศน. อำเภอสหัสขันธ์

8. นางจิตสนา สุนทะศักดิ์ ครู กศน. อำเภอสมเด็จ

9. นางสาววันทนา คำยุธา ครู กศน. อำเภอสมเด็จ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

2.1 แบบสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

ซึ่งสร้างขึ้นมาจากการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู โดยใช้กรอบแนวคิดของการวิจัยและการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งใช้คำถามที่ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปและความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงาน
ณ สถานศึกษาปัจจุบันสถานที่สัมภาษณ์วันที่ให้สัมภาษณ์ และเวลาในการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสั่งสม
ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครูตามองค์ประกอบหลัก แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสั่งสม
ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสั่งสม
ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัด
กาฬสินธุ์ โดยมีวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.2.1 นำผลการศึกษาในระยยะที่ 1 (สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์
และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู)
มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์

2.2.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2.2.3 กำหนดประเด็นคำถามที่มุ่งศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องและครอบคลุม
องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู

2.2.4 สร้างแบบสัมภาษณ์ฉบับร่าง แล้วตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม

2.2.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อ
ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อคำถาม แล้วปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2.2.6 นำเครื่องมือที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไป
เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน (ชุดเดิม) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์และความเหมาะสม
ในทุกด้าน แล้วปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.2.7 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับจริง เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ให้
ข้อมูล เพื่อขออนุญาตระงับในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อกำหนดวันและเวลาในการสัมภาษณ์
และดำเนินการส่งแบบสัมภาษณ์ไปยังผู้ให้ข้อมูลทางไปรษณีย์ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลจะได้เตรียมความพร้อม
และทำความเข้าใจจุดประสงค์ของการวิจัยล่วงหน้า 7 วัน

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองโดยใช้แบบสัมภาษณ์ชุดเดียวกันกับที่ได้ส่งไป
ล่วงหน้า

3.4 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการจดบันทึกและใช้เครื่องบันทึกเสียง

3.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงและวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครูต่อไป

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปเป็นใจความสำคัญและนำเสนอเป็นความเรียงเชิงพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการร่างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดกลุ่มหรือจัดระเบียบข้อมูล เรียบเรียงข้อมูล แล้วสังเคราะห์ข้อมูล และสร้างบทสรุปโดยการจัดลำดับตามองค์ประกอบหลักของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ นำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง

5.2 เทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2. การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

2.1 ขั้นตอนดำเนินการ

2.1.1 นำผลการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เป็นแนวทางในการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

2.1.2 ร่างการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

2.1.3 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนทั้งหมด 5 คน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติไว้ ดังนี้

- 1) สำเร็จการศึกษาระดับมหาบัณฑิตขึ้นไปในสาขาการวิจัยทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา หลักสูตรและการสอน หรือการบริหารการศึกษา
- 2) มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา/การบริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 10 ปี
- 3) มีประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 10 ปี และมีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป

ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ที่ประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ได้แก่

1. ดร. อัจฉรา สากระจาย ตำแหน่ง อติตรองเลขาธิการ กศน. วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
2. นางสาวนพกนก บุรุษนันท์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
3. ดร.จรรยาศักดิ์ พุดน้อย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
4. ดร.มณูญ เพชรมีแก้วตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวาปีปทุม วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
5. พ.อ.อ.กฤษพล พรหมลี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดหนองบัวลำภู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้าง สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู โดยผู้วิจัยใช้แบบประเมินแนวทางเพื่อหาคุณภาพของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (Likert' Rating Scale) ได้กำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ และวิธีการสร้างแบบประเมิน

2. ร่างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนว

ทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู

3. นำแบบประเมินของการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจและแนะนำแล้วปรับแก้ไขตามคำแนะนำ

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

2.4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมด้วยเอกสารแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน ด้วยตนเอง

2.4.3 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู คืนจากผู้ทรงคุณวุฒิ

2.5 การจัดทำข้อมูล

2.5.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู มาตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นนำข้อมูลมาประมวลผลทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยการใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อหาระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์การแปลค่าความหมาย ค่าเฉลี่ย ของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) ซึ่งกำหนดให้คะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพความเหมาะสมมาก หรือคะแนนเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์พิจารณาอมรับว่าแบบสอบถามที่นำมาใช้ได้

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องเหมาะสม และความเป็นไปได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (Mean) คำนวณได้จากสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด, 2552)

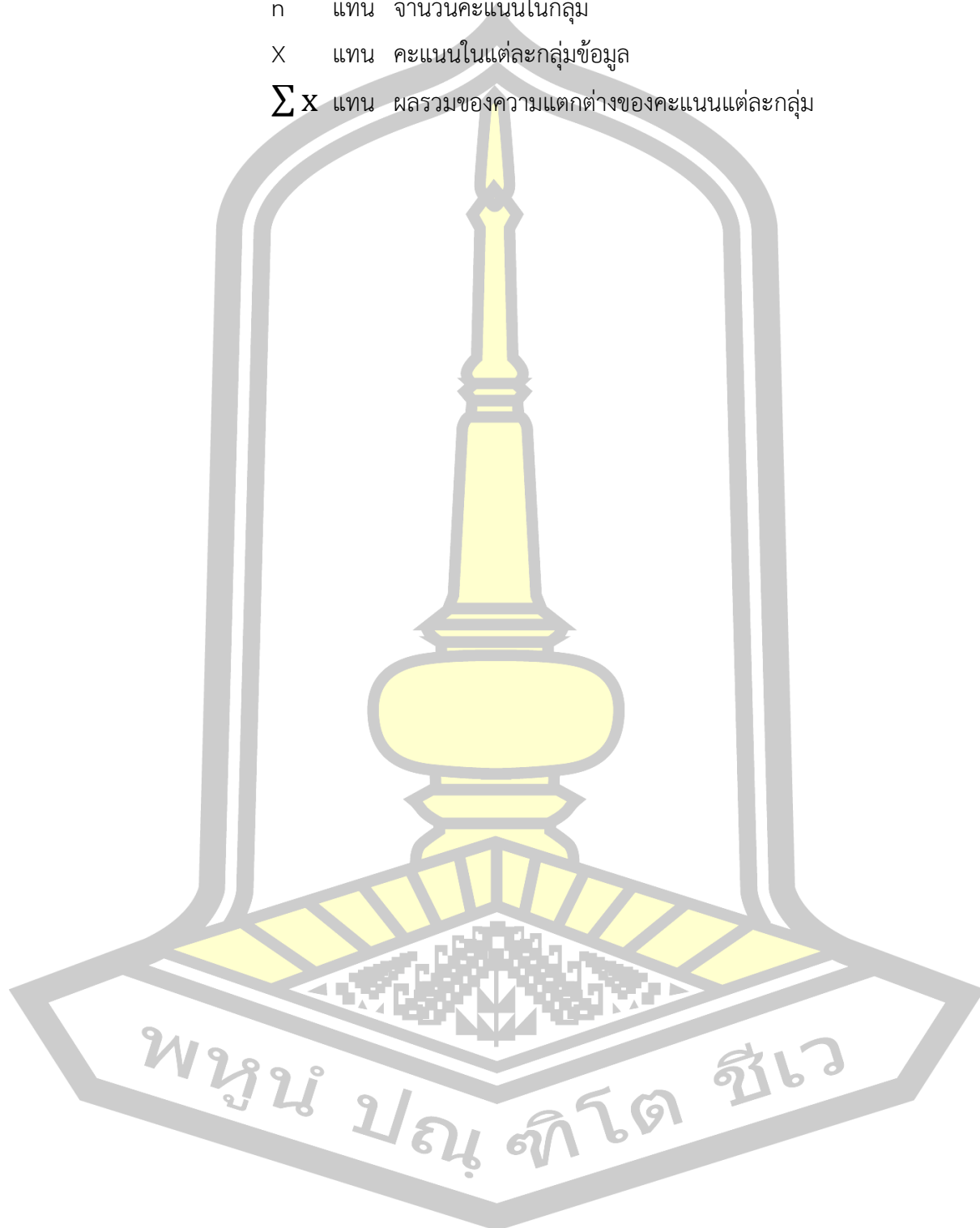
$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของความถี่ คูณ คะแนน
 n แทน ผลรวมทั้งหมดของความถี่ซึ่งมีค่าเท่ากับจำนวนข้อมูลทั้งหมด

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

- เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม
X แทน คะแนนในแต่ละกลุ่มข้อมูล
 $\sum x$ แทน ผลรวมของความแตกต่างของคะแนนแต่ละกลุ่ม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
PNI_{modified}	หมายถึง	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)
N	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน (Degree of Success)
I	หมายถึง	ความต้องการพัฒนา (Importance)

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

ตาราง 10 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ตำแหน่งระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ครูอาสาสมัคร กศน.	34	16.04
1.2 ครู กศน. ตำบล	130	61.32
1.3 ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	46	21.70
1.4 ครูผู้สอนคนพิการ	2	0.94
รวม	212	100
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	210	99.06
2.2 ปริญญาโท	2	0.94
2.3 ปริญญาเอก	0	0
รวม	212	100
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 1-5 ปี	21	9.91
3.2 6-10 ปี	45	21.23

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
3.3 11-15 ปี	112	52.83
3.4 16-20 ปี	24	11.32
3.5 21-25 ปี	10	4.72
3.6 มากกว่า 25 ปี	0	0.00
รวม	212	100
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4. ขนาดของสถานศึกษา		
4.1 ขนาดเล็ก	2	11.11
4.2 ขนาดกลาง	6	33.33
4.3 ขนาดใหญ่	6	33.33
4.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	4	22.22
รวม	18	100

จากตาราง 10 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง ครู กศน. ตำบล คิดเป็นร้อยละ 61.32 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 99.06 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.83 และส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 33.33 ซึ่งมีค่าเท่ากัน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

พนุน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ
จำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็นรายด้าน

สมรรถนะด้านการส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. จริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพ	3.66	0.36	มาก	4.88	0.21	มากที่สุด	0.33
2. การวัดและประเมินผล	3.35	0.50	ปานกลาง	4.70	0.46	มากที่สุด	0.40
3. นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ ศึกษา	3.37	0.46	ปานกลาง	4.77	0.38	มากที่สุด	0.41
4. การบริหารจัดการหลักสูตรและ การเรียนรู้	3.35	0.53	ปานกลาง	4.73	0.45	มากที่สุด	0.41
5. บริหารจัดการห้องเรียน	3.39	0.48	ปานกลาง	4.78	0.38	มากที่สุด	0.41
6. การพัฒนาผู้เรียน	3.47	0.47	ปานกลาง	4.78	0.44	มากที่สุด	0.37
รวม	3.43	0.47	ปานกลาง	4.77	0.39	มากที่สุด	0.38

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน
อาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี 1 ด้านอยู่ในระดับมาก
คือด้าน จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.67$) ส่วนที่เหลืออีก 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง
โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 3.47$) รองลงมา คือ ด้านบริหารจัดการ
ห้องเรียน ($\bar{X} = 3.39$) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.37$) ด้านการบริหาร
จัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.35$) และด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 3.35$) ตามลำดับ
ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน
โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.88$) รองลงมา คือ
ด้านบริหารจัดการห้องเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.78$) รองลงมา คือ
ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.77$) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและ
การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.73$) และด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.70$) ตามลำดับ และความต้องการ

จำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ได้แก่ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ ด้านบริหารจัดการห้องเรียน ด้านการวัดและประเมินผลด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
ตัวชี้วัดที่ 1 การมีคุณธรรมจริยธรรม	3.55	0.51	มาก	4.85	0.30	มากที่สุด	0.37
1. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ บรรลุสำเร็จ	3.57	0.58	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.36
2. มีความซื่อสัตย์ ประพฤติปฏิบัติ อย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็น จริง	3.54	0.61	มาก	4.84	0.40	มากที่สุด	0.36
3. มีความสามัคคี พร้อมเพรียงกันทั้ง ภายใน ความคิดเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	3.53	0.64	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด	0.37
รวม	3.55	0.59	มาก	4.87	0.33	มากที่สุด	0.36
ตัวชี้วัดที่ 2 จรรยาบรรณวิชาชีพ	3.69	0.34	มาก	4.88	0.20	มากที่สุด	0.32
4. มีความรักและเมตตาต่อศิษย์	3.83	0.38	มาก	4.94	0.22	มากที่สุด	0.29
5. มีการอบรมสั่งสอนความรู้ และ ทักษะนิสัยที่ดีงามให้แก่ศิษย์	3.68	0.48	มาก	4.88	0.36	มากที่สุด	0.32
6. มีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ศิษย์ ทั้งกาย วาจา และจิตใจ	3.65	0.58	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด	0.33
7. ไม่กระทำความผิดปฏิบัติต่อความ เจริญทุกด้านของศิษย์รวม	3.72	0.45	มาก	4.90	0.29	มากที่สุด	0.31
8. ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากศิษย์	3.68	0.57	มาก	4.89	0.31	มากที่สุด	0.32

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
9. มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.66	0.53	มาก	4.86	0.33	มากที่สุด	0.32
10. มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ครู	3.80	0.41	มาก	4.91	0.27	มากที่สุด	0.29
11. มีการช่วยเหลือเกื้อกูลครู และ ชุมชนในทางสร้างสรรค์	3.66	0.57	มาก	4.91	0.28	มากที่สุด	0.33
12. มีการอนุรักษ์และพัฒนา ภูมิปัญญา วัฒนธรรมไทย	3.54	0.56	มาก	4.78	0.48	มากที่สุด	0.34
รวม	3.69	0.49	มาก	4.88	0.31	มากที่สุด	0.32
รวมทั้งหมด	3.62	0.54	มาก	4.87	0.33	มากที่สุด	0.36

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา คือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ ($\bar{X} = 4.94$) รองลงมา คือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชนในทางสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.91$) และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ได้แก่ การมีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ
จำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การเรียนนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการวัดและประเมินผล
จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการวัดและประเมินผล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
<u>ตัวชี้วัดที่ 1 หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้</u>	3.38	0.49	ปานกลาง	4.69	0.48	มากที่สุด	0.39
13. เลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามแนวทางการวัดและประเมินผลของหลักสูตร	3.41	0.56	ปานกลาง	4.63	0.68	มากที่สุด	0.36
14. เลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์รายวิชาและสมรรถนะรายวิชา	3.33	0.63	ปานกลาง	4.72	0.54	มากที่สุด	0.42
15. เน้นการประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เรียน	3.41	0.63	ปานกลาง	4.70	0.55	มากที่สุด	0.38
16. นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	3.39	0.67	ปานกลาง	4.73	0.54	มากที่สุด	0.40
รวม	3.38	0.60	ปานกลาง	4.69	0.56	มากที่สุด	0.39
<u>ตัวชี้วัดที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้</u>	3.32	0.56	ปานกลาง	4.79	0.38	มากที่สุด	0.44
17. วิเคราะห์และกำหนดเนื้อหาเกี่ยวกับจุดประสงค์รายวิชาที่สำคัญเพื่อนำมาใช้ในการวัดและประเมินผล	3.34	0.62	ปานกลาง	4.76	0.46	มากที่สุด	0.43

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านการวัดและประเมินผล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
18. กำหนดรูปแบบ วิธีการวัด และสร้างเครื่องมือวัดที่สอดคล้องกับจุดประสงค์รายวิชา และสมรรถนะรายวิชา	3.34	0.65	ปานกลาง	4.75	0.50	มากที่สุด	0.42
19. วิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือวัด	3.29	0.64	ปานกลาง	4.63	0.65	มากที่สุด	0.41
20. ปรับปรุงเครื่องมือวัดให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น	3.32	0.69	ปานกลาง	4.66	0.57	มากที่สุด	0.41
รวม	3.32	0.63	ปานกลาง	4.72	0.51	มากที่สุด	0.42
รวมทั้งหมด	3.35	0.67	ปานกลาง	4.71	0.54	มากที่สุด	0.41

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามแนวทางการวัดและประเมินผลของหลักสูตร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ เน้นการประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.41$) รองลงมา คือ นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 3.39$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิเคราะห์และกำหนดเนื้อหาเกี่ยวกับจุดประสงค์รายวิชาที่สำคัญเพื่อนำมาใช้ในการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.76$) รองลงมา คือ กำหนดรูปแบบ วิธีการวัด และสร้างเครื่องมือวัดที่สอดคล้องกับจุดประสงค์รายวิชา และสมรรถนะรายวิชา ($\bar{X} = 4.75$) และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการวัดและประเมินผล โดยเรียงลำดับตาม ความต้องการจำเป็น ได้แก่ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ
จำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การเรียนนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี
ทางการศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
<u>ตัวชี้วัดที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการ เรียนรู้</u>	3.39	0.50	ปานกลาง	4.76	0.44	มากที่สุด	0.40
21. มีแนวทางการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ หลากหลาย ซึ่งเอื้อต่อการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	3.36	0.62	ปานกลาง	4.78	0.51	มากที่สุด	0.42
22. มีการวิเคราะห์ปัญหาความ ต้องการจำเป็นของการใช้แหล่ง เรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	3.39	0.61	ปานกลาง	4.76	0.54	มากที่สุด	0.41
23. มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการ เรียนรู้	3.48	0.55	ปานกลาง	4.78	0.46	มากที่สุด	0.37
24. มีระบบการจัดเก็บสื่อและ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่สะดวก ต่อการนำไปใช้	3.32	0.65	ปานกลาง	4.73	0.48	มากที่สุด	0.42
รวม	3.39	0.59	ปานกลาง	4.76	0.49	มากที่สุด	0.40

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
<u>ตัวชี้วัดที่ 2 การเลือกใช้สื่อ</u> นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการ เรียนรู้	3.37	0.50	ปานกลาง	4.79	0.38	มากที่สุด	0.42
25. เลือกใช้แหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับจุดประสงค์รายวิชา และเหมาะสมกับผู้เรียน	3.32	0.65	ปานกลาง	4.77	0.47	มากที่สุด	0.44
26. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารในการสืบค้นเพื่อพัฒนา ตนเอง	3.42	0.59	ปานกลาง	4.83	0.39	มากที่สุด	0.41
27. มีแนวทางการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารช่วย อำนวยความสะดวกให้ครูและผู้เรียน ได้มีปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ	3.37	0.62	ปานกลาง	4.78	0.45	มากที่สุด	0.42
รวม	3.37	0.59	ปานกลาง	4.79	0.42	มากที่สุด	0.42
<u>ตัวชี้วัดที่ 3 การพัฒนาสื่อ</u> นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการ เรียนรู้	3.37	0.54	ปานกลาง	4.77	0.45	มากที่สุด	0.41
28. สํารวจ สภาพความพร้อมของ แหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยี ที่มีอยู่ทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา	3.39	0.66	ปานกลาง	4.77	0.49	มากที่สุด	0.41

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
29. ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.32	0.65	ปานกลาง	4.74	0.52	มากที่สุด	0.43
30. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้มีความทันสมัย	3.39	0.66	ปานกลาง	4.80	0.47	มากที่สุด	0.42
31. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับจุดประสงค์รายวิชา สมรรถนะรายวิชา บริบท และความสามารถของผู้เรียน	3.37	0.61	ปานกลาง	4.77	0.50	มากที่สุด	0.42
รวม	3.37	0.62	ปานกลาง	4.77	0.49	มากที่สุด	0.42
รวมทั้งหมด	3.38	0.60	ปานกลาง	4.77	0.46	มากที่สุด	0.41

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมา คือ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการสืบค้นเพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.42$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการสืบค้นเพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมา คือ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้มีความทันสมัย ($\bar{X} = 4.80$) และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้าน

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยเรียงลำดับตาม
ความต้องการจำเป็นได้แก่ การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ
นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และความรู้เกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ
จำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร
และการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและ การเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
<u>ตัวชี้วัดที่ 1 การปรับปรุงและพัฒนา หลักสูตร</u>							
32. สามารถสร้างหรือพัฒนา หลักสูตรรายวิชา ที่สอดคล้องกับ หลักสูตร	3.34	0.56	ปานกลาง	4.74	0.48	มากที่สุด	0.42
33. สามารถสร้างหลักสูตร รายวิชาครอบคลุมจุดประสงค์ รายวิชา และสมรรถนะรายวิชา	3.32	0.65	ปานกลาง	4.75	0.53	มากที่สุด	0.43
34. สามารถเลือกและเรียงลำดับ เนื้อหาให้สอดคล้องกับ ความสามารถของผู้เรียนที่สอดคล้อง กับหลักสูตร	3.35	0.63	ปานกลาง	4.74	0.47	มากที่สุด	0.41
รวม	3.34	0.61	ปานกลาง	4.74	0.50	มากที่สุด	0.42

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและ การเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
ตัวชี้วัดที่ 2 การประเมินหลักสูตร	3.36	0.59	ปานกลาง	4.73	0.49	มากที่สุด	0.41
35. มีการตรวจสอบ ติดตาม และ ประเมินเอกสารหลักสูตร	3.39	0.64	ปานกลาง	4.74	0.50	มากที่สุด	0.40
36. มีการปรับปรุงหลักสูตรให้ เป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับ สถานศึกษา	3.37	0.66	ปานกลาง	4.74	0.56	มากที่สุด	0.40
37. มีการนำหลักสูตรที่ปรับปรุง แล้วไปใช้ในการจัดการเรียนรู้	3.31	0.68	ปานกลาง	4.68	0.55	มากที่สุด	0.41
38. มีการนำผลการประเมินมา พัฒนาให้หลักสูตรสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อนำไปจัดการเรียนรู้ต่อไป	3.37	0.64	ปานกลาง	4.75	0.50	มากที่สุด	0.41
รวม	3.36	0.64	ปานกลาง	4.73	0.52	มากที่สุด	0.41
รวมทั้งหมด	3.35	0.63	ปานกลาง	4.74	0.51	มากที่สุด	0.41

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินเอกสารหลักสูตร ($\bar{X} = 3.39$) รองลงมา คือ มีการปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับสถานศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ มีการนำผลการประเมินมาพัฒนาให้หลักสูตรสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อนำไปจัดการเรียนรู้ต่อไป ($\bar{X} = 3.37$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการนำผลการประเมินมาพัฒนาให้หลักสูตรสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อนำไปจัดการเรียนรู้ต่อไป ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ สามารถสร้างหลักสูตรรายวิชาครอบคลุม จุดประสงค์รายวิชา และสมรรถนะรายวิชา ($\bar{X} = 4.75$) รองลงมามีจำนวน 4 ข้อคือ สามารถสร้างหรือ

พัฒนาหลักสูตรรายวิชาที่สอดคล้องกับหลักสูตร สามารถสร้างหลักสูตรรายวิชาครอบคลุม จุดประสงค์รายวิชาและสมรรถนะรายวิชาสามารถเลือกและเรียงลำดับเนื้อหาให้สอดคล้องกับ ความสามารถของผู้เรียนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและ มีการตรวจสอบติดตามและประเมินเอกสาร หลักสูตร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.74$) และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัด กาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ได้แก่ การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร และการประเมินหลักสูตร ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ ห้องเรียน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการบริหารจัดการห้องเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
ตัวชี้วัดที่ 1 ออกแบบกิจกรรมการ เรียนรู้	3.38	0.49	ปานกลาง	4.79	0.37	มากที่สุด	0.42
39. มีความรู้เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของจุดประสงค์ รายวิชา สมรรถนะรายวิชาและ คำอธิบายรายวิชา	3.35	0.59	ปานกลาง	4.75	0.54	มากที่สุด	0.42
40. มีการกำหนดผลการเรียนรู้ ของผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.40	0.63	ปานกลาง	4.78	0.48	มากที่สุด	0.41
41. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วน ร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม และการ ประเมินผลการเรียนรู้	3.40	0.61	ปานกลาง	4.79	0.50	มากที่สุด	0.41

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการห้องเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
42. มีการวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชาเพื่อจัดทำหน่วยการเรียนรู้	3.37	0.60	ปานกลาง	4.86	0.39	มากที่สุด	0.44
รวม	3.38	0.58	ปานกลาง	4.79	0.46	มากที่สุด	0.42
ตัวชี้วัดที่ 2 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	3.41	0.55	ปานกลาง	4.78	0.44	มากที่สุด	0.40
43. มีความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้	3.38	0.65	ปานกลาง	4.79	0.45	มากที่สุด	0.42
44. สามารถสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบสำคัญครบถ้วนและชัดเจน	3.39	0.60	ปานกลาง	4.80	0.48	มากที่สุด	0.41
45. สามารถสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีกิจกรรมและลำดับขั้นตอนที่สอดคล้องกับจุดประสงค์รายวิชา	3.49	0.62	ปานกลาง	4.79	0.49	มากที่สุด	0.37
46. สามารถสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบท	3.39	0.65	ปานกลาง	4.75	0.51	มากที่สุด	0.40
รวม	3.41	0.61	ปานกลาง	4.78	0.47	มากที่สุด	0.40
รวมทั้งหมด	3.40	0.60	ปานกลาง	4.79	0.47	มากที่สุด	0.41

จากตาราง 16 พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอโนนจังหวัดกาฬสินธุ์ด้านการบริหารจัดการห้องเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีกิจกรรมและลำดับขั้นตอนที่สอดคล้องกับจุดประสงค์รายวิชา (\bar{X} = 3.49) รองลงมาคือ มีการกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ เปิดโอกาสให้

ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.40$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู คุนยการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ ห้องเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชาเพื่อจัดทำหน่วย การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.86$) รองลงมา คือสามารถสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบสำคัญ ครบถ้วนและชัดเจน ($\bar{X} = 4.80$) และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพของครูคุนยการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการห้องเรียน โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ได้แก่ ออกแบบกิจกรรมการ เรียนรู้ และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูคุนยการศึกษาจากระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการพัฒนาผู้เรียน จำแนก เป็นรายข้อ

ด้านการพัฒนาผู้เรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
ตัวชี้วัดที่ 1 รูปแบบวิธีสอน	3.46	0.50	ปานกลาง	4.77	0.52	มากที่สุด	0.38
47. กิจกรรมการเรียนรู้มีลำดับ ขั้นตอนถูกต้องและครบถ้วนตาม หลักวิธีการสอนที่เลือกใช้	3.45	0.59	ปานกลาง	4.78	0.53	มากที่สุด	0.39
48. กิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการ ปฏิบัติจริง สามารถจัดการเรียนการ สอนได้หลายรูปแบบ เพื่อให้ผู้เรียนมี ทักษะในการปฏิบัติงาน	3.39	0.62	ปานกลาง	4.73	0.66	มากที่สุด	0.39

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาผู้เรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
49. มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ วิธีการดำเนินงานและมีทักษะการปฏิบัติงานในบริบทของงาน	3.48	0.65	ปานกลาง	4.80	0.53	มากที่สุด	0.38
50. มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	3.46	0.63	ปานกลาง	4.77	0.56	มากที่สุด	0.38
51. มีการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์รายวิชา สมรรถนะรายวิชาและคำอธิบายรายวิชา	3.56	0.59	มาก	4.76	0.53	มากที่สุด	0.34
52. มีการใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.45	0.65	ปานกลาง	4.76	0.55	มากที่สุด	0.38
รวม	3.46	0.60	ปานกลาง	4.77	0.55	มากที่สุด	0.38
<u>ตัวชี้วัดที่ 2 การจัดการชั้นเรียน</u>	3.43	0.52	ปานกลาง	4.75	0.58	มากที่สุด	0.38
53. ใช้วิธีการบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม	3.45	0.58	ปานกลาง	4.77	0.59	มากที่สุด	0.38
54. บริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	3.44	0.64	ปานกลาง	4.76	0.62	มากที่สุด	0.38
55. จัดสภาพชั้นเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	3.45	0.58	ปานกลาง	4.74	0.64	มากที่สุด	0.37
56. ถ่ายทอดและสื่อสารทั้งการพูดและการเขียน และการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	3.40	0.63	ปานกลาง	4.77	0.62	มากที่สุด	0.40

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาผู้เรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
57. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม	3.42	0.61	ปานกลาง	4.69	0.67	มากที่สุด	0.37
รวม	3.43	0.59	ปานกลาง	4.75	0.62	มากที่สุด	0.38
ตัวชี้วัดที่ 3 หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้							
58. มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	3.54	0.54	มาก	4.84	0.35	มากที่สุด	0.37
59. จัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.56	0.63	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด	0.37
60. ประเมินผลการเรียนรู้ตามความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.57	0.59	มาก	4.88	0.32	มากที่สุด	0.37
61. จัดการเรียนรู้โดยให้นักเรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะวิชาชีพ	3.56	0.59	มาก	4.81	0.43	มากที่สุด	0.35
62. จัดมุมเสริมความรู้ภายในสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	3.55	0.59	มาก	4.84	0.38	มากที่สุด	0.36
รวม	3.45	0.71	ปานกลาง	4.79	0.57	มากที่สุด	0.39
รวมทั้งหมด	3.54	0.61	มาก	4.84	0.40	มากที่สุด	0.37
	3.48	0.60	ปานกลาง	4.78	0.53	มากที่สุด	0.38

จากตาราง 17 พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การเรียนนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมา คือ มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ประเมินผลการเรียนรู้ตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.56$) ส่วนที่เหลืออีก 10 ข้ออยู่ในระดับปานกลางโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีความรู้

ความเข้าใจในหลักการ วิธีการดำเนินงานและมีทักษะการปฏิบัติงานในบริบทของงาน ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมา คือ มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.46$) ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.88$) รองลงมา คือมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.86$) และความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ได้แก่ การจัดการชั้นเรียนรูปแบบวิเศษ และหลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ท่าน ข้าราชการครู จำนวน 3 ท่าน และครูผู้สอน จำนวน 3 ท่าน รวมทั้งสิ้น 9 ท่าน จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง โดยนำผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ โดยสถานศึกษาที่อยู่ในเกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่

สถานศึกษาที่มีผลการทดสอบระดับชาติด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (N-NET) สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในระยะเวลา 3 ปีซ้อนหลัง (พ.ศ.2559 – พ.ศ.2561) และ สถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในระยะเวลา 3 ปีซ้อนหลัง (พ.ศ.2559 – พ.ศ.2561)

ผู้วิจัยขอเสนอผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ดังนี้

1. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอว่า การจะเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ จะต้องมีการจัดฝึกอบรมและสร้างความตระหนักให้กับครู เพราะครูคือผู้เติมเต็มความรู้

ความสามารถ ทักษะและจริยธรรมแก่ศิษย์ สอนศิษย์เต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ เสมอภาค โดยปฏิบัติต่อศิษย์อย่างมีเมตตา และเป็นธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกรับผิดชอบ เสียสละ อดทน และซื่อสัตย์สุจริต ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไปทั้งกาย วาจา และใจมีความ สามัคคี พร้อมเพรียงกันทั้งกายใจ ความคิดเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ดังตัวอย่างในการให้สัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“...เนื่องจากสภาพสังคมปัจจุบัน ที่สื่อเข้ามามีบทบาทในสังคมเป็น อย่างมาก ในทุกเพศทุกวัย แม้กระทั่งครูผู้สอนเอง ซึ่งสื่อต่าง ๆ นั้น มีทั้งคุณและโทษ การที่ครูได้เสพสื่อ ที่รุนแรงและซึ่มซั่มสื่อ ในทุกๆวัน อาจจะมีอารมณ์ในการอบรมสั่งสอนผู้เรียนอาจมีการปฏิบัติต่อ ผู้เรียนที่ไม่เหมาะสม ดังนั้นควรมีการสร้างภาพทัศนคติจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็น ระยะเวลา เพื่อกระตุ้น และสร้างความตระหนักในครู...”

(ผู้อำนวยการศูนย์ฯ คนที่ 1, วันที่ 21 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ครูต้องมีความรู้ความสามารถรู้และ เข้าใจอย่างลึกซึ้งเพื่อที่จะสามารถ ณา ความรู้ไปสอนศิษย์ได้ ต้องมีความอดทนต่อหน้าที่ ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ศิษย์ มี ระเบียบวินัย ความประพฤติทั้งทางกายและวาจาและใจ ที่แสดงถึงความเคารพในกฎหมาย ระเบียบ ประเพณีของสังคม วางตัวให้เหมาะสม ครูต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม วิจัยและตัดสินใจเหตุผล หมายถึง ต้องมีความประพฤติในลักษณะสร้างสรรค์และปรับปรุงมีเหตุมีผลในการทำหน้าที่การงาน การที่จะ สอนศิษย์ให้ได้ดีครูจะต้องทำให้ได้เสียก่อน ต้องเป็นผู้เสียสละครูต้องเป็นที่พึ่งให้แก่ศิษย์ได้ และข้อสำคัญคือ ครูต้องมีความสำนึกในหน้าที่และการงานต่าง ๆ รวมไปถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และประเทศชาติ...”

(ผู้อำนวยการศูนย์ฯ คนที่ 2, วันที่ 21 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

2. การวัดและประเมินผล

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้นั้นครูจะต้อง ศึกษาคู่มือการวัดและประเมินผล ผู้สอนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการวัดและประเมิน สามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินได้ถูกต้องตามเทคนิคและขั้นตอนของการสร้าง เครื่องมือ สามารถไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม วัดและประเมินผลผู้เรียนได้ ตามสภาพจริง มีการวัด และประเมินผลผู้เรียนทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน นำผลการประเมินที่ได้มาจัด

สารสนเทศ เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ดังตัวอย่างในการให้สัมภาษณ์ต่อไป

“...การวัดและประเมินผล ผู้สอนจะต้องศึกษาคู่มือการวัดและประเมินผล ต้องมีการวิเคราะห์เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงผู้เรียน ออกแบบและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างมีคุณภาพ สามารถประเมินผลผู้เรียนได้ตามสภาพจริง และสามารถนำผลประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้...”

(ข้าราชการครูศูนย์ฯ คนที่ 1, วันที่ 21 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผู้สอนควรออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน สามารถไปใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมวัดและประเมินผลผู้เรียนได้ตามสภาพจริง มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการจัดการ กิจกรรมการเรียนรู้ต่อไปได้...”

(ข้าราชการครูศูนย์ฯ คนที่ 2, วันที่ 21 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...การวัดและประเมินผลนั้น ผู้สอนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการวัดและประเมินสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน สามารถสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินได้ถูกต้องตามเทคนิค และขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือ...”

(ข้าราชการครูศูนย์ฯ คนที่ 3, วันที่ 21 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

3. นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอว่า ในการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้นั้น ผู้สอนควรเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนควรสร้าง จัดทำหรือผลิตสื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ หรือเนื้อหาวิชา โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ สามารถสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ควร จัดทำทะเบียนสื่อและนวัตกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อความสะดวกในการใช้จัดการเรียนรู้ และมีการบำรุง ดูแล รักษา สื่อและนวัตกรรมให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ควรมีการประเมินการใช้สื่อ เพื่อใช้ เป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาสื่อ ให้เหมาะสม สอดคล้องต่อกิจกรรมการเรียนรู้ ดังตัวอย่างในการ ให้สัมภาษณ์ต่อไป

“...ในการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนควรเลือกใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับ เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนควรสร้าง จัดทำหรือผลิตสื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ หรือเนื้อหาวิชา ควรมีแบบประเมินในการใช้สื่อทั้งจากผู้สอนและนักเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาสื่อ ต่อไป...”

(ครู กศน. ศูนย์ฯ คนที่ 1, วันที่ 22 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...นอกจากการผลิตสื่อ นวัตกรรมต่างๆ แล้ว ผู้สอนควรจัดทำทะเบียน สื่อและนวัตกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อความสะดวกในการใช้จัดการเรียนรู้ และมีการบำรุง ดูแล รักษา สื่อและนวัตกรรมให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ เพื่อจะได้เกิดประโยชน์ต่อกิจกรรมการเรียนรู้ มากที่สุด...”

(ครู กศน. ศูนย์ฯ คนที่ 2, วันที่ 22 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ปัจจุบัน สื่อ เทคโนโลยีมีความสำคัญ ดังนั้นผู้สอนควรศึกษา ค้นคว้า หาความรู้หรือเข้ารับการอบรมในการใช้คอมพิวเตอร์ หรือเทคโนโลยีในการสร้าง จัดทำ หรือผลิตสื่อ ผู้สอนควรเลือกใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับ เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ได้เป็นอย่างดี...”

(ครู กศน. ศูนย์ฯ คนที่ 3, วันที่ 22 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

4. การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอว่า ผู้สอนจะต้องมีความรู้ความสามารถในการ ออกแบบการเรียนรู้ จะต้องศึกษาหลักสูตร มีการวิเคราะห์หลักสูตร ศึกษามาตรฐาน ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล มีการกำหนดผลการเรียนรู้ และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียน สามารถออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัยและความต้องการ ของผู้เรียนและชุมชน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัด กิจกรรม และการประเมินผล และสามารถนำผลการประเมินมาใช้เพื่อพัฒนา ปรับปรุงการออกแบบ การเรียนรู้ให้เกิดผลกับผู้เรียน และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังตัวอย่างบางตอนในการให้ สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...วิเคราะห์สภาพปัญหาโดยการทำ swot จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ร่วมกันจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์ให้สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ ความต้องการที่เป็นวิถีชีวิตของผู้เรียน สังคม และชุมชน ในการที่จะรักษาองค์ความรู้ของภูมิปัญญา ท้องถิ่น ให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม วิถีการดำเนิน ชีวิตของตนเอง โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน ทั้ง ผู้เรียน ครู ภูมิปัญญา ผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมมือกัน ดำเนินการพัฒนา สาระสำคัญของจุดมุ่งหมายรายวิชา กำหนดเนื้อหา ออกแบบการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล ภายใต้กรอบวิธีการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จัดทำขอใช้เป็นหลักสูตรวิชาเลือกเสรีของสถานศึกษาและ เผยแพร่โดยการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน สังคม ชุมชน...”

(ผู้อำนวยการศูนย์ฯ คนที่ 3, วันที่ 21 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

5. บริหารจัดการห้องเรียน

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอว่า จะต้องมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ อย่าง เป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ อย่างหลากหลายที่ สอดคล้องกับวัย ความต้องการของผู้เรียนและชุมชนการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมี ส่วนร่วมในการออกแบบ การเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้การกำหนด จุดประสงค์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการ เรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนรายบุคคล ดังตัวอย่างบางตอนในการให้สัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“...การบริหารจัดการห้องเรียนจะต้องเริ่มจากการศึกษา และวิเคราะห์ ผู้เรียนรายบุคคล ว่าแต่ละบุคคลจะบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้เหล่านั้นได้อย่างไร ดังนั้นผู้สอนจะต้อง สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัยและความต้องการ ของผู้เรียนและชุมชน ซึ่งกลุ่มผู้เรียน กศน. นั้นมีความหลากหลาย และจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมี ส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผล...”

(ผู้อำนวยการศูนย์ฯ คนที่ 1, วันที่ 21 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ในการบริหารจัดการห้องเรียน ผู้สอนจะต้องมีการศึกษาหลักสูตร จัดทำกำหนดการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหา รายวิชา แล้วมาจัดทำเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ โดยจะต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล เพื่อจะได้ออกแบบการเรียนรู้ได้ตรง กับความต้องการ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียน....”

(ผู้อำนวยการศูนย์ฯ คนที่ 2, วันที่ 21 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

6. การพัฒนาผู้เรียน

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอว่า ในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนนั้น จะต้องมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน เพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อ รวมไปถึงการวัดและประเมินผลผู้สอนจะต้องสามารถเลือกใช้รูปแบบ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน โดยใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ดังตัวอย่างในการให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...ในการพัฒนาผู้เรียน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นผู้สอนควรมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศรายบุคคล และจะต้องศึกษารูปแบบเทคนิคการสอนอย่างหลากหลายเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้อง เหมาะสมกับผู้เรียนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้การเลือกใช้สื่อ รวมไปถึงการวัดและประเมินผล...”

(ข้าราชการครู ศูนย์ฯ คนที่ 2, วันที่ 21 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...การส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผู้สอนจะต้องศึกษารูปแบบ เทคนิควิธีการการสอนให้เข้าใจ สามารถเลือกใช้รูปแบบ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชนโดยใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม เช่น ครูหรือวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่น...”

(ข้าราชการครู ศูนย์ฯ คนที่ 2, วันที่ 21 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 (สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์) มาผนวกกับระยะที่ 2 (การศึกษาโรง สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับ จัดทำเป็นร่างแนวทางการเสริมสร้างด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพครู ศูนย์ศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังตาราง 18

ตาราง 18 ร่างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์	
สมรรถนะด้านการส่งเสริม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู	แนวทาง
1. จริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษา ค้นคว้า จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. ศึกษาขั้นตอนและวิธีการเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพ 3. ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและการเสริมสร้างจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ 4. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดจิตสำนึกในจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพ 5. พัฒนาเครือข่ายการเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. การวัดและประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาคู่มือ รูปแบบต่างๆ ของการวัดและประเมินผล 2. ศึกษาขั้นตอนและวิธีการออกแบบการวัดและประเมินผล 3. ออกแบบเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลที่หลากหลาย โดยได้รับการ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ 4. ดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง วัดและ ประเมินผลผู้เรียนทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนและ ต่อเนื่อง

ตาราง 18 (ต่อ)

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์	
สมรรถนะด้านการส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู	แนวทาง
3. นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค้นคว้า ศึกษา วิธีการสร้าง สื่อ และเทคโนโลยีประเภทต่างๆ 2. วิเคราะห์เนื้อหา สารการเรียนรู้ และผู้เรียนเพื่อ เลือกสื่อให้ เหมาะสมกับผู้เรียน 3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการออกแบบสื่อและนวัตกรรม 4. จัดทำ สร้าง ผลิตสื่อและนวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ในการจัดการ เรียนรู้ 5. นำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีไปใช้ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา ความ เหมาะสมและความต้องการของผู้เรียน 6. จัดทำทะเบียนสื่อและนวัตกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อความสะดวก ในการใช้ จัดการเรียนรู้ 7. บำรุง ดูแล รักษา สื่อและนวัตกรรมให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่ เสมอ 8. ประเมินในการใช้สื่อทั้งจากผู้สอนและผู้เรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลใน การปรับปรุงพัฒนาสื่อ
4. การบริหารจัดการหลักสูตรและ การเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค้นคว้า ศึกษา วิธีการจัดทำหลักสูตรและการเรียนรู้ประเภทต่างๆ 2. วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ของหลักสูตรสถานศึกษา 3. ปรับปรุงและพัฒนาให้เป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับสถานศึกษา 4. นำหลักสูตรที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ 5. จัดการเรียนรู้ให้ตรงกับหลักสูตร นำผลการประเมินการจัดการ เรียนรู้มาพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้

ตาราง 18 (ต่อ)

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์	
สมรรถนะด้านการส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู	แนวทาง
5. บริหารจัดการห้องเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษา ค้นคว้า รูปแบบวิธีการบริหารจัดการห้องเรียนประเภทต่างๆ 2. วิเคราะห์ผู้เรียนรายเป็นบุคคล จัดทำสารสนเทศให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน 3. ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 4. จัดทำสื่อและนวัตกรรมอย่างหลากหลายเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำสื่อและนวัตกรรม 5. วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล 6. นำผลการประเมินมาจัดทำสารสนเทศเพื่อใช้ในการปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้
6. การพัฒนาผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดเป้าหมายของการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน 2. ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้วยการทดสอบความรู้ความสามารถของ ผู้เรียนด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน 3. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4. จัดทำแผนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นการฝึกปฏิบัติจริงบูรณาการการจัดการเรียนรู้กับแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา 5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม มีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ 7. จัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยความสุข 8. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ชุมชน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้

จากการร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยนำร่างแนวทาง มาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจัดทำเป็นแนวทางการ เสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังตาราง 19

ตาราง 19 แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์	
สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู	แนวทาง
1. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (4 แนวทาง)	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดประชุมครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อศึกษาขั้นตอนวิธีการ และสรุปแนวทางเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. วางแผนการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการทำงาน ชี้แจงให้รับทราบหน้าที่ของตนเอง และแนวทางการปฏิบัติ รวมทั้งวันเวลาดำเนินงาน 3. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือฝึกรอบรม หรือสัมมนา หรือศึกษาดูงานด้านการเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ หรือตามสถานศึกษาเห็นสมควร 4. สสำรวจ ศึกษา และวิเคราะห์ความต้องการเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม
2. การวัดและประเมินผล (4 แนวทาง)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาคู่มือ รูปแบบต่างๆ ของการวัดและประเมินผล 2. ศึกษาขั้นตอนและวิธีการออกแบบการวัดและประเมินผล 3. ออกแบบเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลที่หลากหลาย โดยได้รับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง 19 ต่อ

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์	
สมรรถนะด้านการส่งเสริม เชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู	แนวทาง
	4. ดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง วัดและประเมินผลผู้เรียนทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนและต่อเนื่อง
3. นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา (5 แนวทาง)	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำรวจและวิเคราะห์สภาพความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อวางแผนนำมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมแสดงความต้องการหรือความคิดเห็นในการออกแบบสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยจัดทำแบบสอบถามความต้องการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น 3. วิเคราะห์เนื้อหาและผู้เรียน เพื่อจะได้เลือกใช้และสร้างสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี ได้อย่างเหมาะสม 4. ร่วมกันวางแผนและผลิตสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนรู้ 5. นำสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ไปหาคุณภาพแล้วปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริง
4. การบริหารจัดการหลักสูตรและ การเรียนรู้ (3 แนวทาง)	<ol style="list-style-type: none"> 1. นำหลักสูตรสถานศึกษา มาวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ด้วยการ SWOT และเทคนิคการระดมสมองจากคณะทำงาน 2. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ หลักสูตรท้องถิ่น โดยกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ สร้างคำอธิบายรายวิชา กำหนดหน่วยการเรียนรู้ โครงสร้างรายวิชา โครงสร้างเวลาเรียน สร้างเกณฑ์การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน ชุมชนหรือท้องถิ่น โดยให้สอดคล้องกับหลักสูตร กศน. พ.ศ. 2551

ตาราง 19 ต่อ

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์	
สมรรถนะด้านการส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู	แนวทาง
	3. ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาในการขอใช้ หลักสูตรสถานศึกษา
5. การบริหารจัดการห้องเรียน (4 แนวทาง)	1. ศึกษา ค้นคว้า รูปแบบวิธีการบริหารจัดการห้องเรียน ประเภท ต่างๆ 2. วิเคราะห์ผู้เรียนรายเป็นบุคคลจัดทำสารสนเทศให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน 3. ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเปิดโอกาสให้ ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 4. สร้างสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน ผู้เรียนได้มีส่วน ร่วมในการออกแบบสื่อต่าง ๆ
6. การพัฒนาผู้เรียน (6 แนวทาง)	1. กำหนดเป้าหมายของการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียน 2. วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้วยการทดสอบความรู้ ความสามารถของผู้เรียนด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน 3. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4. จัดทำแผนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นการฝึกปฏิบัติจริง บูรณา การจัดการเรียนรู้กับแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก สถานศึกษา 5. จัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่าง มีความสุข 6. กำหนดเป้าหมายของการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียน

จากแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์
 การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ผู้วิจัยได้นำไปให้
 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง
 ปรากฏผลดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ การเสริมสร้างสมรรถนะด้าน
 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
 อัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการ ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.39	มากที่สุด
1.1 จัดประชุมครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายเพื่อศึกษาขั้นตอน วิธีการ และสรุป แนวทางเสริมสร้างจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.37	มากที่สุด
1.2 วางแผนการดำเนินงานด้านการ เสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการทำงาน ชี้แจงให้รับทราบหน้าที่ของตนเอง และ แนวทางการปฏิบัติ รวมทั้งวันเวลา ดำเนินงาน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.37	มากที่สุด
1.3 จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือฝึกอบรม หรือสัมมนา หรือศึกษาดูงาน ด้านการเสริมสร้างจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ หรือตามสถานศึกษา เห็นสมควร	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.37	มากที่สุด
1.4 สสำรวจ ศึกษา และวิเคราะห์ความ ต้องการเสริมสร้างจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อนำข้อมูลมา ประกอบการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการ ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. การวัดและประเมินผล	4.71	0.39	มากที่สุด	4.71	0.39	มากที่สุด
2.1 ศึกษาคู่มือ รูปแบบต่างๆ ของการวัด และประเมินผล	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2.2 ศึกษาขั้นตอนและวิธีการออกแบบ การวัดและประเมินผล	4.71	0.48	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2.3 ออกแบบเครื่องมือที่ใช้วัดและ ประเมินผลที่หลากหลาย โดยได้รับการ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ	4.71	0.48	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2.4 ดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียน ตามสภาพจริง วัดและประเมินผลผู้เรียนทั้ง ก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนและ ต่อเนื่อง	4.86	0.37	มากที่สุด	4.86	0.37	มากที่สุด
3. นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.68	0.41	มากที่สุด	4.71	0.48	มากที่สุด
3.1 สำรวจและวิเคราะห์สภาพความ พร้อมของแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษาเพื่อวางแผนนำมาใช้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.48	มากที่สุด
3.2 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมแสดงความ ต้องการหรือความคิดเห็นในการออกแบบสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการ เรียนรู้ โดยจัดทำแบบสอบถามความ ต้องการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.48	มากที่สุด
3.3 วิเคราะห์เนื้อหาและผู้เรียน เพื่อจะได้ เลือกใช้และสร้างสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ได้อย่างเหมาะสม	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.48	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการ ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.4 ร่วมกันวางแผนและผลิตสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสำหรับการ จัดการเรียนรู้	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.48	มากที่สุด
3.5 นำสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ไปหา คุณภาพแล้วปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริง	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.48	มากที่สุด
4. การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.39	มากที่สุด
4.1 นำหลักสูตรสถานศึกษา มาวิเคราะห์ จุดแข็งและจุดอ่อน ด้วยการ SWOT และ เทคนิคการระดมสมองจากคณะทำงาน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.37	มากที่สุด
4.2 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ หลักสูตรท้องถิ่น โดย กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระ การเรียนรู้ สร้างคำอธิบายรายวิชา กำหนด หน่วยการเรียนรู้ โครงสร้างรายวิชา โครงสร้างเวลาเรียน สร้างเกณฑ์การวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน ชุมชน หรือท้องถิ่น โดยให้สอดคล้องกับหลักสูตร กศน. พ.ศ. 2551	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.37	มากที่สุด
4.3 ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ สถานศึกษาในการขอใช้หลักสูตร สถานศึกษา	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.37	มากที่สุด
5. การบริหารจัดการห้องเรียน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.39	มากที่สุด
5.1 ศึกษา ค้นคว้า รูปแบบวิธีการบริหาร จัดการห้องเรียน ประเภทต่างๆ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.37	มากที่สุด
5.2 วิเคราะห์ผู้เรียนรายเป็นบุคคลจัดทำ สารสนเทศให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็น ปัจจุบัน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.37	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการ ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5.3 ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่ หลากหลาย โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มี ส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.37	มากที่สุด
5.4 สร้างสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ประกอบการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน ผู้เรียนได้มี ส่วนร่วมในการออกแบบสื่อต่าง ๆ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
6. การพัฒนาผู้เรียน	4.55	0.46	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
6.1 กำหนดเป้าหมายของการสอนที่ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
6.2 วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้วย การทดสอบความรู้ความสามารถของผู้เรียน ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.43	0.53	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด
6.3 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดย สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
6.4 จัดทำแผนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นการฝึกปฏิบัติจริง บูรณาการการจัด การเรียนรู้กับแหล่งเรียนรู้ภายในและ ภายนอกสถานศึกษา	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
6.5 จัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
โดยรวม	4.62	0.34	มากที่สุด	4.67	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเห็นว่า แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้าน
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหา

น้อย ได้แก่การวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมาคือนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.68$) ลำดับถัดมาคือจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ การบริหารจัดการหลักสูตร และการเรียนรู้ และบริหารจัดการห้องเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.57$) ส่วนการพัฒนาผู้เรียน เป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 4.55$)

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ การวัดและประเมินผล นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตร และการเรียนรู้ และบริหารจัดการห้องเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมาคือการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.57$) ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 1 ด้านอยู่ในระดับมาก คือด้าน

จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนที่เหลืออีก 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมา คือ ด้านบริหารจัดการห้องเรียน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล ตามลำดับ

ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับกับด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมา คือ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล ตามลำดับ

และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ได้แก่ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ ด้านบริหารจัดการห้องเรียน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ

2. แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ 26 แนวทาง ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 4 แนวทาง 2) องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผล 4 แนวทาง 3) องค์ประกอบด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5 แนวทาง 4) องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 3 แนวทาง 5) องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4 แนวทาง และ 6) องค์ประกอบด้านการพัฒนาผู้เรียน 6 แนวทาง

ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ 14 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ จำนวน 2 ตัวชี้วัด 2) องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผล 2 ตัวชี้วัด 3) องค์ประกอบด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 3 ตัวชี้วัด 4) องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 2 ตัวชี้วัด 5) องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 2 ตัวชี้วัด และ 6) องค์ประกอบด้านการพัฒนาผู้เรียน 3 ตัวชี้วัด และสอดคล้องกับสมรรถนะครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

2. สภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 1 ด้านอยู่ในระดับมาก คือด้าน จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนที่เหลืออีก 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมา คือ ด้านบริหารจัดการห้องเรียน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูผู้สอนมองว่าสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูยังไม่อยู่ในระดับดีนั้น เนื่องจากครูมีภาระหน้าที่ มีงานด้านเอกสารเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งนโยบายทางการศึกษา หลักสูตรก็มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย จึงทำให้ผลการเตรียมความพร้อมของครูยังไม่เป็นที่น่าพอใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูสิทธิ์ เพ็ญจันทร์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้การศึกษานอกระบบขั้นพื้นฐานของครูการศึกษานอกระบบ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าปัญหาการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้การศึกษานอกระบบขั้นพื้นฐานของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

โดยเรียงลำดับปัญหาตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยการสอนเสริม ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยการพบกลุ่ม ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ต่อเนื่องและด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยการทำโครงการ ตามลำดับ และผลการศึกษาของ ชนกพร จุฑาสงษ์ (2559) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมา คือ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยนาท พลอยบุตร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า การสร้างและพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การออกแบบการเรียนรู้ และการใช้และพัฒนา สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

4. แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผล 3) องค์ประกอบด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 5) องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และ 6) องค์ประกอบด้านการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ นภมณฑ์ เจียมสุข (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะใน 4 ด้าน คือ 1) สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ 2) สมรรถนะด้านการออกแบบการจัด

กระบวนการเรียนรู้ 3) สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล 4) สมรรถนะองค์รวม เช่นเดียวกับ ผลการวิจัยของ นันทกา วารินิน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น มีองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ สมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านคือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการค้นหา สารที่สอน การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยี สารสนเทศ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ซึ่งหลักการของรูปแบบ มี 4 หลักการ คือ (1) สมองความต้องการของผู้รับการพัฒนา (2) การยืดหยุ่นของกระบวนการและวิธีการ (3) การมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา (4) ความแตกต่างระหว่างบุคคล

ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้าง สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมมีความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับ ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่ใน โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาใน ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ารูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้อของ ครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 3 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนา สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา และผลการประเมิน รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา พบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของ ครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารและครู ควรตระหนัก และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามองค์ประกอบของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนรู้

1.2 ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรมีการนำแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ไปให้ครูผู้สอนได้ทดลองใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยและพัฒนาต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำแนวทางทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

2.2 ควรพิจารณาและศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจเป็นปัญหาและอุปสรรคในการเสริมสร้างทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนิษฐา คุณมี และคณะ. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ มหาวิทยาลัยราชธานี. *การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ครั้งที่ 6*. 30–31 พฤษภาคม 2557. 1-8, นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *2552 ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *การประกันคุณภาพของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สภานาถพริ้ว.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2543). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม: แนวคิดและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลธน ธนาพงศธร. (2541). *การบริหารงานบุคคล เอกสารประกอบชุดวิชา หน่วยที่ 1-7*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). *เอกสารประกอบการสัมมนาแนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะครุศาสตร์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ : ก. พลพิมพ์.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). *การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : อลิ้นเพชร.
- ชนกนารถ บุญวัฒน์กุล. (2559). *แนวทางการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำหรับประเทศไทย*. *Veridian E-Journal*, 9(3), 984-1004.
- ชนกพร จุฑาสงฆ์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ชนาธิป พรกุล. (2544). *รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชรอยวรรณ ประเสริฐผล. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่
โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*,
15(5), 43-53.
- ชัยนาท พลอยบุตร. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและ
การจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 30. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). *การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.*
กรุงเทพฯ : วีพริ้นท์.
- ณรงค์วิทย์ แสหนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ.* กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐภัตสร ชื่นสุขสมหวัง. (2556). *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ
ของครูปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ณัฐวุฒิ สมบูรณ์ทวี (2559). *เรื่องเล่าอัตชีวประวัติของความสำเร็จในการเป็นนวัตกรรมส่วนบุคคล.*
วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 12(1), 149-160.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2545). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :*
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). *Competency-based Human Resource Management.*
วารสารการบริหารคน, 4(21), 11-18.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ และคณะ. (2552). *ชุดโครงการเรื่องการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียน
การสอนในวิชาเฉพาะ. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*
- ทัศนรงค์ จารุเมธีชน. (2556). *การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*
- เทือน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :*
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธนีสร เกษมสนต์ ณ อยุธยา. (2557). *การนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูการศึกษาอนุบาลและ
การศึกษาตามอัธยาศัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
อนุบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ
โรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ธำรง บัวศรี. (2542.) *ทฤษฎีหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.*

ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2544). *ความเป็นครู : Self-actualization for Teachers*. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ : ก.พล.

นภมณฑ์ เจียมสุข. (2555). *การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา นอกระบบโรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นฤตย์รวิภา ทวีชัยไพบูลย์. (2556). การพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารบริหารธุรกิจ ราชชมงคลธัญบุรี*, 8(1), 177-195.

นันทกา วารินิน. (2557). *ศึกษาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์*. นครสวรรค์ : ภาควิชาการอนุบาลศึกษา สถาบันราชภัฏนครสวรรค์.

นัยนา ทองศรีเกตุ. (2544). *องค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและพัฒนา*. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ.

นิคม ชมพูหลวง. (2545). *วิธีการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา*. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.

นุจรี ภาคาสัตย์. (2558). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุคุณวัตกรรมผลิตภัณฑ์. *วารสารวิชาการ Veridian-E-Journal*, 8(3), 141-161.

บรรพต สุวรรณประเสริฐ. (2544). *การพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ : เดอะนอร์เวลจ เซ็นเตอร์.

บุญชม ศรีสะอาด และ สุรทอง ศรีสะอาด. (2552). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*.

กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด และ สุรทอง ศรีสะอาด. (2552). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*.

กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญมี เณรยอด. (2546). *หลักการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. (2543). *การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. (2546). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

บุปผา ปลื้มสำราญ. (2557). รูปแบบการบริหารจัดการพัฒนาสมรรถนะครู ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารคณะพลศึกษา*, 17(1), 15-26.

- บุษยามาศ แสงงาม. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการสอนของครูระดับประถมศึกษาที่สอนไม่ตรงวุฒิการศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ : การวิเคราะห์พหุระดับ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประไพ ธรรมธัช. (2553). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาการ โดยใช้กลยุทธ์การปรับโครงสร้างองค์กรของฟูลแลนสำหรับครูประถมศึกษา*. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์* วิจารณ์, 2(1), 182-193.
- พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พยัต วุฒิรงค์. (2555). *การจัดการนวัตกรรม : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพิพัฒน์ ชื่อสัตย์. (2555). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู กคน. ตำบลในเขตภูมิภาคตะวันตก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดูแลชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2549). *ทฤษฎีจิตวิทยาและพัฒนาการ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2558). *ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพวัลย์ เหล็งสุดใจ. (2555). *จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มะลิวัน สมศรี. (2558). *การพัฒนาคู่มือสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มะหดี มะดีอร่าแเว. (2551). *สมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มานิดา อินทรีย์มีศักดิ์. (2541). *การจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- มานิต ศิริเพิ่มพูน. (2555). *ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะเป็นครูยุคใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา ใน ทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) ตามการรับรู้ของครูวิทยาเทคโนโลยีวิศวกรรมบริหารธุรกิจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาและการสื่อสาร บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า).

- มาเลียน พ่วงอินทร์. (2541). *การสำรวจสมรรถภาพการสอนกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ 2 ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *การศึกษาและความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- รัฐศาสตร์ พาณิชยพงศ์ภัก. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัตนา ไชยเลิศ. (2550). *การวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). *ประกันคุณภาพการศึกษาทุกคนทำได้ไม่ยาก*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- วรลีฉิมทองดี. (2558). โมเดลเชิงสาเหตุของความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของครู โดยมีการคิดสร้างสรรค์เป็นตัวแปรส่งผ่าน. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา OJED*, 10(4), 324-332.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2542). *แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ : แอล ที เพรส.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2547). *การพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียน : ในกระแสสังคมระยะเปลี่ยนผ่านและการปฏิรูป*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 27(3), 10-21, มีนาคม-พฤษภาคม.
- วิสุทธิ์ เวียงสมุทร. (2553). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 1-2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์. (2559). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

- แวมมยุรา คำสุข (2560). การจัดการโซ่อุปทาน ความสามารถด้านนวัตกรรม และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 9(1), 125-142.
- ศิริพร แยมนิล. (2549). Competency ในงานบริหารทรัพยากรบุคคล. *วารสารดำรงราชานุภาพ*, 6 (18), 10-13.
- สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *การเตรียมครูสู่นาคต ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปี 2549-2551*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สมจิต สวธน์ไพบูลย์. (2534). การศึกษาผลของการจัดชั้นเรียนที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยการสังเคราะห์งานวิจัย ปีการศึกษา 2518-2534. *วารสารงานวิจัยการศึกษา*, 17(1-6), 14-21
- สมชัย เคนจตุรัส. (2540). *สมรรถภาพการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาที่ทำการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2553). *การจัดการความรู้กับนวัตกรรม*. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- สมบูรณ์ สงวนญาติ. (2534). *สื่อการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สร้อยญา วัฒนวิศาล. (2541). *สมรรถภาพและความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนอำเภอเมืองเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.(2545). *รายงานวิจัยปฏิบัติการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *รวมกฎหมายระเบียบการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2542). *การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542*. กรุงเทพฯ : สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (สปศ) องค์กรมมหาชนเฉพาะกิจ.

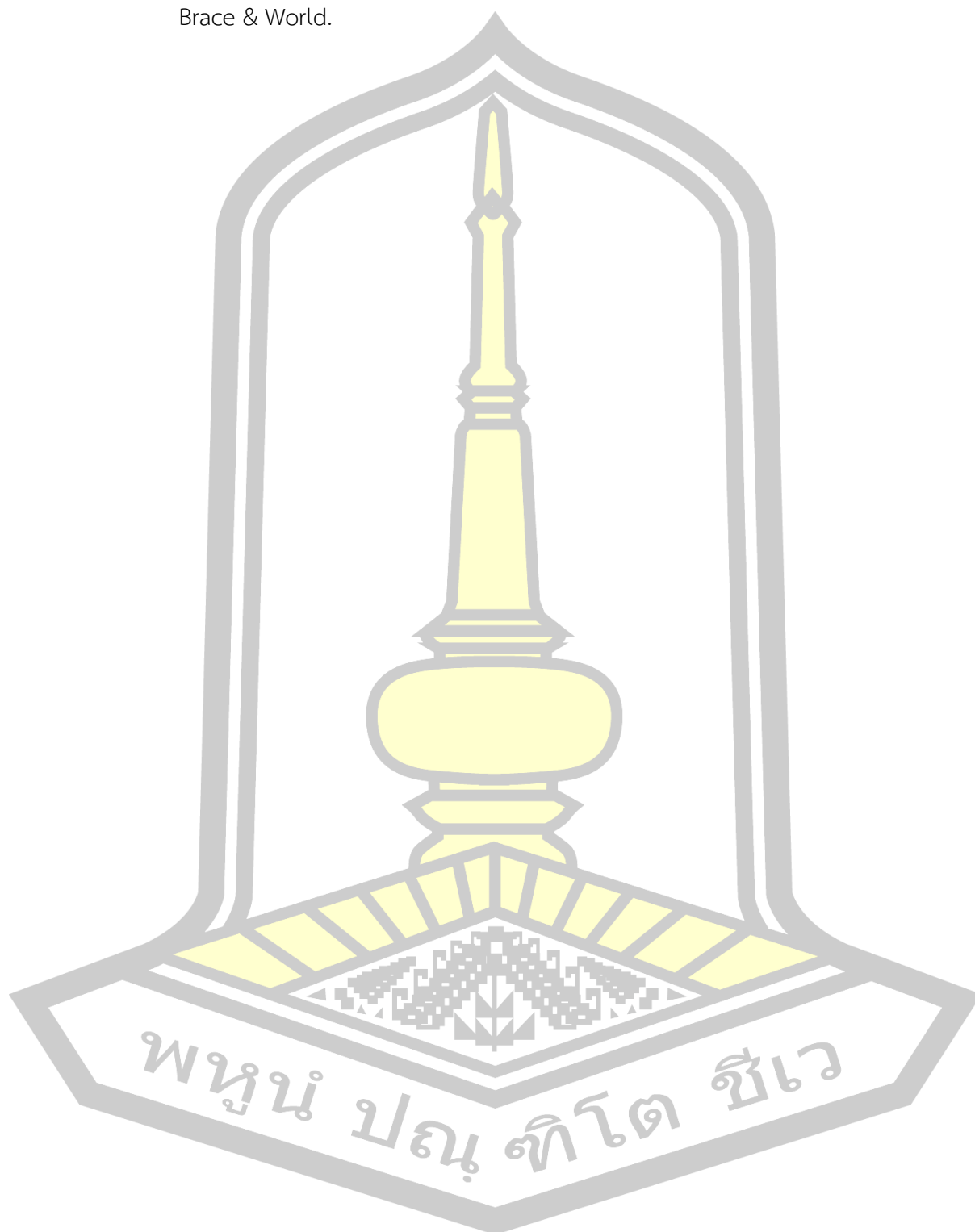
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ :
 ชุมชนุสสทกรณการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). *ตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น
 ศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากร
 มนุษย์*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://ocsc.go.th/veform/PDF/competency.pdf>.
 [สืบค้นเมื่อ วันที่ 16 ธันวาคม 2562].
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *ในเอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะ
 ของข้าราชการเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2548*. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *โครงการวางระบบมาตรฐานดำเนินการพัฒนา
 ข้าราชการก่อนปฏิบัติราชการ: รายงานฉบับสมบูรณ์เล่มที่ 1*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. *คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความเป็น
 เลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา
 ระบบราชการ (ก.พ.ร.).
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2549). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2.
 กรุงเทพมหานคร : สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556). *มาตรฐานวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานวิชาชีพ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *คู่มือการปฏิบัติงานการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการ
 ศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ = National
 Qualifications Framework (Thailand NQF)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภา
 การศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง
 (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากร
 ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2560). *กรอบสมรรถนะ ครู กศน*.
 กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.

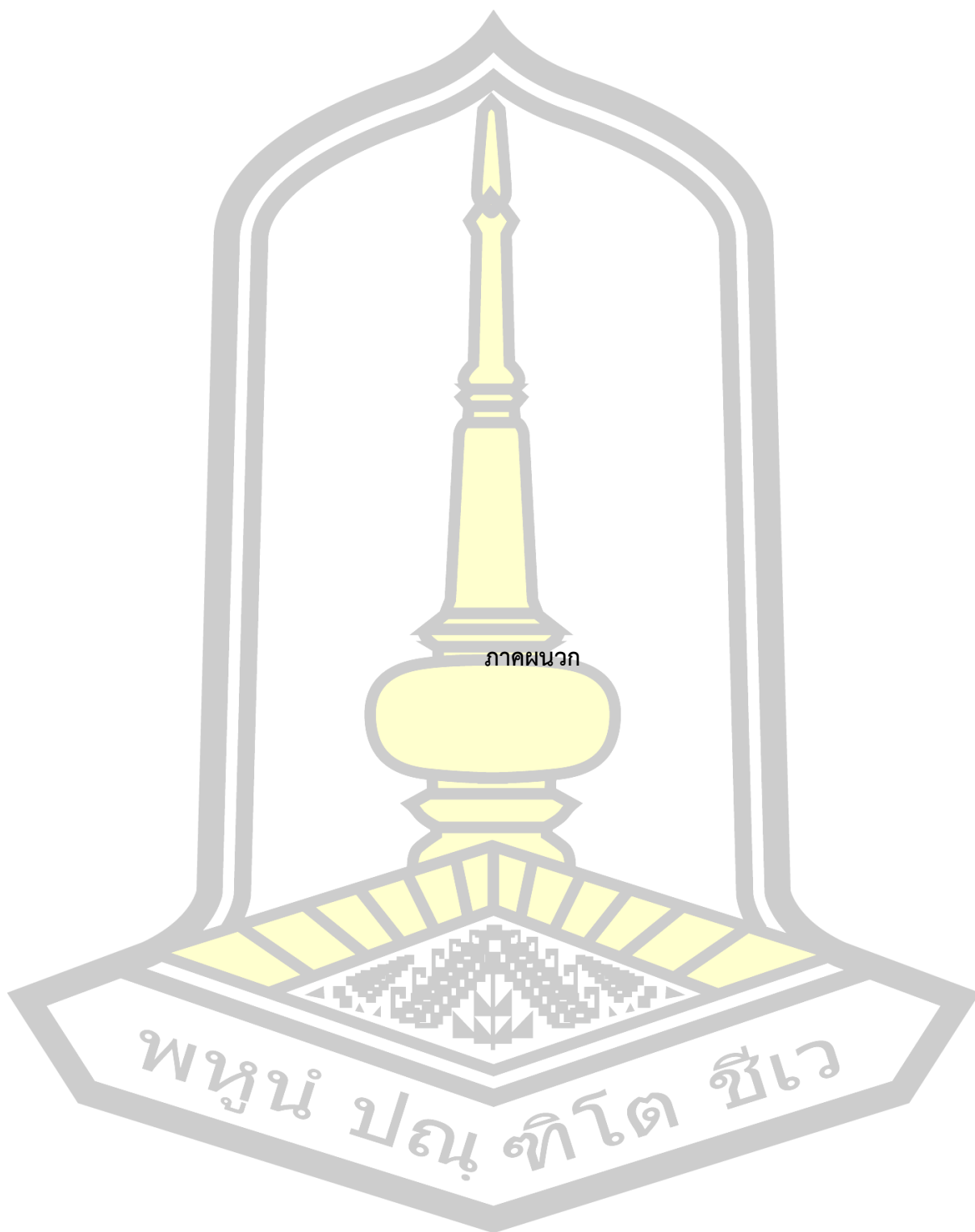
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม. (2557).
 รายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557. มหาสารคาม : สำนักงาน
 ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม.
- สำนักงานสถาบันราชภัฏ. (2546). *การศึกษาแบบเรียนรวม*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
 สถาบันราชภัฏ.
- สำลี รักสุทธี. (2544). *เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ*. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. *Productivity*,
 9(53), 20-25.
- สุชาญ โภคิน. (2545). การปรับของครูอาจารย์ในยุคไฮเทค. *วารสารวิชาการ*, 5(7), 22-26,
 กรกฎาคม.
- สุมารักษ์ อัยลา. (2556). *สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 มหาสารคาม.
- สุธาสินี ดั่งใจโต้ด. (2556). *ผลของการประยุกต์การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่มีต่อสมรรถนะครู
 ในด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันท์ สังข์อ่อน และคณะ. (2544). *สื่อการเรียนการสอน และนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ :
 คอมแพคท์พรีนซ์
- สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์. (2548). *การจัดการขีดความสามารถ (Competency) ของบุคลากร :
 หัวใจสำคัญของการพัฒนาอุดมศึกษาไทย*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สกลนคร*, 2(6), 50-60.
- สุรพล พลเยี่ยม. (2544). *สมรรถภาพของครู อาจารย์ผู้สอนวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัด
 กองวิทยาลัยเทคนิคและกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม*.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ
 ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). *การพัฒนาวิชาชีพครูสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2*. ใน *เอกสาร
 ประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการ การพัฒนาครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูป
 การศึกษาทศวรรษที่ 2*. หน้า 2-4. แพร่ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่
 เขต 1-2.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2543). *รายงานการศึกษาของฮ่องกง*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิรักษ์ วรรณสาธพ. (2545). คน : Competency ความท้าทายขององค์การยุคใหม่. *โปรดักทิวิตี เวิลด์ (Productivity world)*, 7(41), 14-27.
- อรัญ มลิทอง. (2542). *ศึกษาสมรรถภาพการสอนระดับปริญญาตรีของอาจารย์ผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัจฉรา ไชยศรีแก้ว. (2554). *การพัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบพบกลุ่มศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอพรเจริญ จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2547). *Career Development in Practice*. กรุงเทพฯ : เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. (2543). การใช้ Competency ในการบริหารบุคคล. *วารสารการบริหารคน*, 21(4), 19-22.
- อุไรวรรณ หาญวงศ์. (2557). *การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 8(1), 104-120.
- อุษาวดี จันทรสณี. (2552). *รายงานการวิจัยการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบแก้ปัญหา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Boam, R and P. Sparrow. (1992). *Design and Achieving Competency : A Competency Based Approach to Developing People and Organizations*. London : McGraw -Hill.
- Boam, R. (1992). *Designing and Achieving Competency*. London : McGraw-Hill.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York : John Wiley & Sons.
- Coombs, P.H. and M. Ahmed. (1973). *New Paths to Learning for Rural Children*. New York : International Centre for Educational Development.
- Dantas, M.L. (2007). Building teacher competency to work with diverse learners in the context of international education. *Teacher Education Quarterly*, 34(1), 75-94.

- Darling-Hammond, L. (2012) Soaring systems. *Education Review*, 24(1), 24-33.
- Dubois, D.D. and J.W. Rothwell (2004). *Competency-Based Human Resource Management*. California : Davies-Black Publishing.
- Guntuku, R. and A. Meesala. (2013). Developing A Management Teacher Competency Scale For Indian Context. *TRANS. Asian Journal of Marketing & Management Research*, 2(5), 14-26.
- Harris, D.N. and T.R. Sass. (2011). Teacher training, teacher quality and student achievement. *Journal of Public Economics*, Elsevier, 95(7-8), 798-812.
- Kabilan, M.K. (2004). Online Professional Development : A Literature Analysis of Teacher Competency. *Journal of Computing in Teacher Education*, 21(2), 51-57.
- Kyriakides, L., Creemers, B.P.M. and P. Antoniou. (2009). Teacher behavior and student outcomes: Suggestions for research on teacher training and professional development. *Teaching and Teacher Education*, 25(1), 12-23.
- McAllister, G.F. and J.J. Irvine. (2000). Cross cultural competency and multicultural teacher education. *Review of Educational Research*, 70(1), 3-24.
- McClelland, D. (1973). Testing for Competency Rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Michael, F. and H. Andy. (2002). *Teacher Development and Educational Change*. 2nd ed. London : Intype London.
- Peine, J. (2007). *The educator's professional growth plan : A process for developing staff and improving instruction*. [online]. Available : <http://www.eric.ed.gor>. [accessed 12 December 2019].
- Raji, V.S. (2009). *Competency Mapping of Teachers in Tertiary Education*. M.Ed. Thesis, Centre for Distance Education ANNA University.
- Schugurensky, D. (2000). *The forms of informal learning. Towards a conceptualization of the field*. [online]. Available : <http://hdl.handle.net/1807/2733>. [accessed 12 December 2019].
- Sharon, L. (1999). *Sampling : design and analysis*. Pacific Grove CA : Brooks/Cole.
- Spencer, L.M. and S.M. Spencer. (1993). *Competency at Work : Models for Superior Performance*. New York : John Wiley & Sons.

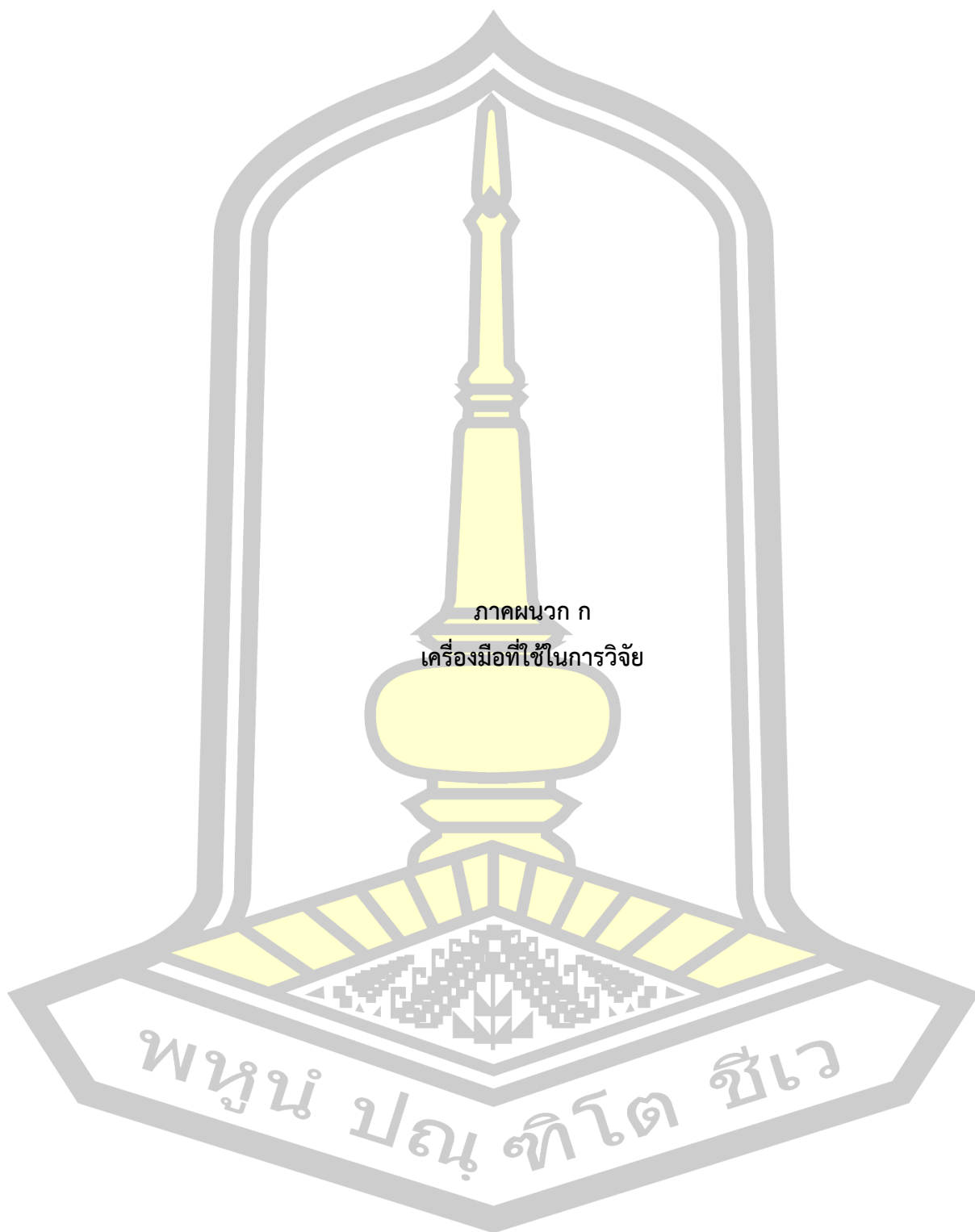
Taba, H. (1962). *Curriculum Development : Theory and Practice*. New York : Harcourt
Brace & World.





ภาคผนวก

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุ ประถมศึกษา

รหัสแบบสอบถาม

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ
ในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของ
ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจพฤติกรรมของท่านเกี่ยวกับการ
ปฏิบัติงานสอนในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ
ในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับพฤติกรรมในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. ขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามทุกตอนและทุกประเด็นให้สมบูรณ์ และตรงตามความ
เป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ และจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านให้เกิดความเสียหายแต่อย่างใด
ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

4. เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จ ผู้วิจัยจะติดต่อประสานงานกับผู้ตอบแบบสอบถาม
เพื่อขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณ
มา ณ โอกาสนี้

นายจิระเดช กล้าขยัน

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 063-9893845

แบบสอบถามพฤติกรรมในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการส่งเสริม
ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู คุนย์การศึกษาอบรมและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

ในจังหวัดกาฬสินธุ์

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ
ในงานอาชีพของครูคุนย์การศึกษาอบรมและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ตำแหน่ง ครู กศน.

ครูอาสาสมัคร กศน.

ครู กศน. ตำบล

ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

ครูผู้สอนคนพิการ

2. ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี

16 - 20 ปี 21 - 25 ปี มากกว่า 25 ปี

4. ขนาดของสถานศึกษา (ตามเกณฑ์ กศน.)

สถานศึกษาขนาดเล็ก

สถานศึกษาขนาดกลาง

สถานศึกษาขนาดใหญ่

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

พูน ปรุ ทิโต ชีเว

ข้อ	รายการพฤติกรรมการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพครู	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6	มีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งกาย วาจา และจิตใจ										
7	ไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทุกด้านของศิษย์										
8	ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากศิษย์										
9	มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ										
10	มีความรักและศรัทธาในวิชาอาชีพครู										
11	มีการช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชนในทางสร้างสรรค์										
12	มีการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา วัฒนธรรมไทย										
องค์ประกอบที่ 2 การวัดและประเมินผล											
ตัวชี้วัดที่ 1 หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้											
13	เลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามแนวทางการวัดและประเมินผลของหลักสูตร										
14	เลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์รายวิชาและสมรรถนะรายวิชา										
15	เน้นการประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เรียน										
16	นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน										
ตัวชี้วัดที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้											
17	วิเคราะห์และกำหนดเนื้อหาเกี่ยวกับจุดประสงค์รายวิชาที่สำคัญเพื่อนำมาใช้ในการวัดและประเมินผล										
18	กำหนดรูปแบบ วิธีการวัด และสร้างเครื่องมือวัดที่สอดคล้องกับจุดประสงค์รายวิชา และสมรรถนะรายวิชา										
19	วิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือวัด										
20	ปรับปรุงเครื่องมือวัดให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น										
องค์ประกอบที่ 3 นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา											
ตัวชี้วัดที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้											
21	มีแนวทางการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่หลากหลายซึ่งเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้										
22	มีการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการจำเป็นของการใช้แหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้										
23	มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

1. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

.....

.....

2. การวัดและประเมินผล

.....

.....

3. นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

.....

.....

4. การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้

.....

.....

5. การบริหารจัดการห้องเรียน

.....

.....

6. การพัฒนาผู้เรียน

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือ

แบบสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

สำหรับการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของ
ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความเห็นของท่านเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

2. แบบสัมภาษณ์มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. การวัดและประเมินผล
3. นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
4. การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้
5. บริหารจัดการห้องเรียน
6. การพัฒนาผู้เรียน

3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการสัมภาษณ์เพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อหรือความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ครั้งนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายจิระเดช กล้าขยัน

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 063-9893845

เรื่องสัมภาษณ์ : แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
ของครูสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี : ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอสมเด็จ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ – สกุล.....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด..... สาขาวิชา.....
3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
5. ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุราชการ).....ปี
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ สถานศึกษาแห่งนี้.....ปี

ผู้สัมภาษณ์ : นายจิระเดช กล้าขยัน

สถานที่สัมภาษณ์ :

วัน.....ที่.....เดือน.....พ.ศ.

เริ่มการสัมภาษณ์ : เวลา.....น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์ : เวลา.....น.

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างไร

.....
.....

2. สถานศึกษาของท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู หรือไม่ ปัญหาหรืออุปสรรคนั้น เป็นอย่างไร

.....
.....

3. สถานศึกษาของท่านใช้แนวทาง รูปแบบ หรือวิธีการใด ในการพัฒนาสมรรถนะด้าน การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู

4. ท่านมีความเห็นว่าแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญใน งานอาชีพของครู ควรดำเนินการอย่างไร

4.1 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

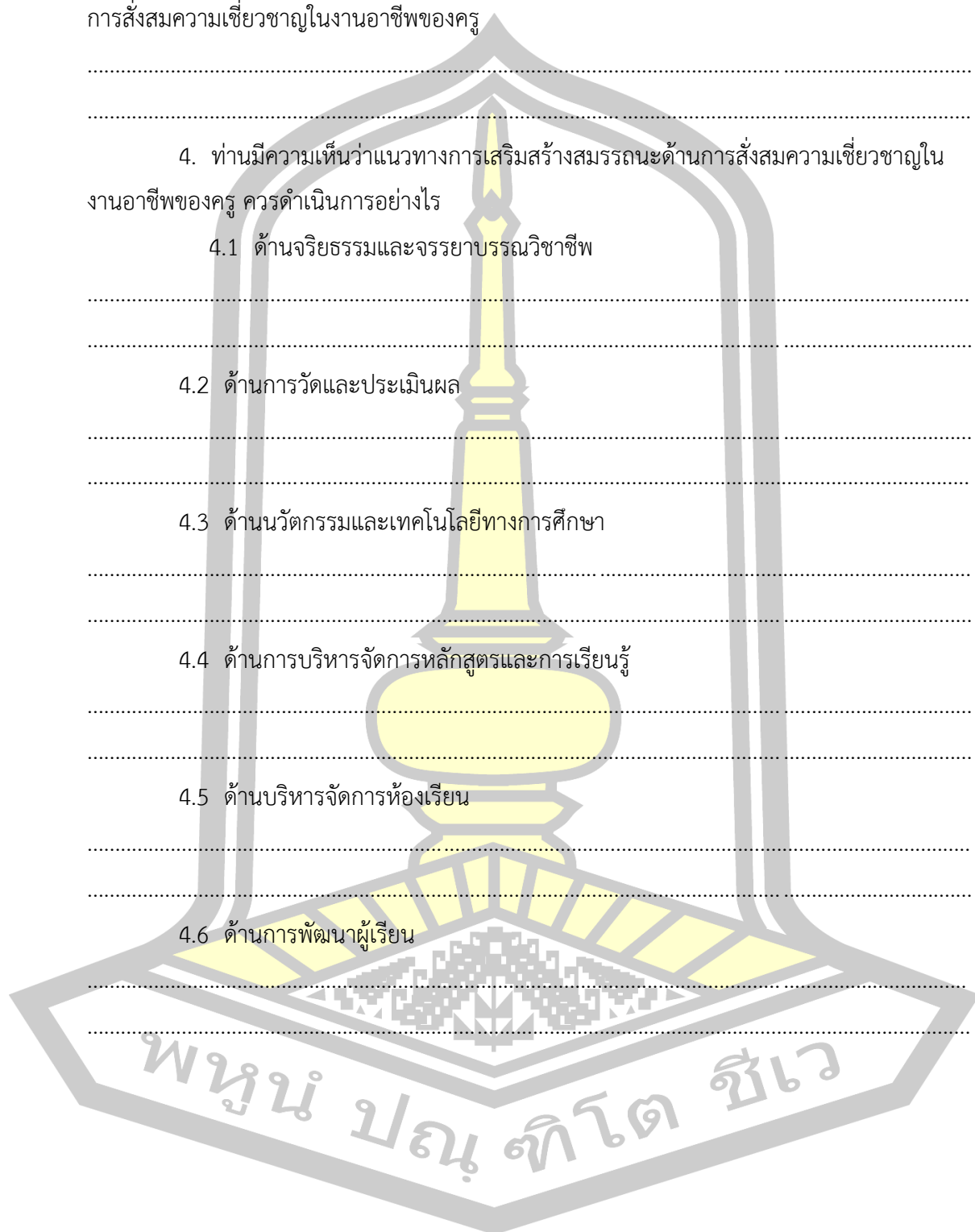
4.2 ด้านการวัดและประเมินผล

4.3 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

4.4 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้

4.5 ด้านบริหารจัดการห้องเรียน

4.6 ด้านการพัฒนาผู้เรียน



5. ผลจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการสังเคราะห์ข้อมูลในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน พบว่า

5.1 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ “การมีคุณธรรมจริยธรรม” ท่านมีความเห็นว่าควรดำเนินการพัฒนาประเด็นนี้ให้ดีขึ้นอย่างไร

5.2 ด้านการวัดและประเมินผล ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ “การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้” ท่านมีความเห็นว่าควรดำเนินการพัฒนาประเด็นนี้ให้ดีขึ้นอย่างไร

5.3 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ “การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้” ท่านมีความเห็นว่าควรดำเนินการพัฒนาประเด็นนี้ให้ดีขึ้น อย่างไร

5.4 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ “การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร” ท่านมีความเห็นว่าควรดำเนินการพัฒนาประเด็นนี้ให้ดีขึ้นอย่างไร

5.5 ด้านบริหารจัดการห้องเรียน ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ “ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้” ท่านมีความเห็นว่าควรดำเนินการพัฒนาประเด็นนี้ให้ดีขึ้นอย่างไร

5.6 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ “รูปแบบวิธีสอน และการจัดการชั้นเรียน” ท่านมีความเห็นว่าควรดำเนินการพัฒนาประเด็นนี้ให้ดีขึ้นอย่างไร

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์สำหรับการสัมภาษณ์ในครั้งนี้

แบบประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์

สำหรับการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง

1. แบบประเมินแนวทางฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยกำหนดเนื้อหาการประเมินออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. การวัดและประเมินผล
3. นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
4. การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้
5. บริหารจัดการห้องเรียน
6. การพัฒนาผู้เรียน

2. แบบประเมินมีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายจิระเดช กล้าขยัน

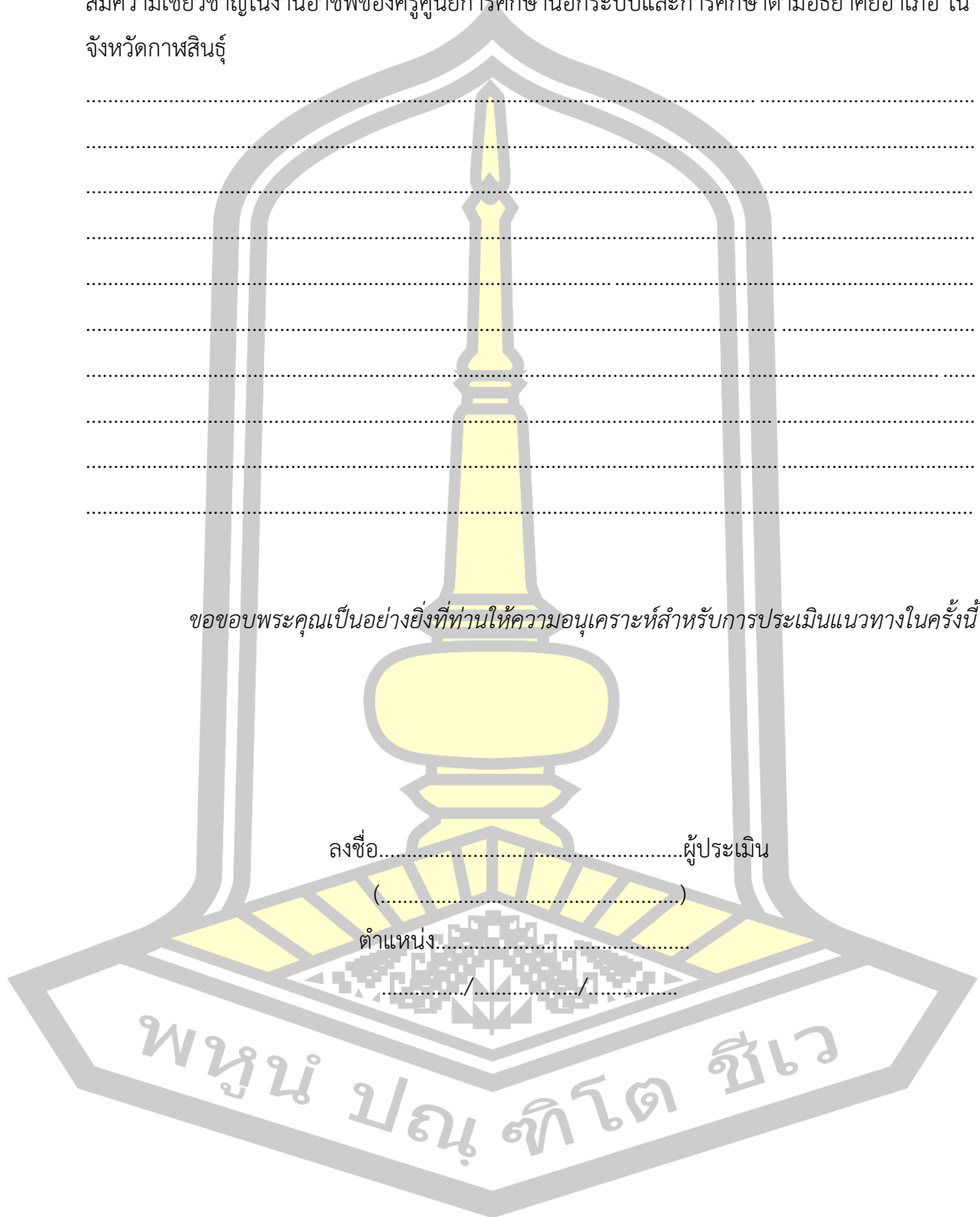
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 063-989-3845

ข้อ	แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ใน จังหวัดกาฬสินธุ์	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้						
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
4	สร้างสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีประกอบการ จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และผู้เรียน ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการออกแบบสื่อ ต่าง ๆ												
ข้อเสนอแนะ.....													
6) การพัฒนาผู้เรียน มีจำนวน 6 แนวทาง ดังนี้													
1	กำหนดเป้าหมายของการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน												
2	วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้วยการทดสอบความรู้ ความสามารถของผู้เรียนด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน												
3	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์และสมรรถนะของ ผู้เรียน												
4	จัดทำแผนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นการฝึกปฏิบัติ จริง บูรณาการการจัดการเรียนรู้กับแหล่งเรียนรู้ ภายในและภายนอกสถานศึกษา												
5	จัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ที่มีความสุข												
6	กำหนดเป้าหมายของการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน												
ข้อเสนอแนะ.....													

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์



ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์สำหรับการประเมินแนวทางในครั้งนี้

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....

พูน ปรณ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ข
คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุณํ ปณฺ ทิโต ชีเว

ตาราง 21 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) ระหว่างเนื้อหาข้อคำถามของแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนา แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความสอดคล้อง	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
23	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
24	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
25	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
26	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
32	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
33	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
34	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
35	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
36	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
37	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
38	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
39	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
40	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
41	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
42	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
43	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
44	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
45	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
46	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
47	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
48	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
49	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
50	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
51	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
52	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
53	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
54	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
55	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
56	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
57	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
58	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
59	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
60	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
61	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
62	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง

สรุป ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ มีค่าอยู่ระหว่าง
0.50 – 1.00 สามารถนำไปใช้ได้

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์

ค่าอำนาจจำแนก			
ข้อ	N	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
a11	30	0.451	0.974
a12	30	0.515	0.973
a13	30	0.685	0.973
a21	30	0.368	0.974
a22	30	0.437	0.974
a23	30	0.741	0.973
a24	30	0.469	0.973
a25	30	0.491	0.973
a26	30	0.494	0.973
a27	30	0.387	0.974
a28	30	0.374	0.974
a29	30	0.469	0.974
b11	30	0.599	0.973
b12	30	0.653	0.973
b13	30	0.720	0.973
b14	30	0.741	0.973
b21	30	0.685	0.973
b22	30	0.670	0.973
b23	30	0.746	0.973
b24	30	0.623	0.973
c11	30	0.669	0.973
c12	30	0.577	0.973

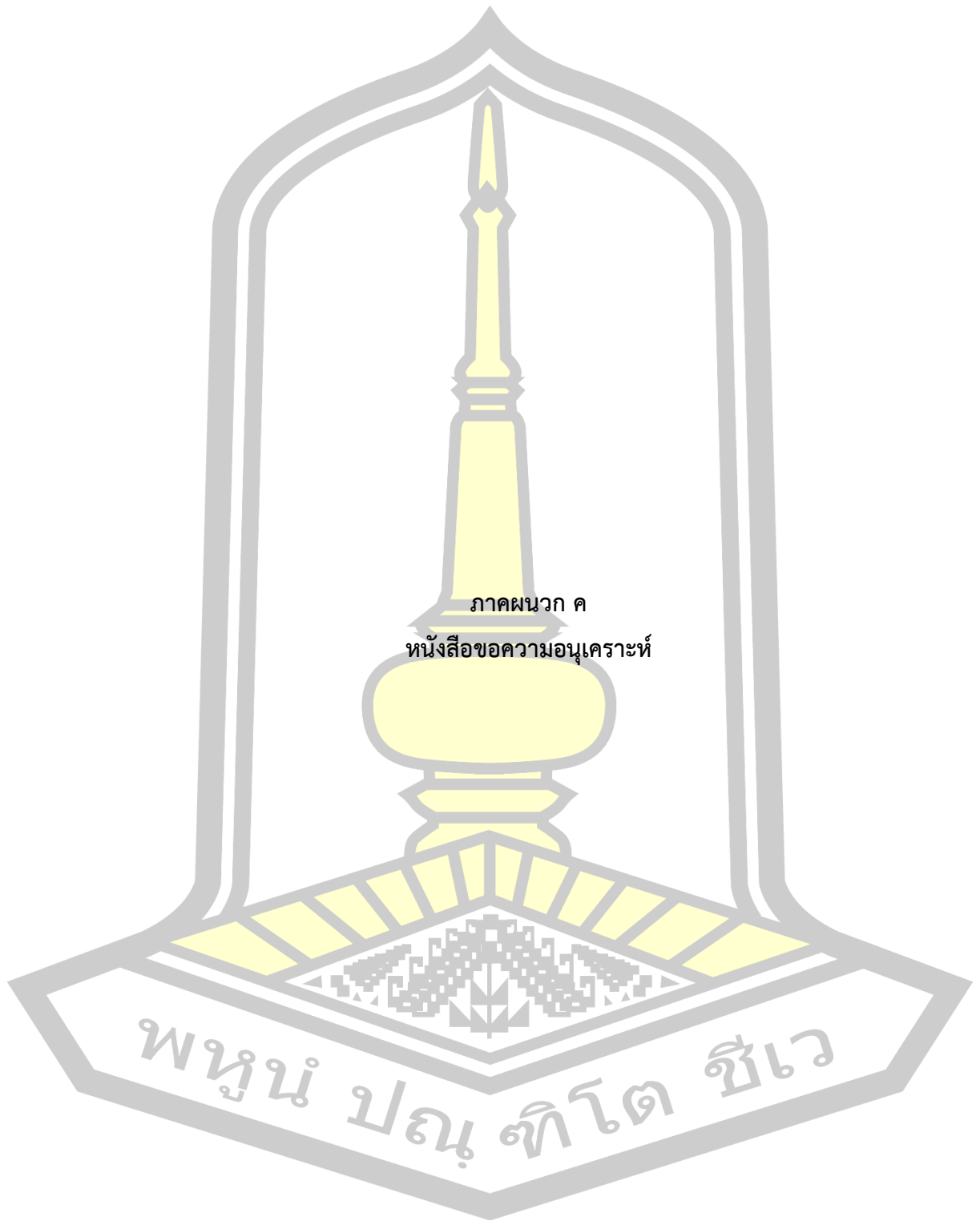
ตาราง 26 (ต่อ)

ค่าอำนาจจำแนก			
ข้อ	N	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
c13	30	0.660	0.973
c14	30	0.438	0.974
c21	30	0.580	0.973
c22	30	0.599	0.973
c23	30	0.636	0.973
c31	30	0.715	0.973
c32	30	0.440	0.974
c33	30	0.696	0.973
c34	30	0.523	0.973
d11	30	0.770	0.973
d12	30	0.697	0.973
d13	30	0.660	0.973
d21	30	0.685	0.973
d22	30	0.730	0.973
d23	30	0.647	0.973
d24	30	0.795	0.973
e11	30	0.697	0.973
e12	30	0.542	0.973
e13	30	0.504	0.974
e14	30	0.589	0.973
e21	30	0.762	0.973
e22	30	0.434	0.974
e23	30	0.569	0.973
e24	30	0.527	0.973
f11	30	0.778	0.973

ตาราง 26 (ต่อ)

ค่าอำนาจจำแนก			
ข้อ	N	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
f12	30	0.608	0.973
f13	30	0.637	0.973
f14	30	0.293	0.974
f15	30	0.788	0.973
f16	30	0.720	0.973
f21	30	0.623	0.973
f22	30	0.648	0.973
f23	30	0.761	0.973
f24	30	0.723	0.973
f25	30	0.646	0.973
f31	30	0.512	0.973
f32	30	0.535	0.973
f33	30	0.434	0.974
f34	30	0.655	0.973
f35	30	0.570	0.973
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		0.603	0.973
		0.974	

สรุป ค่าอำนาจจำแนกรายข้อทุกข้อเข้าเกณฑ์ คือ ตั้งแต่ 0.20 – 1.00 เป็นข้อคำถามที่ดี
 ใช้ได้และผู้วิจัยนำค่าอำนาจจำแนกที่เข้าเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่า
 สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของ
 แบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.874 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าเป็น
 แบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือ



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุ ประจันต์ ชัยเว



ที่ อว 0605.5(2)/1747

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

ด้วย นายจิระเดช กล้าขยัน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายจิระเดช กล้าขยัน ทำการทดลอง ใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โมทยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174

เบอร์โทรนิสิต 0909251378



ที่ อว 0605.5(2) /

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

ด้วย นายจิระเดช กล้าขยัน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายจิระเดช กล้าขยัน เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี เพื่อนิตดจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0909251378



ที่ อว 0605.5(2)/ว1748

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสหัสขันธ์

ด้วย นายจิระเดช กล้าขยัน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายจิระเดช กล้าขยัน เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี เพื่อนิตดจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0909251378



ที่ อว 0605.5(2)/ว1748

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหนองกุงศรี

ด้วย นายจิระเดช กล้าขยัน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายจิระเดช กล้าขยัน เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โดมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0909251378



ที่ อว 0605.5(2)/ว1748

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสมเด็จ

ด้วย นายจิระเดช กล้าขยัน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายจิระเดช กล้าขยัน เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0909251378

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายจิระเดช กล้าขยัน
วันเกิด	วันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2521
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 451/167 หมู่ที่ 6 ตำบลโพนทอง อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอนามน ตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46230
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2539 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2547 ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2549 ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู (ปวค.) สาขาวิชาชีพรู มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2563 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทัโต ชีเว