



การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

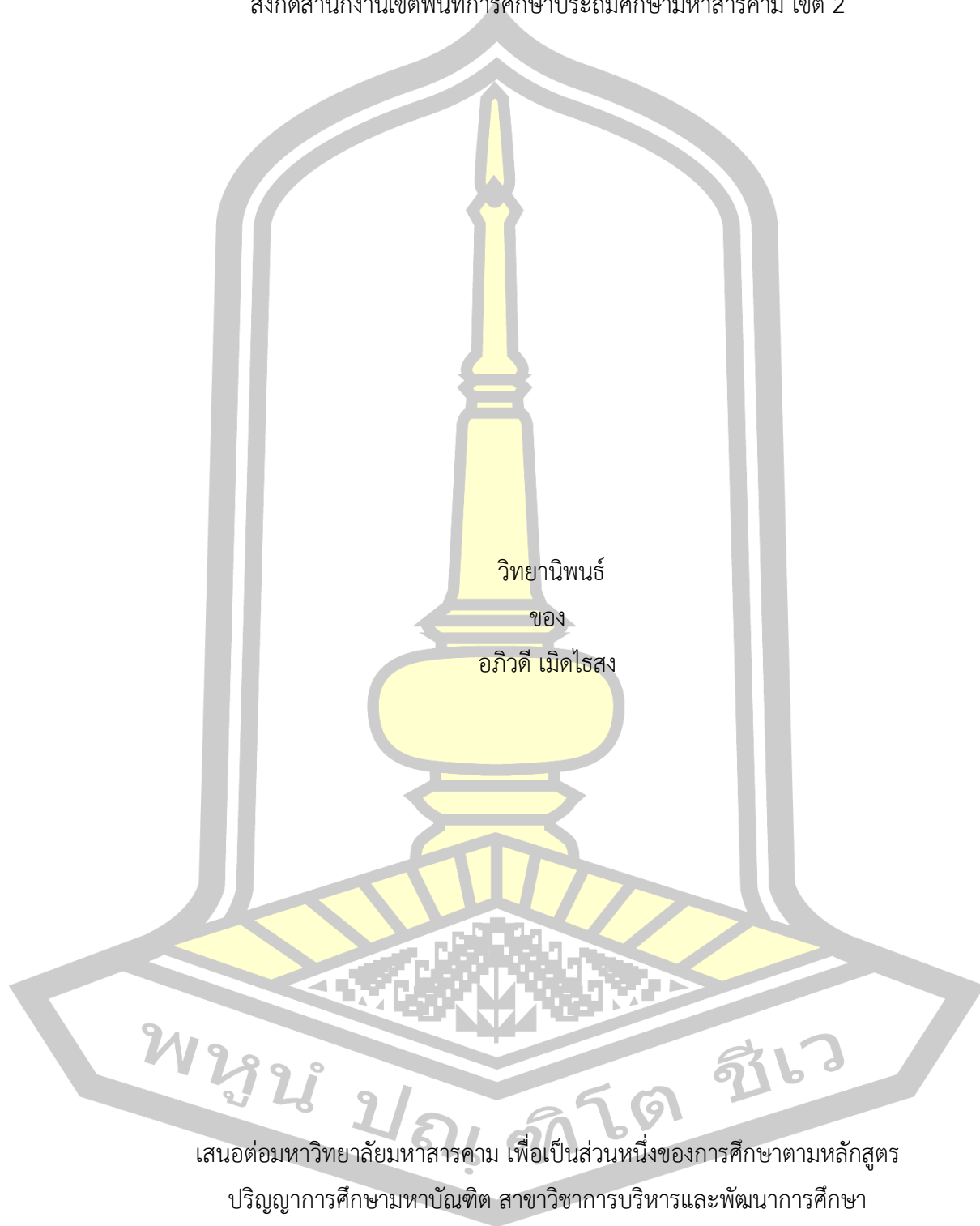
วิทยานิพนธ์
ของ
อภิวดี เม็ดไธสง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มิถุนายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

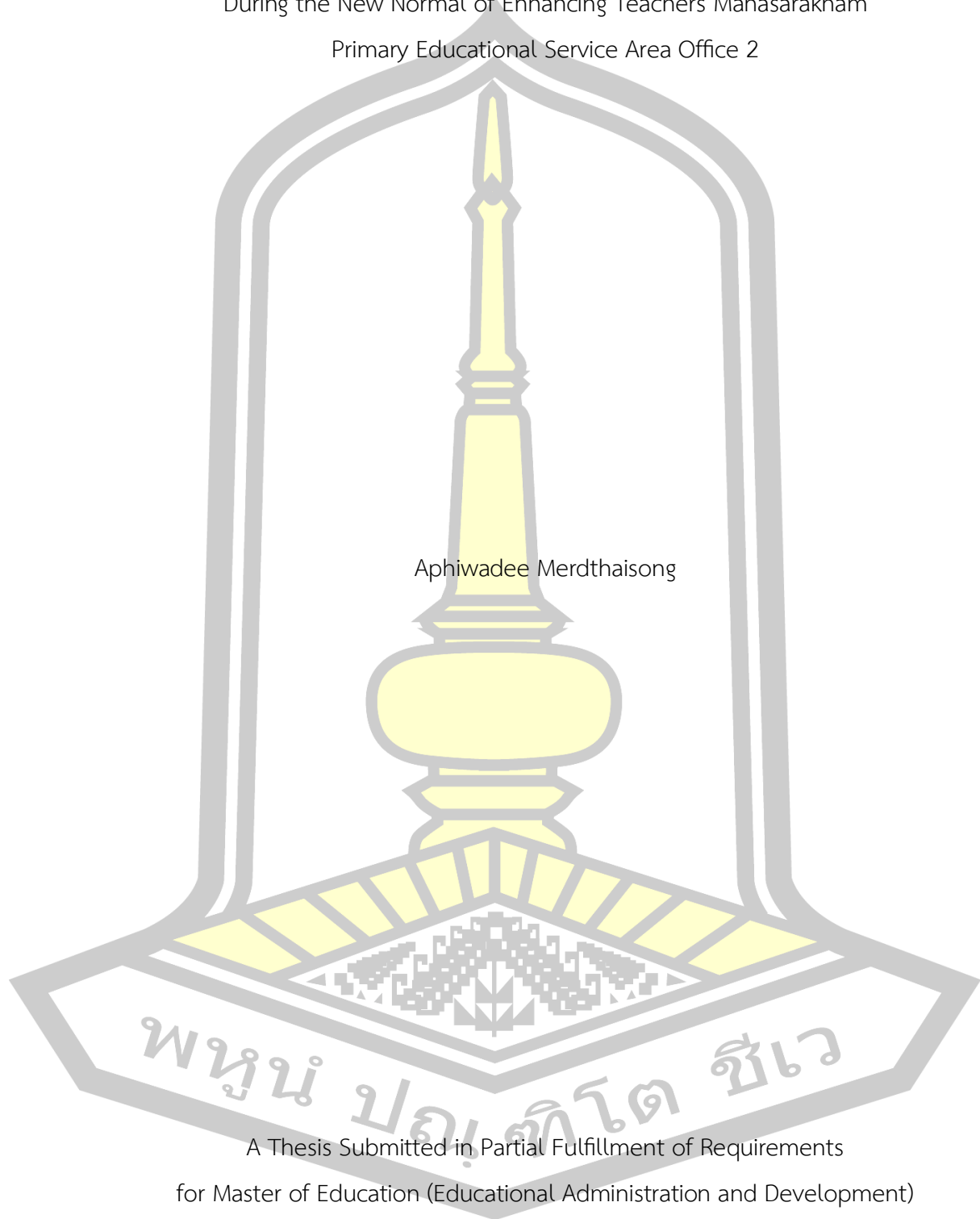


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มิถุนายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Program Development Competency in Learning Management
During the New Normal of Enhancing Teachers Mahasarakham
Primary Educational Service Area Office 2



Aphiwadee Merdthaisong

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

June 2023

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวภิวดี เม็ดไธสง
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. สีนธะวา คามดิษฐ์)

กรรมการ

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. โกวิทย์ เทศบุตร)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแพง)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2		
ผู้วิจัย	อภิวดี เม็ดไธสง		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนิธธวา คามดิษฐ์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 และ 2) ออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 การดำเนินการวิจัยมีลักษณะเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำนวน 307 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ระยะที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จำนวน 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่าด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ รองลงมา คือด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และด้านการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ตามลำดับ ส่วนค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านหลักสูตร

การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ประกอบด้วย 4 Module คือ Module 1 ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ Module 2 ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ Module 3 ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และ Module 4 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการปฏิบัติงานจริง โดยจัดกิจกรรมตามหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 และ 5) การวัดและประเมินผลโปรแกรม ส่วนผลการประเมินโปรแกรม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากเช่นกัน

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม, สมรรถนะครู, การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่



TITLE	The Program Development Competency in Learning Management During the New Normal of Enhancing Teachers Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 2		
AUTHOR	Aphiwadee Merdthaisong		
ADVISORS	Assistant Professor Sinthawa Khamdit , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Mahasarakham University	YEAR	2023

ABSTRACT

This research aimed 1) to investigate the current state, desirable state, and the needs for enhancing competency in learning management during the new normal of teachers under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 2 and 2) to design, establish and assess the program for enhancing competency in learning management during the new normal of teachers. The research methodology was a mixed-methods and consisted of two phases. The first phase was the study of the current state, desirable state, and the needs for enhancing competency in learning management during the new normal of teachers. The research sample was 307 teachers from Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 2 by using stratified random sampling. The research instrument used to collect the data was the questionnaire. The second phase was the design, the establishment, and the assessment on the program for enhancing competency in learning management during the new normal of teachers. The informants of the study were 3 best practical teachers in terms of learning management during the new normal and 5 qualified professionals from purposive sampling. The research instruments were semi-structured interview and the evaluation form on the appropriateness and the possibility of the program. The data was analyzed by statistical analysis which

provided information in the form of percentage, mean, and standard deviation.

The research findings were as follows:

1. The overall result of the current state towards the learning management during the new normal was at a medium level and the overall result of the desirable state towards the learning management during the new normal was at the highest level. Additionally, having considered the priority needs index revealed the priority needs by descending order, namely the model of learning management during the new normal, the teachers learning management during the new normal, the assessment of learning management during the new normal, and the curriculum for learning management during the new normal, respectively.

2. The Program Development Competency in Learning Management During the New Normal of Enhancing Teachers Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 2 consisted of 1) the principles of the program, 2) the objectives of the program, 3) the content consisted of Module 1) the curriculum for learning management during the new normal, Module 2) the model for learning management during the new normal, Module 3) the teachers learning management during the new normal, and Module 4) the assessment of learning management during the new normal, 4) the program development processes consisted of workshop study visit and practice by organizing activities according to the principle of development 70:20:10, and 5) the four-module assessment which concerned The assessment of the program revealed that the level of appropriateness and possibility was at the high level.

Keyword : Program Development, Teacher Competency, Learning Management During the New Normal

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ ประธาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวัฒน์ เทศบุตร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้แนวคิด ให้คำแนะนำตลอดจนการตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องทุกขั้นตอนทางการวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตา อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำวิจัยการดำเนินชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการประเมินและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย โดยให้คำแนะนำอย่างดียิ่งซึ่งเป็นส่วนสำคัญในงานวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ครอบครัวญาติพี่น้องทุกคน เพื่อนครูที่คอยให้กำลังใจ ดูแลช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จ และคุณค่าของงานวิจัยครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อน้อมรำลึกถึงคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ ที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

อภิวดี เม็ดไธสง

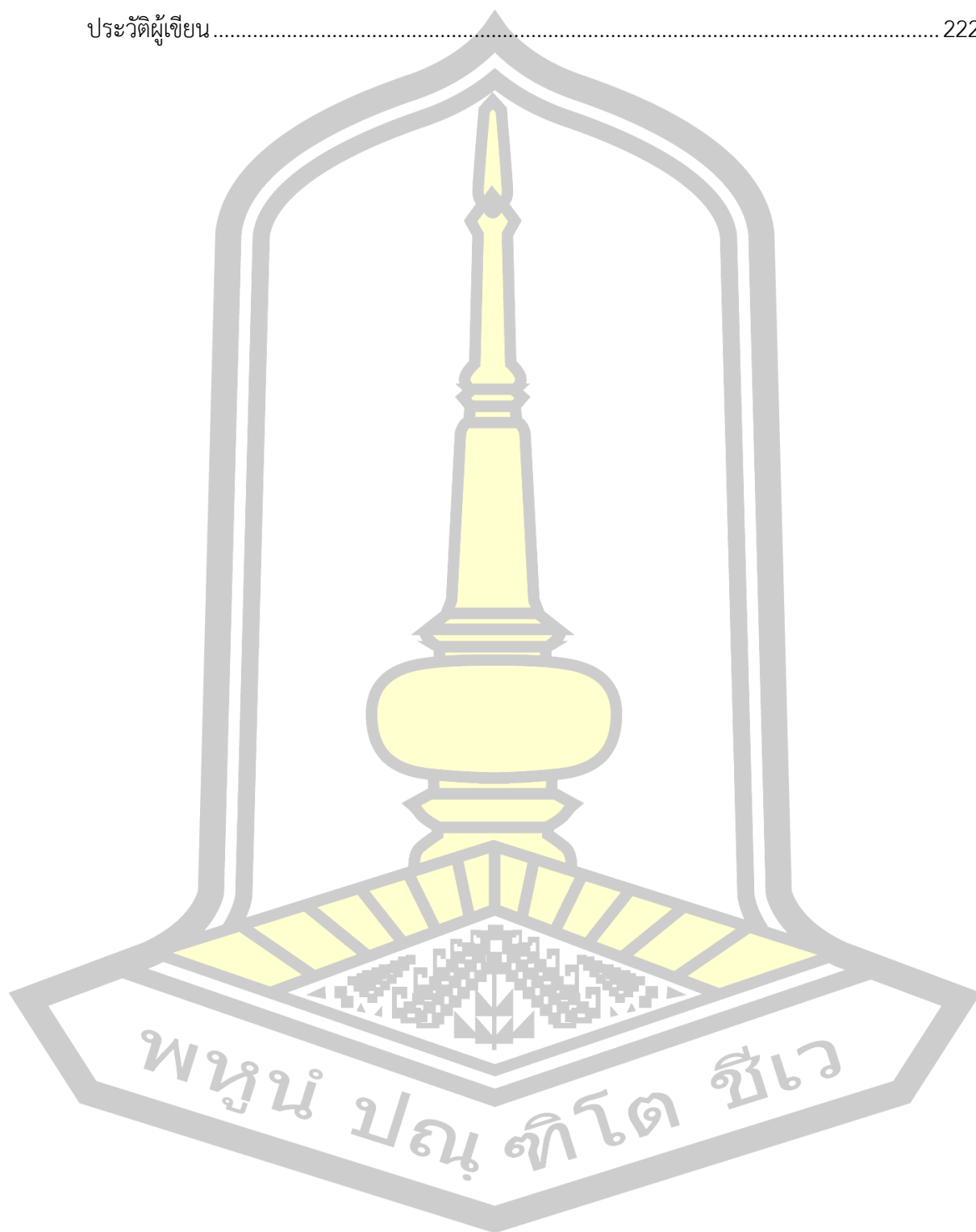
พนุน ปณฺ ทิโต ชีเว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
สมรรถนะครู.....	12
การจัดการเรียนรู้ของครูในยุคปกติใหม่.....	36
โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม.....	76
การศึกษาความต้องการจำเป็น.....	86
บริบทโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.....	91
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	92

งานวิจัยในประเทศ.....	92
งานวิจัยต่างประเทศ.....	96
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	99
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	101
ระยะที่ 2 การออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุค ปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	106
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	111
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	143
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	143
สรุปผล	143
อภิปรายผล.....	145
ข้อเสนอแนะ.....	148
บรรณานุกรม.....	150
ภาคผนวก.....	159
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ	160
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	163
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	180
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	183
ภาคผนวก จ ตัวอย่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	199

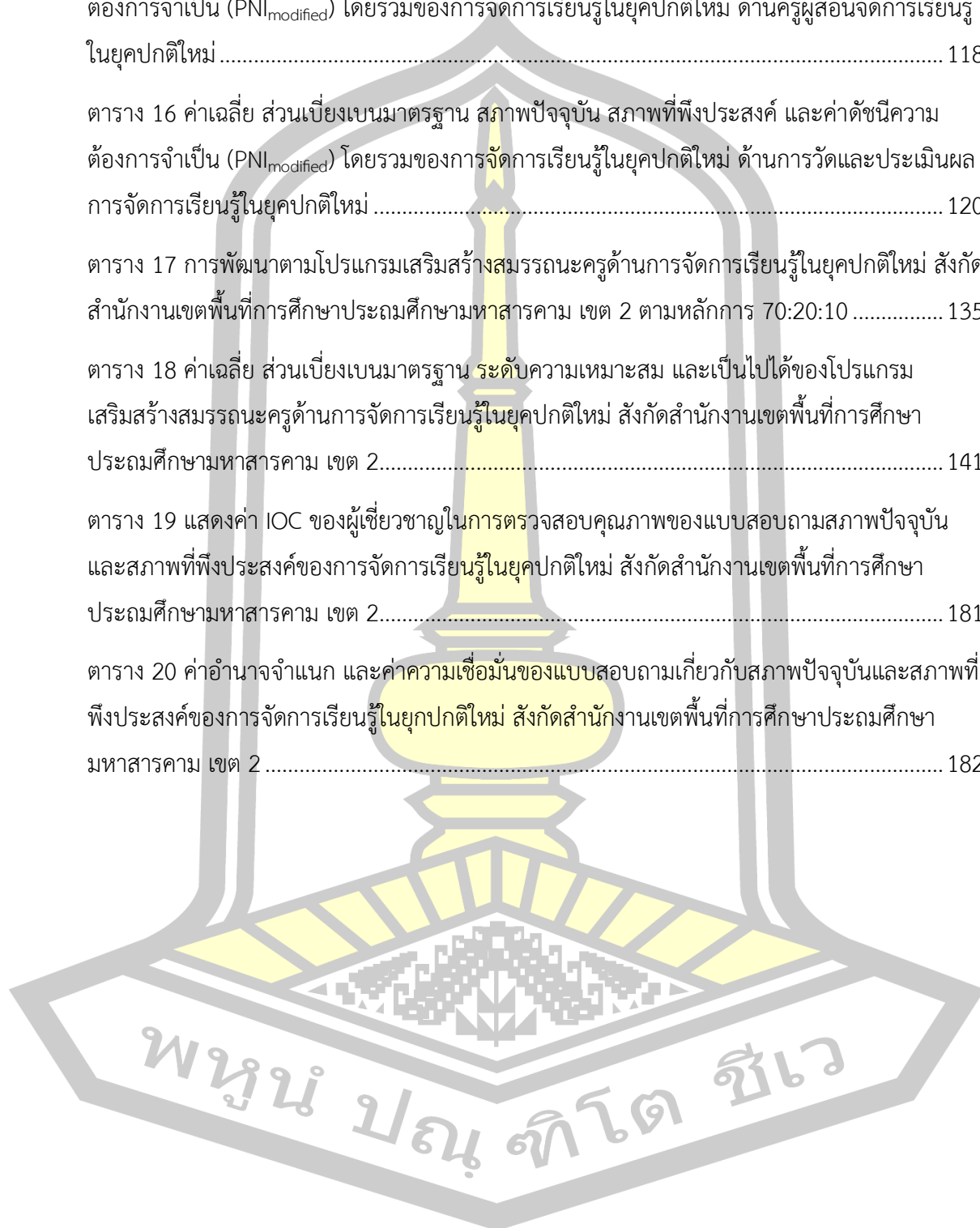
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย 219
ประวัติผู้เขียน 222



สารบัญตาราง

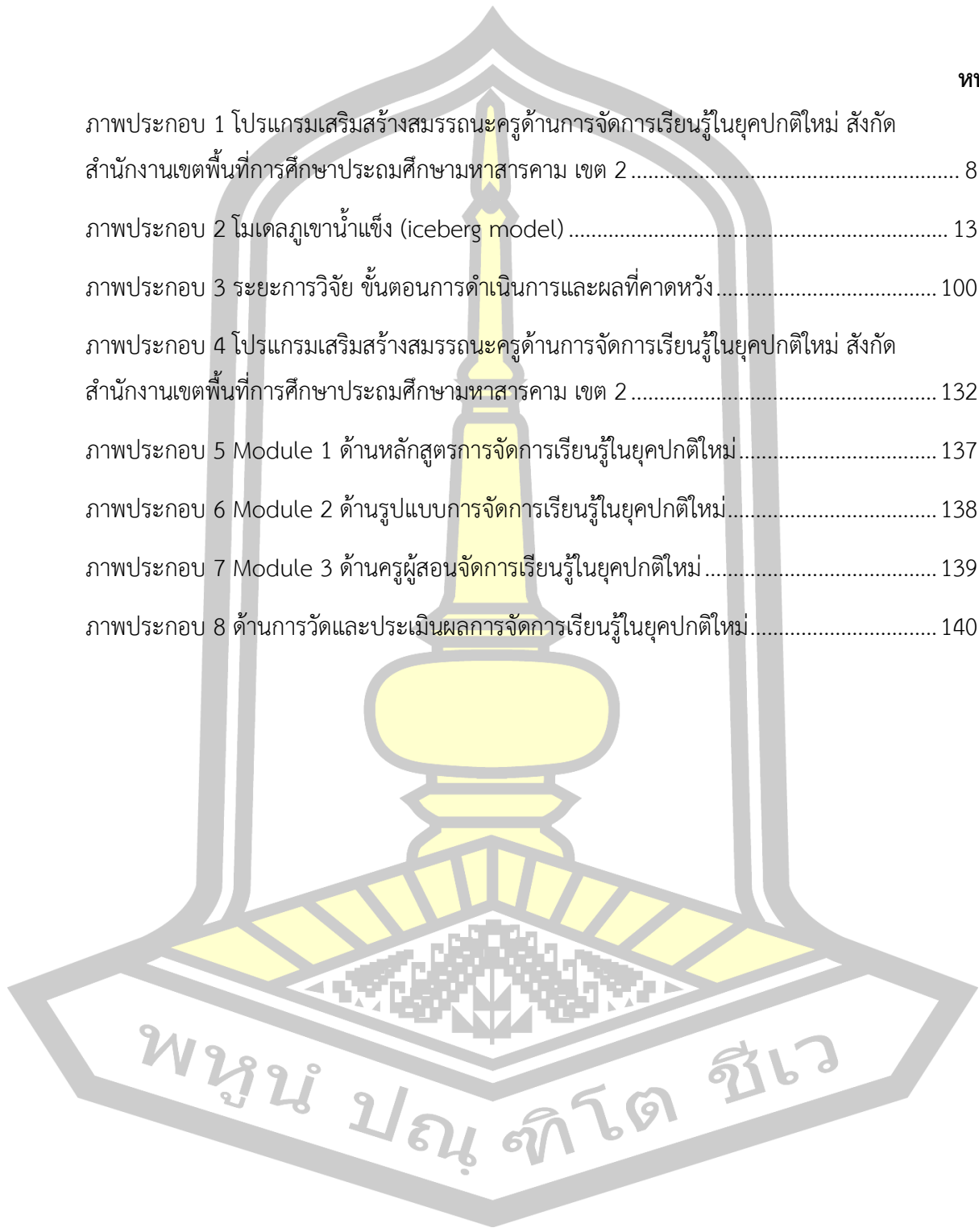
	หน้า
ตาราง 1 การวิเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	34
ตาราง 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่.....	48
ตาราง 3 การสรุปองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่.....	50
ตาราง 4 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่.....	55
ตาราง 5 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	61
ตาราง 6 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่.....	67
ตาราง 7 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่.....	75
ตาราง 8 การวิเคราะห์ส่วนประกอบของโปรแกรม	81
ตาราง 9 การวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรม	85
ตาราง 10 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	102
ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา.....	111
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2	113
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) โดยรวมของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	114
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) โดยรวมของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	116

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) โดยรวมของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	118
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) โดยรวมของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	120
ตาราง 17 การพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตามหลักการ 70:20:10	135
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.....	141
ตาราง 19 แสดงค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.....	181
ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2	182



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2	8
ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (iceberg model)	13
ภาพประกอบ 3 ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการและผลที่คาดหวัง	100
ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2	132
ภาพประกอบ 5 Module 1 ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	137
ภาพประกอบ 6 Module 2 ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	138
ภาพประกอบ 7 Module 3 ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	139
ภาพประกอบ 8 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	140



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ เริ่มต้นขึ้นในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ เมื่อวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ระลอกแรกเริ่มคลี่คลายลง ส่งผลให้เกิดคำถามถึงความปกติใหม่ หรือที่เรียกว่า New Normal (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2563) และผลกระทบที่ตามมาอีก รูปแบบคือ ภาวะการเรียนรู้ถดถอยหรือการสูญเสียการเรียนรู้ Learning loss หมายถึง การสูญเสียความรู้หรือ ทักษะใด ๆ และ/หรือ การชะลอตัวหรือขัดขวางความก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากการขยายช่องว่างหรือความไม่ต่อเนื่องในการศึกษาของนักเรียน การหยุดชะงักของการศึกษาในระบบ การออกกลางคัน การขาดเรียน และการสอนที่ไม่มีประสิทธิภาพ

การจัดการศึกษานั้นถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งในวงการศึกษาดังก็ยอมรับว่าการจัดการศึกษาที่ดีจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของผู้เรียนแต่ละคนว่ามีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เชาวนปัญญา บุคลิกภาพ ความคิดสร้างสรรค์ และพฤติกรรมอื่น ๆ การจัดการเรียนการสอนจึงมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านความเข้าใจ ทักษะและเจตคติไปพร้อม ๆ กัน ในระบบการเรียนรู้ควรเป็นผู้แสดงออกมากกว่าผู้สอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรให้ผู้เรียนมีโอกาสได้แสดงออกมากที่สุด ให้ความสำคัญกับความรู้นักคิด และค่านิยมของผู้เรียน การจัดบรรยากาศในการเรียนควรเป็นแบบร่วมมือมากกว่าการแข่งขันครูทำหน้าที่ช่วยเหลือให้กำลังใจ และอำนวยความสะดวกในขบวนการเรียนของผู้เรียน (กรมวิชาการ, 2543) ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความทัดเทียมกับศักยภาพของคนในประเทศที่พัฒนาแล้ว จึงจะสามารถรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในรูปแบบของการพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ ดังนั้นจึงต้องมีการจัดการศึกษาให้มีความเข้มแข็ง เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงก่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ในประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการจึงมีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทสู่สากล เสริมสร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึง พัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และมียุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลผลิต พัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาผลิตและพัฒนากำลังคน

รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศขยายโอกาสเข้าถึงบริบททางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 22 กำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวทำให้เกิดกระบวนการทางการศึกษาที่ส่งผลให้มีการปฏิรูปการศึกษาในทุกด้าน อาทิ ด้านบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านหลักสูตร ซึ่งสิ่งที่เป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาก็คือ การปฏิรูปการเรียนรู้มีจุดมุ่งหมายสำคัญคือ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ของคนไทยทั้งชาติ เพื่อพัฒนาคุณภาพของคนไทยให้มุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในการพัฒนาการเรียนรู้ มีสิ่งที่จะต้องมาเกี่ยวข้องกันอยู่เสมอ คือ การจัดการเรียนรู้ของครู สารการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ ดังนั้นในการปฏิรูปการเรียนรู้จึงหมายถึงรวมถึงการปรับเปลี่ยนแนวคิดและการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูด้วย เพราะการจัดการเรียนรู้ของครูมีความสัมพันธ์โดยตรงกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

การจัดโปรแกรมเพื่อการพัฒนาครู เป็นสิ่งสำคัญควรคำนึงถึงคือการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ในการสอนของครูและการให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมพัฒนาตนเองและการประเมินผลตนเอง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549) การพัฒนาวิธีการสอนของครูเป็นกระบวนการพัฒนาที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าการพัฒนาวิธีการสอนของครูมีอยู่หลายวิธี แต่ไม่ใช่ครูทุกคนจะได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเท่าเทียมกัน โอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและปรับเปลี่ยนความคิดพร้อมกับกระบวนการเรียนการสอนใหม่ เพื่อเป็นการส่งเสริม และสอดคล้องกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (กรมวิชาการ, 2543)

การเรียนรู้ในยุคปกติใหม่เป็นการเรียนรู้ที่มีแพลตฟอร์ม และวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความพอเพียง และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง โดยผู้สอนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการที่จะออกแบบการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการให้ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างสูงสุดในการเรียนรู้ และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม การออกแบบการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่หมายถึง การออกแบบการเรียนรู้ที่มีลักษณะให้ผู้เรียนได้เป็นผู้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ และประเมินตนเอง เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองได้

ซึ่งแตกต่างจากการออกแบบการเรียนรู้แบบเดิมที่ผู้สอนเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และวิธีการเรียนรู้ สำหรับผู้เรียนเป็นการออกแบบการเรียนรู้ลักษณะ Passive Learning คือ ผู้เรียนไม่มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของการเรียนรู้ แม้กิจกรรมการเรียนรู้จะตื่นเต้นและท้าทายเพียงใดก็ตาม (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2563) วิธีชีวิตแบบนิวนอร์มอลทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามปกติ ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนได้ตามปกติ ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแนวทางในการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยที่นักเรียนไม่จำเป็นต้องเข้ามาเรียนที่โรงเรียนแบบปกติ นักเรียนศึกษาด้วยตนเองจากสถานีวิทยุโทรทัศนศึกษาทางไกล จากมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งสามารถติดตามรายการสด และรายการแบบย้อนหลังได้และกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) ไว้หลายรูปแบบ เช่น การจัดการเรียนการสอนแบบ On line การจัดการเรียนการสอนแบบ On hand การจัดการเรียนการสอนแบบ On air การจัดการเรียนการสอนแบบ On site และการจัดการเรียนการสอนแบบ On demand (นรรักษ์ต์ ฝืนเชียร, 2564)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมสภาพแวดล้อมภายในมีจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกมีปัจจัยที่เป็นโอกาสมากกว่าอุปสรรค สถานภาพจึงอยู่ในลักษณะ “เอื้อและแข็ง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จึงเร่งรัดพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการจัดประสบการณ์ และกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพตามหลักสูตรกำหนด โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้ห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา มุ่งสู่มาตรฐานวิชาชีพและมีวิทยฐานะสูงขึ้น สอดคล้องกับคุณภาพผู้เรียน ตลอดจนเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการยกระดับคุณภาพตามความต้องการของโรงเรียนอย่างแท้จริง และได้จัดการเรียนการสอนตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดในช่วงที่มีการระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2, 2564)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จึงจำเป็นต้องหาแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูให้เกิดความรู้และเข้าใจในแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง

สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุตรงตามความต้องการขององค์กรสามารถขับเคลื่อนนโยบายให้เป็นอย่างมีอาชีพ และมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 เป็นอย่างไร
2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2
2. เพื่อออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครูด้านการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ของสถานศึกษา

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ได้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อนำไปใช้พัฒนาครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

3. ได้ข้อเสนอแนะโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและกำหนดขอบเขตของเนื้อหาและขอบเขตด้านประชากร และผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคปกติใหม่ของวิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2563), วิจารย์ พานิช (2555), พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ (2558), ทิศนา แจมมณี (2551), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), สุนันทา สุนทรประเสริฐ (2544), กรมวิชาการ (2543), Gerlach และ Ely (1980), จิติมา วรณศรี (2557) และดวงกมล สิ้นเพ็ง (2553) พบว่ามีองค์ประกอบ 4 ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 2) ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 3) ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 4) ด้านการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดประชากรและผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามระยะการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.1 ประชากร (Population) ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,404 คน จากทั้งหมด 221 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 307 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดของสถานศึกษา และใช้วิธีการสุ่มแบบจับสลากแบบไม่ใส่คืนให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

ระยะที่ 2 การออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

2.1 การศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูผู้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.2 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2563), วิจารย์ พานิช (2555), ถนอมพร เลหาจรัสแสง (2562), พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2558), ทิศนา แคมมณี (2551), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), สุนันทา สุนทรประเสริฐ (2544), กรมวิชาการ (2543), Gerlach และ Ely (1980), จิติมา วรณศรี (2557) และดวงกมล สิ้นเพ็ง (2553) ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุค

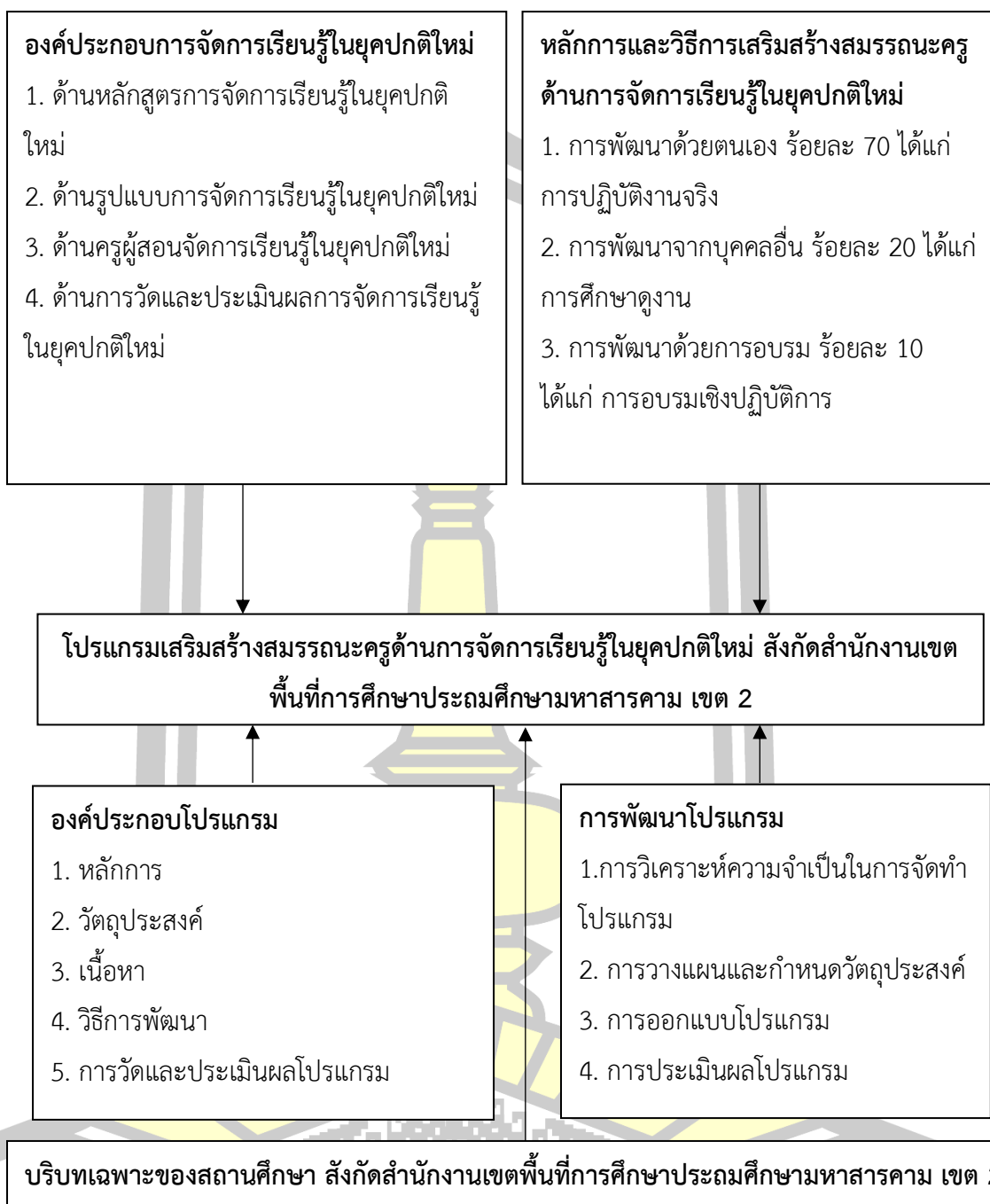
ปกติใหม่ 2) ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 3) ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 4) ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการและวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จากการวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537), สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2550), อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2559), จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) และพศิน แดงจวง (2558) ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ได้วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ดังนี้ 1) การปฏิบัติงานจริง 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จากการวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย Knowles (1980), Barr and Keating (1997), Caffarella (2002), Barratt and Beeson (2014), รัชณี กัลป์ยาวินัย และอัจฉรา ธารอุไรกุล (2545) และวิโรจน์ สารรัตนะ (2551) ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดทำโปรแกรม 2) การวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การออกแบบโปรแกรม 4) การประเมินผลโปรแกรม

4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จากการวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย Barr และ Keating (1990), Kanaya และ McMillan (2005), อารัง บัวศรี (2542), สุมิตรา พงศธร (2550), ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

จากกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สามารถนำเสนอผังแผนภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

นียมศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ หมายถึง ความรู้ ความสามารถในการ ออกแบบการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

1.1 หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น หรือสร้างขึ้นมาใหม่ โดยการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน ภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ การปรับรูปแบบหลักสูตรให้สอดคล้องสถานการณ์ความปกติใหม่ การปรับปรุง แก้ไข และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ กำหนดวิธีวัดและ ประเมินผลในหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องสถานการณ์ความปกติใหม่ และการจัดทำหลักสูตรควรมี ลักษณะกว้างยืดหยุ่นสัมพันธ์กับชีวิตจริงของผู้เรียน

1.2 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ หมายถึง การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับความเป็นปกติใหม่ โดยการบูรณาการเรียนการสอนแบบออนไลน์ร่วมกับการเรียนรู้ ด้วยตนเองภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On site การจัดการเรียนรู้ ด้วยวิธีการ On Air การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On Line การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On hand และการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On demand

1.3 ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ หมายถึง พฤติกรรมในการจัดการเรียน การสอนของครู และการจัดกิจกรรมการสอนของครูผู้สอนภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ โดยครูผู้สอนเตรียมการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ ครูผู้สอนจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์ รู้จักแก้ปัญหา ภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ ครูผู้สอนจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ครูผู้สอน ใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนผ่าน social networking ทั้ง Facebook, Zoom, Google Meet, Quizizz และ Google Form และครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดและ การปฏิบัติจริง

1.4 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ หมายถึง การประเมินผล สำเร็จจากการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยครูมีการประเมินผลผู้เรียนจาก พฤติกรรม ทักษะ กระบวนการทำงานจากการสังเกตในขณะที่เรียนแบบ On Line ครูมีการประเมิน วินิจฉัยเพื่อพัฒนาจุดเด่นและความสามารถผู้เรียนผ่านการเรียนแบบ On hand ครูมีการประเมิน ความสามารถของผู้เรียนในการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่ชีวิตจริง ครูมีการประเมินด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีที่ หลากหลาย โดยการเก็บข้อมูลตัวชี้วัดด้วยการใช้เทคโนโลยีผ่าน social networking ทั้ง Google

Classroom, Google Form ครูผู้สอนสังเกต ประเมินพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการประเมินตามสภาพจริงจากการเรียนในรูปแบบ On site, On Air, On Line, On hand, และ On demand ครูมีการประเมินผลจากการปฏิบัติจริงให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเองและการมีส่วนร่วมในการประเมินของผู้เรียนทั้งผู้ปกครองร่วมกับผู้สอนภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่

2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

3. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ หมายถึง กระบวนการออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ ความจำเป็นในการจัดทำโปรแกรม 2) การวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การออกแบบ โปรแกรม 4) การประเมินผลโปรแกรม

4. รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แบบ 70 : 20 : 10 หมายถึง การเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 เพื่อพัฒนาด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยแบ่งการพัฒนาเพื่อให้ครูมีความรู้ ความสามารถดังกล่าว ออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

4.1 การพัฒนาด้วยตนเอง ร้อยละ 70 ได้แก่ การปฏิบัติงานจริง โดยการเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงานจริงของครูในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ให้แก่ตนเอง ในการพัฒนาด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และด้านการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

4.2 การพัฒนาจากบุคคลอื่น ร้อยละ 20 ได้แก่ การศึกษาดูงาน โดยการเรียนรู้ที่เกิด จากการช่วยเหลือแนะนำจากครูในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์สูงทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และการศึกษา ดูงานจากครูในสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี ในการพัฒนาด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุค ปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

4.3 การพัฒนาด้วยการอบรม ร้อยละ 10 ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยการอบรม เชิงปฏิบัติการของครูตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ของ สถานศึกษา เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี หลักการ และแนวคิดต่าง ๆ ด้านหลักสูตร

การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยความรู้ดังกล่าวจะทำให้ครูสามารถนำไปพัฒนาตนเองได้

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 หมายถึง หน่วยงานการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบในการบริหารจัดการการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษาตั้งอยู่ คือ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จังหวัดมหาสารคาม

6. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาจนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้งของรัฐและเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

7. ครู หมายถึง ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

8. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

9. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความคาดหวังเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำแนกเป็นหัวข้อตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะครู
2. การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
3. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
4. การประเมินความต้องการจำเป็น
5. บริบทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม

เขต 2

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สมรรถนะครู

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (competency)

เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อเดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่า ทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน

แมคเคลแลนด์ จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ

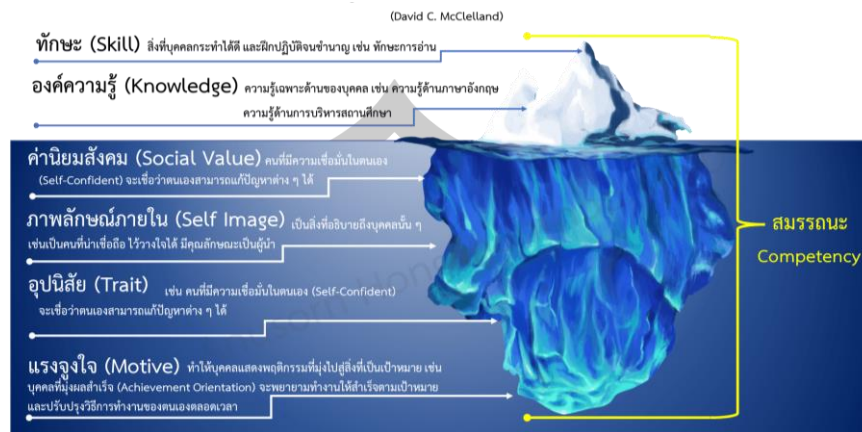
(competency) (จิระประภา อัครบวร, 2549) และในปี 1973 แมคเคลแลนด์ได้เขียนบทความวิชาการ

เรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิด

เรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่า เปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)

แมคเคลแลนด์ ผู้เสนอแนวคิดเรื่องสมรรถนะเป็นคนแรกได้อธิบายเรื่องสมรรถนะโดยใช้โมเดลภูเขาน้ำ

น้ำแข็ง (iceberg model) ดังภาพประกอบ 2



ที่มา: <http://krukob.com/web/active/image-24-17/>

ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (iceberg model)

จากภาพโมเดลภูเขาน้ำแข็ง อธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษา ค้นคว้า อบรม และฝึกฝนปฏิบัติ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือ ส่วนใหญ่สุดที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพลักษณ์ของตนเอง และบทบาทที่แสดงออกในสังคม เป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549)

จากโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (iceberg model) ดังกล่าวข้างต้น ศิริพร แยมนิล (2549) ได้แบ่งสมรรถนะออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ ได้แก่ ด้านความรู้ และทักษะ ถือว่าเป็นส่วนที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนัก โดยการศึกษา ค้นคว้า และการฝึกฝนปฏิบัติ ซึ่งนักวิชาการบางคนเรียกว่า “Hard Skill” หมายถึง สิ่งที่มีตัวตนจับต้องได้ และสัมผัสได้
2. ส่วนที่ซ่อนเร้น หรือส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ อัตมโนทัศน์ คุณลักษณะ และแรงจูงใจ เป็นส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคล อยู่ลึกลงไป เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก ส่วนนี้นักวิชาการบางคนเรียกว่า “Soft Skill” หมายถึง สิ่งที่ซ่อนเร้นไม่ปรากฏ ไม่มีตัวตน จับต้อง และสัมผัสไม่ได้

2. ความหมายของสมรรถนะ

มีนักวิชาการให้ความหมายของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

McClelland (1973) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า เป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

1. ทักษะ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติจนชำนาญ เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการเขียน เป็นต้น
2. ความรู้ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคลเช่นความรู้ด้านภาษา ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น
3. ทศคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้
4. บุคลิกประจำตัว เป็นสิ่งที่อธิบายถึงลักษณะของบุคคลผู้นั้น เช่น เป็นคนที่น่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจได้ มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป่าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จจะพยายามทำให้สำเร็จตามเป้าหมายและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2545) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งสมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมตามที่กำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2562) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ

สุจิตรา ธนานันท์ (2552) กล่าวว่า โดยทั่วไปขีดความสามารถจะหมายถึง ศักยภาพหรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะแต่ละบุคคลในแต่ละพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป หรืออาจกล่าวได้ว่าขีดความสามารถ หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

สรุป สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกของคนซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะของบุคคล (Trait) และแนวคิดของตนเอง (Self Concept) ของบุคคลนั้น ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

3. องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะ มีนักวิชาการได้นำเสนอไว้ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น

5 ส่วน ประกอบด้วย

1. แรงขับเคลื่อนภายใน หมายถึง พลังภายในซึ่งอยู่ในส่วนลึกของคนที่มีส่วนช่วยให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมุ่งมั่น และทุ่มเท ซึ่งพลังภายในนี้อาจมีเหตุปัจจัยหรือเกิดจากแรงบันดาลใจแตกต่างกัน
2. อุปนิสัย หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของคน ซึ่งลักษณะนิสัยใจคอนี้มักจะเป็นสิ่งที่เกิดและอยู่กับคนมานานเป็นสิ่งที่ค่อย ๆ สะสมมาเรื่อย ๆ จนกลายเป็นนิสัยประจำตัวของคนไปโดยอัตโนมัติ องค์ประกอบในส่วนนี้คือส่วนที่มีความสำคัญต่อการบริหารคน ดังนั้นต้องอาศัยการควบคุมหรือป้องกันไม่ไห้คนได้มีโอกาสนำเอานิสัยที่ไม่ดีออกมาใช้เท่านั้น
3. การรับรู้ตนเอง หมายถึง ความเชื่อและทัศนคติที่มีต่อตัวเอง องค์ประกอบข้อนี้เป็นตัวกำหนดลักษณะพฤติกรรมของคนว่าควรจะแสดงออกอย่างไร เช่น บางคนชอบคิดว่าตัวเองไม่มีความสามารถ ทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มักจะยกย่องคนอื่นและดูถูกตัวเอง องค์ประกอบนี้ถึงแม้ว่าบางเรื่องจะอยู่กับคนมานานแต่ก็พอที่จะปรับเปลี่ยนได้
4. ความรู้ หมายถึง ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่คนมีอยู่ และสามารถนำมาเชื่อมโยงกันออกมาเป็นองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้ ซึ่งความรู้ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนั้นองค์ประกอบในส่วนนี้จึงไม่ยั่งยืนเพราะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา
5. ทักษะ หมายถึงความสามารถในการลงมือปฏิบัติหรือแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงาน เพราะบางงานต้องการทักษะเฉพาะด้านและทักษะมักจะต้องอาศัยเวลาในการเรียนรู้และฝึกฝนมากกว่าองค์ประกอบเรื่องความรู้

ชูชัย สมितिไกร (2552) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะ ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ตัวแบบสมรรถนะ เป็นกรอบแนวคิดที่จะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและเหตุผลของการจัดทาระบบสมรรถนะของหน่วยงาน ซึ่งจะเริ่มจากการนำเอาวิสัยทัศน์ พันธกิจ

กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นตัวตั้ง เพื่อนำไปเป็นหลักในการพิจารณา เพื่อให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์พันธกิจกลยุทธ์และเป้าหมายดังกล่าว

2. ประเภทของสมรรถนะประกอบด้วยสมรรถนะสามประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะตามบทบาท

3. ชื่อและนิยามของสมรรถนะ สมรรถนะแต่ละด้านจะต้องมีชื่อเรียกและคำนิยาม หรือความหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน

4. ระดับความเชี่ยวชาญ คือระดับความสามารถหรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์กรจะต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด

5. ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม คือสิ่งที่บ่งบอกว่าบุคลากรแต่ละคนมีระดับของความเชี่ยวชาญหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

สรุป องค์ประกอบของสมรรถนะมี 5 ส่วน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่คนมีอยู่และสามารถนำมาเชื่อมโยงกันออกมาเป็นองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้ ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติประจำจนเกิดความชำนาญ ทักษะ (Self-Concept) หมายถึง คำนิยามหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน อุปนิสัย (Trait) หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำของบุคคลเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น และแรงจูงใจ (Motive) หมายถึง แรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา

4. ประเภทของสมรรถนะ

มีนักวิชาการได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้

চারঙ্গศ์ดี คงคาสวัสดิ์ (2548) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ ออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณสมบัติหรือ คุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักที่ทุกตำแหน่งงานในองค์กรจะต้องมีถือเป็น “คุณสมบัตินร่วม” ของทุกคนในองค์กรที่จะต้องมี สมรรถนะหลักขององค์กรหนึ่งอาจจะไม่เหมือนกับองค์กรหนึ่งก็ได้ สมรรถนะหลักก็คือส่วนหนึ่งของ วัฒนธรรมองค์กร (corporate culture)

2. สมรรถนะอื่น หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่องค์กรต้องการสำหรับแต่ละตำแหน่งงานที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่ สมรรถนะตามหน้าที่สมรรถนะวิชาชีพ สมรรถนะทางเทคนิค หรือสมรรถนะในสายงาน สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะภาวะผู้นำ หรือการบริหาร

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) ได้ทำการสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถ สร้างผลงาน ในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรือสรพิษได้เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียก สมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะองค์กร เป็นสมรรถนะหรือขีดความสามารถโดยรวมขององค์กร เกิดจากการรวมความสามารถของบุคคล และความสามารถขององค์กร ผสมผสานทั้งทักษะและ เทคโนโลยีทั้งมวลขององค์กรเข้าไว้ด้วยกัน เป็นแนวทางให้องค์กรสามารถนำไปสู่การสร้างหรือ การมีโอกาสนในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งสมรรถนะองค์กรที่กำหนดขึ้นเป็นรากฐาน สำคัญที่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร

2. สมรรถนะหลักของบุคคล หมายถึง สมรรถนะหรือขีดความสามารถที่เป็น คุณสมบัติของบุคลากรทุกคนในองค์กรเดียวกันต้องมีร่วมกัน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร นอกจากสมรรถนะหลักที่ทุกคนต้องมีเหมือนกันแล้ว บุคลากรทุกคนยังต้องมีสมรรถนะที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งเป็นสมรรถนะหรือขีดความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานในแต่ละด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงาน สำเร็จ และได้ผลผลิตตามที่องค์กรต้องการ สมรรถนะหลักของบุคคล แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน เป็นคุณลักษณะหรือขีดความสามารถร่วมของ บุคลากรทุกตำแหน่งในกลุ่มงานหรือในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันที่จะต้องมี

2.2 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง เป็นคุณลักษณะหรือขีดความสามารถเฉพาะ ของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงานนั้น ๆ เช่น กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งนักพัฒนาทรัพยากร บุคคล ต้องมีความสามารถในการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นต้น

พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2554) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก ซึ่งหมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมี เพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์

ตัวชี้วัด 1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2) ริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3) แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง

ตัวชี้วัด 1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
รายการพฤติกรรม คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

ตัวชี้วัด 1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
อย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ใช้ผลการประเมิน
ปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น 2) พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง
ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการ
ให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการ
ของผู้รับบริการ

ตัวชี้วัด 2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ รายการพฤติกรรม
ประกอบด้วย 1) ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส 2) เต็มใจ ภาคภูมิใจ
และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

ตัวชี้วัด 2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ รายการ
พฤติกรรมประกอบด้วย 1) ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง
2) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษา
ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้
และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ตัวชี้วัด 3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ
ทางวิชาการและวิชาชีพรายการพฤติกรรม คือ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาส
พัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้า
ด้วยตนเอง

ตัวชี้วัด 3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและ
วิชาชีพ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และ
ปรับปรุงให้ทันสมัย 2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ

ตัวชี้วัด 3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย รายการ
พฤติกรรม ประกอบด้วย 1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

2) ให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 3) มีการขยายผล โดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาท การเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพ ของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตัวชี้วัด 4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน
รายการพฤติกรรมประกอบด้วย 1) สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2) ทำงานร่วมกับ
ผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3) ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อร่วมงาน เพื่อสู่เป้าหมาย
ความสำเร็จร่วมกัน

ตัวชี้วัด 4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน รายการพฤติกรรม คือ
ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

ตัวชี้วัด 4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย
รายการพฤติกรรม คือ มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่าง ๆ

ตัวชี้วัด 4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม รายการพฤติกรรม คือ
แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

ตัวชี้วัด 4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้
บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) แลกเปลี่ยนรับฟังความคิดเห็น และ
ประสบการณ์ภายในทีมงาน 2) แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่าง
เครือข่ายและทีมงาน 3) ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น
ในสถานศึกษา

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติ
ปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ตัวชี้วัด 5.1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ รายการพฤติกรรม
ประกอบด้วย 1) สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) เสียสละ อุทิศตน
เพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3) ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบ
ความสำเร็จในวิชาชีพ 4) ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ

ตัวชี้วัด 5.2 มีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ รายการพฤติกรรม
ประกอบด้วย 1) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

2) ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 3) ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า 4) ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค

ตัวชี้วัด 5.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม รายการพฤติกรรม

ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน 2) รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น

ตัวชี้วัด 5.4 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี รายการพฤติกรรม

ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ 2) มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ 3) ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 4) เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง

ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบ การเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการวัดประเมินผล การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด

ตัวชี้วัด 1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร รายการพฤติกรรม

ประกอบด้วย 1) สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น 2) ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

ตัวชี้วัด 1.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ รายการ

พฤติกรรม ประกอบด้วย 1) กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน 3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและประเมินผลการเรียนรู้ 4) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน 5) มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง 6) ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา

ตัวชี้วัด 1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รายการพฤติกรรม

ประกอบด้วย 1) จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ใช้รูปแบบ/เทคนิค

วิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3) จัดทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4) ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

ตัวชี้วัด 1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้
รายการพฤติกรรมประกอบด้วย 1) ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ 2) สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3) ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัด 1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม
ประกอบด้วย 1) ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน 2) สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3) วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4) นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝัง
คุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด 2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน รายการ
พฤติกรรม ประกอบด้วย 1) สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน 2) จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม 3) จัดทำโครงการ/ กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

ตัวชี้วัด 2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน
รายการพฤติกรรม คือ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด 2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็น
ไทยให้กับผู้เรียน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน 2) จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย

ตัวชี้วัด 2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายการพฤติกรรม
ประกอบด้วย 1) ให้ผู้เรียนคณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล 2) นำข้อมูลนักเรียนไปช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล 3) จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง

4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่ติงาม 5) ดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแล ชั้นเรียน/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวชี้วัด 3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุข และ ความปลอดภัย ของผู้เรียนรายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอก ห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และ ผู้เรียนกับผู้เรียน 3) ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ

ตัวชี้วัด 3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา รายการพฤติกรรมประกอบด้วย 1) จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและ เอกสารประจำตัวชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน 2) นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการ พัฒนา ผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

ตัวชี้วัด 3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน 2) แก้ปัญหา/ พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3) ประเมินการกำกับดูแล ชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวมประมวลหาข้อสรุป อย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์หรือ งานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด 4.1 การวิเคราะห์ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) สสำรวจ ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) วิเคราะห์สาเหตุ ของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ระบุ สภาพปัจจุบัน 3) มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ตัวชี้วัด 4.2 การสังเคราะห์ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ปัญหาเพื่อสะดวกต่อ การนำไปใช้ 2) มีการประมวลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

ตัวชี้วัด 4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย

1) จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ 2) ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ 3) มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและ พฤติกรรมของครู ที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด 5.1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครูรายการ พฤติกรรม ประกอบด้วย 1) พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียน และผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม 2) เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็น หรือผลงาน และให้เกียรติผู้อื่น 3) กระตุน จูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิด และการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

ตัวชี้วัด 5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ 2) มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน 3) สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนา อย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

ตัวชี้วัด 5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงรายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 2) ริเริ่ม การปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม 3) กระตุนผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้าง เพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ 4) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

ตัวชี้วัด 5.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองรายการ พฤติกรรม ประกอบด้วย 1) พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ 2) สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วม ในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ 3) ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมิน การปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา

ตัวชี้วัด 5.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนรายการพฤติกรรม

ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ทำท่ายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ 2) ให้ข้อมูล และข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 3) ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง 4) ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน 5) ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัด 6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

เพื่อการจัดการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และ ความร่วมมือกับชุมชน 2) ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา 3) ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน 4) จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัด 6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้ รายการ

พฤติกรรม คือ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สรุป สมรรถนะครูแบ่งออกเป็น 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะหลัก โดยสมรรถนะหลัก มี 5 สมรรถนะ และ 18 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มี 4 ตัวชี้วัด 2) การบริการที่ดี มี 2 ตัวชี้วัด 3) การพัฒนาตนเอง มี 3 ตัวชี้วัด 4) การทำงานเป็นทีม มี 5 ตัวชี้วัด และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มี 4 ตัวชี้วัด

ส่วนสมรรถนะประจำสายงานมี 6 สมรรถนะ และ 21 ตัวชี้วัด คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มี 5 ตัวชี้วัด 2) การพัฒนาผู้เรียน มี 4 ตัวชี้วัด 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน มี 3 ตัวชี้วัด 4) การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มี 3 ตัวชี้วัด 5) ภาวะผู้นำครู มี 5 ตัวชี้วัด 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มี 2 ตัวชี้วัด

5.2 หลักการเสริมสร้างสมรรถนะครู

การเสริมสร้างสมรรถนะในปัจจุบัน ครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมการเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และ

สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้ให้หลักการพัฒนาไว้ดังนี้

Lombardo และ Eichinger (1996) กล่าวว่า หลักการพัฒนาศักยภาพตามกรอบ 70:20:10 เป็นการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาศักยภาพของตนเองนั้น มีสัดส่วนขององค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดำเนินตามอัตราส่วน 70:20:10 สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้จากหลักการ ดังนี้

1. การเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์ (Lean and Development through Experience) ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านภารกิจในงานแต่ละวัน การได้ทำงานหรือได้รับมอบหมาย งานที่ท้าทาย และการลงมือปฏิบัติ

2. การเรียนรู้และพัฒนาจากผู้อื่น (Lean and Development through Others) ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านการค้นคว้า (Exposure) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การทำงานร่วมกับเครือข่าย และการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3. การเรียนรู้และพัฒนาจากโปรแกรม (Learn and Development through Program) ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านจากการเรียน (Education) ของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการ หรือผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม และโปรแกรมต่าง ๆ

Charles Jennings (2013) กล่าวว่า หลักการพัฒนาศักยภาพตามกรอบ 70:20:10 เป็นการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพจากกรอบการพัฒนาสามารถแบ่งได้ดังนี้

1. ประสบการณ์การเรียนรู้จากที่ทำงาน (Challenge Assignment) 70% คือ การเรียนรู้ และการพัฒนาผ่านงานแบบวันต่อวันกับความท้าทายและการปฏิบัติ

2. การเรียนรู้ทางสังคม (Developmental Relationship) 20% คือ การเรียนรู้และการพัฒนาผ่านบุคคลอื่นโดยการสอนงาน หรือให้คำแนะนำ

3. การเรียนรู้ผ่านการอบรม (Coursework and Training) 10% คือ การเรียนรู้และการพัฒนาผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม

อภิวดี พิมลแสงสุริยา (2557) กล่าวว่า หลักการ 70 : 20 : 10 เป็นการพัฒนาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาได้จริง ซึ่งประกอบด้วยหลักการ ดังนี้

1. 70% ของเวลา ทรัพยากรและงบประมาณที่ควรถูกใช้ไปกับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการลงมือทำ โดยเชื่อว่างานทุกอย่างที่ครูทำมีส่วนช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เสมอ และที่สำคัญเป็นการเรียนรู้ที่ดีและได้ผลยั่งยืนมากที่สุด

2. 20% ของเวลา ทรัพยากรและงบประมาณที่ควรถูกใช้ไปกับการเรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้ผ่านพี่เลี้ยง ผ่านการสอนงาน และหรือการมีโอกาสได้ติดสอยห้อยตามผู้ใหญ่ไปดูงาน รวมไปถึงการที่มีโอกาสทำงานโครงการพิเศษร่วมกับคนอื่น ๆ ด้วย

3. 10% ของเวลา ทรัพยากรและงบประมาณ ที่ควรถูกใช้ไปกับการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ เพื่อเข้าใจทฤษฎีและหลักการ โดยอาจผ่านการเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การอบรมสัมมนา การฟังเสวนาหรือการบรรยาย การเรียนผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เป็นต้น

ประคัลภ์ ปันพหลังกูร (2558) กล่าวว่า การเรียนรู้ในสัดส่วนแบบ 70:20:10 เป็นรูปแบบในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย และนำมาใช้งานได้จริง ซึ่งมีลักษณะแบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 3 แบบ และมีจุดมุ่งหมายคือให้บุคลากรได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงที่สุด โดยกำหนดเป็นแนวทางไว้ดังนี้

1. 70% ของการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ ก็คือเรียนรู้ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการปฏิบัติ ซึ่งถ้าจะกำหนดแนวทางในการเรียนรู้ด้วยวิธีนี้ก็ต้องการออกแบบให้การทำงานทุกวันของบุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้จากหน้างานจริง ๆ ตลอดเวลา หรืออาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ

2. 20% ของการเรียนรู้มาจากการพัฒนาจากบุคคลอื่น ซึ่งก็คือเรื่องของ การCoaching การได้รับ Feedback จากหัวหน้าของตนเอง หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ในบางครั้งก็สามารุใช้การประชุมทีม เพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในที่งาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่น

3. 10% ของการเรียนรู้มาจากการเข้าอบรมอย่างเป็นทางการ รูปแบบการเรียนรู้นี้จะเน้นการอบรมอย่างเป็นทางการน้อยมาก คือ แค่เพียง 10% เท่านั้น เพราะเชื่อว่าการที่คนเราจะได้เรียนรู้ และเข้าใจเรื่องนั้น ๆ ได้จริง ๆ นั้นไม่ใช่มาจากการฝึกอบรม แต่จะมาจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง และจากผู้อื่นที่มีประสบการณ์ตรงมากกว่าจากการเข้าห้องเรียน

5.3 วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู

การเสริมสร้างสมรรถนะในปัจจุบัน ครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาหลากหลายวิธีดังนี้

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ดังนี้

1. การสัมมนา หมายถึง การให้สมาชิกช่วยกันระดมความคิดเห็น เพื่อแก้ปัญหา หรือเสนอแนวทางการดำเนินงานในขอบข่ายเนื้อหาสาระที่กำหนด
2. การประชุมทางวิชาการ หมายถึง การประชุมที่มีวัตถุประสงค์มุ่งให้สมาชิก มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นบรรยากาศที่เป็นกันเอง สมาชิกมีความรู้ ความสนใจ หรือประสบการณ์พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่จะประชุมพอสมควร
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมเพื่อแก้ปัญหา หรือประเด็น ที่น่าสนใจเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีการเตรียมการอย่างรอบคอบ
4. การระดมความคิด หมายถึง การคิดอย่างสร้างสรรค์ต่อปัญหาใด ๆ อย่างเสรี หลากหลาย ไม่วิจารณ์ความคิดของผู้อื่น ระดมให้คิดให้มากที่สุด แล้วนำไปสู่การประเมิน ของกลุ่มใหญ่ เพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสมและเป็นไปได้
5. การศึกษาดูงาน หมายถึง การนำผู้เรียนไปเรียนรู้นอกสถานที่เพื่อเรียนรู้ เกี่ยวกับงาน เพื่อให้ทราบว่าคุณภาพการทำงานจริงมีลักษณะอย่างไร ให้ผู้เรียนมีโอกาสเผชิญกับบุคคล สถานที่และสิ่งของต่าง ๆ ด้วยตนเอง การศึกษาดูงานประกอบด้วย การดู การฟัง การสัมภาษณ์ การสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการมีส่วนร่วม
6. การอภิปรายเป็นคณะ หมายถึง การอภิปรายร่วมกันโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ประมาณ 3-5 คน มีพิธีกรดำเนินการอภิปราย
7. การบรรยายเป็นคณะ หมายถึง การที่ผู้พูดหรือวิทยากรได้รับมอบหมายให้ พูดบรรยายเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามลำพัง บรรยายแล้วเสร็จจะกลับหรืออยู่ต่อก็ได้ไม่มีการให้อภิปราย หัวข้อของคนอื่น ๆ เหมือนการอภิปรายเป็นคณะ
8. การฝึกงาน หมายถึง การฝึกปฏิบัติงานตามสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้จากการทำงานจริงภายใต้การแนะนำของผู้ร่วมงานในองค์กร
9. การสอนงาน หมายถึง การแนะนำให้ปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็น การสอนระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีความรู้ ประสบการณ์และทักษะในเรื่องนั้นอย่างแท้จริง
10. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน หมายถึง การพัฒนาบุคคลที่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การพิจารณาผู้หมุนเวียนงาน 3) การพิจารณาตำแหน่งงาน 4) การสอบถามความสมัครใจ 5) การดำเนินการหมุนเวียนงาน และ 6) การประเมินและติดตามผล
11. การเรียนรู้ทางไกล หมายถึง ระบบการพัฒนาบุคคลที่ออกแบบให้ สามารถถ่ายทอด เนื้อหาสาระ ทักษะ เจตคติ โดยใช้ระบบสื่อประสม ซึ่งประกอบด้วย 1) สื่อวัสดุ 2) อุปกรณ์ 3) วิธีการและ 4) สื่อบุคคลในลักษณะต่าง ๆ โดยให้ผู้เรียนกับวิทยากรมีการเผชิญหน้ากัน

น้อยที่สุด ในการสอนทางไกลอาจใช้บทเรียนสำเร็จรูปสั้น ๆ ที่สามารถทำความเข้าใจด้วยตนเอง โดยผู้เรียนศึกษาและหาข้อมูลต่าง ๆ ประกอบตามที่กำหนดในบทเรียน

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2550) ได้กล่าวถึง รายละเอียดถึงวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะ ไว้ดังนี้

1. การมอบหมายให้อ่านหนังสือและการศึกษาด้วยตนเอง เป็นเทคนิควิธีการ พัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างหนึ่งในรูปแบบของการบริหารจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เน้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร Internet เป็นต้น

2. การฝึกอบรมในงาน เป็นเทคนิควิธีการที่ช่วยให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้ จากการปฏิบัติงานจริงในสภาพการณ์จริง

3. การฝึกอบรม/ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยการให้พนักงานเข้ารับการอบรม จากหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างทักษะในเชิงบริหาร หรืองานเฉพาะอย่าง ที่อาจจัดขึ้นภายในหรือภายนอก องค์กร เป็นการอบรมนอกเวลาทำงานในรูปแบบการฝึกทักษะด้านต่าง ๆ ทั้งรูปแบบการฝึก ปฏิบัติจริง การเข้าร่วมประชุมสัมมนาให้เกิดความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ

4. การสอนงาน มีรูปแบบที่ขอแนะนำ 2 แบบ ได้แก่ การสอนงานโดย หัวหน้างาน และการสอนงานโดยผู้เชี่ยวชาญ การสอนงานโดยหัวหน้างานเป็นการกำหนดเป้าหมาย หรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือคาดหวังให้เกิดขึ้น หัวหน้างานและลูกน้องจะต้องตกลงร่วมกัน จะมุ่งเน้นไปที่ผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง ในปัจจุบันและการพัฒนาศักยภาพของลูกน้องให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคตเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นในทางบวก

5. การให้ดูงานนอกสถานที่ มักนิยมใช้ในระดับจัดการขึ้นไปโดยมีจุดประสงค์ ที่สำคัญเพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากภายนอกองค์กร โดยผลลัพธ์จากการดูงาน ที่ทุกองค์กรคาดหวัง นั่นก็คือ การนำความรู้และสิ่งใหม่ ๆ ที่ได้ไปสัมผัสนำมาประยุกต์ใช้กับงาน ในองค์กร

6. การมอบหมายงานพิเศษ หมายถึง การมอบหมายงานให้พนักงานทำงาน พิเศษร่วมกับทีมที่ประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญพิเศษจากแผนกหนึ่งหรือหลาย ๆ แผนกรวมกัน วิธีการนี้มีประโยชน์ต่อพนักงานอย่างยิ่งในการเรียนรู้ทักษะ เพื่อจัดการกับปัญหาที่ยากหรือเรียนรู้ ประเด็นของงานที่อยู่ในระดับกว้างขึ้น สามารถใช้วิธีการนี้เพื่อพัฒนาการทำงานปัจจุบัน และการเตรียมพร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นวิธีการที่มีค่าใช้จ่ายน้อย

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552) กล่าวว่า ในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรมีอยู่หลายวิธีที่เป็นที่นิยมและใช้กันอย่างแพร่หลายมี ดังนี้

1. การฝึกอบรมในห้องเรียน การฝึกอบรมในห้องเรียนเป็นเครื่องมือ การปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่เน้นให้เกิดความรู้ ทักษะ ทศนคติ แรงจูงใจ และ บุคลิกภาพที่เปลี่ยนไปจากเดิม เป็นการเรียนรู้ระยะสั้นโดยมีผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่จัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมตามความสำคัญและความจำเป็น
2. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิง ปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ในพื้นที่การทำงานในช่วงเวลาการทำงานปกติ
3. การเป็นพี่เลี้ยง เน้นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมจากบุคคลที่ต้องทำหน้าที่ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และข้อมูลต่าง ๆ และมุมมองส่วนบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และ ผลักดันให้อีกฝ่ายมีความพร้อมในการทำงาน
4. การเพิ่มคุณค่าในงาน เป็นกิจกรรมด้านการบริหารจัดการที่เน้น การออกแบบลักษณะงานเป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ เน้นให้พนักงานเกิดความชำนาญ ในงานที่หลากหลายขึ้น เกิดความรับผิดชอบในงานของตน เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ มีอิสระสามารถบริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง
5. การเพิ่มปริมาณงาน เน้นการมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ด้วยลักษณะงานที่มีมูลค่างานใหม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพียงแต่ ปริมาณของงานจะเพิ่มขึ้นหรือขยายขอบเขตงานขึ้น
6. การมอบหมายโครงการ การมอบหมายโครงการรายบุคคล เป็นการ มอบหมายโครงการให้บุคลากรคนใดคนหนึ่ง ดำเนินการจัดทำเป็นโครงการที่มีขอบเขตไม่กว้างมาก ระยะเวลาในการดำเนินงานสั้น และใช้ทรัพยากรไม่มากนัก
7. การหมุนเวียนงาน เป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่ หลากหลายด้าน ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในเชิงแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง มากกว่า การเลื่อนตำแหน่งงานที่เน้นการทำงานที่สูงขึ้นตามตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานนั้น สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด
8. การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นเครื่องมือการพัฒนา บุคลากรที่ถูกนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ทำงาน และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและ

ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้

9. การติดตาม/สังเกต เป็นเครื่องมือบุคลากร พนักงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เป็นเทคนิคการสร้างและทำตามอย่างแม่แบบ หรือ Role Model ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้น โดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เพียงแค่อาศัยแม่แบบที่ดีที่สุด ที่สามารถแสดงตัวอย่างให้บุคลากรผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ในระยะเวลาการทำงานปกติ เพื่อให้พนักงานได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติของแม่แบบภายในระยะเวลาสั้น ๆ ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึงหนึ่งเดือน หนึ่งปี ทั้งนี้การติดตาม/เฝ้า สังเกตพฤติกรรมจากแม่แบบนั้นจะเกิดขึ้นจากความสนใจของบุคลากรเอง

10. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นเทคนิควิธีพัฒนาบุคลากรขององค์กร การที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองไม่จำเป็น จะต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้

11. การเป็นวิทยากรภายใน หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ รวมทั้งประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และพร้อมที่จะถ่ายทอดให้กับบุคคลต่าง ๆ ฟังได้

12. การดูงานนอกสถานที่เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง โดยมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์ การกระทำหรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง

13. การทดลองปฏิบัติงานกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่เน้นให้บุคลากรได้ร่วมฝึกงานและทำงานกับ ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย หรือในบางองค์กร เรียกว่า การพบผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ฝึกงานนั้นคือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ทำงานอยู่ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในทักษะหลาย ๆ ด้าน

14. การประชุม/สัมมนา เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิด และผลงานใหม่ ๆ รวมทั้งการหารือและระดมความคิดเห็นกัน

15. การให้ทุนการศึกษา เป็นการพัฒนาบุคลากรให้พนักงานได้ใช้ช่วงเวลาดำเนินการปฏิบัติงาน หรือนอกเวลาทำงานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับสูงขึ้น โดยศึกษาต่อในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานปัจจุบันของบุคลากรหรือการทำงานในอนาคต หรือประโยชน์ต่อการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรในองค์กร เพื่อการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. การฝึกอบรมซึ่งเป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะ เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้าง ประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา องค์กร
2. การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากร ภายในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษาคาดหวัง ไว้ โดยจะต้องดำเนินการจัดกระบวนการนิเทศอย่างมีแบบแผนตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องอย่างมี ระบบ ซึ่งจะต้องประกอบด้วยการวางแผนการนิเทศ การให้ความรู้ในสิ่งที่จะต้องทำ การลงมือปฏิบัติ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประเมินผลและกระบวนการดำเนินงานและปรับปรุง แก้ไข เพื่อพัฒนาการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. การสัมมนาเป็นการประชุมที่สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมเป็นผู้มี ความรู้ ความสนใจในเรื่องเดียวกันมาร่วมปรึกษาหารือ ร่วมกันคิด ช่วยกันแก้ปัญหา เป็นการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ ทักษะ ทักษะ มีการรับฟังแนวคิดประสบการณ์จากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้รู้แล้วสมาชิกผู้ร่วมประชุมร่วมกันให้ข้อมูล เสนอปัญหา ร่วมกันคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจหาข้อสรุปหรือแนวทางแก้ปัญหา
4. การประชุมปฏิบัติการเป็นการประชุมเพื่อปฏิบัติภารกิจร่วมกันระหว่าง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้เข้าประชุมจะมีการเรียนรู้ร่วมกันจากวิทยากร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และลงมือปฏิบัติร่วมกัน เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมปฏิบัติการจะต้องมีผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงาน ร่วมกัน มีการนำเอาผลงานที่ได้จากการประชุมไปใช้ เช่น การประชุมปฏิบัติการจัดทำ แผนการ จัดการเรียนรู้ การประชุมปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อสอบ การประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ เป็นต้น
5. การอภิปราย เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนกับผู้เข้าประชุม
6. การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผล ระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ต้องใช้เวลาและการลงทุน โดยการให้บุคลากรเข้าศึกษา ในสถานศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษานั้น ซึ่งทำได้ทั้งการศึกษาทางไกล คือศึกษาที่เน้น ในชั้นเรียนหรือการศึกษาทางไกล ซึ่งผู้เรียนและผู้สอนอยู่ห่างไกลกัน แต่เน้นการใช้สื่อและเทคโนโลยี

พศิน แต่งจวง (2558) ได้ให้ความคิดเห็นว่าหลักการพัฒนาครูสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่

1. การพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมปฏิบัติงาน การประชุมทางวิชาการ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันช่วยเหลือเพื่อนครูในการทำงาน การเสนอรายงานพัฒนาผู้เรียนและกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งเป็นการฝึกฝนที่ครูเลือกปฏิบัติด้วยตนเองตามศักยภาพ และโอกาสของตน

2. การส่งเสริมเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและทัศนคติที่ดีขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ และเจตนาที่ดีต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

3. การพัฒนาโดยองค์กรหรือสถานศึกษา เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลอย่างเป็นกระบวนการและเป็นระบบมีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้อุปการะวิจัย ให้ไปเป็นวิทยากรในหน่วยงานอื่นและการแลกเปลี่ยนบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้เป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพ ทั้งในและต่างประเทศ และอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานด้านวิชาการโดยไม่ถือว่าเป็นการลา เหล่านี้ เป็นต้น

4. การพัฒนาครูโดยหน่วยงานกลาง อาจเป็นหน่วยงานต้นสังกัด การบริหารบุคคล เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหน่วยงานอื่นของกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น ที่มีการพัฒนาทุกด้านอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาโดยองค์กรวิชาชีพครู คือ ครูสภา เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานแห่งวิชาชีพครูและการถือครองใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพอีกด้วย นอกจากนี้ อาจมีการพัฒนาโดยองค์กรชมรม สมาคมหรือกลุ่มวิชาชีพที่ผู้ประกอบวิชาชีพรวมตัวกันเพื่อดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อผลประโยชน์แห่งวิชาชีพ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

สรุปได้ว่า สมรรถนะครู คือความรู้ ความสามารถของครูในการออกแบบการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ปราบกฏดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	นักวิชาการ					
	กิน เชื้อโพธิ์ทัก (2537)	สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และ พัฒนาเทคโนโลยีแห่งชาติ (2550)	อารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	พทิน แดงจาง (2558)	ความถี่
1. การสอนงาน	✓	✓			✓	3
2. การศึกษาดูงาน	✓	✓	✓	✓		4
3. การหมุนเวียนงาน	✓		✓			2
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓				✓	2
5. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	✓	✓	✓	✓	✓	5
6. การฝึกปฏิบัติงานจริง	✓	✓	✓		✓	4
7. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	✓		✓	✓		3
8. การประชุมปฏิบัติการ	✓			✓	✓	3
9. การบรรยาย	✓					
10. การศึกษาต่อ			✓	✓	✓	
11. การมอบหมายงานพิเศษ		✓	✓			
12. การติดตาม/สังเกต			✓			
13. การให้คำปรึกษาแนะนำ			✓			
14. การเป็นพี่เลี้ยง			✓			
15. การเป็นวิทยากร			✓		✓	
17. การให้คำปรึกษา			✓			
16. การนิเทศ				✓		

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์วิธีการพัฒนาครู จากนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า สมรรถนะครูมีหลากหลาย เพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ในระดับสูงสุด 5 ลำดับแรก โดยยึดหลักความเหมาะสมกับสถานศึกษาที่สามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาได้ตามสภาพบริบทของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ได้วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ดังนี้ 1) การปฏิบัติงานจริง 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

สรุป รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แบบ 70 : 20 : 10 หมายถึง การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อพัฒนาด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยแบ่งการพัฒนาเพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถดังกล่าว ออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

การพัฒนาด้วยตนเอง ร้อยละ 70 ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ให้แก่ตนเองในการพัฒนาด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

การพัฒนาจากบุคคลอื่น ร้อยละ 20 ได้แก่ การเรียนรู้ที่เกิดจากการช่วยเหลือแนะนำจากครูในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์สูงทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และการศึกษาดูงานจากครู ในสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการพัฒนาด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

การพัฒนาด้วยการอบรม ร้อยละ 10 ได้แก่ การฝึกอบรมปฏิบัติการ การประชุมเชิงปฏิบัติการของครูตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ของสถานศึกษา เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี หลักการ และแนวคิดต่าง ๆ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยความรู้ดังกล่าวจะทำให้ครูสามารถนำไปพัฒนาตนเองได้

การจัดการเรียนรู้ของครูในยุคปกติใหม่

1. ความหมายของความปกติใหม่

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของความปกติใหม่ ไว้ดังนี้

กรมสุขภาพจิต (2563) กล่าวว่า New Normal ถูกนำมาใช้ครั้งแรกโดยบิลล์ กรอส (Bill Gross) ผู้ก่อตั้งบริษัทบริหารสินทรัพย์ชาวอเมริกัน โดยตอนนั้นเขาใช้อธิบายถึงภาวะเศรษฐกิจโลก หลังจากเกิดวิกฤติเศรษฐกิจแฮมเบอร์เกอร์ ในสหรัฐฯ ช่วงระหว่างปี 2007-2009 สาเหตุที่ต้องใช้คำว่า “New Normal” เพราะเดิมที่วิกฤติเศรษฐกิจจะมีรูปแบบค่อนข้างตายตัวและเป็นวงจรเดิมคือ เมื่อเศรษฐกิจเติบโตไปได้ช่วงระยะหนึ่งจะมีปัจจัยที่ทำให้เกิดเป็นวิกฤติทางเศรษฐกิจ และหลังจากเกิดวิกฤติเศรษฐกิจไม่นานเศรษฐกิจก็จะเริ่มฟื้นตัว แล้วก็กลับมาเติบโตได้อีกครั้ง สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นเป็นปกติ (Normal) แต่หลังจากการเกิดวิกฤติแฮมเบอร์เกอร์ หลายคนมองว่าเศรษฐกิจโลกจะไม่สามารถกลับไปเติบโตได้ดีเหมือนเดิม ด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น การพยายามกระตุ้นเศรษฐกิจมากเกินไป ทั้งที่หลายประเทศมีหนี้สาธารณะสูงมาก การยืมเงินจากอนาคต เพื่อแลกกับการเติบโตทางเศรษฐกิจในวันนี้ จะส่งผลให้เติบโตได้ลดลงในอนาคต ดังนั้นคำว่า “New Normal” จึงถูกนำมาใช้เพื่อพูดถึงการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ถดถอยลงและคาดว่าจะไม่กลับมาเติบโตในระดับเดิมได้อีกต่อไป

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2563) กล่าวว่า การเรียนรู้ในยุคปกติใหม่เป็นการเรียนรู้ที่มีแพลตฟอร์ม และวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความพอเพียง และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง โดยผู้สอนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการที่จะออกแบบการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการให้ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างสูงสุดในการเรียนรู้และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

สุภาภรณ์ พรหมบุตร (2563) กล่าวว่า ความปกติใหม่ (New Normal) เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ประกอบด้วย วิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติ และการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวง และรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะดำรงรักษาวิถีดั้งเดิมหรือวนหาถึงอดีต โดยคำนี้กำเนิดขึ้นในช่วงหลังวิกฤติเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลกในช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2007–2008) ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจครั้งใหญ่ การจัดการบางอย่างซึ่งแต่เดิมเคยถูกมองว่าผิดปกติได้กลับกลายเป็นสิ่งที่พบเห็นกันได้ทั่วไป และถูกนำมาใช้ในบริบทอื่น ๆ อย่างเช่น ด้านวิทยาศาสตร์ เพื่อสื่อสารและทำความเข้าใจถึง

สภาวะการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ เช่น อุณหภูมิที่สูงขึ้นและความเปลี่ยนแปลงของฤดูกาล ส่วน “New Normal” ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของ “โควิด-19” ช่วงปลาย พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2563 นั้น อธิบายได้ว่า เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงจนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จึงจำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ โดยมีการปรับหาวิธีการดำรงชีวิตแบบใหม่ เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ ควบคู่ไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสรรค์สร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร เกิดการย้ายเบนออกจากความคุ้นเคยอันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติ ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขภาพ การศึกษาเล่าเรียน การสื่อสารการทำธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปก็ทำให้เกิดความคุ้นชินก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคม

กาญจนา บุญภักดี (2563) กล่าวว่า New Normal หรือความปกติใหม่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการทำงาน การดูแลสุขภาพหรือการจัดการเรียนรู้ที่จะต้องปรับตัว เช่น การรับประทานอาหาร การเดินทาง การพูดคุย เป็นต้น ทำให้มนุษย์ต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำรงชีวิตที่เปลี่ยนไปจากเดิม สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ในการเรียนการสอนมาเป็นแบบออนไลน์เพื่อลดการเผชิญหน้า และเว้นระยะห่างระหว่างกัน นอกจากนี้ยังต้องงดกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาผู้เรียน มาเป็นกิจกรรมแบบออนไลน์

สรุป ความปกติใหม่ หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีตอันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติ และเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย ความปกติใหม่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการทำงาน การดูแลสุขภาพหรือการจัดการเรียนรู้ที่จะต้องปรับตัว เป็นต้น

2. การเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่

นักวิชาการได้กล่าวถึงการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ ไว้ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2563) กล่าวว่า การออกแบบการเรียนรู้ใน (New normal) หมายถึง การออกแบบการเรียนรู้ที่มีลักษณะเปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนได้กำหนดเป้าหมาย การเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ประเมินตนเอง นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ และสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งแตกต่างจากการออกแบบการเรียนรู้แบบทั่วไปที่ผู้สอนเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และวิธีการเรียนรู้ที่คิดว่าดีที่สุดสำหรับผู้เรียน การออกแบบการเรียนรู้แบบทั่วไปนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็น Passive learning เพราะผู้เรียนไม่มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าของการเรียนรู้ Ownership ถึงแม้ว่า

กิจกรรมการเรียนรู้ จะตื่นเต้นและท้าทายเพียงใด แต่ก็ยังเป็นเพียงความตื่นเต้นท้าทายเพียงชั่วคราว ชาติความยั่งยืนที่จะเสริมสร้างการเรียนรู้ในระยะยาว การออกแบบการเรียนรู้ที่จะตอบสนองจุดเน้นดังกล่าว ควรดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ Passion ของผู้เรียนว่า อะไรที่สามารถกระตุ้นผู้เรียนให้มี Passion ในการเรียนรู้ ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนจะมีสิ่งกระตุ้นแตกต่างกัน หากผู้สอนค้นพบสิ่งกระตุ้น Passion ดังกล่าวจะเป็นจุดเริ่มต้นของพฤติกรรมการเรียนรู้อันพึงประสงค์ของผู้เรียน เช่น ความกระตือรือร้น การแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น

2. วิเคราะห์สาระและกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ Passion ของผู้เรียน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาระและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองความความสงสัยใคร่รู้ของผู้เรียน กิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ Passion จะช่วยทำให้ผู้เรียนใช้พื้นที่การเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ตรงกันข้ามหากกิจกรรมการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับ Passion ผู้เรียนจะมีพฤติกรรมไม่อยากเรียนรู้

3. วิเคราะห์ Platform และวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ช่วยทำให้ผู้เรียนมีทางเลือกที่จะเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ สอดคล้องกับวิถีชีวิตของตนเอง (หลายเส้นทางเป้าหมายเดียวกัน) สำหรับ Platform การเรียนรู้นั้นอาจจะเป็นการเรียนรู้บนโลกออนไลน์ การเรียนรู้ที่โรงเรียน การเรียนรู้ที่บ้าน การเรียนรู้ที่ชุมชน ส่วนวิธีการเรียนรู้ควรเน้นวิธีการเรียนรู้ ตามแนวทาง Active learning ในทุก Platform เพื่อให้ผู้เรียน ได้ลงมือปฏิบัติ สะท้อนคิด และถอดบทเรียนเป็นแก่นของความรู้ ซึ่งการถอดบทเรียนจะช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงลึก

4. เตรียมทรัพยากรการเรียนรู้สำหรับการเรียนรู้ ในแต่ละ Platform และวิธีการเรียนรู้ขั้นตอนนี้จะช่วยทำให้ผู้เรียนมีโอกาสเลือกพื้นที่การเรียนรู้ของตนเองในลักษณะการเรียนรู้ส่วนบุคคล Personalized learning หรือการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนมีจิตใจจดจ่อและมุ่งมั่นอยู่กับการเรียนรู้ของตนเอง

5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะเปิดพื้นที่การเรียนรู้ทั้ง 5 ประการ ได้แก่ 1) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ของตนเอง 2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนออกแบบและใช้วิธีการเรียนรู้ของตนเอง 3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินเพื่อพัฒนาตนเอง 4) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อส่วนรวม และ 5) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสะท้อนคิดตนเอง เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ครั้งใหม่หากผู้สอนเปิดพื้นที่การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้มากเท่าใด การเรียนรู้เชิงลึกจะเกิดขึ้นได้มากเท่านั้น

6. ประเมินประสิทธิภาพของ Platform และวิธีการเรียนรู้ที่ผู้สอนได้ใช้ในการจัดการเรียนรู้ว่าสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการประเมินในส่วนนี้จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีพื้นที่การเรียนรู้มากขึ้น

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ที่น่ามาจากหนังสือ How Learning Works ของ (Herbert A. Simon) ไว้ดังนี้

1. ความรู้เดิมของผู้เรียนจะแตกต่างกันมาก ผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 บางคน หากทดสอบพื้นฐานความรู้ อาจจะเท่ากับผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และผู้เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 บางคนทำแบบทดสอบพื้นฐานความรู้แล้วอาจจะเท่าผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พื้นความรู้จะห่างกันมาก เนื่องจากผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ด้วยตนเองได้ ผู้เรียนที่ขยันและมีความรับผิดชอบสามารถไปศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเฉพาะในปัจจุบันความรู้หาได้ไม่ยาก อยู่ที่ว่าใครจะสามารถเข้าถึงความรู้ได้มากกว่า แต่ที่สำคัญยิ่งกว่านั้นเรื่องความรู้เดิมก็คือผู้เรียนทุกคนมีความรู้เดิมที่ผิด ๆ ติดตัว ครูต้องเข้าใจตรงนี้ต้องหาวิธีตรวจสอบให้พบและหาทางแก้ไข เช่นนั้นผู้เรียนจะผิดไปเรื่อย ๆ ส่งผลให้ไม่สามารถเรียนรู้ในระดับชั้นต่อไปได้และรู้สึกเบื่อหน่ายในการเรียน

2. การจัดระบบความรู้ที่เรียกว่า Knowledge Organization มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ผู้เรียนที่เก่งและมีผลการเรียนดีจะสามารถจัดระเบียบความรู้ในสมองได้ดี ความรู้ไม่ได้อยู่แบบไม่มีทิศทาง แต่เป็นระบบ ดังนั้นผู้เรียนที่จัดระบบความรู้ได้ดี ก็จะสามารถนำความรู้มาใช้ได้ทันทีที่วงที่และถูกกาลเทศะ

3. แรงจูงใจ และแรงบันดาลใจ ครูจะต้องมีวิธี และเอาใจใส่ที่จะสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน

4. การเรียนที่ถูกต้อง ผู้เรียนต้องเรียนจนรู้จริง

5. การสอนโดยการปฏิบัติและป้อนกลับ ศิลปะของการป้อนกลับสำคัญที่สุด ซึ่งจะทำให้การเรียนของผู้เรียนสนุก เป็นการให้รางวัลแก่ผู้เรียน เรียนแล้วเกิดความสุข เกิดความมั่นใจในตนเองรู้ว่าตรงไหนตัวทำได้ดีรู้ว่าตรงไหนจะต้องปรับปรุง

6. การเรียนรู้แบบร่วมมือ พัฒนาการของนักเรียนและบรรยากาศของการเรียน การเรียนสมัยใหม่ผู้เรียนต้องเรียนเป็นทีมเพราะโลกสมัยใหม่นั้นความร่วมมือสำคัญกว่าการแข่งขัน บรรยากาศของความคิดที่หลากหลาย รับฟังซึ่งกันและกัน จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจว่าเรื่องแบบนี้เพื่อนคิดอย่างไรการคิดเป็นไปได้หลายแบบ เมื่อไรก็ตามบรรยากาศในโรงเรียนและในชั้นเรียนเน้นความถูกต้อง-ผิดไม่ส่งผลต่อการเรียนรู้ที่ดีของผู้เรียน

7. ความสามารถในการกำกับกับการเรียนรู้ของตนเองได้ ครูต้องฝึกให้ผู้เรียนเกิดความสามารถหรือทักษะในการกำกับกับการเรียนรู้ให้กับตัวเอง ที่สำคัญคือให้ผู้เรียนรู้ว่าตนเองมีวิธีการเรียนอย่างไรและปรับปรุงวิธีการเรียนของตนได้

ถนอมพร เลาหจรัสแสง (2562) ได้เสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในการจัดการเรียนรู้ในอนาคต C Teacher คือ

1. Content ครูต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี หากไม่รู้จักจริงในเรื่องที่สอนแล้วก็ยากที่นักเรียนจะมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหานั้น ๆ

2. Computer (ICT) Integration ครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับนักเรียน และหากออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมความรู้และทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

3. Constructionist ครูผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง โดยเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่ภายในเข้ากับการได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้นครูจึงควรนำแนวคิดนี้ไปพัฒนาวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดความรู้ที่คงทนและเกิดทักษะที่ต้องการ

4. Connectivity ครูต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนกับครู ครูภายในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และสถานศึกษากับชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ อันจะก่อให้เกิดประสบการณ์ตรงกับนักเรียน

5. Collaboration ครูมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างนักเรียนกับครู และนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม

กาญจนา บุญภักดี (2563) ได้เสนอแนวทางการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ ผู้สอนต้องมีความรู้ความสามารถทั้งด้านเนื้อหา และมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จริงได้ด้วยตนเอง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง โดยการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ มีขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ว่าอะไรคือแรงผลักดันให้ผู้เรียนเกิดความต้องการเรียนรู้ เมื่อทราบความต้องการแล้วให้ผู้สอนมองหาสิ่งที่จะมากระตุ้นผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้
2. วิเคราะห์หากิจกรรมที่จะมากระตุ้น หรือผลักดันให้ผู้เรียนมีความต้องการเรียนรู้
3. วิเคราะห์หาวิธีที่เหมาะสมกับผู้เรียน หรือให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการค้นหาวิธีการเรียนรู้ที่ต้องการเช่น กิจกรรม Active Learning
4. จัดเตรียมอุปกรณ์ วิธีการ สื่อการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน
5. จัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพ
6. ให้ผู้เรียนได้ประเมินผลตนเองจากเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนด

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2558) กล่าวว่า การวางแผนหรือการออกแบบการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้น ควรคำนึงถึงการวางแผนตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งควรกำหนดให้ครบทั้ง ด้านความรู้ (K) กระบวนการ (P) และคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (A)
2. กำหนดเนื้อหาสาระให้สอดคล้อง หรือลือไปกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ในแต่ละวัตถุประสงค์ สาระที่ระบุอาจเป็นข้อเท็จจริง มโนทัศน์ ค่านิยม หลักการ กฎ และทฤษฎี
3. กำหนดยุทธศาสตร์การสอนว่า ต้องการใช้หรือเน้นทฤษฎีการเรียนรู้ หลักการ เรียนรู้ หรือแนวคิดใดที่เหมาะสมกับเนื้อหา เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน บริบทของ แหล่งการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นครูเป็นศูนย์กลางบ้าง เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางบ้าง หรือเน้นสื่อเป็นศูนย์กลางบ้าง โดยถือประโยชน์นักเรียนเป็นสำคัญ จากนั้นจึงเลือกใช้รูปแบบการสอน หรือวิธีสอนเทคนิคการสอน หรือให้ใช้แบบผสมให้เหมาะสมกับเนื้อหาและบริบท
4. กำหนดวิธีวัดผลการเรียนรู้ที่หลากหลายวิธี กำหนดเครื่องมือวัด เป็นการวัดผล ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

ทิศนา เขมมณี (2551) ได้เสนอองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับระบบการเรียน การสอนที่แท้จริง ประกอบด้วย

1. ลักษณะของผู้เรียน ได้แก่ ความสามารถทางสติปัญญา อัตราการเรียน ลักษณะการเรียน และประสบการณ์เดิม
2. จุดประสงค์ของการสอน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ/กระบวนการ เจตคติและค่านิยม
3. เนื้อหาสาระที่จะสอน ได้แก่ ข้อเท็จจริงและความรู้ธรรมดา ความคิดรวบยอด และหลักการการคิดแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ/กระบวนการและคุณลักษณะ และเจตคติ
4. การเตรียมความพร้อม ได้แก่ การเตรียมสภาพแวดล้อม และการเร้า ความสนใจ
5. ดำเนินการสอน ได้แก่ การเลือกกลวิธีการสอน การเลือกกิจกรรมการสอน และการเลือกสื่อการเรียนการสอน
6. กิจกรรมสร้างเสริมทักษะ ได้แก่ การช่วยเหลือเด็กเรียนช้า การสั่งงาน
7. กิจกรรมสนับสนุน ได้แก่ การสรุปทบทวน และการส่งเสริมเด็กเก่ง
8. การควบคุมและตรวจสอบ การวัดความรู้ก่อนสอน การใช้คำถาม การสร้างเสริมกำลังใจ และการวัดผลหลังการสอน
9. สัมฤทธิ์ผลของการสอบ

10. การปรับปรุงแก้ไข

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้สรุปการประเมินสมรรถนะครูถึงสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

1.1.1 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร

แกนกลางและท้องถิ่น

1.1.2 ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา

หลักสูตร

1.2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

1.2.1 กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์สังเคราะห์

ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ความแตกต่าง และธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1.2.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้อง

กับวัย และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

1.2.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้

การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้

1.2.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่าง

สอดคล้องเชื่อมโยงกัน

1.2.5 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และ

ปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม และเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

1.2.6 ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา

1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3.1 จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3.2 ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนา

เต็มตามศักยภาพ

1.3.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์

และสมรรถนะของผู้เรียน

1.3.4 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยความ

มีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

1.3.5 ใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

1.3.6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน

1.4 การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

1.4.1 ใช้สื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย
เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

1.4.2 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

1.4.3 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการ
จัดการเรียนรู้

1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.5.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับ
เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน

1.5.2 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม

1.5.3 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

1.5.4 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สุนันทา สุนทรประเสริฐ (2544) ได้เสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
เป็นสำคัญ ดังนี้

1. การเรียนรู้อย่างมีความสุข เป็นการจัดการเรียนการสอนในบรรยากาศที่เป็น
อิสระ แต่มีระเบียบวินัยในตนเอง ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้เรียนมีวิธีการเรียนรู้
อย่างหลากหลาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียน เกิดความภาคภูมิใจในผลงานอันเกิดจาก
ผลสำเร็จในการเรียนรู้ของตน และผู้เรียนได้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ แนวทางในการจัดการเรียน
การสอนคือบทเรียนมีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน กิจกรรมเรียนรู้หลากหลาย ผู้เรียน
สามารถปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง มีสื่อการเรียนรู้เหมาะสมกับความสามารถและนำเสนอใจ
การประเมินผลมุ่งเน้นศักยภาพของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียน
มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2. การเรียนรู้แบบองค์รวม เป็นการเรียนรู้จากการบูรณาการสาระการเรียนรู้
และกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน สาระการเรียนรู้จะเรียนจากเรื่องใกล้ตัว ที่อยู่อาศัย ท้องถิ่นของตน
สังคมประเทศชาติ สิ่งแวดล้อม เรื่องของสังคมโลก การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่เกิดขึ้นในสังคมโลก
การเรียนรู้แบบองค์รวม เป็นการบูรณาการความรู้ความเข้าใจเรื่องที่เรียนให้ลึกซึ้ง ครอบคลุมปัญหา
และมีความหมายของการนำไปใช้ในการดำรงชีวิตและการแก้ปัญหาของสังคม

3. การเรียนรู้จะต้องปรับวัฒนธรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน
ต้องมีลีลาการเรียนรู้ของตน มีอิสระในการเรียนรู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มีวินัยในตนเอง
หากการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญผู้เรียนขาดระเบียบวินัย ขาดความเข้มแข็งด้านจริยธรรม
ขาดความรับผิดชอบ ขาดความอดทนการมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ และขาดวินัยในการปฏิบัติงาน

การเรียนการสอนย่อมล้มเหลว ดังนั้นครูจำต้องปลูกฝังและสร้างวินัยในตนเองควบคู่ไปกับวิธีการเรียนรู้

4. การเรียนรู้คิดและการปฏิบัติจริง เป็นการเรียนรู้โดยการประมวลข้อมูลความรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ มาวิเคราะห์ให้เป็นความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ เพื่อนำความรู้และวิธีการไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกัน ผู้เรียนจะแสวงหาข้อมูลจากการอ่าน การสัมภาษณ์ การดูสื่อทางอิเล็กทรอนิกส์ การฟัง แล้วจัดบันทึกข้อมูลนำมาวิเคราะห์ คิดอย่างรอบคอบ และนำความรู้ไปปฏิบัติจริง เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง จากแหล่งเรียนรู้ สื่อเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมรอบตัว นำมาสรุปผลสร้างความรู้ด้วยตนเอง

5. การเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น เป็นการเรียนรู้ที่มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ความคิดและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยการนำข้อมูลมาศึกษา ทำความเข้าใจร่วมกัน คิดวิเคราะห์ ตีความ แผลความ สังเคราะห์ ข้อมูลและประสบการณ์ สรุปเป็นข้อความรู้ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นการปลูกฝังคุณธรรมการอยู่ร่วมกัน และการทำงานร่วมกัน ทำให้พัฒนาทั้งทางทักษะสังคม และทักษะการทำงานที่ดี

6. การเรียนรู้โดยมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนและมีส่วนร่วมในผลงานเป็นการให้ผู้เรียนร่วมกันวางแผนการเรียนรู้ และการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การจัดนิทรรศการ การเขียนความรู้เป็นบทความ หรือจัดทำสมุดวิเคราะห์และการแสดงละคร ฯลฯ ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ทักษะกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีความเป็นประชาธิปไตย รู้จักบทบาทหน้าที่แบ่งความรับผิดชอบ ปรีชาหาหรือ ติดตามผล ประเมินผลงาน และบูรณาการความรู้จากหลายวิชา

7. การเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ลีลาการเรียนรู้ความถนัดในการเรียนของตนเอง ผู้เรียนจะรู้จักกระบวนการเรียนรู้จากการที่ผู้สอนเปิดโอกาสและจัดสถานการณ์ให้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม เกิดการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ต่อไป

8. การเรียนรู้เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพเป็นการนำความรู้ที่ได้จากการเรียน เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการแสวงหาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะการวิเคราะห์ การจัดการ ทักษะการดำเนินชีวิต และการมีมนุษยสัมพันธ์ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ

กรมวิชาการ (2543) ได้นำเสนอองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การวิเคราะห์หลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน เป็นการวางแผนออกแบบการจัดการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติและประเมินผลของรายวิชาการ

2. กำหนดเนื้อหาวิชา จุดประสงค์การเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้จาก คำอธิบายรายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยจัดทำตามลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาและทำความเข้าใจหลักสูตร จุดหมาย โครงสร้างและ แนวดำเนินการของหลักสูตรระดับชั้น ที่สอนเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจน การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชาจากหลักสูตร เพื่อกำหนดเนื้อหา กิจกรรม การเรียนรู้และการวัดและประเมินผลในการวิเคราะห์หรืออธิบายรายวิชาจากหลักสูตรแต่ละรายวิชา จะพบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ

1. กิจกรรม/กระบวนการเป็นแนวทางให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ตามจุดประสงค์ ตามที่กำหนด เช่น สังเกต รวบรวม วิเคราะห์จำแนก ทดลอง อภิปราย บันทึก รายงานผล ฯลฯ
2. เนื้อหาสำคัญเป็นแนวทางให้ผู้สอนทราบเนื้อหาหลักที่หลักสูตรกำหนด เพื่อวิเคราะห์ปรับขยายหรือเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับระดับชั้นของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิด คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในการเรียนรู้
3. จุดประสงค์เป็นสิ่งที่คาดหวังหรือคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดแก่ ผู้เรียนจะเขียนไว้ตอนท้ายของคำอธิบายรายวิชาในลักษณะจุดประสงค์ทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางให้ ครูผู้สอนยึดเป็นหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่กำหนด

จิตินา วรรณศรี (2557) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ไว้

4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายการเรียนรู้ จุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนนั้นเกิดการเรียนรู้ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา และมาตรฐาน/ ตัวชี้วัดรายวิชา
2. สารการเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหาสาระในการจัดการเรียนรู้ต้องสัมพันธ์กับ วัตถุประสงค์การเรียนรู้และจุดมุ่งหมายหลักสูตร
3. กิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ได้นั้น ขึ้นอยู่กับกิจกรรมการเรียนรู้ที่ต้องมีความสอดคล้องกับแนวทางการจัดกิจกรรมในหลักสูตร สถานศึกษา
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การตรวจสอบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สถานศึกษาสามารถวัดและประเมินผลโดยการกำหนด วิธีการวัดและประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแนวทางการวัดและ ประเมินในสถานศึกษา

Gerlach และ Ely (1980) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ไว้ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ ประสิทธิภาพของการเรียนรู้จะเริ่มต้น การจัดการเรียนรู้ด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนขึ้นมาก่อน โดยควรเป็นวัตถุประสงค์เฉพาะหรือวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติและผู้สอนสามารถวัดหรือสังเกตได้

2. การกำหนดเนื้อหา เป็นการเลือกเนื้อหาที่เหมาะสมเพื่อกำหนดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และบรรลุถึงวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ตั้งไว้

3. การประเมินผลพฤติกรรมเบื้องต้น เป็นการประเมินผลก่อนการเรียน เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมและภูมิหลังของผู้เรียนก่อนที่จะเรียนเนื้อหานั้น ๆ ว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในเรื่องที่จะสอนนั้นมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางที่จะจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

4. การกำหนดกลยุทธ์ของวิธีการจัดการเรียนรู้ การกำหนดกลยุทธ์ของวิธีการจัดการเรียนรู้เป็นวิธีการของผู้สอน ในการใช้ความรู้เรื่องราวเลือกทรัพยากรและกำหนดบทบาทของผู้เรียนในการเรียนซึ่งเป็นแนวทางเฉพาะ เพื่อช่วยให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

4.1 การจัดการเรียนรู้แบบเตรียมเนื้อหา ความรู้ให้แก่ผู้เรียนโดยสมบูรณ์ ทั้งหมดเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนป้อนความรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยการใช้สื่อต่าง ๆ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบบรรยายหรือแบบอภิปราย ซึ่งผู้เรียนไม่จำเป็นต้องค้นคว้าหาความรู้ใหม่ด้วยตนเอง แต่อย่างไร

4.2 การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนมีบทบาทเพียงเป็นผู้เตรียมสื่อ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการเรียน เป็นการจัดสภาพการณ์ เพื่อให้การเรียนรู้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย โดยที่ผู้เรียนต้องค้นคว้าหาความรู้เอาเอง

5. การจัดแบ่งกลุ่มผู้เรียน การจัดแบ่งกลุ่มผู้เรียน เป็นการจัดกลุ่มผู้เรียนให้เหมาะสมกับวิธีสอน และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสม ซึ่งต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ เนื้อหา และวิธีการจัดการเรียนรู้ด้วย

6. การกำหนดเวลาเรียน การกำหนดเวลาเรียน การกำหนดเวลาหรือการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้จะขึ้นอยู่กับเนื้อหาที่จะเรียนวัตถุประสงค์สถานที่และความสนใจของผู้เรียน

7. การจัดสถานที่เรียน การจัดสถานที่เรียนการจัดสถานที่เรียนจะขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มผู้เรียนและวิธีการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น จึงควรมีสถานที่เรียนหรือห้องเรียนในลักษณะต่างกัน 3 ขนาด คือ

7.1 ห้องเรียนขนาดใหญ่ สามารถสอนได้ครั้งละ 50 – 300 คน

7.2 ห้องเรียนขนาดเล็กเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มย่อย

7.3 ห้องเรียนแบบเสรีหรืออิสระเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนตามลำพัง ซึ่งอาจเป็นห้องศูนย์สื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีห้องเรียนรายบุคคล

8. การเลือกสรรทรัพยากร การเลือกสรรทรัพยากรเป็นการที่ผู้สอนเลือกสื่อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการจัดการเรียนรู้ และขนาดของกลุ่มผู้เรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

9. การประเมินผล การประเมินผลพฤติกรรมของผู้เรียนอันเกิดจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกันเอง ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน หรือระหว่างผู้เรียนกับสื่อการจัดการเรียนรู้ การประมวลผลการเรียนเป็นสิ่งสำคัญมากในการเรียนและเป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของระบบการจัดการเรียนรู้ที่ยึดวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นหลักในการดำเนินงาน

10. การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับเมื่อขั้นตอนของการประเมินผลเสร็จสิ้นลงแล้วก็จะทำให้ทราบได้ว่า ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใดถ้าผลที่เกิดขึ้นนั้น ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ก็ต้องทำการวิเคราะห์ผลหรือย้อนกลับมาพิจารณาว่า ในการดำเนินงานตั้งแต่ต้นนั้น มีข้อบกพร่องอะไรบ้างในระบบหรือมีปัญหาประการใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขระบบการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ดวงกมล สิ้นเพ็ง (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้เป็นหลักสูตรที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและตามศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3. ด้านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้านพัฒนาผู้เรียน โดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนตามความสนใจ ความสามารถ ความถนัด

4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยการใช้วิธีที่หลากหลาย โดยประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

5. ด้านการผลิตสื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณค่า และมีประสิทธิภาพ เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว

6. ด้านการแนะแนว มีการสอดแทรกเนื้อหาในเชิงการแนะแนวในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน เสริมสร้างทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์

7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง เพื่อความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ การเรียน การทำกิจกรรมต่าง ๆ การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์

8. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนในด้านการเป็นแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และผู้เรียนได้มีโอกาสบริการชุมชนในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ตลอดจนความร่วมมือพัฒนาชุมชนให้มีความปลอดภัย

สรุปได้ว่า ความปกติใหม่ เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีตอันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติ และเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย ความปกติใหม่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการทำงาน การดูแลสุขภาพหรือการจัดการเรียนรู้ที่จะต้องปรับตัว

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคปกติใหม่ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

นักวิชาการ	Gerlach & Ely (1980)	กรมวิชาการ (2543)	สุนันทา สุนทรประเสริฐ (2544)	พิศนา เขมณี (2551)	ดวงกมล สิ้นเพ็ง (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	วิจารณ์ พานิช (2555)	จิตมา วรณศิริ (2557)	พิมพ์วิทย์ เตชะคุปต์ (2558)	ณอมพร เลหาจรัสแสง (2562)	วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2563)	ความถี่
องค์ประกอบ การจัดการเรียนรู้ ในยุคปกติใหม่												
1. การพัฒนาหลักสูตรให้ สอดคล้องกับผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	9

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ การจัดการเรียนรู้ ในยุคปกติใหม่	นักวิชาการ										ความถี่	
	Gerlach & Ely (1980)	กรมวิชาการ (2543)	สุนันทา สุพรรณประเสริฐ (2544)	ทีटना แจมเมณี (2551)	ดวงกมล ลินเพ็ง (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553)	วิจารณ์ พานิช (2555)	จิตมา วรรณศรี (2557)	พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2558)	ณอมพร เลาทวีร์แสง (2562)		วิจัย วังษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2563)
2. การใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	10
4. การผลิตสื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้	✓			✓		✓			✓			4
5. การจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	8
6. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8
7. การสร้างแรงจูงใจ	✓	✓					✓		✓			4
9. การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง	✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓		7
10. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน	✓	✓		✓				✓	✓			5
11. การวิเคราะห์สาระและกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน								✓	✓			2

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ การจัดการเรียนรู้ ในยุคปกติใหม่	นักวิชาการ											
	Gerlach & Ely (1980)	กรมวิชาการ (2543)	สุนันทา สุพรรณประเสริฐ (2544)	ทีศนา แจมเมณี (2551)	ดวงกมล สิ้นเพ็ง (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553)	วิจารณ์ พานิช (2555)	จิตมา วรรณศรี (2557)	พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2558)	ณอมพร เลหาจรัสแสง (2562)	วิจัย วังษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2563)	ความถี่
12. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการ คิดวิเคราะห์และการปฏิบัติจริง			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
13. เตรียมทรัพยากรการเรียนรู้ สำหรับการเรียนรู้					✓	✓						2
14. การวิเคราะห์ความต้องการ ของผู้เรียน							✓			✓		2
15. การสร้างปฏิสัมพันธ์เชิง บวกในชั้นเรียน					✓	✓				✓		3

ตาราง 3 การสรุปองค์ประกอบจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

องค์ประกอบ	ข้อที่ความหมายคล้ายกันนำมารวมกัน
ด้านที่ 1 ด้านหลักสูตรการจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่	1. การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียน
	9. การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์การ เปลี่ยนแปลง
	10. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน
ด้านที่ 2 ด้านรูปแบบการจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่	2. การใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
	3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
	12. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติจริง

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อที่ความหมายคล้ายกันนำมารวมกัน
	11. การวิเคราะห์สาระและกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
	14. การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน
ด้านที่ 3 ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	4. การผลิตสื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้
	5. การจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
	7. การสร้างแรงจูงใจ
	13. เตรียมทรัพยากรการเรียนรู้สำหรับการเรียนรู้
	15. การสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน
	10. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน
ด้านที่ 4 ด้านการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	6. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

จากตาราง 3 เมื่อนำองค์ประกอบจากศึกษาเอกสาร ตำรา ของหน่วยงานทางการศึกษา และนักวิชาการ นำมาวิเคราะห์โดยวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการและหน่วยงาน กล่าวถึงโดยพิจารณาจากความถี่ พบว่า มีองค์ประกอบทั้งหมด 13 องค์ประกอบ โดยจะเห็นได้ว่า แต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่นั้นมีลักษณะใกล้เคียงกัน และมีรายละเอียดบางส่วนที่แตกต่างกันเพียงเล็กน้อย ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ 4 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยได้รวมหัวข้อที่มีความใกล้เคียงกันเข้าไว้ด้วยกัน คือ การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนสรุปเป็นองค์ประกอบด้านที่ 1 ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ประเด็นการใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติจริง การวิเคราะห์สาระและกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน สรุปเป็นองค์ประกอบด้านที่ 2 ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ประเด็นการผลิตสื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจเตรียมทรัพยากรการเรียนรู้สำหรับการเรียนรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน สรุปเป็น

องค์ประกอบด้านที่ 3 ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ประเด็นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สรุปลงเป็นองค์ประกอบด้านที่ 4 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอตัวบ่งชี้องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตามที่ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน คือ ระบบโครงสร้างของการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน การกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระการปรับปรุงตำรา แบบเรียน คู่มือครู และสื่อการเรียนต่าง ๆ ตลอดจนการวัดและประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุง แก้ไข และการให้การอบรมครูผู้ใช้หลักสูตรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตร และการสอน รวมทั้งการบริหารและการบริการหลักสูตร

สัจด์ อุทรานันท์ (2532) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า การพัฒนาหรือในภาษาอังกฤษว่า Development มีความหมายเด่นชัดอยู่ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก หมายถึง การทำให้ดีขึ้นหรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น และอีกลักษณะหนึ่งก็คือ เป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นใหม่ โดยที่ไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่

บุญมี เณรยอด (2546) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงโครงการที่ประมวลความรู้และประสบการณ์ทั้งหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคม และเพื่อบรรลุความมุ่งหมายที่วางไว้ หรืออาจจะหมายถึง การจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ก็ได้

กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2557) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า เป็นการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่ใช้อยู่เดิมให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองและการปกครอง ภายในท้องถิ่น ภายในประเทศ และต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียน ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานทางวิชาการได้กล่าวถึงสิ่งที่ผู้สอนพึงปฏิบัติมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

Taba (1962) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนตามความต้องการของผู้เรียนตามความเชื่อเกี่ยวกับผู้เรียนที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน โดยกำหนดกระบวนการวางแผนพัฒนาหลักสูตรไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวินิจฉัยความต้องการของผู้เรียนต้องเริ่มจากการค้นหาความต้องการของผู้เรียน โดยวิเคราะห์หาช่องว่างจุดบกพร่องและภูมิหลังของผู้เรียน
 2. กำหนดจุดมุ่งหมายหลังจากวิเคราะห์หาความต้องการของผู้เรียนแล้ว
 3. การเลือกเนื้อหาในแต่ละหัวข้อที่กำหนดจะต้องมาจากจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
 4. การเรียงลำดับเนื้อหาในแต่ละหัวข้อจะต้องตัดสินใจว่าจะจัดเนื้อหาอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับบุคลิกภาวะความพร้อมและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
 5. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ผู้วางแผนหลักสูตรจะต้องเลือกหรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้
 6. การเรียงลำดับประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องหาวิธีการที่จะจัดและเรียงลำดับให้กิจกรรมการเรียนรู้มีความผสมผสานสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ
 7. การกำหนดรูปแบบการประเมินผลและแนวทางในการปฏิบัติจุดมุ่งหมาย ซึ่งผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องคำนึงถึงการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นรูปแบบการประเมินผลที่ดีคือ การที่ครูผู้สอนใช้เทคนิควิธีการหลายวิธีที่เหมาะสมกับผู้เรียน
- กรมสมร อยู่สภาพร (2536) เสนอองค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้
1. ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรที่ตนจะใช้เป็นอย่างดี โดยศึกษาหลักการ โครงสร้างและแนวการสอนที่หลักสูตรระบุไว้ให้เข้าใจ รวมทั้งการศึกษาวัตถุประสงค์การเรียนการสอนในกลุ่มวิชาที่ตนรับผิดชอบอย่างละเอียด
 2. มีความสามารถในการสอนรู้จักเลือกใช้เทคนิคและวิธีการสอนอย่างเหมาะสม
 3. ศึกษาวิธีการจัดและประเมินตลอดจนศึกษาที่ตนรับผิดชอบในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถใช้หลักสูตรได้อย่างเหมาะสมกับตัวผู้เรียน
 4. มีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่มีความหมายให้แก่ผู้เรียน
 5. เอาใจใส่ติดตามผู้เรียนแต่ละคนอย่างใกล้ชิดให้ความรักความเมตตาและชี้แนะทางการเรียนให้แก่ผู้เรียน
 6. พัฒนาตนเองโดยการศึกษาหาความรู้ให้มีความรู้ความสามารถในทุกด้าน
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 6 ขั้นตอน

คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3. การกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์

4. การนำหลักสูตรไปใช้

5. การประเมินหลักสูตร

6. การปรับปรุง แก้ไข และเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

ชูศรี สุวรรณโชติ (2542) ได้ให้แนวคิดในกระบวนการการวางแผนการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. การศึกษาปัญหาหรือการกำหนดปัญหา เป็นขั้นแรกของการวางแผนเพื่อพัฒนาหลักสูตร ซึ่งผู้พัฒนาหลักสูตรต้องรู้ถึงสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมในทุก ๆ ด้าน

2. การกำหนดข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับปัญหา เป็นสิ่งที่ช่วยในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปอย่างรวดเร็วถูกต้องและแน่นอน ข้อมูลที่กำหนดจะต้องเป็นข้อมูลที่สนองตอบปัญหาที่ได้จากการศึกษา

3. การกำหนดสมมติฐาน การวางแผนพัฒนาหลักสูตรทุกครั้งต้องกำหนดสมมติฐานไว้เสมอว่า หลักสูตรที่จะต้องพัฒนาจะบังเกิดผลอย่างไรต่อผู้เรียน สมมติฐานของการพัฒนาหลักสูตรจะเป็นทางบวกมากกว่าในทางลบ

4. การกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน เป็นขั้นตอนซึ่งต้องกำหนดการพัฒนาหลักสูตร โดยกำหนดกระบวนการตั้งแต่ต้นจนสำเร็จลุล่วง ขั้นตอนเหล่านี้ต้องกำหนดเวลาที่แน่นอน

5. การเลือกบุคลากรมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรจะสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการทำงาน ผู้กำหนดแผนต้องกำหนดตัวบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้นเป็นอย่างดี

Saylor และคณะ (1981) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเขามีแนวคิดที่ว่า หลักสูตรเป็นแผนการในการจัดโอกาสการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้น หลักสูตรจึงต้องมีการกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. เป้าหมาย จุดมุ่งหมายและขอบเขต การพัฒนาหลักสูตรควรกำหนดเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายหลักสูตรเป็นสิ่งแรก เป้าหมายแต่ละประเด็นจะบ่งบอกถึงขอบเขตหนึ่ง ๆ ของหลักสูตร

2. การออกแบบหลักสูตร เมื่อกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว นักพัฒนาหลักสูตรต้องวางแผนออกแบบหลักสูตร ตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ได้เลือกแล้ว

3. การใช้หลักสูตร หลังจากตัดสินใจเลือกรูปแบบหลักสูตรแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการนำหลักสูตรไปใช้ โดยครูผู้สอนต้องวางแผนและจัดทำแผนการสอนตามรูปแบบต่าง ๆ

ครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการสอน สื่อ วัสดุการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้

4. การประเมินหลักสูตร เป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบนี้ นักพัฒนาหลักสูตรและครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการประเมิน เพื่อตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร ซึ่งเป็นทั้งการประเมินระหว่างดำเนินการ (Formative Evaluation) และการประเมินผลรวม (Summary Evaluation) ทั้งนี้ เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป

จากการศึกษาองค์ประกอบด้านหลักสูตร พบว่าบางองค์ประกอบมีความหมายในลักษณะเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกันไป ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จัดหมวดหมู่แต่ละองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นว่ามีความหมายเดียวกับองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันตามความเหมาะสม แล้วนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ เพื่อหาตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียน โดยสรุปเป็นตารางวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านหลักสูตร ดังตาราง 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

นักวิชาการ	Saylor และคณะ (1981)	Taba (1962)	แรมสมร อยู่สถาพร (2536)	ชูศรี สุวรรณโชติ (2542)	วิชัย ประสิทธิ์ภูฒิจันทร์ (2542)	ความถี่
ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่						
1. การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. การกำหนดจุดประสงค์เนื้อหาที่จะใช้สอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์	✓	✓	✓		✓	4
3. การคัดเลือกเนื้อหาตามจุดประสงค์	✓				✓	2
4. การจัดรวบรวมลำดับเนื้อหา สาระประสบการณ์การเรียนรู้	✓				✓	2
5. การคัดเลือกจัดลำดับประสบการณ์การเรียนรู้			✓		✓	2

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	นักวิชาการ Saylor และคณะ (1981)	Taba (1962)	แรมสมร อยู่สถาพร (2536)	ชูศรี สุวรรณโชติ (2542)	วิชัย ประสิทธิ์วีดิเวชช์ (2542)	ความถี่
6. การจัดทำหลักสูตรควรมีลักษณะกว้างยืดหยุ่นสัมพันธ์กับ ชีวิตจริงของผู้เรียน		✓	✓	✓	✓	4
7. การจัดลำดับขั้นตอนประสบการณ์การเรียนรู้					✓	1
8. การปรับรูปแบบหลักสูตรให้เป็นสหวิทยาการ		✓	✓	✓	✓	4
9. การกำหนดวิธีวัดและประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุ จุดประสงค์ของหลักสูตร		✓	✓		✓	3
10. การปรับปรุง แก้ไข และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้สอดคล้อง กับสถานการณ์		✓	✓		✓	3
11. การประเมินหลักสูตร			✓	✓		2

จากตาราง 4 พบว่า คะแนนความถี่สูงสุดคือการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการ
และความจำเป็นของผู้เรียน รองลงมาคือ การกำหนดจุดประสงค์เนื้อหาที่จะใช้สอนให้สอดคล้องกับ
สถานการณ์ การจัดทำหลักสูตรควรมีลักษณะกว้างยืดหยุ่นสัมพันธ์กับชีวิตจริงของผู้เรียน และ
การปรับรูปแบบหลักสูตรให้เป็นสหวิทยาการ

สรุป ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรเดิม
ให้ดีขึ้นหรือสร้างชิ้นใหม่ โดย การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของ
ผู้เรียนภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ การปรับรูปแบบหลักสูตรให้สอดคล้องสถานการณ์ความปกติ
ใหม่ ปรับปรุง แก้ไข และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ กำหนดวิธีวัดและ
ประเมินผลในหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องสถานการณ์ความปกติใหม่ และการจัดทำหลักสูตรควรมี
ลักษณะกว้างยืดหยุ่นสัมพันธ์กับชีวิตจริงของผู้เรียน

2. ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม 2560) เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนตามที่หน่วยงานทางการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ไว้ดังต่อไปนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2563) กล่าวว่า การออกแบบการเรียนรู้ใน (New normal) หมายถึง การออกแบบการเรียนรู้ที่มีลักษณะเปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนได้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ประเมินตนเอง นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ และสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งแตกต่างจากการออกแบบการเรียนรู้แบบทั่วไปที่ผู้สอนเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และวิธีการเรียนรู้ที่คิดว่าดีที่สุดสำหรับผู้เรียน การออกแบบการเรียนรู้แบบทั่วไปนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็น Passive learning เพราะผู้เรียนไม่มีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของการเรียนรู้ Ownership ถึงแม้ว่ากิจกรรมการเรียนรู้ จะตื่นเต้นและท้าทายเพียงใด แต่ก็ยังเป็นเพียงความตื่นเต้นท้าทาย เพียงชั่วคราว ความยั่งยืนที่จะเสริมสร้างการเรียนรู้ในระยะยาว การออกแบบการเรียนรู้ที่จะตอบสนองจุดเน้นดังกล่าว ควรดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ Passion ของผู้เรียนว่าอะไรที่สามารถกระตุ้นผู้เรียนให้มี Passion ในการเรียนรู้ ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนจะมีสิ่งกระตุ้นแตกต่างกัน หากผู้สอนค้นพบสิ่งกระตุ้น Passion ดังกล่าวจะเป็นจุดเริ่มต้นของพฤติกรรมการเรียนรู้อันพึงประสงค์ของผู้เรียน เช่น ความกระตือรือร้น การแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น

2. วิเคราะห์สาระและกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ Passion ของผู้เรียน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาระและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองความความสงสัยใคร่รู้ของผู้เรียน กิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ Passion จะช่วยทำให้ผู้เรียนใช้พื้นที่การเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ตรงกันข้ามหากกิจกรรมการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับ Passion ผู้เรียนจะมีพฤติกรรมไม่อยากเรียนรู้

3. วิเคราะห์ Platform และวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ช่วยทำให้ผู้เรียนมีทางเลือกที่จะเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ สอดคล้องกับวิถีชีวิตของตนเอง (หลายเส้นทางเป้าหมายเดียวกัน) สำหรับ Platform การเรียนรู้นั้นอาจจะเป็นการเรียนรู้บนโลกออนไลน์ การเรียนรู้ที่โรงเรียน การเรียนรู้ที่บ้าน การเรียนรู้ที่ชุมชน ส่วนวิธีการเรียนรู้ควรเน้นวิธีการ

เรียนรู้ตามแนวทาง Active learning ในทุก Platform เพื่อให้ผู้เรียน ได้ลงมือปฏิบัติ สะท้อนคิด และ ถอดบทเรียนเป็นแก่นของความรู้ ซึ่งการถอดบทเรียนจะช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงลึก

4. เตรียมทรัพยากรการเรียนรู้สำหรับการเรียนรู้ในแต่ละ Platform และวิธีการเรียนรู้ขั้นตอนนี้จะช่วยทำให้ผู้เรียนมีโอกาสเลือกพื้นที่การเรียนรู้ของตนเองในลักษณะการเรียนรู้ส่วนบุคคล Personalized learning หรือการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนมีจิตใจจดจ่อและมุ่งมั่นอยู่กับการเรียนรู้ของตนเอง

5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะเปิดพื้นที่การเรียนรู้ทั้ง 5 ประการ ได้แก่
1) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ของตนเอง 2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนออกแบบและ ใช้วิธีการเรียนรู้ของตนเอง 3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินเพื่อพัฒนาตนเอง 4) เปิดโอกาสให้ผู้เรียน นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อส่วนรวม และ 5) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสะท้อนคิดตนเอง เพื่อนำไปสู่ การเรียนรู้ครั้งใหม่ หากผู้สอนเปิดพื้นที่การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้มากเท่าใด การเรียนรู้เชิงลึก จะเกิดขึ้นได้มากเท่านั้น

6. ประเมินประสิทธิภาพของ Platform และวิธีการเรียนรู้ที่ผู้สอนได้ใช้ในการ จัดการเรียนรู้ว่าสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการประเมิน ในส่วนนี้จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีพื้นที่การเรียนรู้มากขึ้น

รังสรรค์ วิบูลย์อุปถัมภ์ และคณะ (2564) ได้กล่าวถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โควิด-19 ส่งผลให้รูปแบบการเรียนการสอนในแต่ละภูมิภาคของประเทศต้องมีความแตกต่างกันไป ตามความเหมาะสม กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดรูปแบบการเรียนการสอนของโรงเรียนในแต่ละพื้นที่ ไว้ ทั้งหมด 5 รูปแบบ ประกอบด้วย

1. แบบ ON-SITE ดำเนินการได้ในกรณีที่โรงเรียนอยู่ในพื้นที่ปลอดภัย โดยมี มาตรการรองรับเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) และได้รับการอนุมัติจาก สบค.จังหวัด

2. แบบ ON-AIR เป็นการจัดการเรียนการสอนแบบทางเดียว ผ่านระบบสื่อสาร ช่องทางหลัก โดยส่งสัญญาณครูผู้สอนต้นทางมาจากโรงเรียนวังไกลกังวล อำเภอหัวหิน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ช่องทางสื่อสารหลักมีดังนี้

2.1 ส่งสัญญาณผ่านดาวเทียม (DLTV)

2.2 ส่งสัญญาณผ่านทีวีดิจิทัล (DLTV)

3. แบบ On Demand เป็นการเรียนรู้ผ่าน social networking ทางการศึกษา ต่าง ๆ ที่มีชุดโปรแกรมในจัดทำบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ให้ครูผู้สอนใช้งาน หรือเป็นคลังที่รวบรวม บทเรียนสำเร็จรูปต่าง ๆ สำหรับเป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งทั้งผู้เรียนและครูผู้สอนนั้น จะสามารถเลือกใช้เว็บไซต์หรือ social networking เหล่านี้ร่วมกันในการเรียนการสอน

4. แบบ ON-LINE ใช้ช่องทางการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ผ่านระบบ Web Conference เป็นการจัดการเรียนการสอนแบบสองทาง ที่นิยมใช้กันในปัจจุบันในระดับชั้นมัธยม และอุดมศึกษา โดยใช้ Google App For Education, Microsoft Office 365 For Education, DEEP, Zoom, Webex, MS TEAM, Class Room และโปรแกรมประยุกต์อื่น ๆ ตามความเหมาะสม

5. แบบ On-hand การดำเนินการแบบ On-hand คือ การให้แบบฝึกหัดให้การบ้านไปทำที่บ้าน อาจใช้ร่วมกับรูปแบบอื่น ๆ ตามบริบทของท้องถิ่น ในกรณีที่นักเรียนมีทรัพยากรไม่พร้อมในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบแรก ๆ

สุวิทย์ บึงบัว (2564) ได้เสนอแนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์โควิด-19 ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในช่วงเปิดภาคเรียนไว้เพื่อเป็นทางเลือกของนักเรียน ผู้ปกครองและครู ในรูปแบบหลัก 3 ลักษณะ

1. การจัดการเรียนการสอนแบบปกติที่โรงเรียน โดยโรงเรียนต้องปฏิบัติตามมาตรการที่ศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ศบค.) อย่างเคร่งครัด ON-SITE

2. การจัดการเรียนการสอนทางไกล รูปแบบการจัดการเรียนการสอนต่าง ๆ ดังนี้ ON-AIR, ON-DEMAND, ON-LINE, ON-HAND

3. รูปแบบการจัดการเรียนแบบผสมผสานหลายรูปแบบ ระหว่างรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบปกติที่โรงเรียน กับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนทางไกลอื่น ๆ

นรรักษ์ต์ ผืนเชียร (2564) ได้เสนอแนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์โควิด-19 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) นี้ นอกจากการเรียนการสอนแบบออนไลน์ที่เป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลายแล้ว ยังมีรูปแบบการเรียนการสอนอีกหลายรูปแบบที่นำมาใช้จัดการเรียนการสอนในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) เช่น On line การเรียนการสอนแบบ On hand การเรียนการสอนแบบ On air การจัดการเรียนการสอนแบบ On site และการเรียนการสอนแบบ On demand ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอนรูปแบบ On Site หมายถึง การเรียนบนเว็บไซต์ เพราะความจริงแล้วมันหมายถึงการอยู่กับที่ ซึ่งก็คือการเรียนในห้องเรียนตามปกตินั่นเอง เพียงแต่ถ้าเป็นในช่วงของการระบาด ชั้นเรียนจะลดขนาดลง โดยมีการกำหนดจำนวนผู้เรียนในแต่ละห้อง เพื่อไม่ให้แออัดจนเกินไป ซึ่งสถานศึกษาอาจใช้วิธีการเพิ่มห้องเรียนหรือให้นักเรียนสลับวันมาเรียนก็ได้ วิธีนี้ช่วยให้ผู้เรียนและครูผู้สอนนั้นไม่ต้องปรับตัวมาก ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้ง่าย แต่อย่างไรก็ดี ด้วยสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 ทำให้การจัดการเรียนการสอนรูปแบบนี้

จะต้องขออนุญาต ซึ่งก็ต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์การระบาดในพื้นที่ว่าจะสามารถเปิดได้หรือไม่
ข้อดีคือ 1) ผู้เรียนและครูผู้สอนไม่ต้องปรับตัวมาก สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามปกติ

2) ครูผู้สอนสามารถควบคุมดูแลผู้เรียนได้จากการสอนในชั้นเรียน ข้อจำกัดคือ 1) ไม่สอดคล้องกับ
มาตรการป้องกันการระบาด จึงยังไม่เหมาะสมกับสถานศึกษาที่อยู่ในบริเวณที่มีการระบาดหนัก
2) จำเป็นจะต้องเข้าเรียนในชั้นเรียน ไม่สามารถเรียนจากที่อื่นได้

2. การจัดการเรียนการสอนรูปแบบ On Air การเรียนรู้จากโทรทัศน์ผ่าน
ดาวเทียมที่มีตารางออกอากาศตามกำหนดชัดเจน โดยในที่นี้สถานีวิทยุโทรทัศน์การศึกษาทางไกล
ผ่านดาวเทียม (DLTV) จะเป็นตัวหลักในการกระจายสัญญาณ ซึ่งใช้โรงเรียนวังไกลกังวลเป็นฐาน
ในการถ่ายทอดการจัดการเรียนการสอน ทำให้สามารถเข้าถึงโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลได้ และ
ช่วยกระจายโอกาสทางการศึกษา ข้อดี คือ 1) ผู้เรียนรับชมการออกอากาศผ่านเครื่องรับโทรทัศน์
และปัจจุบันยังสามารถรับชมรายการย้อนหลังผ่านอุปกรณ์สื่อสารที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้อีกด้วย
2) ใช้การถ่ายทอดการสอนในชั้นเรียน ทำผู้เรียนรู้สึกเหมือนนั่งเรียนในห้องเรียน ข้อจำกัด คือ
1) ส่วนใหญ่เป็นรายการที่ผลิตเก็บไว้หลายปี จึงอาจมีเนื้อหาบางส่วนที่ไม่สัมพันธ์กับปัจจุบัน
2) จำเป็นต้องมีการเชื่อมต่อสัญญาณดาวเทียมหรือสัญญาณอินเทอร์เน็ตสำหรับการรับชม

3. การจัดการเรียนการสอนรูปแบบ On Demand เป็นการเรียนรู้ผ่าน social
networking ทางการศึกษาต่าง ๆ ที่มีชุดโปรแกรมในจัดทำบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ให้ครูผู้สอนใช้งาน
หรือเป็นคลังที่รวบรวมบทเรียนสำเร็จรูปต่าง ๆ สำหรับเป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งทั้ง
ผู้เรียนและครูผู้สอนนั้นจะสามารถเลือกใช้ social networking เหล่านั้นร่วมกันในการเรียนการสอน
ข้อดี คือ 1) เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเลือกใช้ social networking ในการเรียนรู้ร่วมกันได้
2) เว็บไซต์หรือแอปพลิเคชัน (Application) ถูกสร้างมาเฉพาะสำหรับการจัดการเรียนการสอน
ทำให้มีเครื่องมือใช้งานที่เข้ากับจัดการเรียนรู้ หรือมีบทเรียนสำเร็จรูปที่จัดเตรียมไว้ให้ครูผู้สอนใช้เป็น
สื่อการเรียนการสอนได้ ข้อจำกัด คือ 1) ผู้ให้บริการ social networking บางแห่งอาจมีการเรียน
เก็บค่าใช้จ่ายในการใช้บริการหรือเข้าถึงบริการที่มากขึ้น 2) จำเป็นต้องใช้มีอุปกรณ์สื่อสารและ
สัญญาณอินเทอร์เน็ตเพื่อเชื่อมต่อในการเรียนรู้

4. การจัดรูปแบบการเรียนการสอนรูปแบบ Online คือ รูปแบบการเรียน
การสอนที่ให้ครูผู้สอนเป็นผู้จัดการเรียนการสอนต่อหน้าผู้เรียนโดยผ่าน social networking สำหรับ
การสื่อสารออนไลน์ต่าง ๆ หรือผ่านบริการออนไลน์ที่ทางโรงเรียนได้ดำเนินการในการกระจาย
การเรียนรู้ไปสู่ผู้เรียน ซึ่งนับว่าวิธีการเป็นรูปแบบที่ถูกใช้ในการจัดการเรียนการสอนจำนวนมาก
ในปัจจุบัน ข้อดี คือ 1) สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามความต้องการของสถานศึกษา
2) ครูผู้สอนและผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กันผ่านการสื่อสารออนไลน์ ข้อจำกัดคือ 1) จำเป็นต้อง

ฝึกอบรมบุคลากรในการใช้เครื่องมือ 2) จำเป็นต้องใช้มีอุปกรณ์สื่อสารและสัญญาณอินเทอร์เน็ตในการเรียนรู้

5. การจัดการเรียนการสอนรูปแบบ On Hand ครูผู้สอนจัดทำใบงานให้กับนักเรียน โดยเป็นลักษณะของแบบฝึกหัดหรือแบบเรียนสำเร็จรูป ให้นักเรียนไปเรียนรู้ด้วยตัวเองและทำการบ้าน โดยครูผู้สอนอาจไปเยี่ยมเพื่อแนะนำนักเรียนในการทำใบงานบ้างเป็นครั้งคราว หรืออาจให้ผู้ปกครองทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำและช่วยเหลือนักเรียนก็ได้ ข้อดีคือ 1) สามารถดำเนินการได้ง่าย 2) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนที่เข้าไม่ถึงการเชื่อมต่อออนไลน์ได้ ข้อจำกัด 1) การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียนมีน้อย 2) สิ้นเปลืองกระดาษและค่าจัดส่ง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หัวข้อขององค์ประกอบด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ดังตาราง 5

ตาราง 5 การวิเคราะห์หัวข้อขององค์ประกอบด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

นักวิชาการ	วิจัย วังชัชวาลย์ และมารุต พัทธผล (2563)	นรรักษ์ต์ ผืนเขียว (2564)	ศุวิทย์ บึงบัว (2564)	รัตนา แสงบัวเผื่อน และคณะ (2564)	ความถี่
หัวข้อขององค์ประกอบ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่					
1. การจัดการเรียนรู้ตอบสนองความต้องการระหว่างบุคคล	✓	✓	✓	✓	5
2. การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On – site	✓	✓	✓	✓	4
3. การบูรณาการเรียนการสอนแบบออนไลน์ร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	4
4. การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On – Line	✓	✓	✓	✓	3
5. การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On – Air		✓	✓	✓	3
6. การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On – hand		✓	✓	✓	3
7. การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On – demand		✓	✓	✓	3

จากตาราง 5 พบว่า คะแนนความถี่สูงสุดคือ การจัดการเรียนรู้ตอบสนองความต้องการระหว่างบุคคล รองลงมาคือ การบูรณาการเรียนการสอนแบบออนไลน์ร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On-site การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On-Air การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On-Line การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On-hand การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On-demand

สรุป ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ หมายถึง การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความเป็นปกติใหม่ โดยการบูรณาการเรียนการสอนแบบออนไลน์ร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเองภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On-site การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On-Air การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On-Line การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On-hand และการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On-demand

3. ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

วิธีการสอน และการเรียนรู้ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ต้องมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ผู้สอนจะต้องมีจรรยาบรรณแห่งความเป็นครู วิธีการสอนคือกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนจะต้องสอดคล้องเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้การสอนบรรลุตามเป้าหมาย ผู้สอนต้องเตรียมการสอนมาอย่างดีทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทุกด้าน จัดการสอนอย่างมีกระบวนการ และให้ครบองค์ประกอบการสอน ได้แก่ การตั้งจุดประสงค์การสอน การกำหนดเนื้อหา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน และการวัดผลประเมินผล ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร นอกจากนี้ผู้สอนควรได้คำนึงถึงหลักพื้นฐานในการสอน ลักษณะการสอนที่ดี และปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดจนรู้จักใช้หลักการสอนให้สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้หลักจิตวิทยาบรรยากาศเป็นประชาธิปไตย ก็จะช่วยทำให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีหน่วยงานทางการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึง ดังต่อไปนี้

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542) กล่าวถึงตัวบ่งชี้การเรียนรู้ว่าศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้พัฒนาตัวบ่งชี้การสอนของครู 10 ข้อ

1. ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ
 2. ครูจัดสิ่งแวดล้อม บรรยากาศที่จูงใจและเสริมแรงให้เกิดการเรียนรู้
- อย่างต่อเนื่อง
3. ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตาต่อผู้เรียนสม่ำเสมอ
 4. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์
 5. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิดฝึกทำและฝึกปรับปรุงตนเอง

6. ครูส่งเสริมกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน

7. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิดการแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้

8. ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง

9. ครูฝึกฝนกิจกรรมรายาและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย

10. ครูสังเกตประเมินพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2542) ได้กำหนดตัวบ่งชี้คุณลักษณะครูผู้สอน ไว้

ดังนี้

1. ผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่เอง

2. ผู้สอนให้ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการ คือ กระบวนการคิด กระบวนการกลุ่ม

และสร้างความรู้ด้วยตนเอง

3. ผู้สอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน คือ มีส่วนร่วมทั้งด้านปัญญา ภาย

อารมณ์ และสังคม รวมทั้งให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับทั้งสิ่งมีชีวิตกับสิ่งที่ไม่มีชีวิต เช่น หนังสือ

สถานที่ต่าง ๆ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

4. ผู้สอนสร้างบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งบรรยากาศทางกายภาพและจิตใจ

เพื่อให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข

5. ผู้สอนมีการวัดและประเมินผลทั้งทักษะ กระบวนการ ซึ่ดความสามารถ

ศักยภาพของผู้เรียน และผลผลิตจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการประเมินตามสภาพจริง

6. ผู้สอนพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

7. ผู้สอนเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยการความสะดวก คือ เป็นผู้จัดประสบการณ์

รวมทั้งสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนใช้เป็นแนวทางสร้างความรู้ด้วยตนเอง คือ ผู้สอนที่เป็นผู้

อำนวยความสะดวกนั้นมิบทบาท ดังนี้

7.1 เป็นผู้นำเสนอ (Presenter)

7.2 เป็นผู้สังเกต (Observer)

7.3 เป็นผู้ถาม (Asker)

7.4 เป็นผู้ให้การเสริมแรง (Reinforcer)

7.5 เป็นผู้แนะนำ (Director)

7.6 เป็นผู้สะท้อนความคิด (Reflector)

7.7 เป็นผู้จัดบรรยากาศ (Atmosphere Organizer)

7.8 เป็นผู้จัดระเบียบ (Organizer)

7.9 เป็นผู้แนะแนว (Guide)

7.10 เป็นผู้ประเมิน (Evaluator)

7.11 เป็นผู้ให้คำชื่นชม (Appraiser)

7.12 เป็นผู้กำกับ (Coacher)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2553) กล่าวถึงการจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้สิ่งให้ผู้สอนพึงปฏิบัติมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ผู้สอนเป็นส่วนที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เป็นไปในรูปแบบที่ต้องการ ความเป็นประชาธิปไตย ความเคร่งเครียด ความขี้บอของนักเรียน สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้โดยผู้สอนเป็นผู้กำหนด

2. ครูควรคำนึงถึงปัจจัยของความแตกต่างของผู้เรียน เช่น เข้าชั้นเรียนโดยไม่ได้รับประทานอาหารเช้า หรืออาหารกลางวัน ผู้เรียนเริ่มเรียนชั่วโมงแรกด้วยความรู้สึกหิวหรือบางครั้งผู้เรียนได้รับสิ่งกระทบกระเทือนใจติดตามมา เนื่องจากความไม่ปรองดองในครอบครัว เป็นต้น

3. ส่วนทางด้านตัวผู้สอนนั้นก็ควรสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ถึงแม้ว่าจะมีความกดดันจากฝ่ายบริหารหรือจากครอบครัว เศรษฐกิจ

สันติ บุญภิรมย์ (2557) กล่าวถึงการจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้สิ่งให้ผู้สอนพึงปฏิบัติมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านกายภาพ หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกภายในชั้นเรียน จัดให้มีไว้อย่างเพียงพอ พร้อมใช้งานตลอดเวลา ซึ่งประกอบด้วย โต๊ะ เก้าอี้ ทั้งของผู้เรียนและผู้สอน กระดานดำ บอร์ดสำหรับจัดนิทรรศการ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การจัดเตรียมการในด้านวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นไว้อย่างครบถ้วน และมีคุณภาพดีพร้อมใช้งานตลอดเวลา

2. องค์ประกอบด้านสังคม หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนในรูปแบบต่าง ๆ ตามกิจกรรมประกอบการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา ผู้สอนกับผู้เรียนได้ช่วยกันทำงาน ผู้เรียนทำงานกันเป็นกลุ่ม ผู้สอนสารถให้ผู้เรียนได้ศึกษาสังเกต

3. องค์ประกอบด้านการศึกษา หมายถึง การจัดลำดับเนื้อหาสาระ ความรู้ให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้เรียน พร้อมทั้งให้ผู้เรียนมีการวางแผนการเรียนร่วมกับผู้สอน และให้ผู้เรียนได้ตระหนักในคุณค่าของความรู้

4. องค์ประกอบด้านวิธีการ หมายถึง ความสามารถผู้สอน จัดการศึกษาให้ผู้เรียนทำการศึกษาค้นคว้าตามที่ได้รับมอบหมายให้เต็มตามศักยภาพ ทั้งนี้ เนื่องด้วยการจัดการศึกษาในส่วนของการจัดการชั้นเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการเรียนรู้ คือ ให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ให้เป็นไปตามศักยภาพและผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ โดยให้ความสำคัญไปที่การบริหารจัดการชั้นเรียน เนื่องจากชั้นเรียนเป็นสถานที่อยู่ของผู้เรียนตลอดระยะเวลาของการมาเรียนที่โรงเรียน

ภูษิมา ภิญโญสินวัฒน์ (2564) กล่าวว่า ในสถานการณ์โควิด-19 ระบาด เราควรเปลี่ยนให้ทุก ๆ ที่กลายเป็นโรงเรียน เพราะการเรียนรู้ยังต้องดำเนินอยู่แม้นักเรียนไม่สามารถไปโรงเรียนตามปกติ ในหลายประเทศที่ประกาศมาตรการปิดโรงเรียน รัฐบาลมักจะออกมาตราการด้านการเรียนรู้รองรับด้วยการเรียนทางไกลรูปแบบต่าง ๆ โดยพิจารณาจากเงื่อนไขความพร้อมด้านอุปกรณ์ ความพร้อมของพ่อแม่ และความพร้อมตามช่วงวัยของเด็ก สำหรับประเทศไทยความท้าทายในการเปลี่ยนครั้งนี้ไม่ใช่แค่การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์โควิด-19 เท่านั้น แต่ควรเป็นการ “เปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส” ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ดีกว่าเดิม ดังนั้น มาตรการการเรียนรู้ของไทยจึงไม่ควรปรับแค่กระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียน แต่ต้องปรับใหญ่ ทั้งระบบการเรียนรู้ที่ต้องสอดคล้องกันและเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของเด็ก โดยควรดำเนินการดังนี้

1. กระชับหลักสูตร ปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์โควิด-19 และสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนทราบ หลักสูตรการศึกษาพื้นฐานของไทยในปัจจุบันเน้นเนื้อหาภาคครูจำเป็นต้องใช้เวลาเยอะเพื่อสอนได้ครบถ้วน และไม่เอื้อให้นักเรียนมีส่วนร่วม (Active Learning) เท่าที่ควร และหากยังใช้หลักสูตรเดิมในการเรียนการสอนภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ครูจะต้องใช้เวลาสอนมากขึ้นเพื่อสอนให้ครบถ้วน การปรับหลักสูตรให้กระชับควบคู่ไปกับจัดลำดับความสำคัญรวมทั้งผ่อนคลายตัวชี้วัดเรื่องโครงสร้างเวลาเรียนจะสามารถช่วยลดความกดดัน โดยยังคงคุณภาพขั้นต่ำไว้ได้ ตัวอย่างของมลรัฐ Alberta ประเทศแคนาดา ได้กระชับหลักสูตรโดยเน้นเนื้อหาจำเป็นตามมาตรฐานของแต่ละช่วงวัย เพื่อให้ครูสามารถนำไปวางแผนการสอนและใช้เวลาได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งออกคู่มือหลักสูตรฉบับย่อสำหรับผู้ปกครอง เพื่อสื่อสารให้เข้าใจถึงหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงไป

2. เพิ่มความยืดหยุ่นของโครงสร้างเวลาเรียนและความหลากหลายของรูปแบบการเรียนรู้ ความยืดหยุ่นในการใช้เวลาและการเลือกรูปแบบการเรียนจะทำให้ครูสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมและส่งเสริมการเรียนรู้รายบุคคล (personalized learning) ได้ ตัวอย่างของมลรัฐ Alberta ประเทศแคนาดา ซึ่งมีแนวทางสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ด้วยแบบผสมผสาน (blended learning) โดยแนะนำการกำหนดจำนวนชั่วโมงการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ ได้แก่

2.1 ชั่วโมงเรียนรู้ผ่านจอสำหรับเด็กแต่ละช่วงวัย โดยคำนึงถึงพัฒนาการด้านร่างกาย (ปัญหาด้านสายตา) และพัฒนาการด้านสังคม (ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น)

2.2 ชั่วโมงการเรียนรู้ด้วยตนเองที่บ้านจากการทำใบงาน ชิ้นงาน ค้นคว้าด้วยตัวเอง

2.3 ชั่วโมงที่ครูและนักเรียนทำกิจกรรมเรียนรู้ร่วมกัน

3. ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ และสอนอย่างมีแผนที่เหมาะสม ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปครูจะต้องเตรียมความพร้อมก่อนการสอนแบบใหม่ วิธีการหนึ่งคือ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะหลังการระบาดของโควิดสิ้นสุดลง ทั้งนี้

ควรเริ่มต้นโดยการจัดกลุ่มตัวชี้วัดให้เป็นหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้แผนการเรียนรู้มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์การระบาด เช่น

3.1 ครูสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้หน่วยละ 2 สัปดาห์ เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาการประเมินสถานการณ์การระบาด ทั้งนี้ หากครูสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยให้ร้อยเรียงกันอย่างเป็นระบบ ทั้งเทอมหรือทั้งปี ก็จะช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองตามศักยภาพได้ดียิ่งขึ้น และได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นทักษะจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในอนาคต

3.2 ครูผู้สอนใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนสอนผ่าน social networking ทั้ง Facebook, Zoom, Google Meet, Quizizz และ Google Form

4. ยกระดับการประเมินเพื่อการพัฒนา (formative assessment) เพื่อไม่ให้เด็กเสียโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะ เมื่อนักเรียนไปโรงเรียนตามปกติไม่ได้ ครูกับนักเรียนก็จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันลดลง ทำให้ครูไม่สามารถติดตามพัฒนาการของนักเรียนได้เต็มที่ อาจทำให้ไม่สามารถรู้ปัญหาของนักเรียนได้ทันเวลา โดยเฉพาะความรู้ด้านภาษาและการคำนวณ ซึ่งอาจจะส่งผลเสียต่อการเรียนรู้ระยะยาว การประเมินเพื่อพัฒนาจึงไม่สามารถลดหรือละทิ้งไปได้ทั้งการประเมินเพื่อการเรียนรู้ (assessment for learning) ของเด็ก เพื่อให้ครูทราบถึงกระบวนการเรียนรู้ของเด็ก โดยจะสามารถให้ feedback กับเด็กและปรับแผนการเรียนรู้ได้ตรงตามสถานการณ์ และการประเมินซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ (assessment as learning) ของเด็ก โดยครูเปิดโอกาสให้เด็กย้อนคิดถึงกระบวนการเรียนของตนเอง กระบวนการนี้จะทำให้เด็กมีความรับผิดชอบและเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนเองมากขึ้น รวมถึงเมื่อเด็กเข้าใจตนเองก็จะเป็นโอกาสที่จะวางแผนการเรียนรู้ของตนเองร่วมกับผู้ปกครองและครูได้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีด้านครูผู้สอนผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดและการปฏิบัติจริง ดังตาราง 6

พูน ปณ ภิโต ชีเว

ตาราง 6 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	นักวิชาการ					ความถี่
	วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542)	สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545)	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2553)	สันติ บุญภิรมย์. (2557)	ภูษิมา ภิญโญสินวัฒน์ (2564)	
1. ครูผู้สอนเตรียมการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน	✓	✓		✓	✓	4
2. ครูผู้สอนจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	✓	✓		✓	✓	4
3. ครูผู้สอนรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตาต่อผู้เรียนสม่ำเสมอ	✓			✓		2
4. ครูผู้สอนจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	✓	✓		✓	✓	4
5. ครูผู้สอนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์รู้จักแก้ปัญหา	✓			✓		2
6. ครูผู้สอนใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนสอน แอปพลิเคชัน Facebook, Zoom, Google Meet, Quizizz และ Google Form	✓	✓		✓	✓	4
7. ครูผู้สอนสังเกต ประเมินพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	✓			✓	✓	3
8. ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดและการปฏิบัติจริง	✓		✓	✓		3

จากตาราง 6 พบว่า คะแนนความถี่สูงสุดคือ ครูผู้สอนเตรียมการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน รองลงมาคือ ครูผู้สอนจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ครูผู้สอนจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ครูผู้สอนใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนสอนตามสถานการณ์ และครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดและการปฏิบัติจริง

สรุป ด้านครูผู้สอนการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ หมายถึง พฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครู และการจัดกิจกรรมของครูผู้สอนภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ โดยครูผู้สอนเตรียมการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ ครูผู้สอนจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์รู้จักแก้ปัญหาภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ ครูผู้สอนจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความปกติใหม่ ครูผู้สอนใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนสอนผ่าน social networking ทั้ง Facebook, Zoom, Google Meet, Quizizz และ Google Form และครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดและการปฏิบัติจริงภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่

4. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

แนวคิดของการวัดและประเมินตามสภาพจริงมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงไว้ดังนี้

สมศักดิ์ ภูวิภาดารวรรณ (2545) ได้ให้ความคิดเห็นว่า แนวคิดและหลักการประเมินผลตามสภาพจริง คือ การวัดและประเมินผลต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการเรียนรู้ และการจัดกระบวนการเรียนการสอนตามสภาพจริงประกอบด้วยหลักการต่าง ๆ ดังนี้

1. มุ่งเน้นความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมีความหมายได้หลากหลาย มิได้มีความหมายเดียวสำหรับทุกคนในทุกโอกาส
2. การเรียนรู้เป็นเรื่องของกระบวนการที่เป็นธรรมชาติ มีบูรณาการและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เป็นผลจากการปฏิบัติจริงมากกว่าการทำซ้ำหรือทำตามคำบอกกล่าวเท่านั้น
3. มุ่งเน้นกระบวนการและผลผลิตที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไร เรียนรู้อย่างไร และทำไมจึงเรียนรู้เช่นนั้น
4. มุ่งเน้นการสืบสวนสอบสวน กล่าวคือ เน้นการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาตามสภาพที่เป็นจริงในชีวิตประจำวัน
5. มีจุดหมายเพื่อกระตุ้น และอำนวยความสะดวกต่อการเรียนของผู้เรียน
6. เน้นการเชื่อมโยงระหว่างพุทธิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย เมื่อผู้เรียนให้ความสำคัญของกิจกรรมการเรียน ผู้เรียนย่อมเกิดความสนใจและเกิดความพยายามที่จะศึกษา ซึ่งส่งผลให้สามารถเรียนรู้สิ่งนั้น ๆ ได้อย่างดี
7. มีความเชื่อว่าการตัดสินใจในสิ่งที่จะสอนและสิ่งที่จะวัดเป็นเรื่องอัตนัยและเป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณค่า
8. เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยผู้สอนควรร่วมมือกับผู้เรียนในการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่เรียน และใช้กระบวนการตัดสินใจเชิงประชาธิปไตย

9. ผู้เรียนและผู้สอนต้องร่วมมือกัน มีอิสระที่จะแสดงออกมาทางความคิดและทดสอบความคิดซึ่งกันและกัน

เอกรินทร์ สีมหาศาล (2546) ได้ให้ความคิดเห็นว่า แนวคิดและหลักการประเมินตามสภาพจริง ประกอบด้วย

1. การแสดงความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยเน้นการใช้เครื่องมือวัดผล เพื่อสะท้อนให้เห็นพฤติกรรม ระดับความสามารถ และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในสถานการณ์ที่เป็นจริงในการดำเนินชีวิตในสังคมปัจจุบัน และต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

2. การบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างแท้จริง ซึ่งผู้สอนต้องสังเกตจดบันทึก และรวบรวมข้อมูลจากผลงาน และวิธีการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติของผู้เรียนตลอดเวลา โดยยึดถือพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการประเมินการเรียนรู้ตามพฤติกรรมที่คาดหวัง จะต้องกระทำไปพร้อม ๆ กัน โดยไม่แยกการสอนและการประเมินออกจากกัน

3. การบูรณาการวิธีการและเครื่องมือในการประเมินอย่างหลากหลาย โดยเน้นผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเองแทนการจดจำความรู้ตามที่ผู้สอนคอยป้อนให้

4. การสะท้อนความสามารถด้านต่าง ๆ และการประเมินระดับความสามารถที่เป็นจริง ซึ่งมุ่งการประเมินผลงานที่ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ และเป็นงานที่มีความหมายที่แท้จริง สอดคล้องสัมพันธ์กับชีวิตประจำวันของผู้เรียน โดยอาศัยทักษะเชาว์ปัญญา และองค์ความรู้ถูกต้องสมบูรณ์

5. ส่งเสริมการเรียนรู้จากสภาพจริง โดยประเมินทั้งจากการปฏิบัติและพฤติกรรมการทำงานของผู้เรียนในบริบทของความเป็นจริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งเน้นการประเมินผลระหว่างเรียนของผู้เรียนแต่ละคน

สรุป แนวคิดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง คือให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนรู้ ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ

4.2 ความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ (Summative Assessment) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้ก้าวหน้าสูงสุดเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขได้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งมีนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมศักดิ์ ภูวิภาตววรรณ (2545) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นการประเมินที่ออกแบบมาเพื่อสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมและทักษะที่

จำเป็นของนักเรียนในสถานการณ์ที่เป็นจริงแห่งโลกปัจจุบัน และวิธีการประเมินที่เน้นงานที่นักเรียนแสดงออกในภาคปฏิบัติเน้นกระบวนการเรียนรู้ ผลผลิตและแฟ้มสะสมงาน

สุวิทย์ มูลคำ และคณะ (2549) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นการประเมินจากการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ภาระงาน บริบท (สถานการณ์/เหตุการณ์จำลองใกล้เคียงกับลักษณะงานที่เป็นจริง) และเกณฑ์การประเมินผู้เรียน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2549) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) หมายถึง การประเมินที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนปฏิบัติงานในชีวิตจริง มีเวลาเพียงพอสำหรับวางแผนการลงมือทำงาน จนได้งานที่เสร็จสมบูรณ์ มีโอกาสประเมินผลการทำงานด้วยตนเองและมีการปรึกษาร่วมกับผู้เรียน

สุนีย์ คล้ายนิล และคณะ (2550) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) หมายถึง การประเมินความรู้ที่แท้จริงที่อยู่ในบริบทของโลกจริง (Real word) หรืออยู่ในบริบทของชีวิต

สรุป การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร ในสภาพที่สอดคล้องกับความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับตัดสินผลการเรียน

4.3 ความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

สำนักงานนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา (2544) ได้สรุปว่า การประเมินตามสภาพที่แท้จริง เป็นอีกทางเลือกหนึ่งสำหรับการวัดและประเมินผล ซึ่งเข้ามามีบทบาททดแทนในส่วนที่แบบทดสอบมาตรฐาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแบบทดสอบเลือกตอบไม่สามารถวัดและประเมินผลได้ ลักษณะ สำคัญของการประเมินตามสภาพที่แท้จริง คือ

1. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความหมาย (Meaningful Task) เป็นงานที่ให้นักเรียนปฏิบัติต้องสอดคล้องกับชีวิตจริงในชีวิตประจำวัน เป็นเหตุการณ์จริงมากกว่ากิจกรรมที่จำลองขึ้น

2. เป็นการประเมินรอบด้านด้วยวิธีการที่หลากหลาย (Multiple Assessment) เป็นการประเมินนักเรียนทุกด้าน ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะนิสัย โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ และพัฒนาการของนักเรียน เน้นให้นักเรียนตอบสนองด้วยการแสดง สร้างสรรค์ ผลิตหรือทำงาน ในการประเมินต้องประเมินหลาย ๆ ครั้ง ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม เน้นการลงมือปฏิบัติมากกว่าการประเมินความรู้

3. ผลผลิตที่มีคุณภาพ (Quality Products) นักเรียนมีการประเมินตนเองตลอดเวลา และพยายามแก้ไขจุดด้อยของตนเอง จนกระทั่งได้ผลงานที่ผลิตขึ้นอย่างมีคุณภาพนักเรียน

เกิดความพึงพอใจในผลงานของตนเอง มีการแสดงผลงานของนักเรียนต่อสาธารณชน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้เรียนรู้และชื่นชมจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4. ใช้ความคิดระดับสูง (Higher-order Thinking) ต้องพยายามให้นักเรียนแสดงออก หรือผลิตผลงานชิ้นใหม่ ซึ่งเป็นผลงานที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินทางเลือก ลงมือกระทำ ตลอดจนการใช้ทักษะการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

5. มีปฏิสัมพันธ์ทางบวก (Positive Interaction) นักเรียนต้องไม่รู้สึกเครียดหรือเบื่อหน่ายต่อการประเมิน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนต้องเกิดความร่วมมือที่ดีต่อกันในการประเมิน และการใช้ผลประเมินมาแก้ไข

6. งานและมาตรฐานต้องชัดเจน (Clear Tasks and Standard) งานและกิจกรรมที่จะให้นักเรียนปฏิบัติต้องมีขอบเขตที่ชัดเจน สอดคล้องจุดหมาย หรือสภาพที่คาดหวังที่ต้องการให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าว

7. มีการสะท้อนตนเอง (Self Reflections) ต้องมีการเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นหรือเหตุผลต่อการแสดงออก การกระทำ หรือผลงานของตนเองว่าทำไมถึงปฏิบัติ ไม่ปฏิบัติ ทำไมถึงชอบ ทำไมถึงไม่ชอบ

8. มีความสัมพันธ์กับชีวิตจริง (Transfer Into Life) ปัญหาที่เป็นสิ่งเร้าให้นักเรียนได้ตอบสนองต้องเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน พฤติกรรมที่ประเมินต้องเป็นพฤติกรรมที่แท้จริงที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน ดังนั้น ผู้ปกครองนักเรียนจึงนับว่ามีบทบาทเป็นอย่างยิ่งในการประเมินตามสภาพที่แท้จริง

9. เป็นการประเมินอย่างต่อเนื่อง (Ongoing or Formative) ต้องประเมินนักเรียนตลอดเวลา และทุกสถานที่อย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งจะให้เห็นพฤติกรรมที่แท้จริง เห็นพัฒนาการค้นพบจุดเด่นและจุดด้อยของนักเรียน

10. เป็นการบูรณาการความรู้ (Integration of Knowledge) งานที่นักเรียนลงมือปฏิบัตินั้นควรเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ในสหสาขาวิชา ลักษณะสำคัญดังกล่าวจะช่วยแก้ไขจุดอ่อนของการวัดและประเมินผลแบบเดิมที่พยายามแยกย่อยจุดประสงค์ออกเป็นส่วน ๆ เรียนรู้ และประเมินเป็นเรื่อง ๆ ดังนั้น นักเรียนจึงขาดโอกาสการบูรณาการความรู้และทักษะจากวิชาต่าง ๆ

เอกรินทร์ สีมหาศาล (2546) ได้ให้ความคิดเห็นว่า ลักษณะสำคัญของการประเมินตามสภาพจริง มีดังนี้

1. เป้าหมายและกระบวนการจัดการศึกษาของชาติที่มุ่งเสริมสร้างเยาวชนไทยให้เป็นคนเก่ง คือ สามารถค้นพบจุดเด่นจุดด้อยของตนเองและพยายามพัฒนาตนเองให้จุดด้อยน้อยลง ส่งเสริมจุดเด่นให้พัฒนาสู่ศักยภาพสูงสุด

2. กระบวนการปฏิบัติในสภาพจริง (Performance in the Field) เนื่องจากการประเมินตามสภาพจริงเป็นการออกแบบเครื่องมือเพื่อประเมินการปฏิบัติในสภาพจริงของผู้เรียนงานที่มอบหมายให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติควรเป็นงานที่ทำหาย กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถสูงสุด และสัมพันธ์กับชีวิตจริง ใช้สติปัญญาสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามวัยและระดับชั้นเรียน เพื่อเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายแก่ผู้เรียน และที่สำคัญต้องคำนึงถึงทักษะทางปัญญาและความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ

3. กระบวนการวัดและประเมินผล ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและความคาดหวังของหลักสูตรและสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยระบบการวัดผลจะต้องเน้นกระบวนการ (Process) และผลการกระทำ (Product) เน้นความสามารถจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต

4. เกณฑ์ที่ใช้สำหรับการประเมิน (Criteria) การประเมินตามสภาพจริงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ แก่จุดด้อย เสริมจุดเด่นของผู้เรียน และเป็นการประเมินสาระสำคัญของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้ชัดเจนจากการปฏิบัติจริง จึงต้องมีการกำหนดเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ให้ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของผู้เรียน ผู้ปกครอง รวมทั้งผู้ที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง

5. การประเมินตนเอง เป็นหลักการสำคัญอย่างหนึ่งของกระบวนการประเมินตามสภาพจริง เพราะผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติภาระงานที่มอบหมายให้บรรลุตามเกณฑ์ที่กำหนดการประเมินตนเอง ปฏิบัติระหว่างปฏิบัติภาระงานจึงเป็นภารกิจจริงที่ผู้เรียนต้องรับผิดชอบต่อตนเอง ในการพัฒนาความสามารถงานนั้นได้สำเร็จตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร

6. การนำเสนอผลงาน หลักสำคัญอีกอย่างหนึ่งของกระบวนการประเมินตามสภาพจริง คือ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำเสนอผลงานที่เป็นผลงานที่เป็นผลการเรียนรู้ของตนเอง หรือของกลุ่มส่วนใหญ่นิยมการนำเสนอด้วยปากเปล่า (Oral Presentation) ประกอบด้วยการจัดแสดงผลงานที่สำคัญ ๆ ให้ผู้ปกครอง เพื่อนนักเรียน ผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบผลการเรียนรู้สามารถ ตรวจสอบคุณภาพที่เกิดขึ้นจริง หรือเสนอแนวทางปรับปรุงสอดคล้องกับเกณฑ์ที่ใช้ประเมินคุณภาพที่เกิดขึ้นจริง หรือเสนอแนวทางปรับปรุงสอดคล้องกับเกณฑ์ที่ใช้ประเมินคุณภาพตามมาตรฐานผู้เรียน

สรุป ความสำคัญของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินนักเรียนทุกด้าน ทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้และการพัฒนาการของนักเรียน

4.4 วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงมีนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงไว้ ดังนี้

อารีย์ วชิรวารการ (2542) ได้กล่าวถึงวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงไว้ว่า เป็นการประเมินผลสำเร็จจากการเรียนรู้ของนักเรียน (Learning Outcomes) ซึ่งสอดคล้องกับ กิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินความก้าวหน้าและพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เป็นการประเมินที่เป็นระบบ เป็นกระบวนการ และสามารถดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

1. การสังเกต ซึ่งสามารถทำได้ในทุกสถานการณ์ อาจจะมีหรือไม่มีเครื่องมือในการสังเกตก็ได้
2. การสัมภาษณ์ ด้วยวิธีการตั้งคำถามอย่างง่าย ๆ สามารถสัมภาษณ์ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
3. บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง ด้วยการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับนักเรียน ในด้านความรู้ความสามารถการแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ
4. แบบทดสอบวัดความสามารถจริง (Authentic Test) ด้วยการสร้างคำถามเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ หรือสร้างความรู้ใหม่จากความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เดิมจากสถานการณ์จำลองที่คล้ายคลึง หรือเลียนแบบสภาพจริง
5. การรายงานตนเอง ด้วยการใช้ให้นักเรียนสามารถพูดหรือเขียนบรรยายความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจ ความต้องการ วิธีการ และผลงานของนักเรียน
6. แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) เป็นตัวอย่างผลงานที่มีการเก็บรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบในช่วงหนึ่ง เพื่อเป็นหลักฐานที่แสดงถึงความรู้ความเข้าใจ ความสามารถทักษะ ความสนใจ ความถนัด ความพยายาม ความก้าวหน้า ความสำเร็จ

เอกรินทร์ สีมหาศาล (2546) ได้กล่าวว่า วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ประกอบด้วย

1. การสังเกต เป็นวิธีการที่กระทำได้ทุกสถานการณ์และทุกสถานที่ผู้สอนอาจกำหนดเครื่องมือและเกณฑ์ในการสังเกตหรืออาจไม่มีเครื่องมือในการสังเกตก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเด็นที่ต้องการประเมินผู้เรียนว่า มีความจำเป็นต้องใช้การสังเกตระดับความสามารถหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาน้อยเพียงใด และวิธีการสังเกตสามารถใช้ประเมินผลการเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจด้านทักษะกระบวนการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการประเมินโดยตั้งคำถามง่าย ๆ ไม่ซับซ้อนเกิน ไม่สามารถสัมภาษณ์ผู้เรียนแต่ละคนได้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการนิยมใช้ประเมินผลการเรียนรู้ด้านความรู้ความเข้าใจในระดับที่สูงกว่าความรู้ความจำ และด้านความรู้สึนึกคิดที่สะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้รายวิชาต่าง ๆ เป็นต้น

3. บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ความคิด ความสามารถพิเศษ ความถนัด ความสนใจ และการแสดงออกของพฤติกรรมลักษณะต่าง ๆ ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรต่อไป

4. แบบทดสอบวัดความสามารถที่เป็นจริง (Authentic Test) เป็นวิธีการสร้างข้อสอบโดยใช้คำถามที่เกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ด้านความรู้ความเข้าใจ การฝึกทักษะและกระบวนการ รวมทั้งเจตคติต่อการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

5. การรายงานตนเอง เป็นวิธีการประเมินด้วยการให้ผู้เรียนเขียนบรรยายความรู้สึกรู้สึกหรือพูดแสดงความคิดเห็นออกมาโดยตรง เพื่อประเมินความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจ ความต้องการการใช้วิธีการต่าง ๆ และการสร้างผลงานของผู้เรียนจะช่วยให้ผู้สอนเข้าใจผู้เรียนแต่ละคนมากยิ่งขึ้น และสามารถประเมินผลการเรียนรู้ด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะกระบวนการ รวมทั้งเจตคติต่อการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

6. การใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) เป็นการจัดเก็บตัวอย่างผลงานที่ต้องการรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ และกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชั้นของหลักสูตร เพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้เรียนในด้านความรู้ความเข้าใจ และทักษะต่าง ๆ ที่ผู้เรียนพัฒนาได้สำเร็จ รวมทั้งความถนัด ความสนใจ ความพยายาม แรงจูงใจและความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ที่สามารถนำมาประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนแต่ละคนให้ความเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

ภูษิมา ภิญโญสินวัฒน์. (2564) กล่าวว่า การประเมินเพื่อรับผิดชอบ (assessment for accountability) ยังคงควรไว้ แต่ควรให้น้ำหนักการประเมินโอกาสทางการเรียนของเด็ก มากกว่าการวัดความรู้ด้วยคะแนนสอบ สถานการณ์โรคระบาดในปัจจุบันทำให้ต้องใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย ดังนั้น คุณภาพการศึกษาที่เด็กจะได้รับในแต่ละพื้นที่จะไม่เหมือนกัน จึงไม่สามารถใช้คะแนนวัดความรู้หรือทักษะแบบเดียวกันเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบได้ มิฉะนั้นก็อาจส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำมากขึ้น กระทรวงศึกษาธิการจึงควรปรับเกณฑ์ข้อสอบวัดความรู้ (test-based) มาสู่การให้น้ำหนักกับตัวชี้วัดที่ไม่ใช่ด้านวิชาการ (non-academic measure) มากขึ้น เช่น อัตราการเข้าเรียน (attendance rate) หรืออัตราการออกกลางคัน (drop-out rate) เป็นต้น โดยการเก็บข้อมูลตัวชี้วัดเหล่านี้ที่สามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย เพื่อลดภาระครู เช่น ใช้ระบบ Google Classroom บันทึกการใช้งาน ซึ่งจะช่วยให้เขตพื้นที่สามารถติดตามและให้การสนับสนุนโรงเรียนได้ตรงกับความต้องการมากขึ้นด้วย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผล ดังตาราง 7

ตาราง 7 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้
ในยุคปกติใหม่

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ในยุคปกติใหม่	นักริชาการ อารีย์ วัชรวารการ (2542)	สมศักดิ์ ภูวิภาดารรรณ (2545)	เอกรินทร์ สีมหาศาล (2546)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552)	ภูษิมา ภูัญโญสินวัฒน์. (2564)	ความถี่
1. ครูมีการประเมินผลผู้เรียนจากพฤติกรรม ทักษะ กระบวนการทำงานตามสภาพจริง	✓	✓	✓	✓		4
2. ครูมีการประเมินเพื่อวินิจฉัยเพื่อพัฒนาจุดเด่น และความสามารถผู้เรียน	✓	✓	✓	✓		4
3. สามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนรู้	✓			✓		2
4. ครูมีการประเมินความสามารถของผู้เรียนในการ ถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่ชีวิตจริง	✓	✓	✓	✓		4
5. ประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ ประเมินตนเอง	✓	✓	✓			3
6. ครูมีการประเมินผลงานของผู้เรียนที่เกิดจาก การบูรณาการความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน	✓	✓	✓	✓		4
7. ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง การจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓			3
8. ครูมีการประเมินด้านต่างๆ ด้วยวิธีที่หลากหลาย	✓	✓	✓	✓		4
9. ครูมีการประเมินด้านต่างๆ ด้วยวิธีที่หลากหลาย โดยการเก็บข้อมูลตัวชี้วัดด้วยการใช้เทคโนโลยีผ่าน social networking ทั้ง Google Classroom, Google Form					✓	1

จากตาราง 7 พบว่า คะแนนความถี่สูงสุด คือ ครูมีการประเมินผลผู้เรียนจากพฤติกรรม ทักษะ กระบวนการทำงานตามสภาพจริง รองลงมาคือ ครูมีการประเมินเพื่อวินิจฉัยเพื่อพัฒนาจุดเด่น และความสามารถผู้เรียน ครูมีการประเมินความสามารถของผู้เรียนในการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่ชีวิตจริง ครูมีการประเมินผลงานของผู้เรียนที่เกิดจากการบูรณาการความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน และครูมีการประเมินด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลาย

สรุป ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ หมายถึง การประเมินผลสำเร็จจากการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยครูมีการประเมินผลผู้เรียนจากพฤติกรรม ทักษะ กระบวนการทำงานจากการสังเกตในขณะที่เรียนแบบ On-Line ครูมีการประเมินวินิจฉัยเพื่อพัฒนาจุดเด่นและความสามารถผู้เรียนผ่านการเรียนแบบ On-hand ครูมีการประเมินความสามารถของผู้เรียนในการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่ชีวิตจริงภายใต้สถานการณ์ ความปกติใหม่ ครูมีการประเมินด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลาย โดยการเก็บข้อมูลตัวชี้วัดด้วยการใช้ เทคโนโลยีผ่าน social networking ทั้ง Google Classroom, Google Form ครูมีการสังเกต ประเมินพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการประเมินตามสภาพจริงจากการเรียนในรูปแบบ On-site, On-Air, On-Line, On-hand และ On-demand ครูมีการประเมินผลจากการปฏิบัติจริง ให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเองและการมีส่วนร่วมในการประเมินของผู้เรียนและผู้ปกครองร่วมกับผู้สอน ภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่

โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม

Barr และ Keating (1990) กล่าวว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายแบบขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

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

Chen (1990) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรมว่า เป็นการกำหนดถึงสิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์ ผลกระทบสำคัญที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและเงื่อนไขที่จะทำให้เป้าหมายหรือผลกระทบเหล่านี้เกิดขึ้นได้ ทฤษฎีโปรแกรมประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่ระบุถึงโครงสร้างของโปรแกรมที่ควรจะเป็นประกอบด้วย การจัดการกระทำ (Treatments) ผลลัพธ์ (Outcomes) และกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ (Implementation Processes) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับคุณค่าของโปรแกรมส่วนนี้จะถูกเรียกว่า (Normative Theory)

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่ระบุ ถึงกลไกเชิงสาเหตุที่เชื่อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการกระทำของโปรแกรมกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ และผลลัพธ์ส่วนนี้จะถูกเรียกว่า (Causative Theory) โดยที่ (Normative Theory) จะให้การชี้แนะเกี่ยวกับเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่จะต้องตรวจสอบหรือติดตามและการออกแบบและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการกระทำส่วน Causative Theory จะระบุถึงประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานของโปรแกรมภายใต้สภาพการณ์ที่กำหนดและผลที่จะเกิดขึ้นจากโปรแกรม

Boone (1992) ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง ผลของความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมกับผู้พัฒนาโปรแกรมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสร้างแผนการจัดกิจกรรม การปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์ การประเมินผล การรายงาน และความรับผิดชอบต่อโปรแกรม

Rogers (2000) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรม เป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไรเพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

หรรษา สุขกาล (2543) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ คือ แผนที่วางไว้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมาย ภายใต้บริบทของสถาบัน

สุวิมล ว่องวานิช (2544) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติ งานของครู

อุ้นตา นพคุณ (2546) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ คือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และได้กล่าวถึงความแตกต่างกันของคำว่าโปรแกรมและโครงการไว้ว่า โปรแกรมคือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคม เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ถ้าหากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่

ยาวนานในกรณีเช่นนี้ โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรม ดังนั้นระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาประเมินผล เพื่อการคงอยู่ของกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญของโปรแกรม

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม คือ แผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบ ระเบียบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้น โดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาในแต่ละองค์การ

สมหมาย แจ่มกระจ่าง และดุสิต ขาวเหลือง (2554) ได้ให้ความหมายว่า โปรแกรมหมายถึง แผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้ว่าอย่างเป็นระบบระเบียบ โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการแนวคิด

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบโปรแกรมมีผู้ที่สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบโปรแกรม ไว้ดังนี้

Barr และ Keating (1990) ได้เสนองค์ของโปรแกรม 5 องค์ประกอบ เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-step Model for Program Development) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

1. ประเมินความต้องการของนิสิตนักศึกษา
2. ประเมินสิ่งแวดล้อมสถาบัน
3. ประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงินและทรัพยากรทางกายภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

1. การพัฒนาที่วางแผน
2. กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล
3. เลือกวิธีปฏิบัติ
4. ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
5. กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้
6. กำหนดเวลาสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

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

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จาก

การประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไปหรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Kanaya และ McMillan (2005) ได้ศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู พบว่า ประกอบด้วย องค์ประกอบของโปรแกรมและองค์ประกอบของบุคคล

องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย

1. รูปแบบ
2. ระยะเวลา
3. การเป็นกลุ่มผู้เข้าอบรมที่อยู่ในบริบทเดียวกัน
4. การเรียนรู้เชิงรุก
5. การเน้นที่เนื้อหาความรู้
6. มีความต่อเนื่องเชื่อมโยง

องค์ประกอบของบุคคล ประกอบด้วย

1. การได้รับการยอมรับ
2. การมีแรงจูงใจ

ธารง บัวศรี (2542) กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของโปรแกรมออกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา (Educational Goals and Policies)
2. จุดมุ่งหมายโปรแกรม (Program Aims)
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and Structures)
4. จุดประสงค์รายวิชา (Subject Objectives)
5. เนื้อหา (Content)
6. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน (Instructional Objectives)
7. กลยุทธ์การเรียนการสอน (Instructional Strategies)
8. การประเมินผล (Evaluation)
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Materials and Instructional Media)

สุมิตรา พงศธร (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย (Aims) เป้าหมาย (Goals) วัตถุประสงค์ (Objectives) เนื้อหาวิชา (Content) และกิจกรรมการเรียนการสอน (Learning Activities) หัวใจของหลักสูตรอยู่ที่กิจกรรม

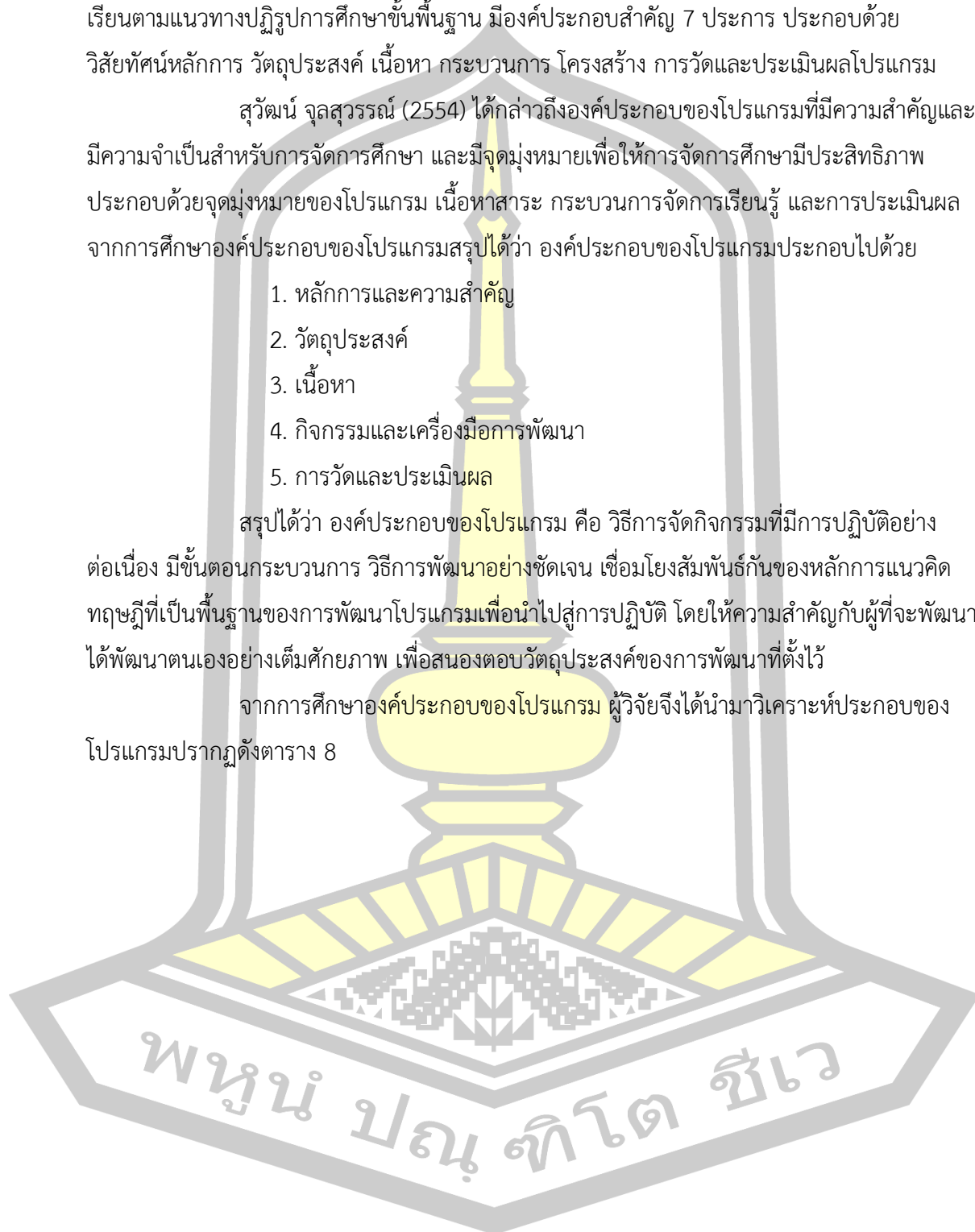
ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ โครงสร้าง การวัดและประเมินผลโปรแกรม

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยจุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลจากการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมสรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมประกอบไปด้วย

1. หลักการและความสำคัญ
2. วัตถุประสงค์
3. เนื้อหา
4. กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา
5. การวัดและประเมินผล

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรม คือ วิธีการจัดกิจกรรมที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีขั้นตอนกระบวนการ วิธีการพัฒนาอย่างชัดเจน เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ โดยให้ความสำคัญกับผู้ที่พัฒนาได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ตั้งไว้

จากการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรม ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์ประกอบของโปรแกรมปรากฏดังตาราง 8



ตาราง 8 การวิเคราะห์ส่วนประกอบของโปรแกรม

ส่วนประกอบของโปรแกรม	นักวิชาการ						ความถี่
	Barr และ Keating (1990)	Kanaya และ McMillan (2005)	อัครัง บัวศรี (2542)	ศุภมิตร พงศธร (2550)	ยอดอนงค์ จอมทองพิพัฒน์ (2553)	ศุภวัฒน์ จตุสุวรรณ์ (2554)	
1. หลักการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2. วัตถุประสงค์	✓		✓	✓	✓	✓	5
3. กลุ่มเป้าหมาย	✓	✓	✓				3
4. รูปแบบของโปรแกรม	✓	✓	✓	✓			4
5. การวัดและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
6. เนื้อหาสาระ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
7. วิธีการพัฒนา	✓	✓	✓	✓	✓		5
8. ผลการดำเนินงาน		✓		✓	✓	✓	4
9. สื่อ/เครื่องมือ		✓		✓			2
10. ระยะเวลาของการใช้งาน			✓	✓	✓	✓	4
11. ได้รับการยอมรับ		✓	✓				2
12. บริบทของผู้ใช้งาน		✓					1

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูง ในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของโปรแกรม เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยด้านองค์ประกอบของโปรแกรมได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1. หลักการ 2. วัตถุประสงค์ 3. เนื้อหา 4. วิธีการพัฒนา 5. การวัดและประเมินผลโปรแกรม

3. การพัฒนาโปรแกรม

ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวถึงการพัฒนาโปรแกรม ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2551) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม
การตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม

ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนามการทดลองใช้โปรแกรม

ในภาคสนามจริง

รัชนี กัลยาวิทย์ และอัจฉรา ธารอุไรกุล (2545) ได้ให้ความหมาย ของการพัฒนาโปรแกรม คือ การตรวจดูเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้เขียนโปรแกรม (reviewing) การออกแบบโปรแกรม (designing) การเขียนรหัสโปรแกรม (coding) การทดสอบโปรแกรม (testing) และการจัดทำเอกสาร (documenting)

Barratt และ Beeson (2014) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรมไว้ ดังนี้

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

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการอบรม (Design the Training Program) โดยจะต้องออกแบบให้อยู่บนพื้นฐานซึ่งเป็นผลจากขั้นตอนการวิเคราะห์ ขั้นตอนนี้ประกอบด้วย การระบุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งอธิบายในลักษณะที่สามารถวัดผู้เข้าฝึกอบรมได้ตามจุดประสงค์ เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังต้องกำหนดวิธีการอบรมแสดงเป็นวิธีการฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นชัดเจน อาจนำเสนอได้หลายวิธี เช่น โดยการสอนในห้องเรียน ทางออนไลน์ หรือใช้วิธีการผสมผสานทั้งสองแบบก็ได้ โดยการออกแบบในขั้นตอนนี้อาจสร้างเค้าร่างหรือเค้าโครงเนื้อเรื่องที่จะช่วยในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม (Develop the Training Program) ในขั้นตอนการพัฒนาเป็นการใช้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและวัตถุประสงค์อื่น ๆ ที่สร้างขึ้น

ในระหว่างขั้นตอนการออกแบบ เพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม วัสดุนี้อาจรวมถึงส่วนประกอบของการฝึกอบรมออนไลน์และวัสดุสำหรับการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในช่วงนี้ยังอาจจะพัฒนาวิธีการทดสอบการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ทักษะหรือทัศนคติขึ้นอยู่กับการฝึกอบรม

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

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม (Evaluate the Training Program) ขั้นตอนการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่จะสามารถตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ทักษะหรือทัศนคติตามที่ระบุเป้าหมายไว้ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับในระหว่างขั้นตอนการประเมินผล สามารถทำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมในการออกแบบการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในครั้งต่อไปที่นำเสนอให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

Caffarella (2002) ได้นำเสนอการวางแผนโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ในหนังสือ ซึ่งประกอบไปด้วย 9 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

- ขั้นที่ 1 การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน
- ขั้นที่ 2 การระบุแนวความคิดของโปรแกรม
- ขั้นที่ 3 การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม
- ขั้นที่ 4 การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม
- ขั้นที่ 5 การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้
- ขั้นที่ 6 การสร้างแผนการประเมินผล การกำหนดรูปแบบตารางเวลาและ
ความต้องการทางด้านเจ้าหน้าที่
- ขั้นที่ 7 การออกแบบแผนการสอน
- ขั้นที่ 8 การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง
- ขั้นที่ 9 การศึกษาคูณค่าของโปรแกรม

Knowles (1980) ได้นำเสนอการวางแผนโปรแกรม การพัฒนาการศึกษาไว้ในหนังสือ The Modern Practice of Adult Education : From Pedagogy to Andragogy ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 2 การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน

ขั้นตอนที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์ในการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผล และการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

Bair และ Keating (1990) กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนา โปรแกรม (Program Development Model) โดยเสนอรูปแบบ 5 ขั้น เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-step Model for Program Development) คือ

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

1.1 ประเมินความต้องการของนิสิตนักศึกษา

1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อม สถาบัน

1.3 ประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงิน และทรัพยากร

ขั้นที่ 2 การวางแผน (P)

2.1 การพัฒนาที่วางแผน

2.2 กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผลกายภาพ

2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ

2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้

2.6 กำหนดเวลาที่ใช้งานสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

3.1 กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ

3.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังใช้โปรแกรม (Post-assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไป หรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นตารางวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดองค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรม จากแนวคิดของนักศึกษา ดังตาราง 9

ตาราง 9 การวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรม

การพัฒนาโปรแกรม	นักวิชาการ						ความถี่
	Knowles (1980)	Bair และ Keating (1990)	Caffarella (2002)	Barratt and Beeson (2014)	รพีชัยวิทย์ และอัจฉรา ธารอุไรกุล (2545)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2551)	
1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี	✓				✓	✓	3
2. การวินิจฉัยความต้องการจำเป็น	✓			✓		✓	3
3. ประเมินผู้เรียนและความต้องการ	✓	✓					2
4. กำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	✓	✓	✓	✓		✓	5
5. การวางแผนในการจัดทำโปรแกรม	✓		✓	✓		✓	4
6. การพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓			3
7. การสร้างโปรแกรม	✓			✓		✓	3
8. การนำโปรแกรมไปใช้		✓	✓	✓	✓	✓	5
9. การประเมินผล		✓		✓		✓	3

จากตาราง 9 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรมผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูง ในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยด้านองค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรม ได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1. การวางแผนในการจัดทำโปรแกรม 2. การนำโปรแกรมไปใช้ 3. การประเมินผลการศึกษาความต้องการจำเป็น

พูน ปณ ทิโต ชิว

การศึกษาความต้องการจำเป็น

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2548) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและสิ่งที่ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นหรือต้องการให้เกิดขึ้น

Stufflebeam และคณะ (1985 อ้างอิงจาก ปานจันทร์ โททอง (2542) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนองโดยให้ความหมายความต้องการจำเป็นตามมุมมอง (View) 4 ด้าน ดังนี้

1. มุมมองด้านความแตกต่าง (Discrepancy View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Desired Performance) กับการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง (Observed Performance)

2. มุมมองด้านความเป็นประชาธิปไตย (Democratic View) ความต้องการจำเป็นหมายถึง ความปรารถนา ความต้องการของคนส่วนใหญ่ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้

3. มุมมองด้านการวิเคราะห์ (Analytic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง สารสนเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงานที่บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาถึงความเห็นว่ามีมีความสำคัญต่อหน่วยงานและทำให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน

4. มุมมองด้านการวินิจฉัย (Diagnostic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่คุณได้พิจารณาแล้วว่า มีความบกพร่อง หรือขาดหายไป (Deficiency of Absence) และพิสูจน์ความแตกต่างหรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ หรือสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (What is) กับสิ่งที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่คาดหวัง (What should be)

Mckillip (1978) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง การตัดสินใจคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบและพยายามในการแก้ปัญหา 4 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับคุณค่า แตกต่างกันแต่ละบุคคล
2. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
3. ความต้องการจำเป็น อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ
4. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหา

ทิพวรรณ ประเสริฐอำไพสกุล (2544) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นเป็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่คาดหวัง ซึ่งผลการประเมินความต้องการจำเป็นจะชี้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันที่ต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

สรุป ความต้องการจำเป็น เป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เป็นอยู่จริง ในปัจจุบัน เป็นสภาพที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง แก่ไขตามการรับรู้ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2. ประเภทของความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการได้จัดประเภทความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

Witkins (1994 อ้างอิงจาก สุวิมล ว่องวานิช, 2548) ได้จำแนกความต้องการจำเป็น ตามองค์กรผู้รับและผู้ให้บริการออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความต้องการจำเป็นระดับปฐมภูมิ (Primary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) หรือลูกค้า ในทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นของนักเรียน ความต้องการจำเป็นระดับทุติยภูมิ (Secondary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (Service Providers) เช่น ความต้องการจำเป็นของบุคลากรในหน่วยงาน ความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร และความต้องการจำเป็นระดับตติยภูมิ (Tertiary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากรและการแก้ปัญหา (Resources Solution) ซึ่งช่วยในการดำเนินงานของหน่วยงาน ในบรรดาความต้องการจำเป็น ทั้งหมด Witkins เห็นว่า ความต้องการที่มีความสำคัญที่สุด คือ ความต้องการจำเป็นเป็นระดับปฐมภูมิ เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรต้องรับใช้

Witkins และ Alschuld (1995 อ้างอิงจาก ปานจันทร์ โททอง, 2542) ได้จำแนก ประเภทของความต้องการจำเป็น ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 (Primary) ความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) เช่น นักเรียน ลูกค้า คนไข้ ผู้ใช้ข้อมูล พนักงาน เป็นต้น

ระดับที่ 2 (Secondary) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการและกำหนด นโยบาย (Service Providers and Policymakers) เช่น ครู ผู้ปกครอง บรรณารักษ์ ผู้บริหาร ผู้จัดการ

ระดับที่ 3 (Tertiary) ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทรัพยากรหรือวิธีแก้ปัญหา (Resources or Solutions) เช่น อาคารสถานที่ การอำนวยความสะดวก วัสดุ เทคโนโลยี การขนส่ง เงินเดือน และผลตอบแทน เงื่อนไขการทำงาน เป็นต้น

Kaufman และคณะ (1993 อ้างอิงจาก สุวิมล ว่องวานิช, 2548) ได้จำแนก ความจำเป็นใหม่ตามแนวคิดเชิงระบบได้เป็น 4 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัย (Input Needs) ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ (Process Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) ความต้องการจำเป็นด้านการแก้ปัญหา (Solution Needs) ตามความคิดของ Kaufman และคณะ ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ถือเป็นความต้องการจำเป็นที่แท้จริง (Needs) ส่วนความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและกระบวนการถือเป็นความต้องการจำเป็นเทียม (Quasi Needs) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความต้องการจำเป็นที่แท้จริง (Needs) มีการจำแนกเป็น

1.1 ความต้องการจำเป็นระดับจุลภาค เน้นการวัดผลผลิต

1.2 ความต้องการจำเป็นระดับมหภาค เน้นการวัดผล

1.3 ความต้องการจำเป็นระดับเมกะ เน้นการวัดผลลัพธ์ โดยการเปรียบเทียบ

ความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริง กับสภาพที่ควรจะเป็นด้านผลผลิต (Product Gap) ผลผลิต (Output Gap) และผลลัพธ์ (Outcome Gap) ตามลำดับ

2. ความต้องการจำเป็นเทียม (Quasi Needs) ความต้องการจำเป็น จำแนกเป็น
ต้องการจะเป็นด้านกระบวนการ และปัจจัยโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่จริง
กับสภาพที่ควรจะเป็นด้านกระบวนการ (Process Gap) และด้านปัจจัย (Input Gap)

ถนอมจิตต์ ชูทะกะพันธ์ (2546) ได้จำแนกประเภทของความต้องการจำเป็น
โดยใช้หลักการจัดประเภทตามคุณลักษณะ ดังนี้

1. ระดับความต้องการจำเป็น ได้แก่ ความต้องการจำเป็นของสังคม

ความต้องการจำเป็นขององค์กร ความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคล ความต้องการจำเป็นของบุคคล
ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและกระบวนการ

2. สิ่งที่ถูกประเมิน ได้แก่ ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ ความต้องการจำเป็น
ด้านผลผลิต ความต้องการจำเป็นด้านผลผลิตและความต้องการ ความต้องการจำเป็นด้าน
การแก้ปัญหา

3. เจ้าของความต้องการจำเป็น แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ความต้องการจำเป็น
ปฐมภูมิ เป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ ความต้องการจำเป็นทุติยภูมิ เป็นความต้องการ
จำเป็นของผู้ให้บริการ ความต้องการจำเป็นตติยภูมิ เป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากร
และการแก้ไขปัญหา

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้จำแนกความต้องการจำเป็นตามช่วงเวลาที่ต้องการ
กำหนดความต้องการจำเป็น ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) เช่น
ความต้องการจำเป็นของครูในปัจจุบันเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทักษะการคิด
ของผู้เรียน

2. ความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่
กำหนดล่วงหน้าว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง เพื่อเตรียมการรับมือ หรือป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิด เช่น
ความต้องการจำเป็นในการผลิตบัณฑิตศึกษาในอีก 10 ปีข้างหน้าจะมีลักษณะเช่นใดหากประเทศไทย
จะเปลี่ยนผ่านตนเองเข้าสู่สังคมฐานความรู้ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ความต้องการจำเป็นในการ
พัฒนากำลังคนระดับช่างฝีมือ เพื่อสร้างขีดสมรรถนะในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้ สุวิมล

ว่องวานิช ยังแบ่งประเภทความต้องการจำเป็นตามขอบเขตการวิจัยดังนี้ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete Needs Assessment) มีกิจกรรมต้องดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด (Needs Identification) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) และการกำหนดทางเลือกของการแก้ปัญหา (Needs Solution)

สรุป ประเภทของความต้องการจำเป็นมีการแบ่งไว้หลากหลาย ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้วิจัยว่าต้องการข้อมูลประเภทใด ซึ่งจะช่วยในการออกแบบการวิจัยและการเก็บข้อมูลได้ตรงตามความต้องการหรือจุดมุ่งหมายในการประเมินความต้องการจำเป็น

3. ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการวางแผนการดำเนินงานเพื่อจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น มีนักวิชาการได้จำแนกขั้นตอนการประเมินไว้ดังนี้

มยุรีย์ เขียวฉะอ้อน (2541) ได้จำแนกขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็นให้ชัดเจน โดยขั้นตอนต่าง ๆ จะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กัน
2. ออกแบบประเมินความต้องการจำเป็น โดยทำการกำหนดรายการที่จะศึกษาให้ชัดเจน ซึ่งรวมถึงจุดมุ่งหมายเฉพาะในการศึกษา ขอบเขตเนื้อหาของความต้องการจำเป็นที่จะประเมินและชนิดของความต้องการจำเป็นที่ต้องการจำแนก จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและตรงเป้าหมายจะนำไปสู่การเก็บรวบรวมการวิเคราะห์ข้อมูลและกระบวนการรายงานผลที่ดี ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลอาจรวมถึงการจัดการเรื่อง การสำรวจ การสัมภาษณ์ และการจัดลำดับ
3. ประเมินความต้องการจำเป็นโดยการหาความแตกต่างระหว่างสถานะที่เป็นเป้าหมายกับสถานะที่เป็นจริง จากนั้นจึงศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างซึ่งเป็นปัญหา
4. จัดลำดับความต้องการจำเป็นหรือการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ซึ่งควรทำในรูปแบบของความจำเป็นสูงสุดและต่ำสุด โดยการวางขั้นตอนการเชิงปริมาณเพื่อจัดลำดับความสำคัญ รวมทั้งการจัดหมวดหมู่ของความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถใช้ในการวางแผนปฏิบัติการได้
5. การรายงานผลและการใช้ผล ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นจะทำให้เราทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่จะต้องแก้ไข ทำให้เราสามารถกำหนดเป้าหมายของโครงการหรือการวางแผนโครงการต่าง ๆ ตลอดจนสามารถตัดสินใจเลือกหนทางแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งคุณลักษณะเฉพาะประการหนึ่งของการประเมินความต้องการจำเป็นคือการใช้ผลเพื่อการวางแผน การแก้ปัญหา การกำหนดเกณฑ์

สำหรับการวัดผลสัมฤทธิ์ หรือการยกระดับมาตรฐานและการตรวจสอบมาตรฐานการศึกษา ดังนั้น ในขั้นสุดท้ายของกระบวนการคือ การนำผลที่ค้นพบไปใช้ให้เกิดประโยชน์ การใช้ประโยชน์จากการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นต้องใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาที่จำกัดคือ สามารถส่งข่าวสารไปยังผู้รับสารได้เหมาะสมในช่วงเวลาที่มีอยู่

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้จำแนกขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาที่ที่มุ่งหวัง (What should be?)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (What is?)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1) และ ข้อ 2) และ จัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3) และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็น
5. การศึกษากำหนดแนวทางเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4)

นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวานิช (2548) ยังได้สังเคราะห์ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจากนักวิชาการด้านการประเมินไว้ โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ

ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมินประกอบด้วยขั้นตอนการเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมิน ความต้องการจำเป็น การวางแผนงานด้านทรัพยากรค่าใช้จ่าย และระยะในการดำเนินงาน

ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่สาม ระยะหลังการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางการแก้ไขจัดปัญหาที่เกิดจากความจำเป็น ในขั้นของการนำผลไปใช้ประโยชน์นี้ แนวคิดของ Witkins และ Altschuld จะแตกต่างจากแนวคิดอื่นตรงที่มีการนำเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความจำเป็น มิได้หยุดแค่ขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่ต้องวางแผนว่าจะนำเอาแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

สรุป การประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงานเหมือนกับการวิจัย โดยทั่วไป กล่าวคือ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิค วิธีการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และผลสมบูรณ์ ถ้าในขั้นตอนสุดท้ายมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป

4. การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2548) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์หาสาเหตุ และการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำผลไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย จะช่วยให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นทราบถึงความต้องการจำเป็น หรือปัญหาที่แท้จริงที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก่อนปัญหาอื่น ซึ่งวิธีที่ใช้จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้นมีหลายวิธีด้วยกัน ผู้ประเมินจะต้องเลือกใช้และดำเนินการด้วยความระมัดระวังภายในระยะเวลาและทรัพยากรที่จำกัด วิธีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นมีหลายวิธีแต่ละวิธีจะแตกต่างกันออกไปแต่วิธีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI Modified) ซึ่งสูตรในการคำนวณ คือ $(PNI \text{ Modified}) = I-D/D$ โดยการหาค่าผลต่างของ (I-D) หารด้วยค่า (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องกว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

บริบทโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ข้อมูลทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 5 อำเภอ จำนวน 221 แห่ง ดังนี้ อำเภอนาเชือก อำเภอนาดูน อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอยางสีสุราช และอำเภอลำปำ ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 163 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 55 แห่ง โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 2 แห่ง และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1 แห่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไข (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ในการบริหารจัดการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเน้นการจัดสภาพแวดล้อมและบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและตรงตามหลักสูตรทางการศึกษา ส่งเสริมความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรมจิตสำนึกความเป็นไทย สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ความสำนึกในความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครุมีคุณธรรมจริยธรรมความรู้ความสามารถและสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมสภาพแวดล้อมภายในมีจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกมีปัจจัยที่เป็นโอกาสมากกว่าอุปสรรค สถานภาพจึงอยู่ในลักษณะ “เอื้อและแข็ง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จึงเร่งรัดพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการจัดประสบการณ์ และกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักสูตรกำหนด โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้ห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา มุ่งสู่มาตรฐานวิชาชีพและมีวิทยฐานะสูงขึ้นสอดคล้องกับคุณภาพผู้เรียน ตลอดจนเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการยกระดับคุณภาพตามความต้องการของโรงเรียนอย่างแท้จริง และใช้มาตรการจูงใจเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกระดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2, 2564)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กาญจนา จันทะโยธา (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 3) เพื่อพัฒนา

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัด ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 15 ตัวชี้วัด ดังนี้ องค์ประกอบ ที่ 1 การใช้วิธีสอนที่หลากหลายมี 5 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 การส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยตนเอง มี 5 ตัวชี้วัดและ องค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ มี 5 ตัวชี้วัด 2. สภาพปัจจุบัน ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยตนเอง การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และการใช้วิธีสอนที่ หลากหลาย ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การใช้วิธีสอนที่หลากหลายการส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้และการส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ 3. การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อภิชา วิชาชัย (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 พบว่า 1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการสอน ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน และด้านการกำหนดพันธกิจ 2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์เขต 3 ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผลติดตามผล เนื้อหาภายในโปรแกรมประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ 1. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน 2. การกำหนดพันธกิจ 3. การนิเทศการสอน และ 4. การบริหารหลักสูตร มีผลการประเมิน ความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ของโปรแกรมในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 จากผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในระดับมากที่สุด

ปฐมภรณ์ ปะการะโพธิ์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2) พัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 การดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และต้องการจำเป็นของการพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2. โปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา มี 5 Module ประกอบด้วย Module 1 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติจริง Module 2 การใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ Module 3 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง Module 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Module 5 การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการประชุมเชิงปฏิบัติการ 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนาการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนาและการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ผลการประเมินโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ปิยะดา เนียมสุวรรณ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในรูปแบบวิถีชีวิตใหม่ วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสบการณ์ของการจัดการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในรูปแบบวิถีชีวิตใหม่ 2) พัฒนากลยุทธ์และแนวทางการจัดการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในรูปแบบวิถีชีวิตใหม่ให้เกิด ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการเรียนรู้

ในศตวรรษที่ 21 ที่ถูกพัฒนามากที่สุด คือ ทักษะความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และทักษะความคิดริเริ่มและการกำกับชี้นำตนเอง เพราะนักศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การเรียนการสอนแบบวิถีชีวิตใหม่ได้อย่างรวดเร็ว และเนื่องจากสถานการณ์นี้ทำให้ต้องฝึกฝนการกำกับชี้นำตนเอง เพื่อให้มีความสนใจในการเรียนอย่างมาก เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่ทำให้ขาดแรงกระตุ้นทางการเรียน ส่วนทักษะที่ถูกพัฒนาน้อยหรือแทบไม่ได้รับการพัฒนาเลยเพราะข้อจำกัดทางการเรียนแบบวิถีชีวิตใหม่ ได้แก่ ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะการคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณและการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะทางสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ทักษะการสร้างประสิทธิผลและความรับผิดชอบ ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ เนื่องจากข้อจำกัดในการสอนออนไลน์ อาจารย์ผู้สอนจึงมักจะบรรยายการสอนเป็นหลัก ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ทำให้ไม่สามารถทำแล็บได้และพบเจอเพื่อนนักศึกษาคนอื่นได้ ทักษะหลายอย่างข้างต้นจึงแทบไม่เกิดการ พัฒนา การเรียนในรูปแบบวิถีชีวิตใหม่ยังทำให้นักศึกษาขาดแรงจูงใจในการเรียน ส่งผลต่อทักษะการสร้างประสิทธิผลและความรับผิดชอบที่ลดน้อยลง ส่วนกลุ่มทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีพบว่า จากสถานการณ์ทำให้ในชีวิตประจำวันนักศึกษาสามารถพัฒนาทักษะการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการนำมาใช้ได้ และได้ใช้ทักษะด้านสื่อในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น อย่างไรก็ตามพบว่า มีการใช้สื่อเพื่อทุจริตในการสอบออนไลน์ ทักษะการใช้สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีให้ถูกกฎหมาย และถูกหลักจริยธรรมนั้นจึงอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนส่วนในด้านกลยุทธ์และแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน พบว่า 1) มีความต้องการให้มีการกำหนดนโยบายและจัดสรรเครื่องมือที่เหมาะสมกับสถานการณ์ให้แก่อาจารย์และนักศึกษา ได้แก่ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการสอบที่โปร่งใส, การกำหนดนโยบายจากส่วนกลางของมหาวิทยาลัย โปรแกรมการสอนออนไลน์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับงานด้านวิศวกรรม สถานที่สำหรับการเรียนออนไลน์ของนักศึกษาแบบเว้นระยะห่างทางสังคม 2) การวัดผลควรเปลี่ยนรูปแบบการสอบเป็นรูปแบบอื่นร่วมด้วย 3) วิธีการเรียนควรเป็นแบบผสมผสาน 4) พัฒนาบุคลากรอาจารย์ 5) ผู้เรียนควรมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน

ณัฐพัชร บัญเกต (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุค

ฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตร
 ด้านการประเมินผลในการศึกษาแบบฐานวิถีชีวิตใหม่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหาร
 จัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่ ด้านการพัฒนาครูและด้านการรับฟังเสียงสะท้อน
 จากครูผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน สำหรับแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ พบว่า การบริหาร
 หลักสูตรควรมีการออกแบบโครงสร้างหลักสูตร โดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนและบริบทของ
 โรงเรียน การประเมินผลการศึกษาแบบฐานวิถีชีวิตใหม่ เปลี่ยนจาก“การประเมินผลการเรียน”
 ไปสู่ “การประเมินผลเพื่อการเรียนรู้” โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและนำไปต่อยอดการเรียนรู้ให้มี
 ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วนการจัดการเรียนการสอน ควรพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
 สนุกกับการเรียนรู้และอยู่อย่างปลอดภัย การบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่
 ควรสนับสนุนงบประมาณด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีพัฒนาการเรียนการสอนออนไลน์สำหรับ
 การพัฒนาครูควรจัดอบรมผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในการพัฒนานักเรียน
 และการรับฟังเสียงสะท้อน ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน เสนอความคิดเห็น
 ดำเนินการแก้ไขปัญหาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Sumaryanta และคณะ (2018) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินสมรรถนะครูและ
 การติดตามผลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยรัฐยูธอร์ค จาการ์ตาร์
 อินโดนีเซีย การทดสอบสมรรถนะความเป็นครูได้จัดดำเนินการทดสอบบุคลากรครูในทุกรายวิชาและ
 ทุกระดับโรงเรียน ทั่วประเทศอินโดนีเซีย เพื่อเป็นสื่อในการจัดแผนผังสมรรถนะของความเป็นครู
 มีการจัดดำเนินการสอบแบบปรนัยทั้งรูปแบบออนไลน์และตามสถานที่ให้บริการทำแบบทดสอบและ
 นำข้อมูลมาใช้เพื่อวัดความสามารถในการสอน และความเป็นมืออาชีพตามมาตรฐานสมรรถนะของครู
 ที่รัฐบาลกำหนด แบบทดสอบสมรรถนะความเป็นครู คือจุดการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ 1) การวาง
 ขอบเขตสมรรถนะความเป็นครูโดยกว้าง (ประจำชาติ) และ 2) การใช้เป็นประโยชน์พื้นฐานเป็นเกณฑ์
 สำหรับการจัดโครงการการพัฒนาวิชาชีพครู ผลการทดสอบแสดงประวัติสมรรถนะความเป็นครูของ
 ครูแต่ละบุคคล ทั้งเชื้อชาติ ศาสนา และผลจากการศึกษาจะถูกใช้เป็นเกณฑ์ในการจัดเตรียมโครงการ
 พัฒนาศักยภาพครู ซึ่งดำเนินการบนพื้นฐานของข้อมูลที่ต้องมีและประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน
 การพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน ในการพัฒนาสมรรถนะครูสำหรับผู้เข้าอบรมการปรับปรุงสมรรถนะครู
 LTCEP ที่มีผลการสอบสมรรถนะอยู่ในระดับต่ำ และผลคะแนนที่แสดงบนข้อมูลส่วนตัวนี้จะสามารถ
 กระตุ้นให้ครูไม่เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ผู้เรียนครูจำเป็นต้องตระหนักถึงระบบการศึกษาที่
 ยั่งยืน และต้องหมั่นพัฒนาศักยภาพตนเองให้ตรงต่อตามความต้องการและพัฒนาความรู้ในด้าน

วิทยาศาสตร์ เพื่อที่จะสามารถแนะนำและเป็นแรงบันดาลใจให้นักเรียนให้เป็นผู้ที่สนใจใฝ่เรียนรู้ต่อไปได้ ผู้อบรม LTCEP รุ่นใหม่จะถือเป็นทรัพยากรการพัฒนาคนรุ่นใหม่ที่ยั่งยืน

Bozkurt และ Sharma (2020) ได้ศึกษาเรื่อง การระบาดใหญ่ของโคโรนาไวรัส (โควิด-19) เป็นมากกว่าวิกฤต ได้รับการปลุกให้ตื่นขึ้นทั่วโลกเพื่อเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของเราและวิธีที่เรารับรู้โลก ไม่น่าแปลกใจที่การระบาดใหญ่ได้เปลี่ยนแปลงไปวิธีที่เราตีความความปกติตลอดจนวิถีชีวิตของเรา โดยปกติโดยธรรมชาติเป็นคำที่สัมพันธ์กันและปัจจุบันมีรูปแบบที่แตกต่างกันได้แก่ Normal, New Normal และ Next Normal อย่างไรก็ตาม มันคือสำคัญที่ต้องจำไว้เสมอว่า new normal ของคน ๆ หนึ่งสามารถเป็นแบบปกติของคนอื่นหรือแบบปกติของใครก็ได้ อาจเป็นความปกติแบบใหม่สำหรับคนอื่นมาจนบัดนี้ Normal และ New Normal เช่นเดียวกันสำหรับบางคนสามารถเป็นเรื่องปกติต่อไปสำหรับผู้อื่น ที่มาของปกติเหล่านี้บ่งชี้ว่าเรากำลังประสบกับอย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน มีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในวิธีที่เราเข้าใจและตีความในด้านต่าง ๆ ของชีวิต ไม่น้อยไปกว่าการศึกษาทั้งหมดที่มีและจะเปลี่ยนแปลงต่อไป โดยเฉพาะในทางเราสอนและเรียนรู้ ด้วยข้อโต้แย้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและด้วยวาจาที่หลากหลายในหัวข้อนี้แล้วมีความไม่แน่นอนอยู่รอบ ๆ ว่าอนาคตจะนำมาซึ่งเรา ซึ่งหมายความว่าตอนนี้เป็นเวลาที่จะถามอะไรคืออดีต อะไรคือปัจจุบัน และอะไรต่อไป โดยตระหนักว่าโลกและการศึกษาโดยเฉพาะเช่นเราทราบดีว่าสิ่งเหล่านี้จะไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป ควรระมัดระวังในการแก้ไขปัญหาที่สำคัญที่สุดบางอย่างเกี่ยวกับภูมิทัศน์ทางการศึกษาโดยหันกลับมาสนใจสิ่งที่เราได้เรียนรู้จากอดีตและได้เห็นในปัจจุบันและนำการตีความของเราไปใช้เพื่อสร้างอนาคตที่มั่นคง

Moeller (2020) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างความปกติใหม่: การศึกษาภาษาสำหรับทุกคน พบว่า เราใกล้ชิดกับความเป็นจริงของนักเรียนทุกคนที่มีโอกาสเรียนภาษาอื่นมากแค่ไหนและได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไป คำตอบมีประวัติอันยาวนานซึ่งเราชี้ให้เห็นโดยอ้างอิงบทความที่มีประวัติศาสตร์ 50 ปี ของพงศาวดารภาษาต่างประเทศ ตั้งแต่ พ.ศ. 2522 ประธานคณะกรรมการธิการภาษาต่างประเทศและการศึกษานานาชาติรายงานภายใต้ประธานาธิบดีจิมมี คาร์เตอร์ในบทความล่าสุดโดย Kroll และ Dussias (2017) เกี่ยวกับประโยชน์ของการพูดได้หลายภาษา บทความนี้ติดตาม ACTFL ความพยายามสนับสนุนตลอดหลายปีที่ผ่านมา ล่าสุด การเปิดตัว Lead with Languages สู่อำนาจในปี 2017 แคมเปญสร้างความตระหนักและความคิดริเริ่มอื่น ๆ เช่น Seal of Biliteracy ที่กำลังขับเคลื่อนสาขาของเราอย่างรวดเร็วใกล้ชิดกับ “ความปกติใหม่” ในสหรัฐอเมริกาที่ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาภาษาและถูกมองว่าเป็นจำเป็นต่อความเป็นอยู่ที่ดีของคนอเมริกันทุกคน

AL-Zoubi และ Bani Abdel Rahman (2011) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ ผลของโปรแกรมการฝึกอบรมในการปรับปรุงสมรรถนะการเรียนรู้การสอนของครูการศึกษาพิเศษในประเทศจอร์แดน”

วัตถุประสงค์เพื่อสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับความสามารถการเรียนรู้การสอนและวัดผล
 กระบวนการของโปรแกรม ในการปรับปรุงความสามารถของทรัพยากรทางการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่าง
 ประกอบด้วยครูผู้สอน 50 คน แบ่ง ออกเป็นกลุ่มทดลอง 25 คน กลุ่มควบคุม 25 คน กลุ่มทดลองได้
 สัมผัสกับโมดูลโปรแกรมการฝึกอบรม ส่วนกลุ่มควบคุมได้สัมผัสโปรแกรมการฝึกอบรมทั่วไป
 เครื่องมือประกอบด้วย การสังเกตให้คะแนน การทดสอบผลสัมฤทธิ์และการสัมภาษณ์ ผลการศึกษา
 พบว่า กลุ่มทดลองการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในการปรับปรุงความสามารถ
 ทักษะมนุษยสัมพันธ์ส่วนบุคคล และสมรรถนะความเป็นมืออาชีพเป็นที่ปรึกษาของนักเรียน
 การจัดการเรียนการสอนตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีความแตกต่างจากกลุ่มควบคุมอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติ

สรุป จากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ
 และต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้
 กล่าวถึงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่จะเกื้อหนุนให้เกิดความสามารถในการพัฒนาครูด้านการจัดการ
 เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อที่จะได้นำความรู้มาใช้ในเวลาที่ต้องการและช่วยให้
 องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แต่เนื่องจากงานวิจัยที่ผ่านมายังไม่มีศึกษาเกี่ยวกับ
 การพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคปกติใหม่ ที่ครอบคลุม และชัดเจนเฉพาะด้าน
 ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครู
 ในยุคปกติใหม่ โดยเรียงลำดับความสำคัญให้เหมาะสมตรงกับความต้องการของครูผู้สอน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยผู้วิจัยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ระยะที่ 2 การออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

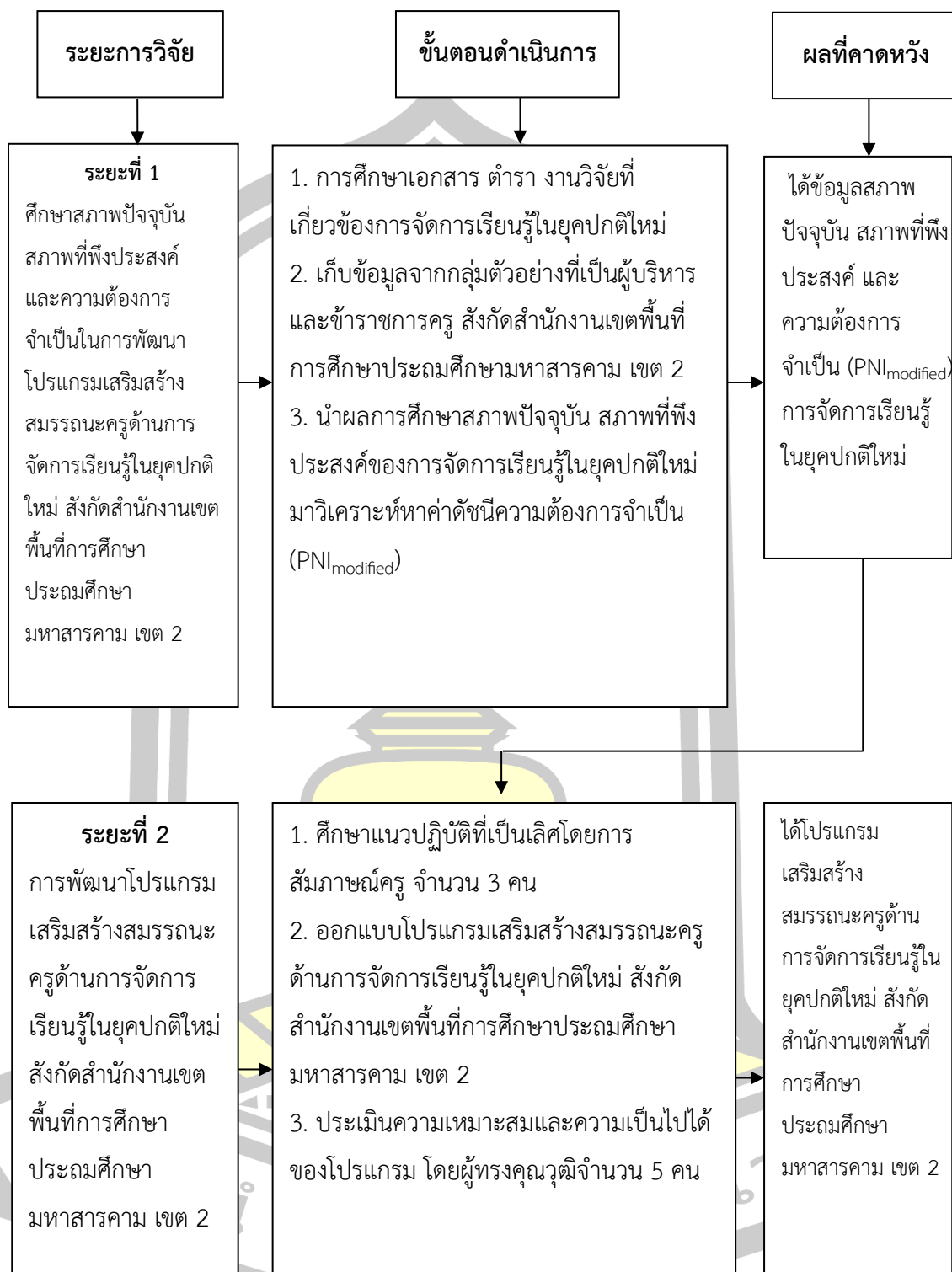
ตอนที่ 1 การศึกษาวิธีการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่จากโรงเรียนที่มีแนวการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ตอนที่ 2 การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง แสดงดังภาพประกอบ 3

พูน ปณ ทิโต ชีเว



ภาพประกอบ 3 ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการและผลที่คาดหวัง

**ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2**

ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

1. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

1.1 นำผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มาใช้ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและ
สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 2

1.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูล
ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น
(Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Population) ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จากทั้ง 221 โรงเรียน ปีการศึกษา 2565
จำนวน 1,404 คน

2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ตารางของ Krejcie และ
Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัด จากจำนวน 1,404 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน
307 คน และคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรและตามขนาดของ
สถานศึกษา คือโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ

2.3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random
Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวนโรงเรียน	คน	จำนวนโรงเรียน	คน
ขนาดเล็ก	163	540	104	118
ขนาดกลาง	55	689	35	150
ขนาดใหญ่	2	88	1	20
ขนาดใหญ่พิเศษ	1	87	1	19
รวม	221	1,404	141	307

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามตามกรอบการวิจัย

3.2 ศึกษาแนวคิดจากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สรุปล วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

3.3 นำประเด็นในการสำรวจสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ มาจากข้อสรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 2) ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 3) ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 4) ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

3.4 สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ที่แสดงถึงการแสดงความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ได้แก่

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

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ตามกรอบแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุเกี่ยวกับอุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้อย่างอิสระ

3.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องของข้อคำถามและข้อเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทุกด้าน

3.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (Index of Congruence, IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- +1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถามโดยใช้ เทคนิค IOC (Index of Congruence) จำนวน 5 คน (รายชื่อภาคผนวก ก) โดยมี หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญดังนี้

1. วุฒิต่างการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
2. อาจารย์มหาวิทยาลัย/ผู้บริหารสถานศึกษา/ศึกษานิเทศก์

3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์/ความเชี่ยวชาญ และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

ส่วนผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80 - 1.00

3.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นกับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ตามวิธี Item Total Correlation (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมโดยการคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .343 ถึง .784 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .619 ถึง .930

3.9 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .937 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .972

3.10 ปรับปรุงแบบสอบถามหลังทดลองใช้อีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำก่อนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.11 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือเสนอผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

4.3 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง/ฝากครูและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน/จัดส่งทางไปรษณีย์/ออนไลน์ (google form)

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาให้คะแนนตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของของลิเคิร์ทแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 นำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ได้จากการคำนวณดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index = PNI) เพื่อจัดลำดับความสำคัญ โดยใช้สูตรการคำนวณ PNI ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช, 2550)

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

PNI_{modified} แทน ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย และใช้สถิติ ดังนี้

6.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index =PNI)

ระยะที่ 2 การออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1. การดำเนินการวิจัยโดยผู้วิจัยแบ่งขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

1. ศึกษาวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อนำไปออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 คน (ภาคผนวก ก) ตามเกณฑ์คุณสมบัติครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ดังนี้

1.1 มีวุฒิการศึกษาทางการศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

1.2 มีผลงานด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่เป็นที่ประจักษ์

และเป็นที่ยอมรับ

2. สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิสูงสุด สถานที่ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

2.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2.2.2 สร้างเป็นข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์

2.2.3 นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ สำนวนภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.4 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ให้ข้อมูล และเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์และจัดเก็บข้อมูลด้วยวิธีการจดบันทึก ใช้เครื่องบันทึกเสียงและกล้องถ่ายภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ณ โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 โรงเรียน

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ส่งถึง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมนัดหมายวันเวลาที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสะดวกในการให้สัมภาษณ์กับผู้วิจัย

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมายพร้อมเก็บบันทึกข้อมูลโดยละเอียด

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงจัดระเบียบข้อมูล จัดกลุ่มเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

4.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผู้วิจัยออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 และการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาเป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน (ภาคผนวก ก)

1. นำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน (รายชื่อภาคผนวก ก) โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

- 1.1 มีวุฒิการศึกษาทางด้านการศึกษา ตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป
- 1.2 มีประสบการณ์ในการบริหาร/จัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อย่างน้อย 10 ปี
- 1.3 มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) กำหนดค่าคะแนน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินและออกแบบประเมิน

2.2.3 ร่างแบบประเมินโดยใช้ประเด็นสำคัญของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการสร้าง

2.2.4 นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงตามคำแนะนำ

2.2.5 จัดทำแบบประเมินฉบับจริงและนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบ ยืนยันโปรแกรม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ในยุคปกติใหม่ และดำเนินการส่งแบบประเมินโปรแกรมด้วยตนเอง

4. การจัดการกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดการกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบประเมิน

4.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.51–5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

2.51–3.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

1.00–1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

พหุ ประถมศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

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

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ระยะที่ 2 การออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

**ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 2**

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน
ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	ครู (n = 307)	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	93	30.29
หญิง	214	69.71
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	45	14.66
5-10 ปี	87	28.34
11-15 ปี	49	15.96
16-20 ปี	34	11.07
21-25 ปี	27	8.79
26-30 ปี	33	10.75
31-35 ปี	25	8.14
36 ปีขึ้นไป	7	2.28

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ครู (n = 307)	
	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	225	73.29
ปริญญาโท	78	25.41
ปริญญาเอก	4	1.30
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	70	49.65
ขนาดกลาง	69	48.94
ขนาดใหญ่	1	0.71
ขนาดใหญ่พิเศษ	1	0.71
รวม	307	100

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.71) มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี (ร้อยละ 28.34) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 225 คน (ร้อยละ 73.29) และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 70 คน (ร้อยละ 49.65)

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปรากฏดังตาราง 12 ถึง 16

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนี
ความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ใน ยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified} (I-D)/D	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ด้านหลักสูตรการจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่	3.11	1.30	ปานกลาง	4.15	0.92	มาก	0.33	4
2. ด้านรูปแบบการจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่	2.79	1.23	ปานกลาง	4.16	1.24	มาก	0.49	1
3. ด้านครูผู้สอนจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่	2.90	1.05	ปานกลาง	4.21	0.97	มาก	0.45	2
4. ด้านการวัดและ ประเมินผลการจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่	2.97	1.06	ปานกลาง	4.22	1.08	มาก	0.42	3
โดยรวม	2.94	1.16	ปานกลาง	4.19	1.05	มาก	0.42	

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($\bar{X} = 3.11$) รองลงมา
คือ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($\bar{X} = 2.97$) และด้านครูผู้สอนจัดการ
เรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($\bar{X} = 2.90$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรูปแบบการจัดการ
เรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($\bar{X} = 2.79$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ ด้านครูผู้สอน
จัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($\bar{X} = 4.21$) และด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
($\bar{X} = 4.15$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุค
 ปกติใหม่เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านรูปแบบการ
 จัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.49$) ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
 ($PNI_{\text{modified}} = 0.45$) ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.42$)
 และด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนี
 ความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยรวมของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
 ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

ด้านหลักสูตรการจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified} (I-D)/D	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. การศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัญหาความต้องการ และความจำเป็นของผู้เรียน ภายใต้สถานการณ์ ความปกติใหม่	3.18	1.29	ปานกลาง	3.91	1.00	มาก	0.23	4
2. การปรับรูปแบบ หลักสูตรให้สอดคล้อง สถานการณ์ความปกติใหม่	3.06	1.29	ปานกลาง	4.10	0.85	มาก	0.34	3
3. การปรับปรุง แก้ไข และ เปลี่ยนแปลงหลักสูตร ภายใต้สถานการณ์ ความปกติใหม่	3.10	1.26	ปานกลาง	3.75	1.36	มาก	0.21	5
4. การกำหนดวิธีวัดและ ประเมินผลในหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้อง สถานการณ์ความปกติใหม่	3.26	1.28	ปานกลาง	4.53	0.60	มากที่สุด	0.39	2

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านหลักรัฐการจั้ดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified} (I-D)/D	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
5. การจั้ดทำหลักรัฐการจั้ดการ ลักษณะกว้างยี้ดหญุ่น สัมพันธ์กับชีวิตจริงของ ผู้เรียนให้สอดคล้อง สถานการณ์ความปกติใหม่	2.95	1.39	ปานกลาง	4.46	0.80	มาก	0.51	1
รวม	3.11	1.30	ปานกลาง	4.15	0.92	มาก	0.34	

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจั้ดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านหลักรัฐการจั้ดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จำนวน 5 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวิธีวัดและประเมินผลในหลักรัฐการจั้ดการเพื่อให้สอดคล้องสถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 3.26$) รองลงมา คือ การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียนภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 3.18$) และการปรับปรุง แก้ไข และเปลี่ยนแปลงหลักรัฐการภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 3.10$) และการปรับรูปแบบหลักรัฐการให้สอดคล้องสถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 3.06$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจั้ดทำหลักรัฐการควรมีลักษณะกว้างยี้ดหญุ่นสัมพันธ์กับชีวิตจริงของผู้เรียนให้สอดคล้องสถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 2.95$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการจั้ดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านหลักรัฐการจั้ดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จำนวน 5 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวิธีวัดและประเมินผลในหลักรัฐการเพื่อให้สอดคล้องสถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมา คือ การจั้ดทำหลักรัฐการควรมีลักษณะกว้างยี้ดหญุ่นสัมพันธ์กับชีวิตจริงของผู้เรียนให้สอดคล้องสถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 4.46$) และการปรับรูปแบบหลักรัฐการให้สอดคล้องสถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 4.10$) และการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียนภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับปรุง แก้ไข และเปลี่ยนแปลงหลักรัฐการภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 3.75$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรควรมีลักษณะกว้างยืดหยุ่นสัมพันธ์กับชีวิตจริงของผู้เรียนให้สอดคล้องสถานการณ์ความปกติใหม่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.51$) การกำหนดวิธีวัดและประเมินผลในหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องสถานการณ์ความปกติใหม่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.39$) และการปรับปรุงแบบหลักสูตรให้สอดคล้องสถานการณ์ความปกติใหม่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) ตามลำดับ

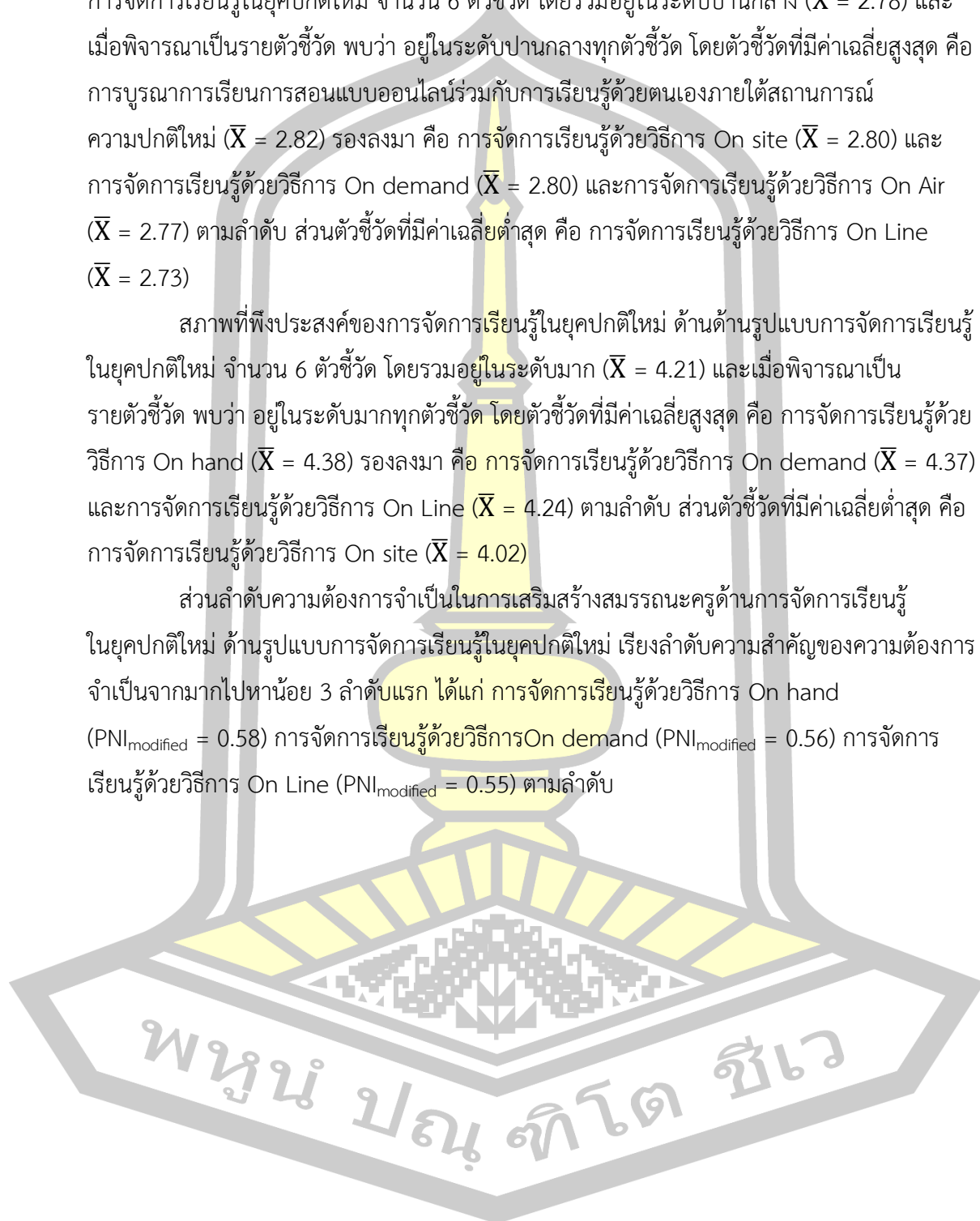
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยรวมของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified} (I-D)/D	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. การบูรณาการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเองภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่	2.82	1.20	ปานกลาง	4.15	1.56	มาก	0.47	5
2. การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On site	2.80	1.28	ปานกลาง	4.02	1.66	มาก	0.43	6
3. การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On Air	2.77	1.16	ปานกลาง	4.11	0.98	มาก	0.48	4
4. การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On Line	2.73	1.25	ปานกลาง	4.24	0.89	มาก	0.55	3
5. การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On hand	2.77	1.25	ปานกลาง	4.38	0.75	มาก	0.58	1
6. การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On demand	2.80	1.21	ปานกลาง	4.37	0.76	มาก	0.56	2
รวม	2.78	1.23	ปานกลาง	4.21	1.10	มาก	0.51	

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จำนวน 6 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบูรณาการเรียนการสอนแบบออนไลน์ร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเองภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 2.82$) รองลงมา คือ การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On site ($\bar{X} = 2.80$) และการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On demand ($\bar{X} = 2.80$) และการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On Air ($\bar{X} = 2.77$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On Line ($\bar{X} = 2.73$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จำนวน 6 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On hand ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา คือ การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On demand ($\bar{X} = 4.37$) และการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On Line ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On site ($\bar{X} = 4.02$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On hand ($PNI_{\text{modified}} = 0.58$) การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On demand ($PNI_{\text{modified}} = 0.56$) การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On Line ($PNI_{\text{modified}} = 0.55$) ตามลำดับ



ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนี
ความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยรวมของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified} (I-D)/D	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ครูผู้สอนเตรียมการสอน ที่ตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียนได้สถานการณ์ ความปกติใหม่	2.80	0.96	ปานกลาง	4.13	1.03	มาก	0.48	2
2. ครูผู้สอนจัดกิจกรรม และบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้คิด อย่างสร้างสรรค์รู้จัก แก้ปัญหาได้สถานการณ์ ความปกติใหม่	2.99	1.05	ปานกลาง	4.12	1.11	มาก	0.38	4
3. ครูผู้สอนใช้สื่อและ เทคโนโลยีในการจัดการ เรียนสอนผ่าน social networking ทั้ง Facebook, Zoom, Google Meet, Quizizz และ Google Form	2.89	1.02	ปานกลาง	4.37	0.66	มาก	0.51	1
4. ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ เน้นการคิดและการปฏิบัติ จริงภายใต้สถานการณ์ ความปกติใหม่	2.92	1.17	ปานกลาง	4.21	1.08	มาก	0.44	3
รวม	2.90	1.05	ปานกลาง	4.21	0.97	มาก	0.45	

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จำนวน 4 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์รู้จักแก้ปัญหาได้สถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 2.99$) รองลงมา คือ ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดและการปฏิบัติจริงภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 2.92$) และครูผู้สอนใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนสอนผ่านsocial networking ทั้ง Facebook, Zoom, Google Meet, Quizizz และ Google Form ($\bar{X} = 2.89$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูผู้สอนเตรียมการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 2.80$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จำนวน 4 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนสอนผ่านsocial networking ทั้ง Facebook, Zoom, Google Meet, Quizizz และGoogle Form ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดและการปฏิบัติจริงภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 4.21$) และครูผู้สอนเตรียมการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูผู้สอนจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์รู้จักแก้ปัญหาได้สถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 4.12$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูผู้สอนใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนสอนผ่านsocial networking ทั้ง Facebook, Zoom, Google Meet, Quizizz และ Google Form ($PNI_{\text{modified}} = 0.51$) ครูผู้สอนเตรียมการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.48$) และครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดและการปฏิบัติจริงภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.44$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนี
ความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยรวมของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

ด้านการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified} (I-D)/D	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ครูมีการประเมินผล ผู้เรียนจากพฤติกรรม ทักษะ กระบวนการทำงาน จากการสังเกตในขณะที่ เรียนแบบ On Line	3.02	1.14	ปานกลาง	4.36	0.89	มาก	0.44	3
2. ครูมีการประเมินวินิจจัย เพื่อพัฒนาจุดเด่นและ ความสามารถผู้เรียนผ่าน การเรียนแบบ On hand	3.02	1.06	ปานกลาง	4.23	0.76	มาก	0.40	5
3. ครูมีการประเมิน ความสามารถของผู้เรียนใน การถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่ ชีวิตจริงภายใต้สถานการณ์ ความปกติใหม่	2.81	1.06	ปานกลาง	4.10	1.66	มาก	0.45	2
4. ครูมีการประเมินด้าน ต่างๆ ด้วยวิธีที่หลากหลาย โดยการเก็บข้อมูลตัวชี้วัด ด้วยการใช้เทคโนโลยีผ่าน social networking ทั้ง Google Classroom, Google Form	2.88	0.93	ปานกลาง	4.26	0.82	มาก	0.47	1

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified} (I-D)/D	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
5. ครูมีการสังเกต ประเมิน พัฒนาการการเรียนรู้ของ ผู้เรียนโดยการประเมินตาม สภาพจริงจากการเรียนใน รูปแบบ On site, On Air, On Line, On hand, และ On demand	2.96	1.03	ปานกลาง	4.16	0.85	มาก	0.41	4
6. ครูมีการประเมินผลจาก การปฏิบัติจริงให้ผู้เรียนได้ ประเมินตนเองและการมี ส่วนร่วมในการประเมินของ ผู้เรียนและผู้ปกครอง ร่วมกับผู้สอนภายใต้ สถานการณ์ความปกติใหม่	3.11	1.15	ปานกลาง	4.23	1.47	มาก	0.36	6
รวม	2.97	1.06	ปานกลาง	4.22	1.08	มาก	0.42	

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จำนวน 6 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการประเมินผลจากการปฏิบัติจริงให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเองและการมีส่วนร่วมในการประเมินของผู้เรียนและผู้ปกครองร่วมกับผู้สอนภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 3.11$) รองลงมา คือ ครูมีการประเมินผลผู้เรียนจากพฤติกรรม ทักษะ กระบวนการทำงานจากการสังเกตในขณะที่เรียนแบบ On Line ($\bar{X} = 3.02$) และครูมีการประเมินวินิจฉัยเพื่อพัฒนาจุดเด่นและความสามารถผู้เรียนผ่านการเรียนแบบ On hand ($\bar{X} = 3.02$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ ครูมีการประเมินความสามารถของผู้เรียนในการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่ชีวิตจริงภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 2.81$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จำนวน 6 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการประเมินผลผู้เรียนจากพฤติกรรม ทักษะ กระบวนการทำงานจากการสังเกตในขณะที่เรียนแบบ On Line ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมา คือ ครูมีการประเมินด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลายโดยการเก็บข้อมูลตัวชี้วัดด้วยการใช้เทคโนโลยีผ่าน social networking ทั้ง Google Classroom, Google Form ($\bar{X} = 4.26$) และครูมีการประเมินผลจากการปฏิบัติจริงให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเองและการมีส่วนร่วมในการประเมินของผู้เรียนและผู้ปกครองร่วมกับผู้สอนภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการประเมินความสามารถของผู้เรียนในการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่ชีวิตจริงภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ ($\bar{X} = 4.10$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีการประเมินด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลายโดยการเก็บข้อมูลตัวชี้วัดด้วยการใช้เทคโนโลยีผ่าน social networking ทั้ง Google Classroom, Google Form ($PNI_{\text{modified}} = 0.47$) ครูมีการประเมินความสามารถของผู้เรียนในการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่ชีวิตจริงภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.45$) และครูมีการประเมินผลผู้เรียนจากพฤติกรรม ทักษะ กระบวนการทำงานจากการสังเกตในขณะที่เรียนแบบ On Line ($PNI_{\text{modified}} = 0.44$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($\bar{X} = 3.11$) รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($\bar{X} = 2.97$) และด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($\bar{X} = 2.90$) ตามลำดับ โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($\bar{X} = 2.79$)

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($\bar{X} = 4.21$) และด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($\bar{X} = 4.15$)

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยตัวชี้วัดที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.49$) ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.45$) ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.42$) และ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$) ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ผลการออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2.1 ผลการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

ผู้วิจัยได้ไปเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ผลการสัมภาษณ์มีดังนี้

1. หลักการ และวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

“...การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เป็นการพัฒนานาด้วยความสมัครใจ ใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดการเรียนการสอน ผลการพัฒนาสามารถส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติควรยึดหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 คือการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 15 ชั่วโมง จำนวน 15 ชั่วโมง การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น จำนวน 30 ชั่วโมง และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จำนวน 105 ชั่วโมง...”

(ครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 1, วันที่ 25 เมษายน 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เป็นการพัฒนาด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ในส่วนของรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาควรเป็นแบบ 70:20:10...”

(ครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 2, วันที่ 9 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เป็นแนวทางและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน เป็นกระบวนการในการพัฒนาครูในสถานศึกษา เพื่อให้มีความสามารถในการพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู เป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้...”

(ครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 3, วันที่ 10 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

2. เนื้อหาและกิจกรรมของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

2.1 ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

“...เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดทำหลักสูตรพัฒนาครูก็ควรเป็นแบบอย่าง ควรแบ่งเป็นความรู้ด้านวิชาการน้อยกว่าภาคปฏิบัติ ควรเป็นหลักสูตรที่ไม่เน้นการบรรยาย เน้นฝึกปฏิบัติ และ ร่วมกันถอดบทเรียน การศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัญหา ความต้องการในการอบรม ต้องตอบสนองความต้องการ และความแตกต่างของแต่ละบุคคล...”

(ครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 1, วันที่ 25 เมษายน 2566 : การสัมภาษณ์)

“...หลักสูตรควรมีลักษณะกว้างและยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์เหมาะสมกับชีวิตจริงของผู้เรียนและให้สอดคล้องสถานการณ์ความปกติใหม่ เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ในแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ใกล้บ้าน ทันสมัยต่ปัจจุบัน ควรมีการปรับหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ ควรมีการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลโดยใช้แนวทางประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย...”

(ครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 2, 9 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน และมีการปรับปรุง แก้ไข และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ หลักสูตรควรมีความสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางเพื่อนำไปจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาของตนเอง...”

(ครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 3, วันที่ 10 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

2.2 ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

“...มีการศึกษาหลักสูตร ศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล โดยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ประกอบด้วยรูปแบบ On hand, On demand, On line, On site, On Air และการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น...”

(ครุต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 1, วันที่ 25 เมษายน 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้มีโอกาสในการเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามความสนใจ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับระดับความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนที่จะสามารถปฏิบัติกิจกรรมเหล่านั้นสำเร็จได้ด้วยตนเอง และควรออกแบบสื่อให้มีความน่าสนใจ เหมาะกับวัยของผู้เรียน เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้แบบ on line, On site, On Air, On hand, On demand...”

(ครุต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 2, 9 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...มีการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้ วิเคราะห์ความสนใจของผู้เรียน วิเคราะห์สถานการณ์ในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับยุคปกติใหม่ เพื่อนำไปกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ ทั้งการเรียน On Line, On hand, On demand, On site และ On Air เลือกใช้สื่อและวิธีวัดประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมและจุดประสงค์การเรียนรู้...”

(ครุต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 3, วันที่ 10 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

2.3 ด้านครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

“...ครูผู้สอนควรมีการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนสอนผ่าน social networking ทั้ง Facebook, Zoom, Google Meet, Quizizz และ Google Form การเรียนรู้ของครูควรเน้นการคิดและการปฏิบัติจริง และควรมีการจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์ รู้จักแก้ปัญหาได้สถานการณ์ความปกติใหม่ การจัดกิจกรรมต้องคำนึงถึงสภาพของผู้เรียน...”

(ครุต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 1, วันที่ 25 เมษายน 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ครูควรเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่รอบตัวผู้เรียนหรือสื่อของจริงที่อยู่รอบ ๆ บ้าน ที่นักเรียนสามารถเข้าไปเรียนรู้ได้อย่างปลอดภัยและหลากหลาย และเลือกใช้สื่อ

อย่างเหมาะสมที่ผู้เรียนสามารถเข้าใช้งานได้จริง ครูควรมีการพัฒนาตนเองในการใช้สื่อต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น ครูควรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่ง และเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ใหม่ ๆ...”

(ครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 2, 9 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ครูควรเตรียมการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนโดยการ
การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนทั้ง Facebook, Zoom, Google Meet, Quizizz
และ Google Form จัดสิ่งแวดล้อม จัดบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์ผู้เรียน
เป็นรายบุคคล จัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออก...”

(ครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 3, วันที่ 10 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

2.4 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

“...การวัดและประเมินผลในยุคปกติ ควรใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย
เน้นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน ไม่เน้นการประเมินเพื่อวัดผลเพียงอย่างเดียว การประเมินผล
ผู้เรียนจากพฤติกรรม ทักษะ กระบวนการทำงานจากการสังเกตในขณะที่เรียนแบบ On Line,
On site, On Air, On hand, และ On demand และควรมีการกำกับติดตาม นิเทศผลการจัดการ
เรียนสอนจากผู้อำนวยการ...”

(ครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 1, วันที่ 25 เมษายน 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ครูควรเลือกการประเมินที่เหมาะสมด้วยวิธีที่หลากหลายที่จะ
สามารถนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพและใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียน
มาก ครูควรมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนทั้งในด้านการวัดและประเมินผล และ
ต้องมีการติดตาม นิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์ความปกติใหม่ ด้วยการรายงานผลแบบ
ออนไลน์...”

(ครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 2, 9 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษาวิธีการวัดและประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ศึกษาหลักสูตร
ตัวชี้วัด จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล ปรับรูปแบบการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับ
สถานการณ์ยุคปกติใหม่ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ขั้นตอนการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่...”

(ครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 3, วันที่ 10 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

3. กระบวนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

“...โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติควรยึดหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 มีขั้นตอนดังนี้ การเรียนเรียนรู้และพัฒนาผ่านการอบรมหรือโปรแกรมการพัฒนา จำนวน 15 ชั่วโมง การเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น จำนวน 30 ชั่วโมง และการเรียนรู้จากการปฏิบัติและพัฒนาผ่านประสบการณ์ จำนวน 105 ชั่วโมง นำกิจกรรมที่น่าสนใจและเหมาะสมมาใช้ในการฝึกอบรมหรือให้ความรู้แก่ครูผู้สอน เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน และพัฒนาศักยภาพของครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ต่อไป...”

(ครุต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 1, วันที่ 25 เมษายน 2566 : การสัมภาษณ์)

“...รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาควรเป็นแบบ 70:20:10 คือ การปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา 70% การเรียนรู้ด้วยตนเอง 20 % และจากการอบรมเชิงปฏิบัติการ 10% เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี หลักการ และแนวคิดต่าง ๆ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่...”

(ครุต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 2, 9 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...กระบวนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการของครู การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา การศึกษาด้วยตนเองการสื่อต่าง ๆ เทคโนโลยี เป็นต้น...”

(ครุต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 3, วันที่ 10 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

4. การวัดและประเมินผลโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

“...การวัดและประเมินผลของโปรแกรมควรมีการประเมินความรู้ โดยการทดสอบความรู้ก่อน-หลังอบรม และการประเมินผลควรใช้คำถามสั้นกระชับและเป็นคำที่มีความหมายไม่ซับซ้อน การนิเทศติดตามผล...”

(ครุต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 1, วันที่ 25 เมษายน 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การวัดและประเมินผลของโปรแกรมควรมีการประเมินความรู้ โดยการทดสอบความรู้ก่อน-หลังอบรม และการนิเทศ เป็นต้น และนอกจากนี้ยังอาจเน้นการ

บูรณาการร่วมกันระหว่างกลุ่มสาระวิชาในการวัดและประเมินผลนักเรียน อีกทั้งยังเป็นการลดภาระงานของนักเรียนลงได้ ควรมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของหลักสูตรที่ผ่านมาเพื่อจะได้นำข้อผิดพลาดมาปรับใช้ได้ และส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และการอบรมเชิงปฏิบัติการ...”

(ครุต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 2, 9 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การวัดและประเมินผลของโปรแกรม เป็นกระบวนการพิจารณา วินิจฉัย เพื่อให้ทราบว่าการกระทำ กิจกรรมหรืองานต่างๆที่เราได้ทำไปนั้นเกิดผลอย่างไร การประเมินความรู้โดยการทดสอบความรู้ก่อน ระหว่างอบรม หลังอบรม การนิเทศติดตามผล การสอบถาม การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการการสังเกตการณ์ระหว่างการฝึกอบรม การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม...”

(ครุต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ คนที่ 3, วันที่ 10 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

สรุป ผลจากสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ได้ข้อเสนอแนะว่า

หลักการของโปรแกรม

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เป็นกระบวนการในการพัฒนาครูในสถานศึกษา เพื่อให้มีความสามารถในการพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่จึงเป็นแนวทางและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน เป็นวิธีการดำเนินการให้ชั้นเรียนได้อยู่ในสภาพความพร้อมที่จะดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ และใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดการเรียน การสอน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริงให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้จากการพัฒนาไปดำเนินการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน และพัฒนาศักยภาพของครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยมีหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ โดยใช้เวลาทั้งสิ้น 150 ชั่วโมง คิดเป็นจำนวนชั่วโมง คือ 15:30:105 โดยมีขั้นตอนดังนี้ อบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 15 ชั่วโมง การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น จำนวน 30 ชั่วโมง และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จำนวน 105 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

เนื้อหา

1. ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
 - 1.1 การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อนำไปจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
 - 1.2 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
 - 1.3 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
2. ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
 - 2.1 วิธีการจัดการเรียนรู้แบบ On Line, On hand, On demand, On site และ On Air
 - 2.2 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบ On Line, On hand, On demand, On site และ On Air
 - 2.3 การสร้างสื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนเรียนรู้แบบ On Line, On hand, On demand, On site และ On Air
3. ด้านครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
 - 3.1 การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนสอนของครูในจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
 - 3.2 การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และการแก้ปัญหาในการจัดการชั้นเรียนภายใต้การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์ความปกติใหม่
 - 3.3 การเตรียมการสอน การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนของครูที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนใต้สถานการณ์ความปกติใหม่
4. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
 - 4.1 การใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
 - 4.2 การวัดและประเมินผลของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้แบบ On site, On Air, On Line, On hand, และ On demand

4.3 การนิเทศ กำกับ ติดตาม การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

ในยุคปกติใหม่

วิธีการพัฒนา

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ 15 ชั่วโมง
2. การศึกษาดูงาน 30 ชั่วโมง
3. การปฏิบัติงานจริง 105 ชั่วโมง

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินความเข้าใจ ก่อน-หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การประเมินระดับพฤติกรรมตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการ

เรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้วยการนิเทศ ติดตาม

2.2 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแผนผังของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการ

เรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ดังภาพประกอบ 4

แผนผังของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ดังภาพประกอบ



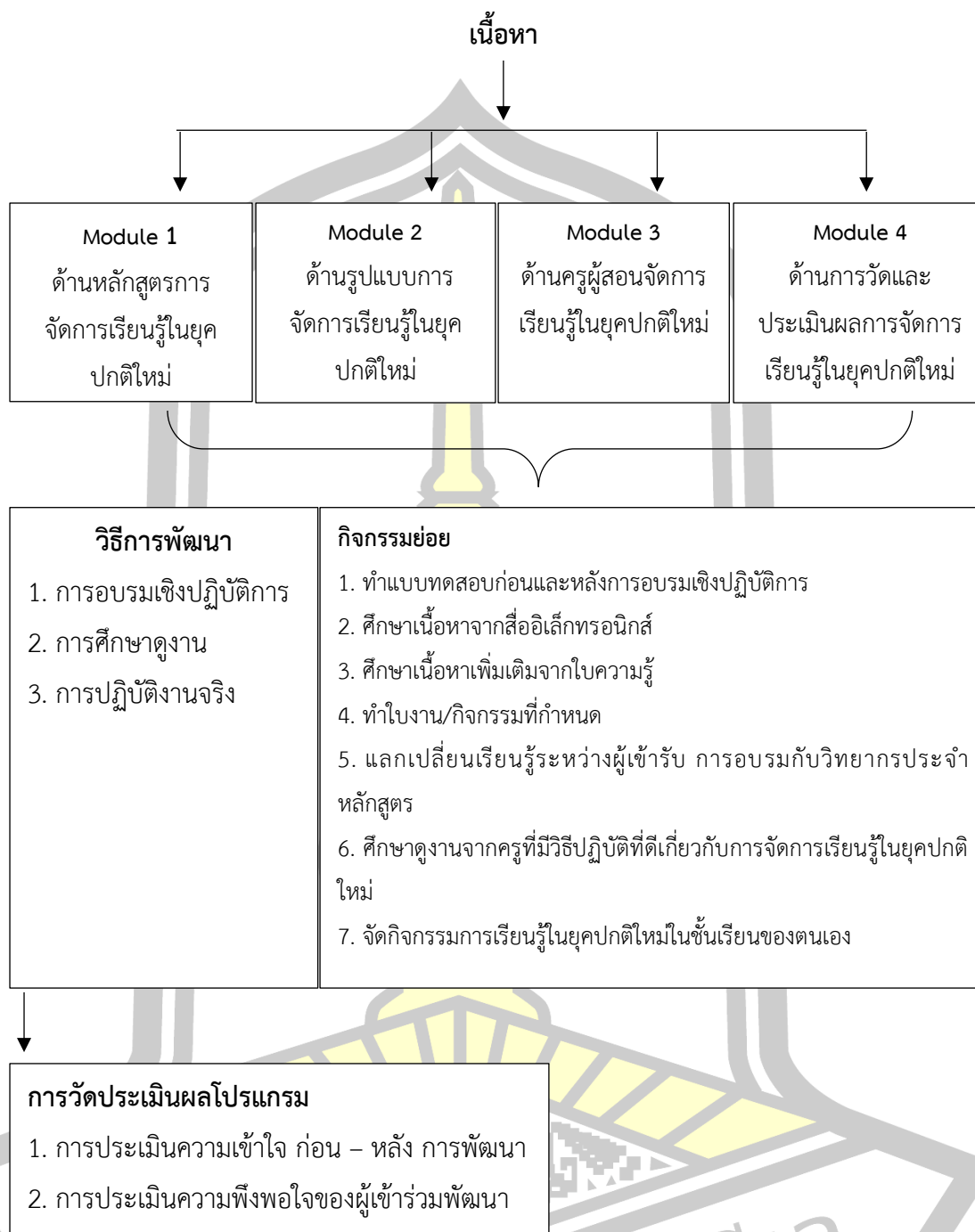
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เป็นกระบวนการในการพัฒนาครูในสถานศึกษา เพื่อให้มีความสามารถในการพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่จึงเป็นแนวทางและวิธีการจัดการเรียนรู้ ที่มีความหลากหลาย ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน เป็นวิธีการดำเนินการให้ชั้นเรียนได้อยู่ในสภาพความพร้อมที่จะดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดการเรียนการสอน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ที่ได้จากการพัฒนาไปดำเนินการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน และพัฒนาศักยภาพของครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยมีหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ โดยใช้เวลาทั้งสิ้น 150 ชั่วโมง คิดเป็นจำนวนชั่วโมง คือ 15:30:105 มี โดยมีขั้นตอนดังนี้ อบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 15 ชั่วโมง การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น จำนวน 30 ชั่วโมง และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จำนวน 105 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ให้เกิดความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่



ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
โดยผู้พัฒนาโปรแกรมและผู้ดำเนินการ ควรดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่และเอกสารประกอบการพัฒนาอย่างละเอียด
2. จัดเตรียมประสานวิทยากร และร่วมวางแผนเพื่อกำหนดเวลาการพัฒนา
3. จัดเตรียมประสานการพัฒนาตาม Module 1-4 ที่กำหนดไว้ในโปรแกรม
4. ดำเนินการตามแผนการพัฒนา
5. ประเมินผลการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีขั้นตอน
การดำเนินการพัฒนาแต่ละขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการพัฒนา

เมื่อศึกษารายละเอียดโปรแกรมและเอกสารประกอบโปรแกรมเรียบร้อยแล้ว
ให้ดำเนินการดังนี้

1. คัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนา โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา ดังนี้
 - 1.1 ครูที่เข้าร่วมพัฒนาสามารถเข้าร่วมโครงการได้ตลอดระยะเวลา
ในการพัฒนา
 - 1.2 ครูที่สนใจด้านการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
ในยุคปกติใหม่
2. ประชาสัมพันธ์โปรแกรมการพัฒนา โดยมีวิธีการ ดังนี้
 - 2.1 ส่งหนังสือราชการแจ้งโรงเรียนในสังกัดทราบและคัดเลือกครูเข้ารับ
การพัฒนา
 - 2.2 ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
ในยุคปกติใหม่ มีรายละเอียดดังนี้

1. พิธีเปิด ปฐมนิเทศ ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรม
การพัฒนา วัตถุประสงค์ของการพัฒนา กระบวนการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการพัฒน
บทบาทหน้าที่ของวิทยากร และเอกสารที่ใช้ประกอบการบรรยาย (30 นาที)

2. ทดสอบด้านความเข้าใจ ก่อนการพัฒนา (10 นาที)

3. ดำเนินการพัฒนาตามเนื้อหา Module 1 – 4 (15 ชั่วโมง)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลหลังการพัฒนา

1. ทดสอบด้านความเข้าใจ หลังการพัฒนา (10 นาที)

2. พิธีปิดการพัฒนา มอบเกียรติบัตร (30 นาที)

วิธีการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 คือ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การศึกษา
ดูงาน และ 3) การปฏิบัติงานจริง

ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

การเข้ารับการพัฒนายึดหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 ทั้งหมดจำนวน 150 ชั่วโมง
แบ่งเป็น

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ 15 ชั่วโมง คิดเป็น 10 %

2. การศึกษาดูงาน 30 ชั่วโมง คิดเป็น 20 %

3. การปฏิบัติงานจริง 105 ชั่วโมง คิดเป็น 70 %

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย
2. วีดิทัศน์ (vdo)
3. สื่อประสมในการบรรยาย (Power Point)
4. คอมพิวเตอร์/โปรเจ็คเตอร์/เครื่องฉายภาพสามมิติ

การวัดและประเมินผลโปรแกรม

ในการวัดและประเมินผลการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม
เขต 2 ใช้วิธีวัดและประเมินผลดังนี้

1. การประเมินความเข้าใจ ก่อน-หลัง การอบรมเชิงปฏิบัติการ

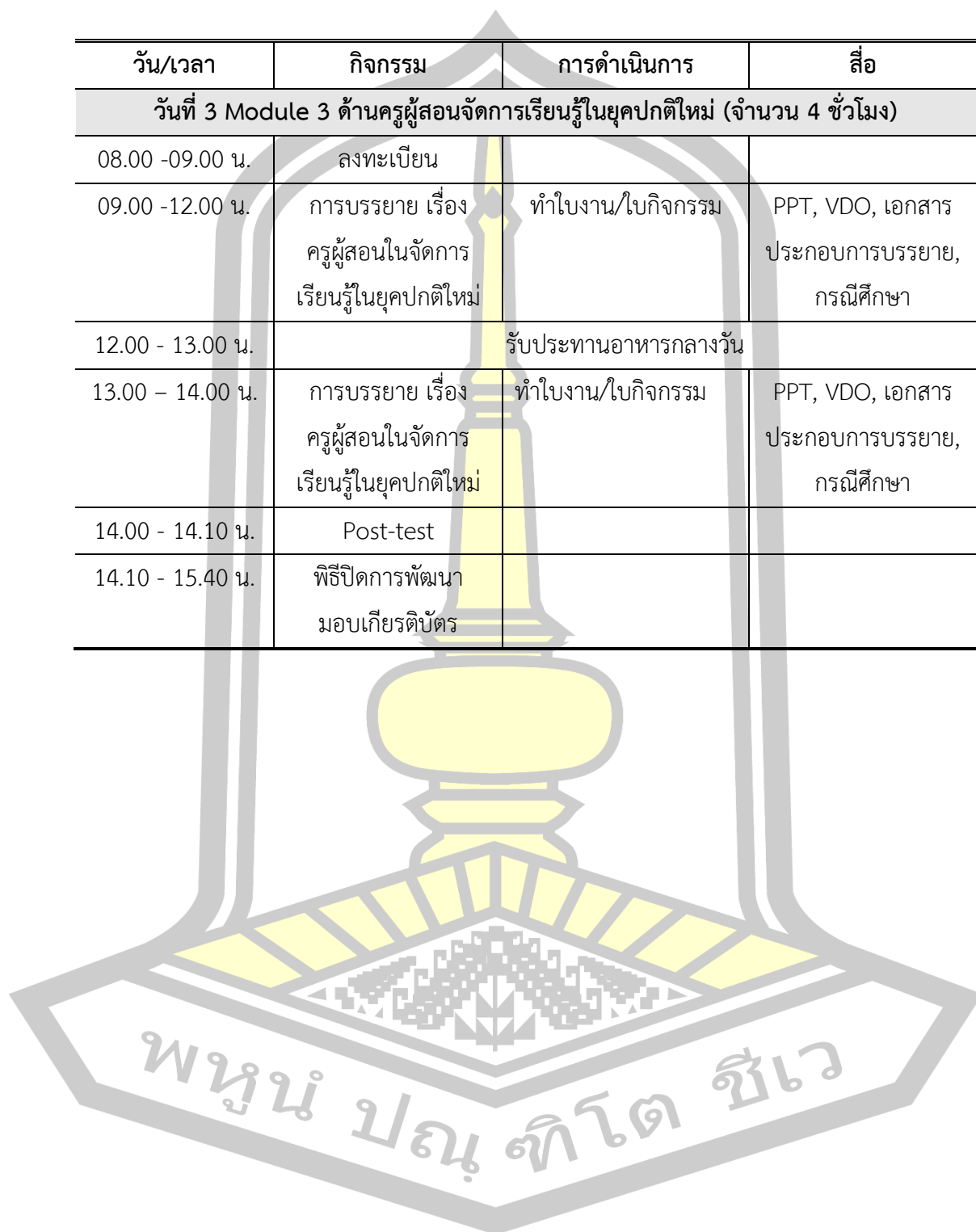
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ

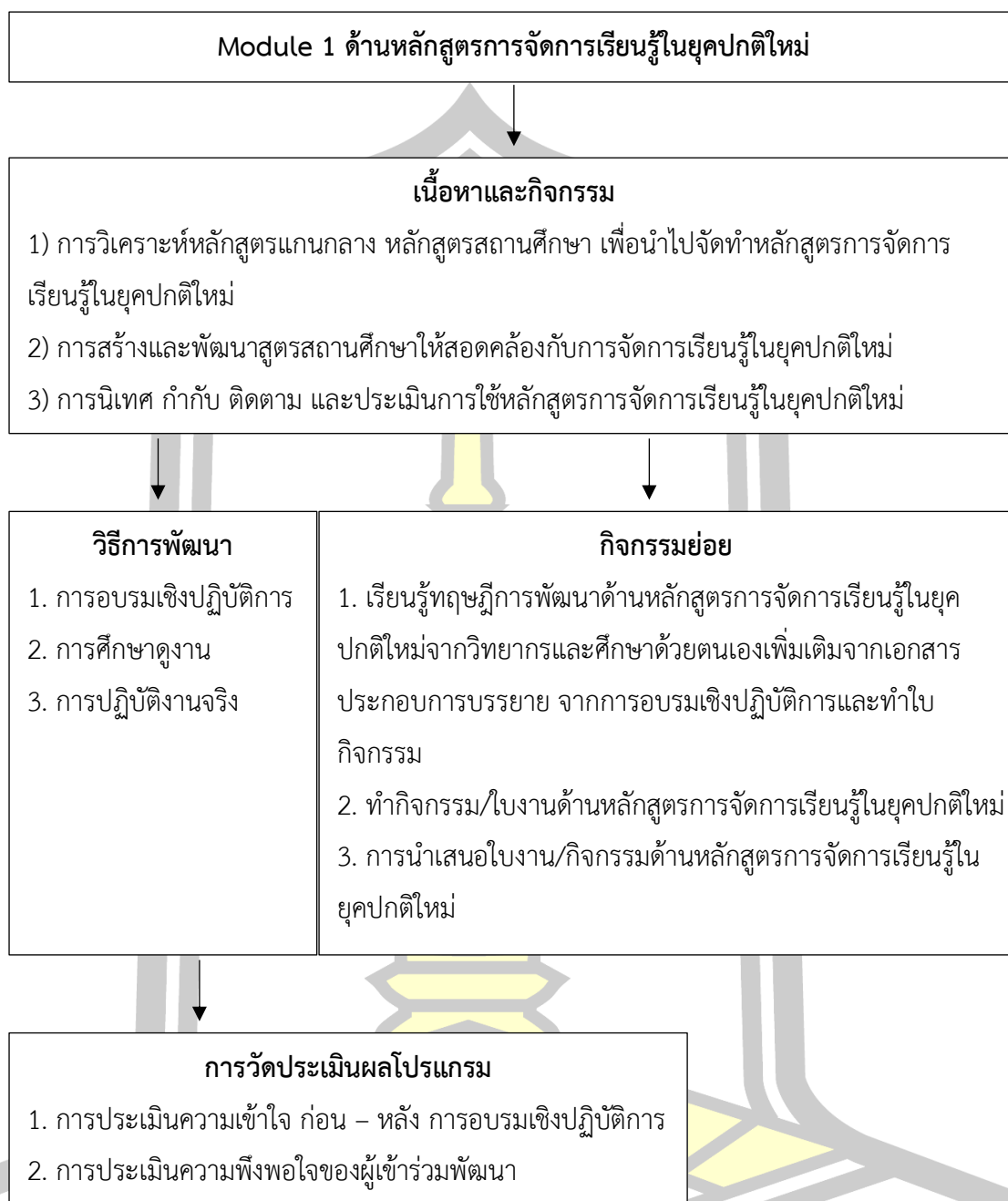
ตาราง 17 การพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตามหลักการ
70:20:10

วัน/เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	สื่อ
วันที่ 1 ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ (จำนวน 3 ชั่วโมง)			
08.00 - 08.30 น.	ลงทะเบียน		
08.30 - 09.00 น.	พิธีเปิด		
09.00 - 09.10 น.	Pre-test		
09.10 - 12.10 น.	การบรรยาย เรื่อง หลักสูตรการจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
12.10 - 13.00 น.	รับประทานอาหาร กลางวัน		
Module 4 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ (จำนวน 3 ชั่วโมง)			
13.00 - 16.00 น.	การบรรยาย เรื่องการ วัดและประเมินผลการ จัดการเรียนรู้ในยุค ปกติใหม่	ทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
วันที่ 2 Module 2 ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ (จำนวน 5 ชั่วโมง)			
08.00 -09.00 น.	ลงทะเบียน		
09.00 -12.00 น.	การบรรยาย เรื่อง รูปแบบการจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
12.00 - 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน		
13.00 – 15.00 น.	การบรรยาย เรื่อง รูปแบบการจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา

ตาราง 17 (ต่อ)

วัน/เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	สื่อ
วันที่ 3 Module 3 ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ (จำนวน 4 ชั่วโมง)			
08.00 -09.00 น.	ลงทะเบียน		
09.00 -12.00 น.	การบรรยาย เรื่อง ครูผู้สอนในจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
12.00 - 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน		
13.00 – 14.00 น.	การบรรยาย เรื่อง ครูผู้สอนในจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
14.00 - 14.10 น.	Post-test		
14.10 - 15.40 น.	พิธีปิดการพัฒนา มอบเกียรติบัตร		





ภาพประกอบ 5 Module 1 ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

Module 2 ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

เนื้อหาและกิจกรรม

- 1) การจัดการเรียนรู้แบบ On Line, On hand, On demand, On site และ On Ai
- 2) การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบ On Line, On hand, On demand, On site และ On Air
- 3) การสร้างสื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนเรียนรู้แบบ On Line, On hand, On demand, On site และ On Air

วิธีการพัฒนา

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การศึกษาดูงาน
3. การปฏิบัติงานจริง

กิจกรรมย่อย

1. เรียนรู้ทฤษฎีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่จากวิทยากรและศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติมจากเอกสารประกอบการบรรยาย จากการอบรมเชิงปฏิบัติการและทำใบกิจกรรม
2. ทำกิจกรรม/ใบงานด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
3. การนำเสนอใบงาน/กิจกรรมด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

การวัดประเมินผลโปรแกรม

1. การประเมินความเข้าใจ ก่อน - หลัง การอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา

ภาพประกอบ 6 Module 2 ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

Module 3 ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

เนื้อหาและกิจกรรม

- 1) การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนสอนของครูในจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
- 2) การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และการแก้ปัญหาในการจัดการชั้นเรียนภายใต้การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์ความปกติใหม่
- 3) การเตรียมการสอน การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนของครูที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ได้สถานการณ์ความปกติใหม่

วิธีการพัฒนา

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การศึกษาดูงาน
3. การปฏิบัติงานจริง

กิจกรรมย่อย

1. เรียนรู้ทฤษฎีการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนสำหรับครู จากวิทยากรและศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติมจากเอกสาร ประกอบการบรรยาย จากกรอบอบรมเชิงปฏิบัติการและทำใบกิจกรรม
2. การทำกิจกรรม/ใบงานด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
3. การนำเสนอใบงาน/กิจกรรมด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

การวัดประเมินผลโปรแกรม

1. การประเมินความเข้าใจ ก่อน - หลัง การอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา

ภาพประกอบ 7 Module 3 ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

Module 4 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

เนื้อหาและกิจกรรม

- 1) การใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
- 2) การวัดและประเมินผลของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้แบบ On site, On Air, On Line, On hand, และ On demand
- 3) การนิเทศ กำกับ ติดตาม การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

วิธีการพัฒนา

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การศึกษาดูงาน
3. การปฏิบัติงานจริง

กิจกรรมย่อย

1. เรียนรู้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จากวิทยากรและศึกษาด้วยตนเองจากเอกสารประกอบการบรรยายและทำใบกิจกรรม
2. ทำกิจกรรม / ใบงาน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
3. การนำเสนอใบงาน/กิจกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในยุคปกติ

การวัดประเมินผลโปรแกรม

1. การประเมินความเข้าใจ ก่อน - หลัง การอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา

ภาพประกอบ 8 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

2.3 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

ผู้วิจัยนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบยืนยันประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ผลการประเมินความเหมาะสม และ

ความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปรากฏดังตาราง 18

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรม
เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.20	0.75	มาก	4.00	0.89	มาก
2. วัตถุประสงค์	4.60	0.49	มากที่สุด	4.20	0.75	มาก
3. เนื้อหา						
3.1 Module 1 ด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติ ใหม่	4.20	0.75	มาก	4.00	0.89	มาก
3.2 Module 2 ด้านรูปแบบ การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติ ใหม่	4.40	0.49	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด
3.3 Module 3 ด้านครูผู้สอน จัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	4.40	0.80	มาก	4.20	0.75	มาก
3.4 Module 4 ด้านการวัด และประเมินผลการจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่	4.60	0.49	มากที่สุด	4.20	0.75	มาก
รวม	4.40	0.63	มาก	4.25	0.72	มาก
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ	4.40	0.80	มาก	4.40	0.80	มาก
4.2 การศึกษาดูงาน	4.20	0.75	มาก	4.20	0.75	มาก
4.3 การปฏิบัติงานจริง	4.40	0.49	มาก	4.20	0.75	มาก
รวม	4.33	0.68	มาก	4.27	0.77	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5. การวัดและประเมินผลโปรแกรม						
5.1 การประเมินความเข้าใจ ก่อน - หลังการอบรม	4.40	0.49	มาก	3.80	0.75	มาก
5.2 การประเมิน ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการ อบรม	4.40	0.49	มาก	4.40	0.80	มาก
รวม	4.40	0.49	มาก	4.10	0.77	มาก
ภาพรวม	4.38	0.62	มาก	4.20	0.76	มาก

จากตาราง 18 ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ พบว่า ความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของโปรแกรม พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมา คือ เนื้อหา ($\bar{X} = 4.40$) การวัดและประเมินผลโปรแกรม ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ โดยอยู่ระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบ และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.20$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของโปรแกรม พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิธีการพัฒนา ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา คือ เนื้อหา ($\bar{X} = 4.25$) และวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ โดยอยู่ระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบ และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักการ ($\bar{X} = 4.00$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

โดยสรุป ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 รายการ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว และได้ดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
2. เพื่อออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

สรุปผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สามารถสรุปผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัย ดังนี้

- 1.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการ

เรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ตามลำดับ โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ รองลงมา คือ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ตามลำดับ โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยตัวชี้วัดที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ตามลำดับ

2. การออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2.1 องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการ 5) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

2.2 เนื้อหาโปรแกรมผลการออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วยเนื้อหา 4 Module ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานโปรแกรม รวมทั้งสิ้น 150 ชั่วโมง ดังนี้

Module 1 ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 1) การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อนำไปจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 2) การสร้างและพัฒนาสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 3) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

Module 2 ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 1) วิธีการจัดการเรียนรู้แบบ On Line, On hand, On demand, On site และ On Air 2) การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบ On Line, On hand, On demand, On site และ On Air 3) การสร้างสื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้อยู่แบบ On Line, On hand, On demand, On site และ On Air

Module 3 ด้านครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 1) การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนสอนของครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 2) การวิเคราะห์ผู้เรียน

เป็นรายบุคคล และการแก้ปัญหาในการจัดการชั้นเรียนภายใต้การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์
ความปกติใหม่ 3) การเตรียมการสอน การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนของครูที่ตอบสนองความต้องการ
ของผู้เรียนได้สถานการณ์ความปกติใหม่

Module 4 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

1) การใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 2) การวัดและ
ประเมินผลของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้แบบ On site, On Air, On Line, On hand และ
On demand 3) การนิเทศ กำกับ ติดตาม การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

2.3 วิธีการที่ใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
การวิจัยครั้งนี้ได้นำหลักการ 70:20:10 มาใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
ในยุคปกติใหม่ ดังนี้

2.3.1 หลักการ 70% การพัฒนาด้วยตนเอง ได้แก่ การลงมือปฏิบัติจริง
โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในชั้นเรียนของตนเอง

2.3.2 หลักการ 20% การพัฒนาจากบุคคลอื่น ได้แก่ การศึกษาดูงานจากครู
ในสถานศึกษาหรือสถานศึกษาอื่นที่มีประสบการณ์สูง ในด้านการออกแบบการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

2.3.3 หลักการ 10% การพัฒนาด้วยการอบรม ได้แก่ เข้ารับการฝึกอบรมเชิง
ปฏิบัติการตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

2.4 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้าง
สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคามเขต 2 โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทั้งสองรายการ

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผู้วิจัยนำมา
อภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยสภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ
การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On Line ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยหลายอย่างในการจัดการเรียนรู้ด้วย
วิธีการ On Line ทั้งความไม่พร้อมในอุปกรณ์การเรียนออนไลน์อย่างคอมพิวเตอร์/แท็บเล็ต และ
อินเทอร์เน็ต ข้อจำกัดของโทรศัพท์ในการลงแอปพลิเคชันเพื่อการทำบ้านส่งออนไลน์

สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยไม่เหมาะกับการเรียนออนไลน์ ความไม่พร้อมของรูปแบบการสอน ข้อจำกัดของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีแพลตฟอร์มการประชุมออนไลน์หรือแอปพลิเคชันเฉพาะสำหรับการเรียนที่ช่วยให้การสอนออนไลน์เสมือนจริง ความพร้อมของเทคโนโลยีของโรงเรียนในแต่ละพื้นที่ ยังมีช่องว่างสูง สอดคล้องกับ กาญจนา จันทะโยธา (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยตนเอง การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และการใช้วิธีสอนที่หลากหลาย ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการประเมินด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลาย โดยการเก็บข้อมูลตัวชี้วัดด้วยการใช้เทคโนโลยีผ่าน social networking ทั้ง Google Classroom, Google Form ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมจะส่งผลให้ผลการวัดมีความถูกต้องแม่นยำ ตรงตามจุดประสงค์ที่ผู้สอนตั้งไว้ Google Form เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้เราสร้างแบบสอบถามออนไลน์ และ Google Classroom ยังช่วยให้ครูสามารถสร้างและจัดการชั้นเรียน งาน และเกรดทางออนไลน์ได้โดยไม่ต้องใช้กระดาษเพิ่มสื่อการสอนในงาน ส่วนนักเรียนยังสามารถติดตามงานของชั้นเรียนและส่งงาน ตรวจสอบความเป็นต้นฉบับ ความคิดเห็น และเกรด แชร์ทรัพยากรหรือพูดคุยได้ตอบในสตรีมของชั้นเรียนหรือทางอีเมลได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562) ที่วิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 และพบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ตัวชี้วัดการประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่ 3 จาก 6 ตัวชี้วัด

ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ในยุคปกติใหม่เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยตัวชี้วัดที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On hand ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนการสอนรูปแบบ On Hand เป็นวิธีการเรียนรู้แบบครูผู้สอนจัดทำใบงานให้กับนักเรียน โดยเป็นลักษณะของแบบฝึกหัดหรือแบบเรียนสำเร็จรูป ให้นักเรียนไปเรียนรู้ด้วยตัวเองและทำเป็นการบ้าน โดยครูผู้สอนอาจไปเยี่ยมเพื่อแนะนำนักเรียนในการทำใบงานบ้างเป็นครั้งคราว หรืออาจให้ผู้ปกครองทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำ

และช่วยเหลือนักเรียนก็ได้ ข้อดี สามารถดำเนินการได้ง่าย สามารถช่วยเหลือผู้เรียนที่เข้าไม่ถึง การเชื่อมต่อออนไลน์ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรัตน์ ดวงโชติ (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยได้ ด้านการ ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง ด้านการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ในส่วนของเนื้อหา มี 4 Module ได้แก่ Module 1 ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ Module 2 ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ Module 3 ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และ Module 4 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการปฏิบัติงานจริง และ 5) การวัดและ ประเมินผลโปรแกรม ประกอบด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการเข้าร่วมพัฒนา ตามโปรแกรม และการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรม ผลการประเมิน โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากทั้งสองรายการ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าก่อนการสร้างโปรแกรมผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับ องค์ประกอบโปรแกรมและขอบข่ายเนื้อหาของโปรแกรมตามแนวคิดของ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยได้มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำ องค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ให้ได้ตามวัตถุประสงค์ ภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ที่ได้กำหนดไว้ในโปรแกรมสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมภรณ์ ปะการะโพธิ์ (2564) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครู ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา มี 5 Module ประกอบด้วย Module 1 การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นการคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติจริง Module 2 การใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีในการจัดการ

เรียนรู้ Module 3 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง Module 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Module 5 การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการประชุมเชิงปฏิบัติการ 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลังการพัฒนาการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนาและการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ผลการประเมินโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและโดยเฉพาะ ทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ On site, On Air, On Line, On hand และ On deman และในขณะเดียวกันควรส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ด้วยตนเองอีกทาง

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมครูมีการประเมินด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การใช้เทคโนโลยีผ่าน social networking ทั้ง Google Classroom, Google Form เป็นต้น

1.3 การนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ไปใช้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนารวมถึงกำหนดเกณฑ์การผ่านการพัฒนารวมถึงการกำหนดเป็นนโยบายให้โปรแกรมนี้อยู่เป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และควรจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความความตระหนักและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.3.2 สถานศึกษาโดยผู้บริหาร ควรจัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่เป็นระยะและต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการจัดกิจกรรม

เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนได้เกิดความตระหนักในด้านมาตรฐานวิชาชีพและพร้อมพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ครูสามารถเลือกโปรแกรมหรือหลักสูตรการอบรมพัฒนาตามความสนใจและความถนัด

1.3.4 ในอนาคตหากเกิดวิกฤติ หรือความไม่ปกติเกิดขึ้น เนื่องจากโรคระบาด หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้ปกติ สามารถนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่นี้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ได้

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

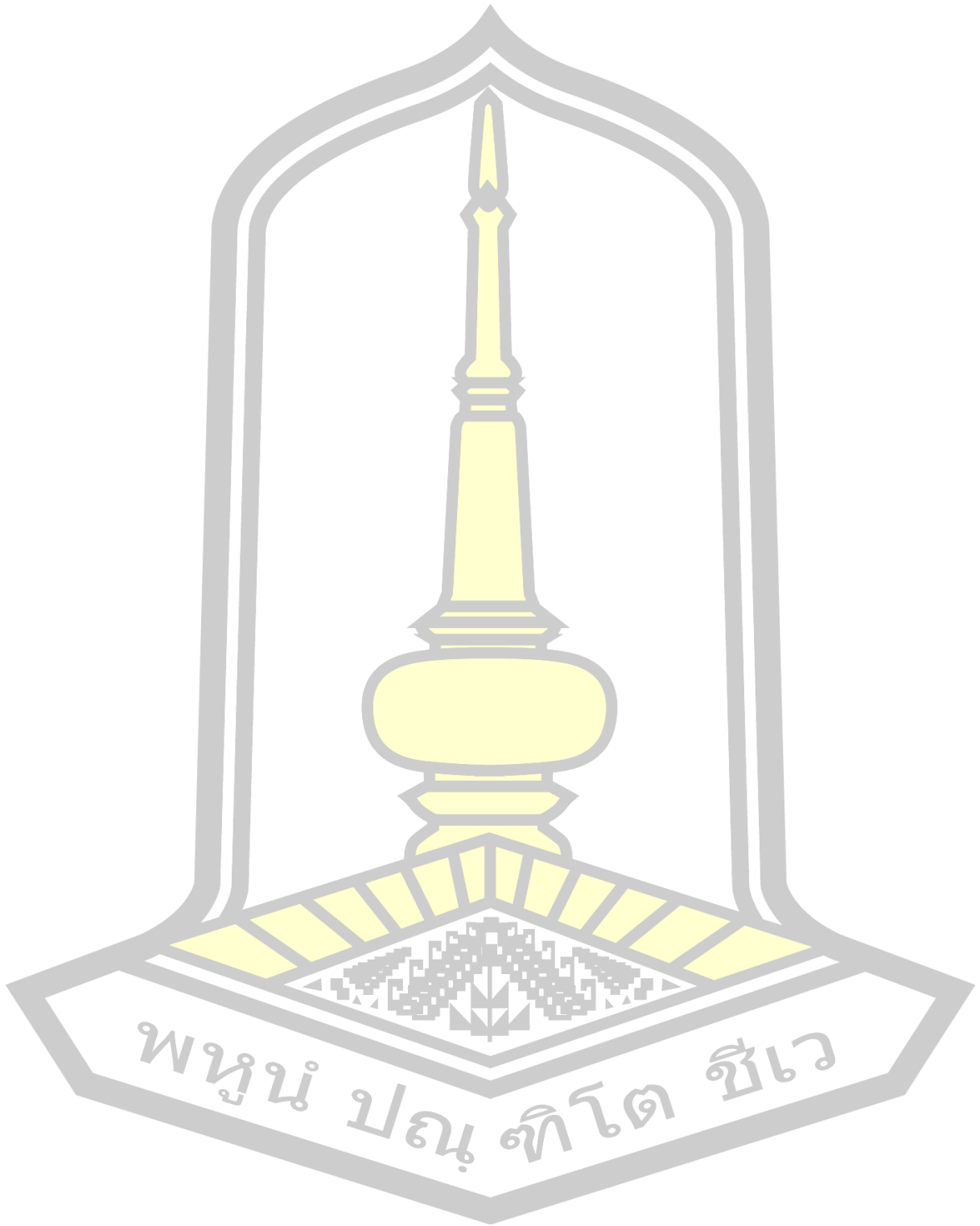
3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ที่เป็นลักษณะของการส่งผลทางตรงและทางอ้อม

3.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่เรียนระหว่างการเรียนปกติ และการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

3.3 ควรมีการวิจัยติดตามการนำไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2543). *คู่มือการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- กรมสุขภาพจิต. (2563). *บทความด้านสุขภาพจิตเรื่อง New Normal ชีวิตวิถีใหม่*. [ออนไลน์].
ได้จาก : <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=2288>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 5 มิถุนายน 2565].
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2557). *การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้*. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- กาญจนา จันทะโยธา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กาญจนา บุญภักดี. (2563). *การจัดการเรียนรู้ยุค New Normal*. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*. 19(2), A1-A6, พฤษภาคม-สิงหาคม.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา วรรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. พิษณุโลก : รัตนสุวรรณ.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ : เต้า.
- เฉลิมพล สุปัญญาบุตร. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ชัยรัตน์ ดวงโชติ. (2564). *โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). *การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วิ.พรินท์ (1991).
- ชูศรี สุวรรณโชติ. (2542). *หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). *เทคนิคการจัดทำและนำ Job Competency ไปใช้งาน (ฉบับคนทำงาน)*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐพัชร์ บุญเกต. (2565). *การบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ดวงกมล สิ้นเพ็ง. (2553). *การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้: การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง : กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ : บริษัท วิ. พรินท์ (1991) จำกัด.
- ถนอมจิตต์ ขุฑทะกะพันธ์. (2546). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (2562). *ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในอนาคต (C-Teacher)*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://www.mhesi.go.th/main/th/news>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 22 ตุลาคม 2565].
- ทิพวรรณ ประเสริฐอำไพสกุล. (2544). *การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นและการยอมรับในผลการประเมินของครูคณิตศาสตร์ระหว่างการประเมินความต้องการจำเป็นแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แคมมณี. (2551). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบหลักสูตรและพัฒนา*. กรุงเทพฯ : ธนรัช.

- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2548). *เมื่อจะนำ COMPETENCY มาใช้ในองค์กร*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยและประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : ธรรมดาเพรส.
- นรรักษ์ต์ ฝันเชียร. (2564). *เจาะลึกการเรียนรู้ 5 ON ในช่วงโควิด 19 ON ไหน เหมาะกับใคร*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://www.trueplookpanya.com/blog/content/89237/-teaarteduteart->. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 ตุลาคม 2565].
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- บุญมี เณรยอด. (2546). *หลักการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปฐมภรณ์ ปะการะโพธิ. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประคัลภ์ ปั่นทพลังกูร. (2558). *รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ 70:20:10*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://prakal.wordpress.com/2016/05/31>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 19 พฤษภาคม 2565].
- ปานจันทร์ โททอง. (2542). *การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนแบบเรียนร่วม ระหว่างเทคนิคสตอรี่บอร์ดแบบเดิมและแบบปรับปรุง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะดา เนียมสุวรรณ. (2564). *การจัดการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในรูปแบบวิถีชีวิตใหม่*. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาลัยการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2562). *สมรรถภาพในการทำงาน*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พศิน แดงจวง. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2563). *การบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19*. *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(3), 783-795, กันยายน-ธันวาคม.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2558). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

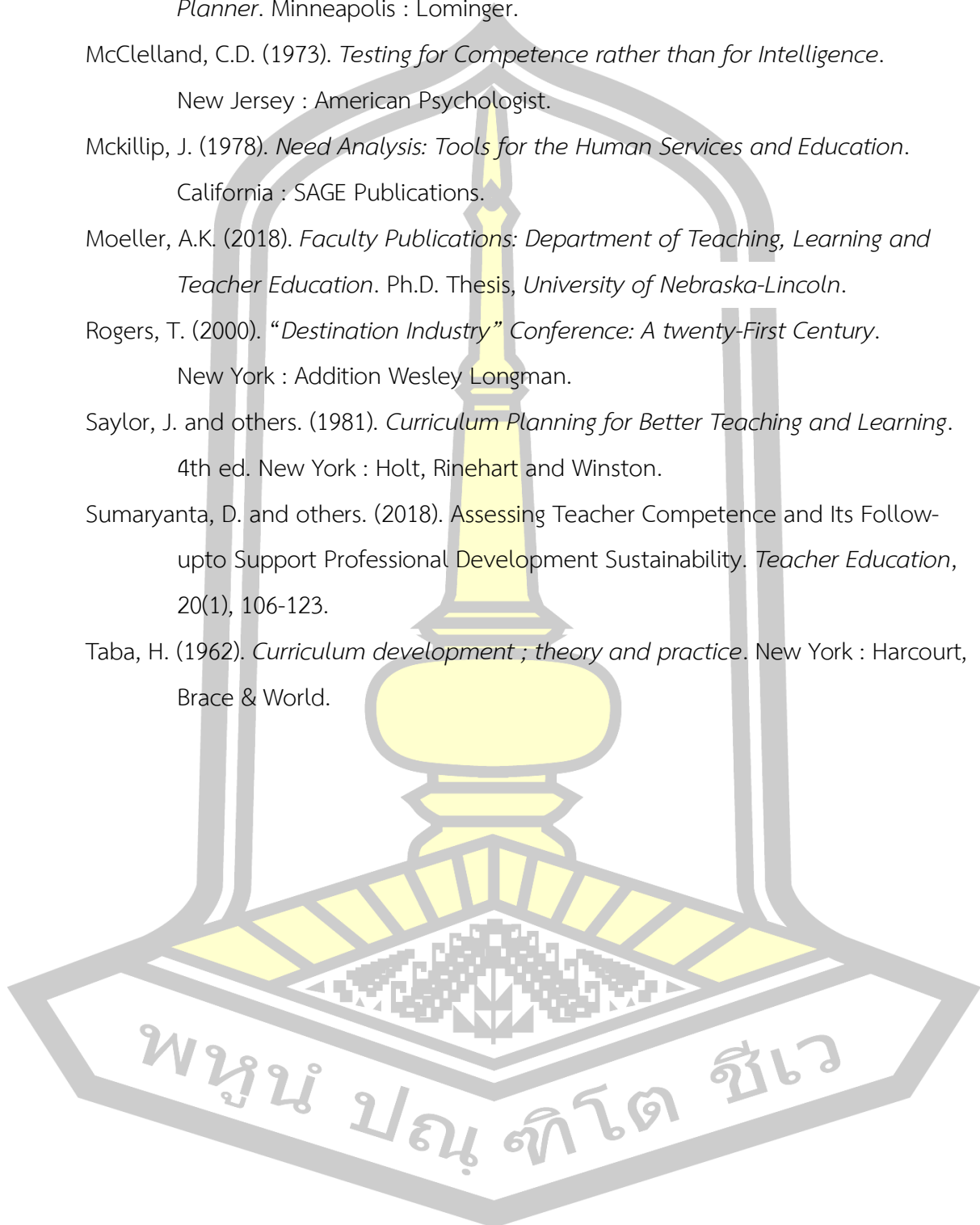
- ภูษิมา ภิญโญสินวัฒน์. (2564). จัดการเรียนการสอนอย่างไรในสถานการณ์โควิด-19: จากบทเรียนต่างประเทศสู่การจัดการเรียนรู้ของไทย. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://tdri.or.th/2020/05/examples-of-teaching-and-learning-in-covid-19-pandemic/>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 ตุลาคม 2565].
- มยุรีย์ เขียวฉะอ้อน. (2541). การประเมินความต้องการจำเป็นด้านทักษะพื้นฐานของครูอนุบาล โดยใช้การวิเคราะห์งาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2553). คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : เทียนวัฒนาพรินท์ติ้ง.
- ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รังสรรค์ วิบูลอุปถัมภ์ และคณะ. (2564). คู่มือครูสำหรับการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19. กรุงเทพฯ : องค์การยูนิเซฟ.
- รัชณี กัลยาวิชัย และอัจฉรา ธารอุไรกุล. (2545). การวิเคราะห์และการออกแบบระบบคอมพิวเตอร์สมัยใหม่. กรุงเทพฯ : การศึกษา.
- แรมสมร อยู่สถาพร. (2536). ประมวลชุดวิชาการพัฒนาหลักสูตรและวิทยาวิธีการสอนหน่วยที่ 8-11. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2542). แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอล พี เพรส.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ฝ่ายโรงพิมพ์.
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542). การพัฒนาหลักสูตรสานต่อที่ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : เซนเตอร์ ดิสคัฟ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2563). การออกแบบการเรียนรู้ใน New normal. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2535). การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิน เชื้อโพธิ์ทัก. (2537). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.ปริ้นติ้ง เฮาส์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2551). การประยุกต์ใช้ Log Frame เพื่อออกแบบโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาสู่กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและพัฒนา. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 4(1), 3-18.
- ศิริพร แยมนิล. (2549). Competency ในงานบริหารทรัพยากรบุคคล. วารสารดำรงราชานุกาฬ, 6(18), 5, มกราคม.

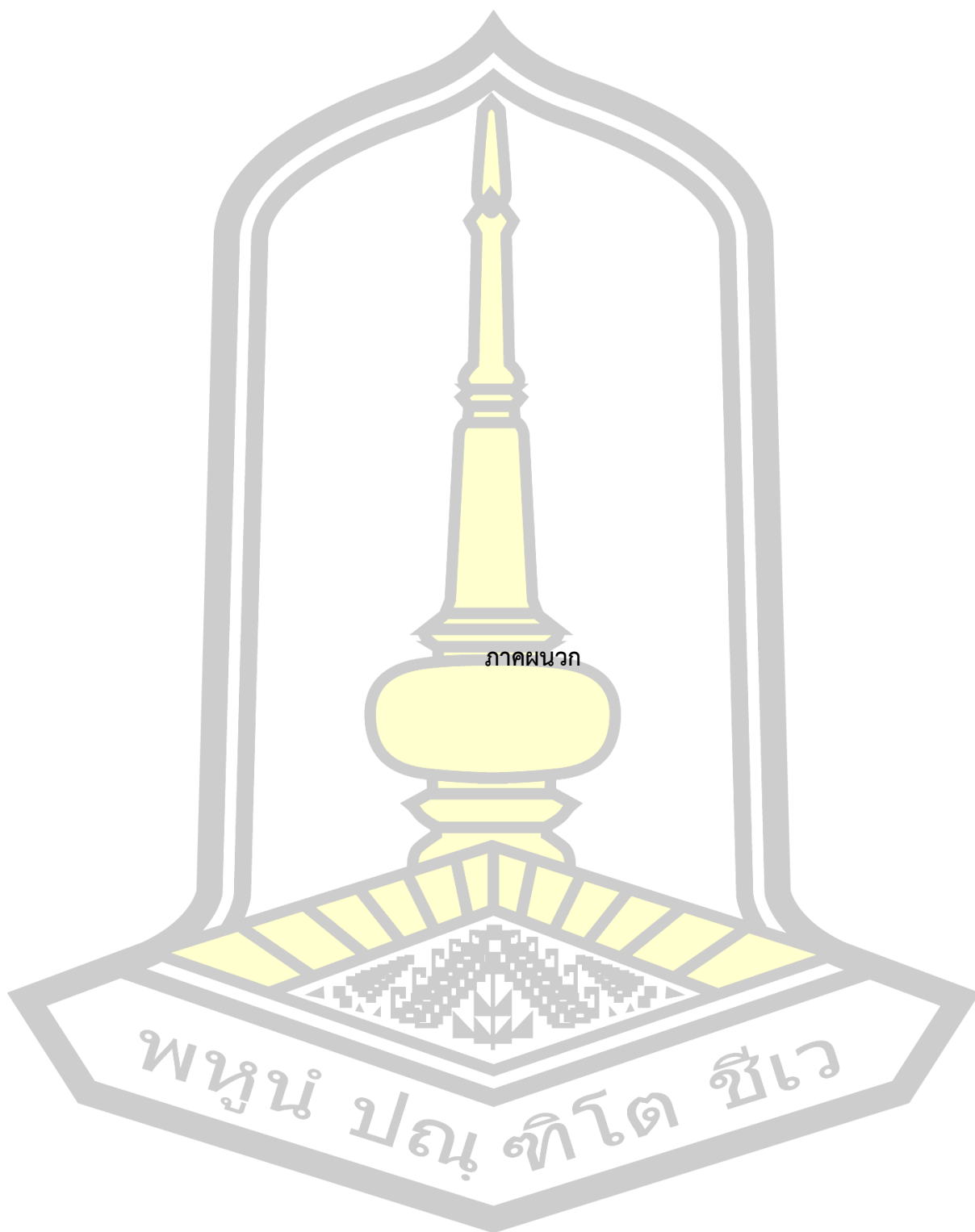
- สงัด อุทรานันท์. (2532). *พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ ภูวิภาตววรรณ. (2545). *การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง*. พิมพ์ครั้งที่ 5. เชียงใหม่ : แสงศิลป์.
- สมหมาย แจ่มกระจ่าง และดุสิต ขาวเหลือง. (2554). *เอกสารคำสอนรายวิชา 402401 Training for Professional Development การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ*. ชลบุรี : ภาควิชา การอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2549). *การจัดทำมาตรฐานการวิจัยในหน่วยงานวิจัยภาครัฐ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). *การบริหารจัดการในห้องเรียน*. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- สำนักงานนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา. (2544). *การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. (2564). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2565*. มหาสารคาม : สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *สมรรถนะของข้าราชการ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2550). *การดำเนินการกำหนดนโยบาย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สุจิตรา ธนนันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management*. กรุงเทพฯ : ทีพีเอ็น เพรส.
- สุนันทา สุนทรประเสริฐ. (2544). *การผลิตนวัตกรรมกรรมการเรียนการสอน การสร้างแบบฝึก*. ชัยนาท : ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย.

- สุนีย์ คล้ายนิล และคณะ. (2550). การวัดผลประเมินผลเพื่อคุณภาพการเรียนรู้และตัวอย่างข้อสอบ จากโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (PISA) : เอกสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับครูวิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สุภาภรณ์ พรหมบุตร. (2563). *New normal กับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://dsp.dip.go.th>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 22 ตุลาคม 2565].
- สุมิตรา พงศธร. (2550). สรุปเรื่องของหลักสูตร. *สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย*, 2(79), 15-23, กุมภาพันธ์-เมษายน.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุ๊กบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- สุวิทย์ บึงบัว. (2564). รูปแบบการจัด การเรียนการสอน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). กรุงเทพฯ : สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สพฐ.
- สุวิทย์ มูลคำ และคณะ. (2549). การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิด. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในนิสิต คณะครุศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หรรษา สุขกาล. (2543). การพัฒนารูปแบบโปรแกรมระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุ๊กบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- อนันต์ พันนึก. (2554). การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุ๊กบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิชา วิชาชัย. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อภิรุณี พิมพ์แสงสุริยา. (2557). สูตรการพัฒนา 70 : 20 : 10. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 14(167), 14, เมษายน.

- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2559). *การพัฒนา Core Competency บนแนวคิด 70:20:10 (Core Competency Development Program on 70:20:10 Learning Model)*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อารีย์ วชิรวิภากร. (2542). *การวัดและการประเมินผล*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- อุ้นตา นพคุณ. (2546). *กรอบแนวความคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล. (2546). *กระบวนการวัดและประเมินผล*. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- AL-Zoubi, S.M. and Bani Abdel Rahman, M.S. (2011). Talented Student's Satisfaction with the Performance of the Gifted Centers. *Journal for the Education of Gifted Young Scientists*, 4, 1-20.
- Barr, M.J. and Keating, L.A. (1990). *Introduction Elements of program Development, Developing Effective Student Services Program*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Barrett, A. and Beeson, J. (2014). *Develop Leaders for 2010*. New York : The Conference Board of Canada.
- Boone, E.J. (1992). *Program in Adult Education*. New Jersey : Prentice Hall.
- Bozkurt, A. and Sharma, R.C. (2020). Education in normal, new normal, and next normal: Observations from the past, insights from the present and projections for the future. *Asian Journal of Distance Education*, 15(2), 1-10.
- Caffarella, R. (2002). *Planning : Programs for Adult Learners : A Practical Guide for Educations Trainers And Staff Developers*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Charles Jennings. (2013). *Framework for High Performance*. [online]. Available from : <http://charles-jennings.blogspot.com/2013/06/702010-framework-for-highperformance.html>. [accessed 17 August 2022].
- Chen, H.T. (1990). *Theory-driven evaluations*. Thousand Oak, CA : Sage.
- Gerlach, V.S. and Ely, D.P. (1980). *Teaching and media: A systematic approach*. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Incorporated.
- Kanaya, T. and McMillan, C. (2005). *Facilitating Communities of Practice in Teacher Professional Development*. Denmark : e-Learning Lab, Aalborg University.
- Knowles, M. (1980). *The Modern Practice of Adult Education : What is Andragogy*. Chicago : Follet.

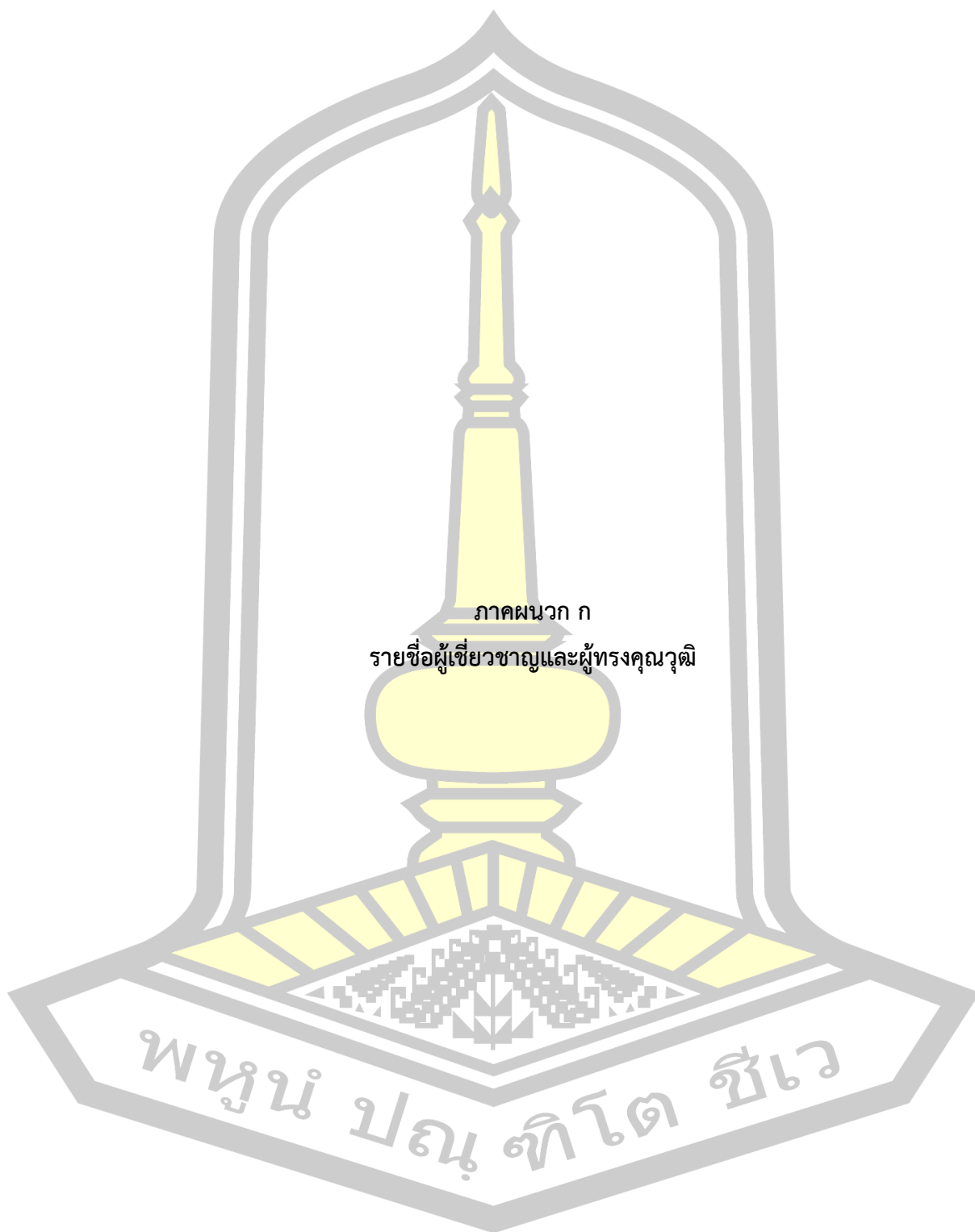
- Lombardo, Mi.M. and Eichinger, R.W. (1996). *The Career Architect Development Planner*. Minneapolis : Lominger.
- McClelland, C.D. (1973). *Testing for Competence rather than for Intelligence*. New Jersey : American Psychologist.
- Mckillip, J. (1978). *Need Analysis: Tools for the Human Services and Education*. California : SAGE Publications.
- Moeller, A.K. (2018). *Faculty Publications: Department of Teaching, Learning and Teacher Education*. Ph.D. Thesis, University of Nebraska-Lincoln.
- Rogers, T. (2000). *“Destination Industry” Conference: A twenty-First Century*. New York : Addition Wesley Longman.
- Saylor, J. and others. (1981). *Curriculum Planning for Better Teaching and Learning*. 4th ed. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Sumaryanta, D. and others. (2018). Assessing Teacher Competence and Its Follow-up to Support Professional Development Sustainability. *Teacher Education*, 20(1), 106-123.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development ; theory and practice*. New York : Harcourt, Brace & World.





ภาคผนวก

พหุมนุ ปณ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

พหุมนั ปณุ ทิโต ชีเว

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

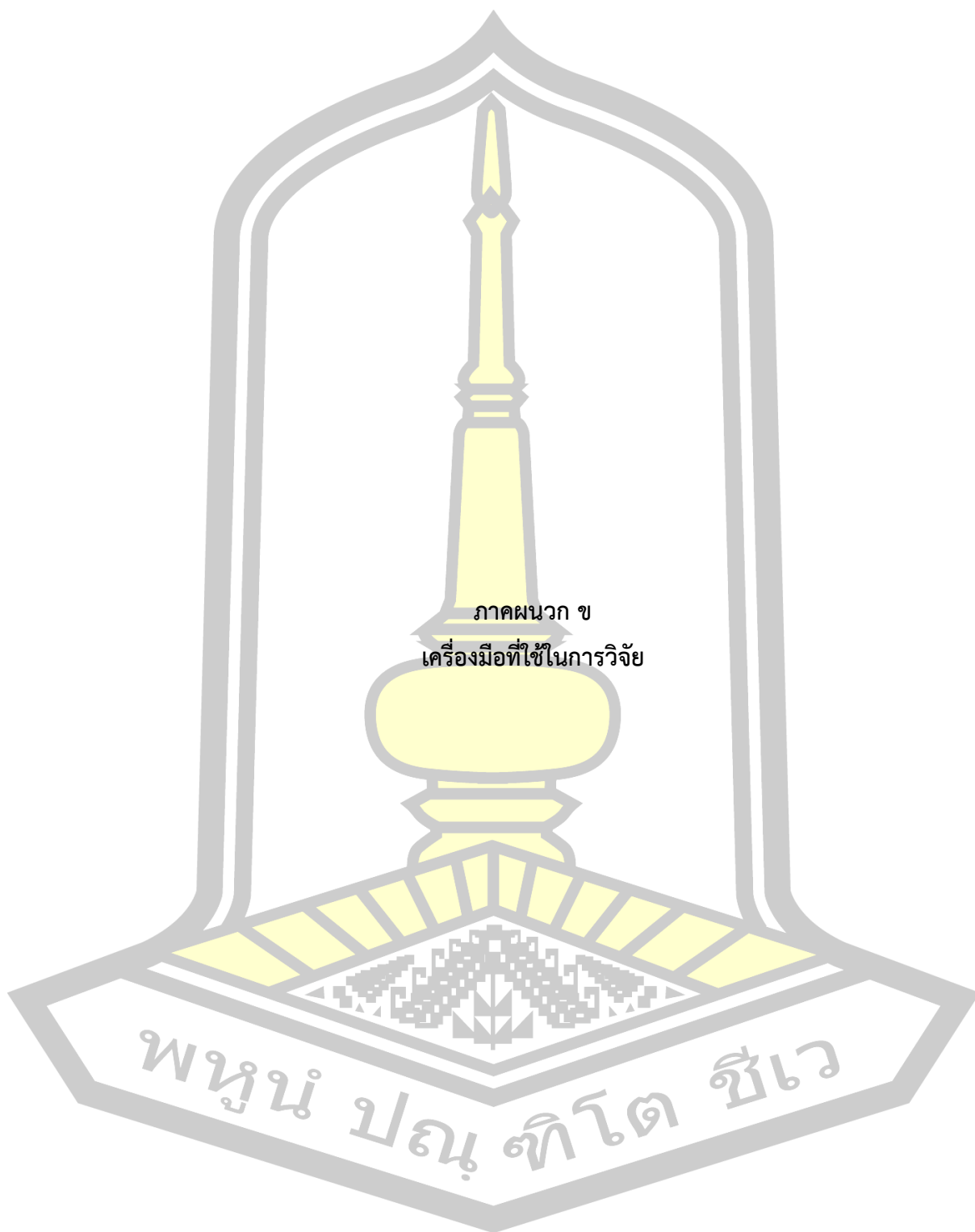
1. รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ วุฒิการศึกษา (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน วุฒิการศึกษา (กศ.ด.) วิจัยและประเมินผลการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
3. รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน วุฒิการศึกษา (กศ.ด.) การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตำแหน่ง ประธานหลักสูตร กศ.ม.สาขาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
4. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ หกสุวรรณ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
5. นางสุภาพร เม็กข่วง วุฒิการศึกษา (ศษ.ม.) การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านคิมบง วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

พูน ปณ ทัโต ชีเว

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันโปรแกรมและประเมินโปรแกรม

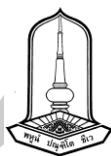
1. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม วุฒิการศึกษา กศ.ด. (วิทยาศาสตร์ศึกษา)
Ed.D. (Science Education) คณะ ศูนย์วิทยาศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ตำแหน่งรองศาสตราจารย์สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสงค์ สายหงษ์ วุฒิการศึกษา Ph.D. (Early Intervention/Early
Childhood Special คณะCollege of Education มหาวิทยาลัย University of Oregon
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. นางยุพดี มนตรีติก วุฒิการศึกษา (ค.ม.) การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 1
4. นางชนิดา น้อยตาแสง วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) การสอนภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
5. นางสาววิมล พละวัตร วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) หลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อาจารย์ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)

พูน ปณ ทัโต ชีเว



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัณฑิตวิทยาลัย



แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูด้านการจัดการ

เรียนรู้ในยุคปกติใหม่

โดย ผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+ 1	0	- 1	
ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่					
1	การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและ ความจำเป็นของผู้เรียนภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่				
2	การปรับปรุงแบบหลักสูตรให้สอดคล้องสถานการณ์ ความปกติใหม่				
3	การปรับปรุง แก้ไข และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรภายใต้ สถานการณ์ความปกติใหม่				
4	การกำหนดวิธีวัดและประเมินผลในหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้อง สถานการณ์ความปกติใหม่				
5	การจัดทำหลักสูตรควรมีลักษณะกว้างยืดหยุ่นสัมพันธ์กับชีวิต จริงของผู้เรียนให้สอดคล้องสถานการณ์ความปกติใหม่				
ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่					
6	การบูรณาการเรียนการสอนแบบออนไลน์ร่วมกับการเรียนรู้ ด้วยตนเองภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่				
7	การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On site				

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+ 1	0	- 1	
ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่					
8	การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการOn Air				
9	การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการOn Line				
10	การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการOn hand				
11	การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการOn demand				
ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่					
12	ครูผู้สอนเตรียมการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ได้สถานการณ์ความปกติใหม่				
13	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์รู้จักแก้ปัญหาได้สถานการณ์ ความปกติใหม่				
14	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ความปกติใหม่				
15	ครูผู้สอนใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนสอนผ่าน social networking ทั้ง Facebook, Zoom, Google Meet, Quizizz และGoogle Form				
16	ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดและการปฏิบัติจริงภายใต้ สถานการณ์ความปกติใหม่				
ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่					
17	ครูมีการประเมินผลผู้เรียนจากพฤติกรรม ทักษะ กระบวนการ ทำงานจากการสังเกตในขณะที่เรียนแบบ On Line				
18	ครูมีการประเมินวินิจัยเพื่อพัฒนาจุดเด่นและความสามารถ ผู้เรียนผ่านการเรียนแบบ On hand				
19	ครูมีการประเมินความสามารถของผู้เรียนในการถ่ายโอนการ เรียนรู้ไปสู่ชีวิตจริงภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่				

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+ 1	0	- 1	
20	ครูมีการประเมินด้านต่างๆ ด้วยวิธีที่หลากหลายโดยการเก็บข้อมูลตัวชี้วัดด้วยการใช้เทคโนโลยีผ่านsocial networking ทั้ง Google Classroom, Google Form				
21	ครูมีการสังเกต ประเมินพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการประเมินตามสภาพจริงจากการเรียนในรูปแบบOn site, On Air, On Line, On hand, และOn demand				
22	ครูมีการประเมินผลจากการปฏิบัติจริงให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเองและการมีส่วนร่วมในการประเมินของผู้เรียนและผู้ปกครองร่วมกับผู้สอนภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่				

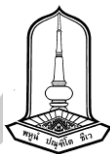
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....





แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
3. การตอบแบบสอบถามขอความกรุณาตอบตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด เพราะคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น
4. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามนี้จะถือว่าสมบูรณ์และสามารถนำไปประมวลผลได้
5. เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยขอรับคืนด้วยตนเอง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

พูน ปณ ทิโต ชีวะ

ชื่อผู้วิจัย นางสาวอภิวดี เมตไธสง

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เบอร์โทรผู้วิจัย 0956647522

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

- ชาย หญิง

ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี
 21-25 ปี 26-30 ปี 31-35 ปี 36 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

ขนาดของสถานศึกษา

- ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)
 ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน)
 ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน)
 ขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ของท่านอยู่ในระดับใดแล้วตัดสินใจทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์						
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
15	ครูผู้สอนใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนสอนผ่านsocial networking ทั้ง Facebook, Zoom, Google Meet, Quizizz และ Google Form												
16	ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดและการปฏิบัติจริงภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่												
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่													
17	ครูมีการประเมินผลผู้เรียนจากพฤติกรรม ทักษะ กระบวนการทำงานจากการสังเกตในขณะที่เรียนแบบ On-Line												
18	ครูมีการประเมินวินิจฉัยเพื่อพัฒนาจุดเด่นและความสามารถผู้เรียนผ่านการเรียนแบบ On-hand												
19	ครูมีการประเมินความสามารถของผู้เรียนในการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่ชีวิตจริงภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่												
20	ครูมีการประเมินด้านต่างๆ ด้วยวิธีที่หลากหลายโดยการเก็บข้อมูลตัวชี้วัดด้วยการใช้เทคโนโลยีผ่านsocial networking ทั้ง Google Classroom, Google Form												
21	ครูมีการสังเกต ประเมินพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการประเมินตามสภาพจริงจากการเรียนในรูปแบบ On-site, On-Air, On-Line, On-hand, และ On - demand												
22	ครูมีการประเมินผลจากการปฏิบัติจริงให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเองและการมีส่วนร่วมในการประเมินของผู้เรียนและผู้ปกครองร่วมกับผู้สอนภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่												

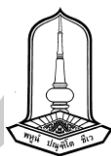
วิธีเสริมสร้างสมรรถนะ ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....



แบบสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ จะนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ชื่อผู้วิจัย นางสาวอภิวดี เม็ดไธสง
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทัต ชีเว

แบบสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวอภิวดี เม็ดไธสง

สถานที่สัมภาษณ์.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เริ่มเวลา.....น. ถึง.....น.

แบบการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ในฐานะที่ท่านเป็นครูที่มีหน้าที่และรับผิดชอบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ท่านมี
ความคิดเห็นว่าการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในแต่ละองค์ประกอบ
ควรดำเนินการอย่างไร จึงจะนำไปสู่โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุค
ปกติใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 และ
เป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในประเด็นคำถามการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ควรมีหลักการ
และวัตถุประสงค์อย่างไรบ้าง

1.1 หลักการ

.....

.....

.....

1.2 วัตถุประสงค์

.....

.....

.....

พวงมณี ปณฺ ภิโต ชิว

2. เนื้อหาและกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในแต่ละองค์ประกอบควรเป็นอย่างไร

2.1 ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้ควรมีเนื้อหาสำคัญอะไรบ้าง โดยประเด็นการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่

2.1.1 การจัดทำหลักสูตรควรมีลักษณะกว้างยืดหยุ่นสัมพันธ์กับชีวิตจริงของผู้เรียนให้สอดคล้องสถานการณ์ความปกติใหม่

.....

.....

.....

2.1.2 การปรับปรุงแบบหลักสูตรให้สอดคล้องสถานการณ์ความปกติใหม่

.....

.....

.....

2.1.3 การกำหนดวิธีวัดและประเมินผลในหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องสถานการณ์ความปกติใหม่

.....

.....

.....

2.1.4 การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียนภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่ และมีการปรับปรุง แก้ไข และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่

.....

.....

.....

2.1.4 อื่น ๆ

.....

.....

.....

พนม ๒๓๓ ๓๒๓ ๓๒๓

2.2 ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้ควรมีเนื้อหา
สำคัญอะไรบ้าง โดยประเด็นการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่

2.2.1 การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On hand

2.2.2 การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On demand

2.2.3 การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On Line

2.2.4 การบูรณาการเรียนการสอนแบบออนไลน์ร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเองภายใต้
สถานการณ์ความปกติใหม่ การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On site การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ On Air

2.2.5 อื่น ๆ

2.3 ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้ควรมีเนื้อหา
สำคัญอะไรบ้าง โดยประเด็นการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่

2.3.1 การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนสอนของครู ผ่าน social
networking ทั้ง Facebook, Zoom, Google Meet, Quizizz และ Google Form

2.3.2 การเตรียมการสอนของครูที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้สถานการณ์
ความปกติใหม่

2.3.3 การเรียนรู้ที่เน้นการคิดและการปฏิบัติจริงภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่

2.2.4 การจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้คิดอย่าง
สร้างสรรค์รู้จักแก้ปัญหาได้สถานการณ์ความปกติใหม่

2.2.5 อื่น ๆ

2.4 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในแต่ละประเด็น
ต่อไปนี้ควรมีเนื้อหาสำคัญอะไรบ้าง โดยประเด็นการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่

2.4.1 การประเมินด้านต่างๆ ด้วยวิธีที่หลากหลายโดยการเก็บข้อมูลตัวชี้วัดด้วยการ
ใช้เทคโนโลยีผ่านsocial networking ทั้ง Google Classroom, Google Form

2.4.2 การประเมินความสามารถของผู้เรียนในการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่ชีวิตจริง
ภายใต้สถานการณ์ความปกติใหม่

2.4.3 การประเมินผลผู้เรียนจากพฤติกรรม ทักษะ กระบวนการทำงานจากการ
สังเกตในขณะที่เรียนแบบ On Line

2.4.4 การสังเกต ประเมินพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการประเมินตาม
สภาพจริงจากการเรียนในรูปแบบ On site, On Air, On Line, On hand, และ On demand
และครุมีการประเมินผลจากการปฏิบัติจริงให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเองและการมีส่วนร่วมในการ
ประเมินของผู้เรียนและผู้ปกครองร่วมกับผู้สอน

2.4.5 อื่น ๆ

3. การกำหนดกิจกรรม กระบวนการพัฒนาสำหรับครูให้สามารถเรียนรู้จากการอบรมหรือ
สัมมนา การเรียนรู้จากคนอื่น และการเรียนรู้/ปฏิบัติด้วยตนเองอย่างไร และมีสัดส่วนของเวลาที่ใช้
ตามหลักการพัฒนาอย่างไร รวมทั้งควรมีการวัดและประเมินผลอย่างไร

4. การกำหนดสัดส่วนของเวลาที่ใช้ตามหลักการพัฒนาอย่างไร รวมทั้งควรมีการวัดและ
ประเมินผลอย่างไร

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์อย่างสูงยิ่ง



**แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)**

คำชี้แจง

แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เป็นเครื่องมือส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ นางสาวอภิวดี เม็ดโรสง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2. แบบประเมินต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หลังจากที่ท่านได้ศึกษาโปรแกรมซึ่งผู้วิจัยได้แนบมาพร้อมแบบประเมินนี้

3. แบบประเมินนี้แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ
ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ-สกุล.....
2. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง.....
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....
5. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. วิธีการพัฒนา										
4.1 การพัฒนาด้วยตนเอง										
4.2 การพัฒนาจากบุคคลอื่น										
4.3 การพัฒนาด้วยการอบรม										
5. การวัดและประเมินผลโปรแกรม										
5.1 การประเมินความเข้าใจก่อน-หลังการพัฒนา										
5.2 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

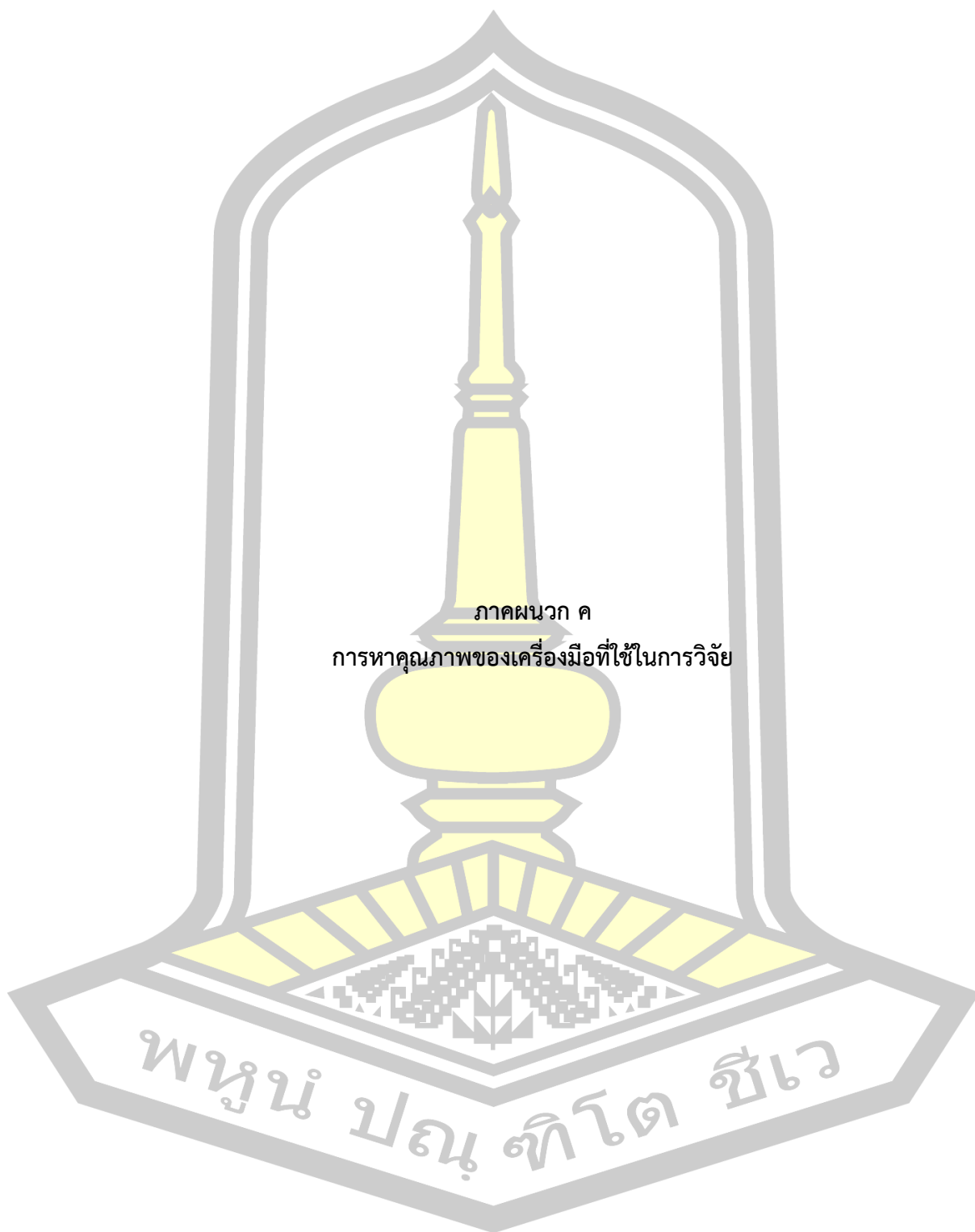
.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

พูน ปรุ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ค

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุจน์ ปณฺ ทิโต ชีเว

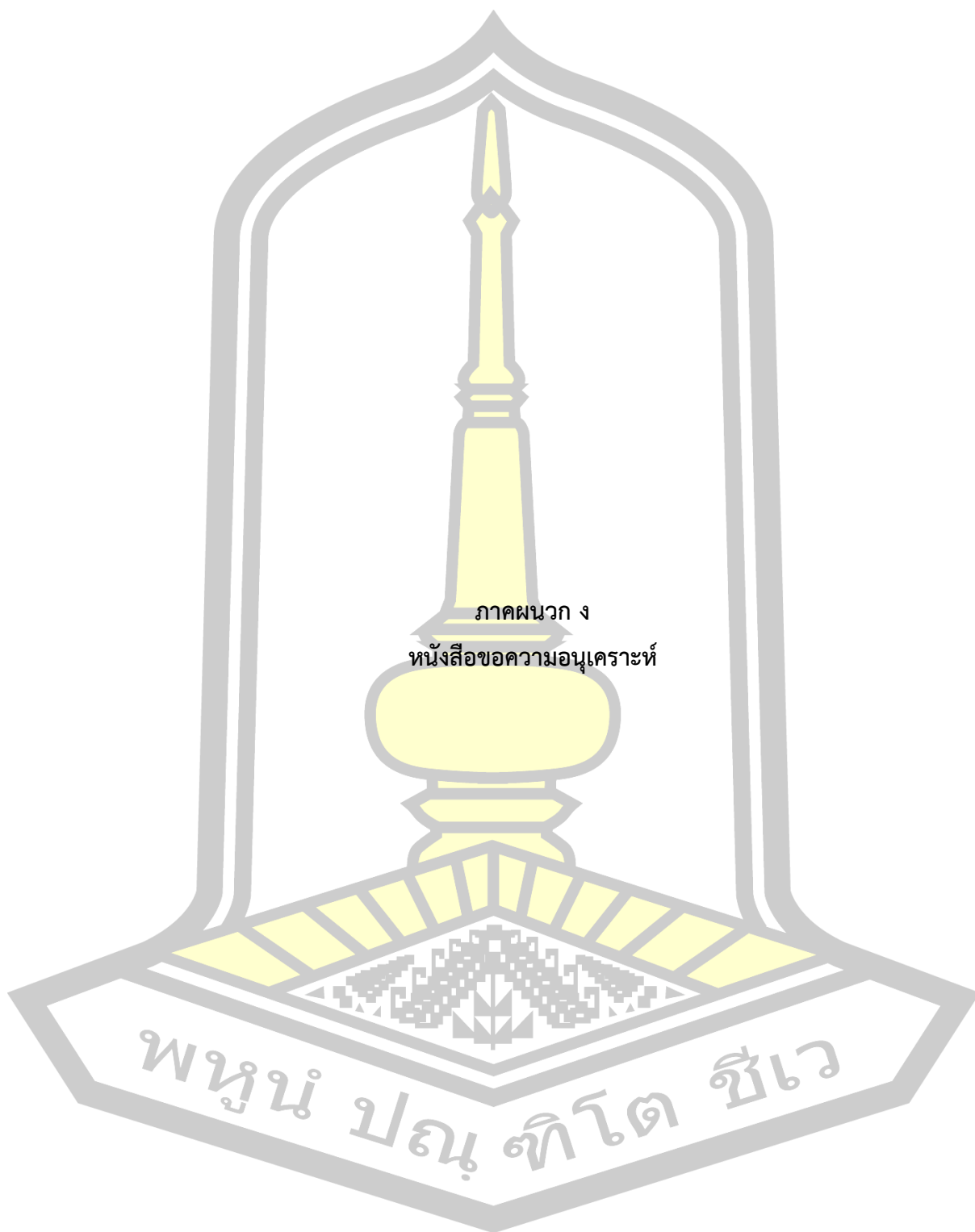
ตาราง 19 แสดงค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	เฉลี่ย IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่								
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	0	1	4	.80	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่								
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	0	1	4	.80	ใช้ได้
8	1	1	1	0	1	4	.80	ใช้ได้
9	1	1	1	0	1	4	.80	ใช้ได้
10	1	1	1	0	1	4	.80	ใช้ได้
11	1	1	1	0	1	4	.80	ใช้ได้
ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่								
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	1	0	1	0	1	3	.60	ใช้ไม่ได้
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่								
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	0	1	4	.80	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ข้อที่	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1	0.63	0.937	0.76	0.972
2	0.56		0.76	
3	0.60		0.81	
4	0.59		0.75	
5	0.63		0.79	
6	0.66		0.75	
7	0.34		0.62	
8	0.66		0.77	
9	0.76		0.81	
10	0.55		0.78	
11	0.76		0.81	
12	0.62		0.83	
13	0.59		0.80	
14	0.66		0.75	
15	0.66		0.81	
16	0.70		0.93	
17	0.69		0.85	
18	0.78		0.83	
19	0.72		0.84	
20	0.55		0.84	
21	0.55		0.85	

จากตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .343 ถึง .784 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .619 ถึง .930 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันเท่ากับ .937 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .972



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว187 วันที่ 20 มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ

ด้วย นางสาวอภิวดี เม็ดไธสง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันธะวา ความดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ชน ปรณ ฑิโต



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว187 วันที่ 21 มกราคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ หกสุวรรณ

ด้วย นางสาวอภิวดี เมตไธสง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา ความดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว187 วันที่ 21 มกราคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน

ด้วย นางสาวอภิวดี เม็ดไธสง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนิธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว187 วันที่ 21 มกราคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน

ด้วย นางสาวอภิวดี เม็ดไธสง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคศตวรรษใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

๒๕๖๖ ปณฺฑิตีโต



ที่ อว 0605.5(2)/ว187

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวพร เมิกขง

ด้วย นางสาวอภิวดี เม็ดไธสง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนิธระวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0956647522



ที่ อว 0605.5(2)/1100

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

29 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ด้วย นางสาวอภิวดี เม็ดไธสง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนิธระวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวอภิวดี เม็ดไธสง เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0956647522



ที่ อว 0605.5(2)/ว1202

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 เมษายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางชนิดา น้อยตาแสง

ด้วย นางสาวอภิวดี เม็ดไธสง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนิธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0956647522



ที่ อว 0605.5(2)/ว1202

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 เมษายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาววิริมล พละวัตร

ด้วย นางสาวอภิวดี เม็ดไธสง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0956647522



ที่ อว 0605.5(2)/ว1202

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 เมษายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวิเชียร สุวรรณโชคอีสาน

ด้วย นางสาวอภิวดี เม็ดไธสง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0956647522



ที่ อว 0605.5(2)/ว1202

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 เมษายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายพงศพล คำโสภา

ด้วย นางสาวอภิวดี เม็ดไธสง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สิ้นธะวา ความดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0956647522



ที่ อว 0605.5(2)/ว1202

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางยุพดี มนตรีดีลิก

ด้วย นางสาวอภิวดี เม็ดไธสง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สีนธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0956647522



ที่ อว 0605.5(2)/ว1202

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 เมษายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวพรพิรุณ ตั้งชัยภูมิ

ด้วย นางสาวอภิวดี เม็ดไธสง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคศตวรรษใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0956647522



ที่ อว 0605.5(2)/1248

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

19 เมษายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายนพรัตน์ เม็กช่วง

ด้วย นางสาวอภิวดี เมตไธสง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนิธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0956647522



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว1248 วันที่ 19 เมษายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม

ด้วย นางสาวอภิวดี เม็ดไธสง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สีนธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มณู ที เก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว1248 วันที่ 19 เมษายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสงค์ สายหงษ์

ด้วย นางสาวอภิวดี เมตไธสง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ภาคผนวก จ

ตัวอย่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

พูน ปณ ทิโต ชีเว



โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

จัดทำโดย

นางสาวอภิวดี เม็ดไธสง

นิสิตระดับการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบไปด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาและกิจกรรม วิธีพัฒนา การวัดประเมินผลโปรแกรม และเอกสารประกอบ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าโปรแกรมนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับครู ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความประสงค์จะพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดีมา ณ โอกาสนี้

อภิวดี เม็ดไธสง



หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เป็นกระบวนการในการพัฒนาครูในสถานศึกษา เพื่อให้มีความสามารถในการพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่จึงเป็นแนวทางและวิธีการจัดการเรียนรู้ ที่มีความหลากหลาย ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน เป็นวิธีการดำเนินการให้ชั้นเรียนได้อยู่ในสภาพความพร้อมที่จะดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ และใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดการเรียนการสอน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ที่ได้จากการพัฒนาไปดำเนินการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน และพัฒนาศักยภาพของครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยมีหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ โดยใช้เวลาทั้งสิ้น 150 ชั่วโมง คิดเป็นจำนวนชั่วโมง คือ 15:30:105 โดยมีขั้นตอนดังนี้ อบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 15 ชั่วโมง การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น จำนวน 30 ชั่วโมง และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จำนวน 105 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ให้เกิดความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

เนื้อหา

เนื้อหาและกิจกรรมของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่

Module 1 ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

1. การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อนำไปจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

2. การสร้างและพัฒนาสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้

ในยุคปกติใหม่

3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้

ในยุคปกติใหม่

Module 2 ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

1. วิธีการจัดการเรียนรู้แบบ On Line, On hand, On demand, On site และ

On Air

2. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบ On Line, On hand, On demand,

On site และ On Air

3. การสร้างสื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้อย่าง On Line,

On hand, On demand, On site และ On Air

Module 3 ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

1. การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนสอนของครูในการจัดการเรียนรู้

ในยุคปกติใหม่

2. การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และการแก้ปัญหาในการจัดการชั้นเรียน

ภายใต้การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์ความปกติใหม่

3. การเตรียมการสอน การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนของครูที่ตอบสนอง

ความต้องการของผู้เรียนได้สถานการณ์ความปกติใหม่

Module 4 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

1. การใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

2. การวัดและประเมินผลของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้แบบ On site, On Air,

On Line, On hand, และ On demand

3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

วิธีการพัฒนา

วิธีการนำมาใช้ในการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

ในยุคปกติใหม่ ใช้พัฒนาตามหลักการ 70:20:10 ดังตาราง 1

ตาราง 1 วิธีการพัฒนาและกิจกรรม ตามหลักการ 70:20:10 ที่นำมาใช้ในการดำเนินการพัฒนาตาม
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

Module	กระบวนการพัฒนา/กิจกรรม				
	การอบรม (10%)/ชั่วโมง		การศึกษาดูงาน (20%)/ชั่วโมง		การปฏิบัติงานจริง (70%)/ชั่วโมง
1. ด้านหลักสูตร การจัดการ เรียนรู้ในยุค ปกติใหม่	1. การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อนำไปจัดทำ หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติ ใหม่ 2. การสร้างและพัฒนาสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับการ จัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และ ประเมินการใช้หลักสูตรการจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่	3	การศึกษาดูงาน จากครูที่มี ประสบการณ์ สูงในการ จัดการเรียนรู้ใน ยุคปกติใหม่ใน สถานศึกษา หรือ สถานศึกษาอื่น	30	การนำความรู้ ที่ได้จากการ อบรมและ การศึกษาดู งาน มา ออกแบบและ จัดกิจกรรม การเรียนรู้ใน ยุคปกติใหม่ใน ชั้นเรียนของ ตนเอง
2. ด้านรูปแบบ การจัดการ เรียนรู้ในยุค ปกติใหม่	1. การจัดการเรียนรู้แบบ On Line, On hand, On demand, On site และ On Ai 2. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ แบบ On Line, On hand, On demand, On site และ On Air 3. การสร้างสื่อและนวัตกรรมที่ เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้อยู่ แบบ On Line, On hand, On demand, On site และ On Air	5			
3. ด้านครูผู้สอน จัดการเรียนรู้ใน ยุคปกติใหม่	1. การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการ จัดการเรียนสอนของครูในการ จัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ 2. การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และการแก้ปัญหาในการจัดการชั้น เรียนภายใต้การจัดการเรียนการสอน ในสถานการความปกติใหม่	4			

Module	กระบวนการพัฒนา/กิจกรรม		
	การอบรม (10%)/ชั่วโมง	การศึกษาดูงาน (20%)/ชั่วโมง	การปฏิบัติงานจริง (70%)/ชั่วโมง
	3. การเตรียมการสอน การจัด บรรยากาศในชั้นเรียนของครูที่ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ สถานการณ์ความปกติใหม่		
4. ด้านการวัด และประเมินผล การจัดการ เรียนรู้ในยุค ปกติใหม่	1. การใช้เทคโนโลยีในการวัดและ ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุค ปกติใหม่ 2. การวัดและประเมินผลของผู้เรียน ในการจัดการเรียนรู้แบบOn site, On Air, On Line, On hand, และOn demand 3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม การวัด และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ใน ยุคปกติใหม่	3	
รวม		15	30
ร้อยละ		10	20
			105
			70

การวัดและประเมินผล

ประเด็นการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้ประเมิน	เกณฑ์การประเมิน
1. การประเมินความรู้ ความเข้าใจ ก่อน-หลังการพัฒนา	แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลังการพัฒนา (pre test-post test)	ร้อยละ 80 ของครูที่เข้าร่วม การพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในยุค ปกติใหม่ หลังการพัฒนาสูงขึ้น กว่าก่อนการพัฒนา
2. การประเมินความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมการพัฒนา	แบบประเมินความพึงพอใจ	ร้อยละ 80 ของครูที่เข้าร่วม การพัฒนา มีความพึงพอใจอยู่ ในระดับมากขึ้นไป

แผนผังของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ดังภาพประกอบ

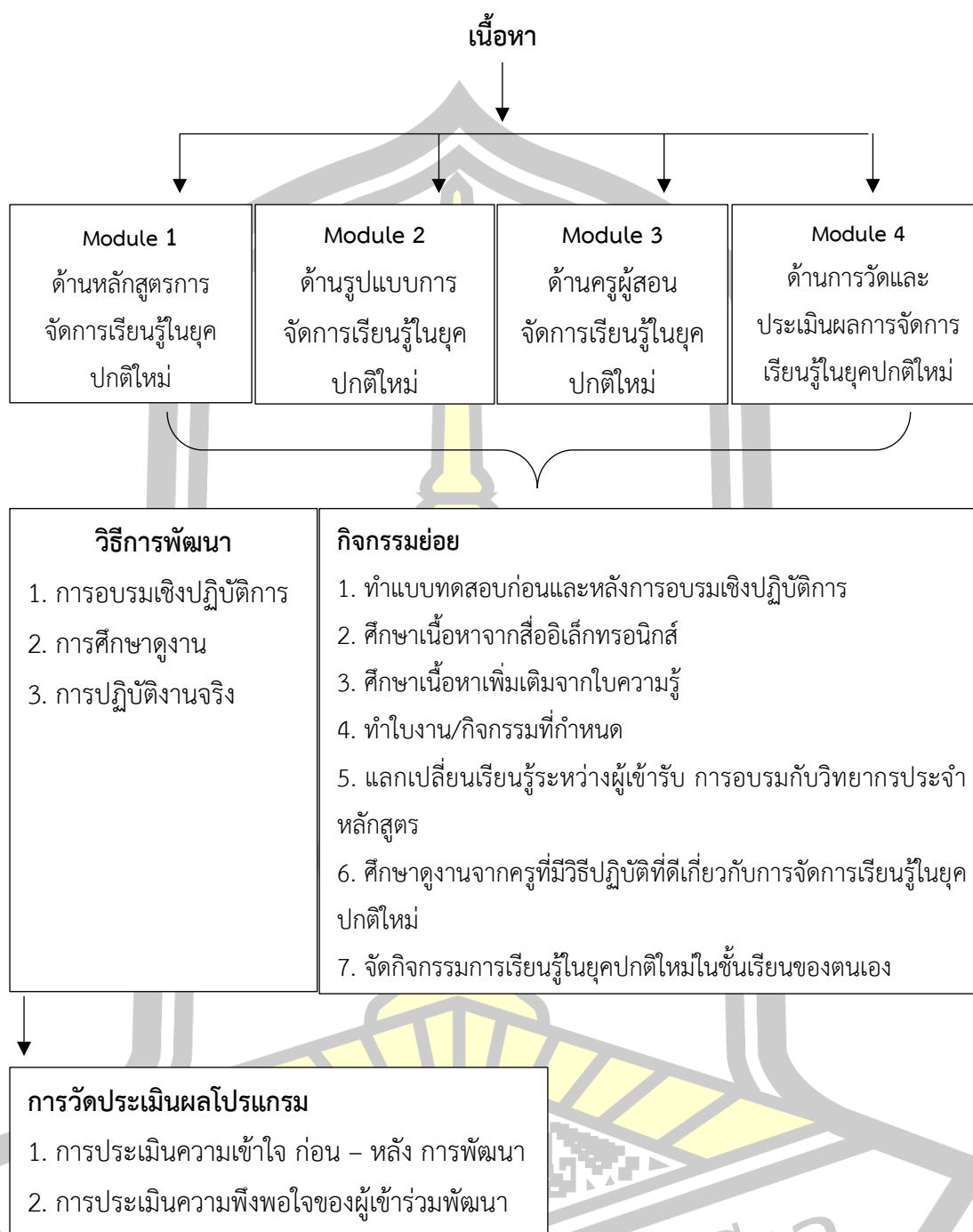
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒

หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เป็นกระบวนการในการพัฒนาครูในสถานศึกษา เพื่อให้มีความสามารถในการพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู การจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่จึงเป็นแนวทางและวิธีการจัดการเรียนรู้ ที่มีความหลากหลาย ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน เป็นวิธีการดำเนินการให้ชั้นเรียนได้อยู่ในสภาพความพร้อมที่จะดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดการเรียนการสอน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ที่ได้จากการพัฒนาไปดำเนินการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน และพัฒนาศักยภาพของครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ โดยมีหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ โดยใช้เวลาทั้งสิ้น 150 ชั่วโมง คิดเป็นจำนวนชั่วโมง คือ 15:30:105 มี โดยมีขั้นตอนดังนี้ อบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 15 ชั่วโมง การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น จำนวน 30 ชั่วโมง และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จำนวน 105 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ให้เกิดความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่



ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยผู้พัฒนาโปรแกรมและ ผู้ดำเนินการ ควรดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่และเอกสารประกอบการพัฒนาอย่างละเอียด
2. จัดเตรียมประสานวิทยากร และร่วมวางแผนเพื่อกำหนดเวลาการพัฒนา
3. จัดเตรียมประสานการพัฒนาตาม Module 1-4 ที่กำหนดไว้ในโปรแกรม
4. ดำเนินการตามแผนการพัฒนา
5. ประเมินผลการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาแต่ละขั้นตอนประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการพัฒนา

เมื่อศึกษารายละเอียดโปรแกรมและเอกสารประกอบโปรแกรมเรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

1. คัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนา โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา ดังนี้
 - 1.1 ครูที่เข้าร่วมพัฒนาสามารถเข้าร่วมโครงการได้ตลอดระยะเวลาในการพัฒนา
 - 1.2 ครูที่สนใจด้านการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
2. ประชาสัมพันธ์โปรแกรมการพัฒนา โดยมีวิธีการ ดังนี้
 - 2.1 ส่งหนังสือราชการแจ้งโรงเรียนในสังกัดทราบและคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนา
 - 2.2 ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ มีรายละเอียดดังนี้

1. พิธีเปิด ปฐมนิเทศ ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา
วัตถุประสงค์ของการพัฒนา กระบวนการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการพัฒนา บทบาทหน้าที่
ของวิทยากร และเอกสารที่ใช้ประกอบการบรรยาย (30 นาที)

2. ทดสอบด้านความเข้าใจ ก่อนการพัฒนา (10 นาที)

3. ดำเนินการพัฒนาตามเนื้อหา Module 1 – 4 (15 ชั่วโมง)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลหลังการพัฒนา

1. ทดสอบด้านความเข้าใจ หลังการพัฒนา (10 นาที)

2. พิธีปิดการพัฒนา มอบเกียรติบัตร (30 นาที)

กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามหาวสารคาม เขต 2 คือ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน
และ 3) การปฏิบัติงานจริง

ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

การเข้ารับการพัฒนายึดหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 ทั้งหมดจำนวน 160 ชั่วโมง
แบ่งเป็น

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ 15 ชั่วโมง คิดเป็น 10 %

2. การศึกษาดูงาน 30 ชั่วโมง คิดเป็น 20 %

3. การปฏิบัติงานจริง 105 ชั่วโมง คิดเป็น 70 %

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย

2. วีดิทัศน์ (vdo)

3. สื่อประสมในการบรรยาย (Power Point)

4. คอมพิวเตอร์/โปรเจ็คเตอร์/เครื่องฉายภาพสามมิติ

การวัดและประเมินผลการพัฒนา

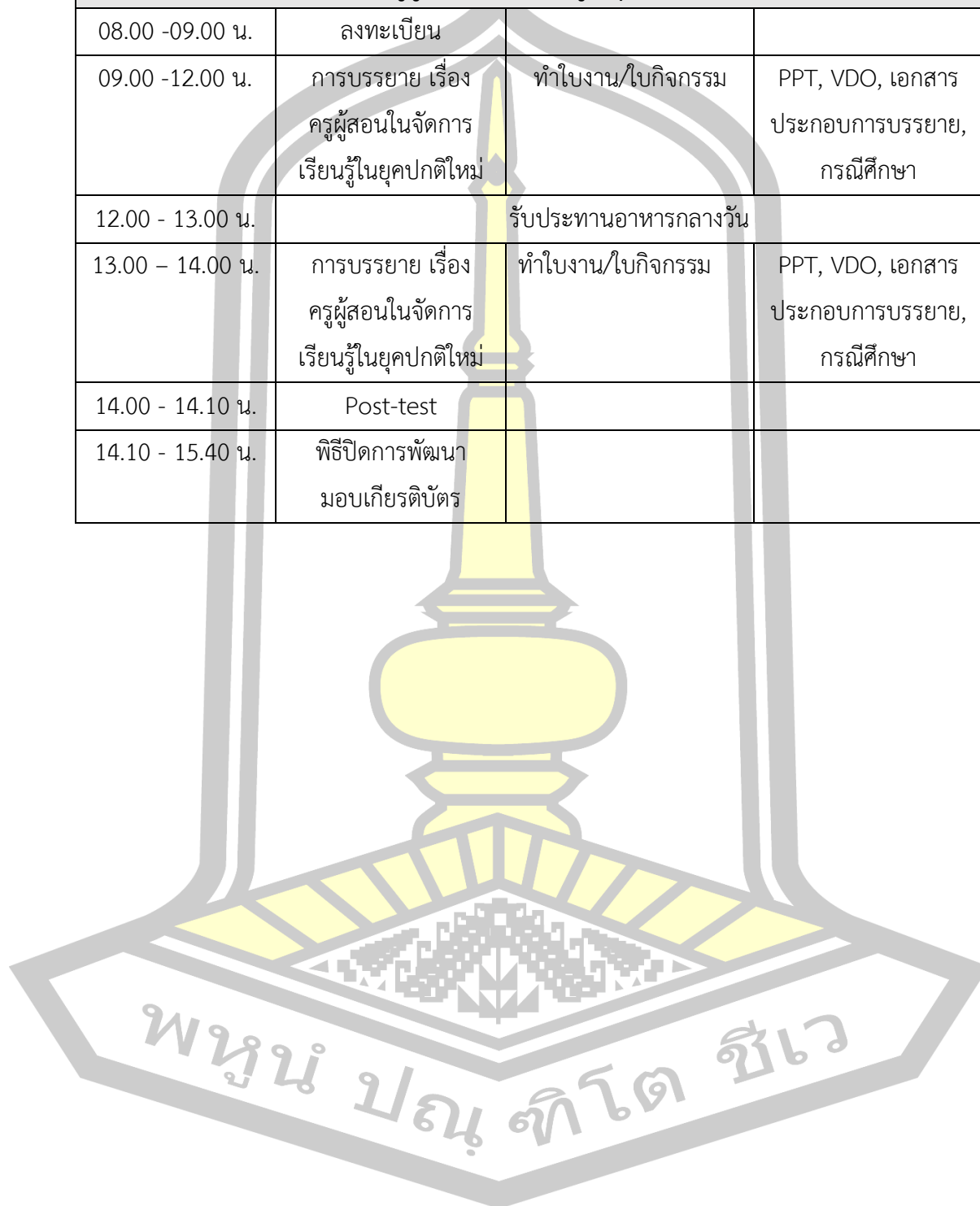
ในการวัดและประเมินผลการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการ
เรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามหาวสารคาม เขต 2 ใช้วิธีวัด
และประเมินผลดังนี้

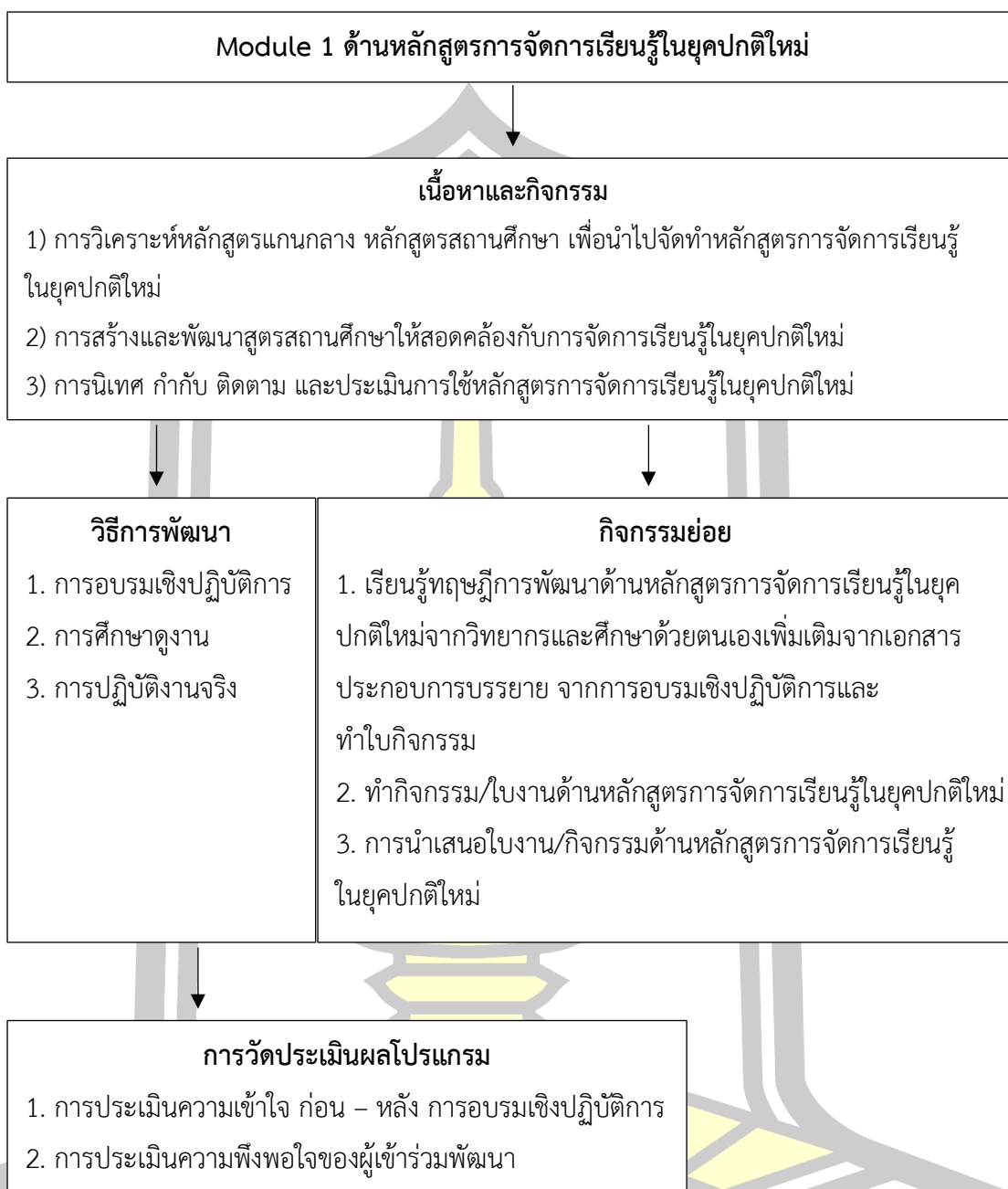
1. การประเมินความเข้าใจ ก่อน - หลัง การอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ

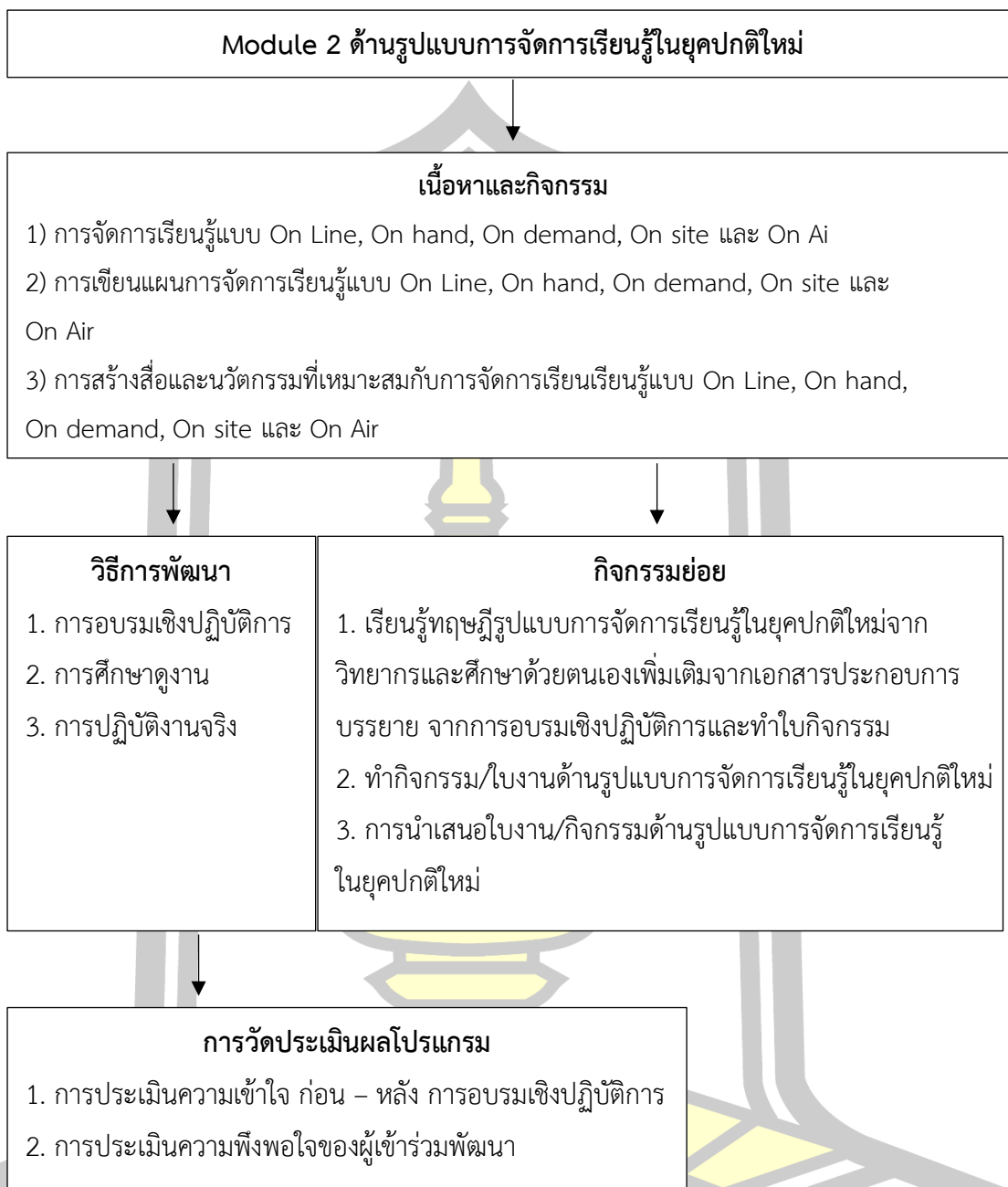
ตาราง 2 การพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตามหลักการ
70:20:10

วัน/เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	สื่อ
วันที่ 1 ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ (จำนวน 3 ชั่วโมง)			
08.00 - 08.30 น.	ลงทะเบียน		
08.30 - 09.00 น.	พิธีเปิด		
09.00 - 09.10 น.	Pre-test		
09.10 - 12.10 น.	การบรรยาย เรื่อง หลักสูตรการจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
12.10 - 13.00 น.	รับประทานอาหาร กลางวัน		
Module 4 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ (จำนวน 3 ชั่วโมง)			
13.00 - 16.00 น.	การบรรยาย เรื่องการ วัดและประเมินผลการ จัดการเรียนรู้ในยุค ปกติใหม่	ทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
วันที่ 2 Module 2 ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ (จำนวน 5 ชั่วโมง)			
08.00 -09.00 น.	ลงทะเบียน		
09.00 -12.00 น.	การบรรยาย เรื่อง รูปแบบการจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
12.00 - 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน		
13.00 – 15.00 น.	การบรรยาย เรื่อง รูปแบบการจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสา ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา

วัน/เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	สื่อ
วันที่ 3 Module 3 ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ (จำนวน 4 ชั่วโมง)			
08.00 -09.00 น.	ลงทะเบียน		
09.00 -12.00 น.	การบรรยาย เรื่อง ครูผู้สอนในการจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
12.00 - 13.00 น.		รับประทานอาหารกลางวัน	
13.00 - 14.00 น.	การบรรยาย เรื่อง ครูผู้สอนในการจัดการ เรียนรู้ในยุคปกติใหม่	ทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
14.00 - 14.10 น.	Post-test		
14.10 - 15.40 น.	พิธีปิดการพัฒนา มอบเกียรติบัตร		







ภาพประกอบ 2 Module 2 ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

พจนานุกรมศัพท์เทคโนโลยี

Module 3 ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

เนื้อหาและกิจกรรม

- 1) การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนสอนของครูในจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
- 2) การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และการแก้ปัญหาในการจัดการชั้นเรียนภายใต้การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์ความปกติใหม่
- 3) การเตรียมการสอน การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนของครูที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ สถานการณ์ความปกติใหม่

วิธีการพัฒนา

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การศึกษาดูงาน
3. การปฏิบัติงานจริง

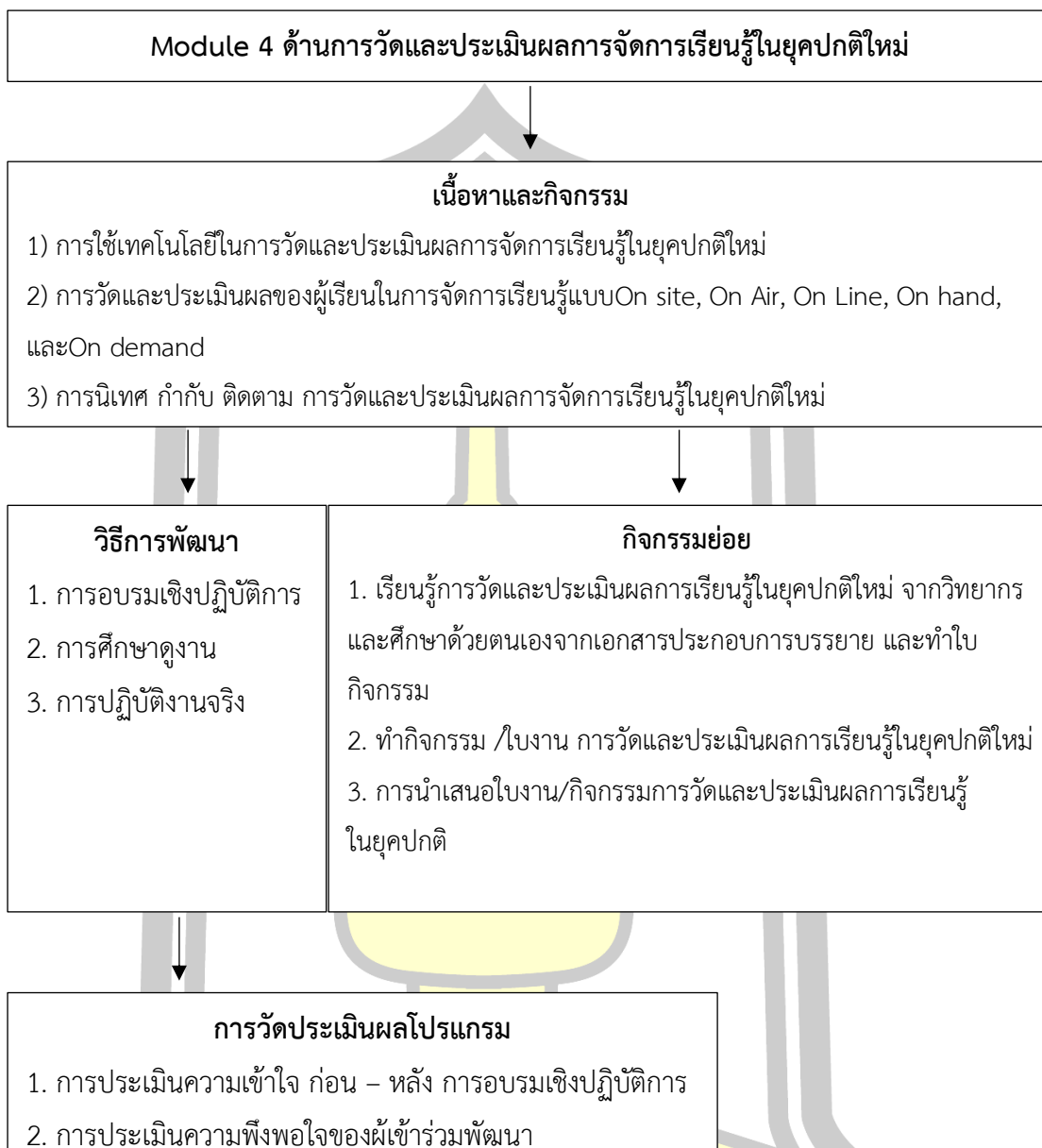
กิจกรรมย่อย

1. เรียนรู้ทฤษฎีการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนสำหรับครู จากวิทยากรและศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติมจากเอกสาร ประกอบการบรรยาย จากกรอบอบรมเชิงปฏิบัติการและทำใบกิจกรรม
2. การทำกิจกรรม/ใบงานด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่
3. การนำเสนอใบงาน/กิจกรรมด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

การวัดประเมินผลโปรแกรม

1. การประเมินความเข้าใจ ก่อน - หลัง การอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา

ภาพประกอบ 3 Module 3 ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่



ภาพประกอบ 4 Module 4 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

พหุบัณฑิต ชีวะ

ตัวอย่างเอกสารประกอบโปรแกรม

ใบความรู้

ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน คือระบบโครงสร้างของการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน การกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระการปรับปรุงตำรา แบบเรียน คู่มือครู และสื่อการเรียนต่าง ๆ ตลอดจนการวัดและประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุง แก้ไขและการให้การอบรมครูผู้ใช้หลักสูตรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตร และการสอน รวมทั้งการบริหารและการบริการหลักสูตร

สังัด อุทรานันท์ (2532) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่าการพัฒนาหรือในภาษาอังกฤษว่า Development มีความหมายเด่นชัดอยู่ 2 ลักษณะ คือลักษณะแรก หมายถึงการทำให้ดีขึ้นหรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น และอีกลักษณะหนึ่งก็คือ เป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยที่ไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่

บุญมี เณรยอด (2546) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงโครงการที่ประมวลความรู้และประสบการณ์ทั้งหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ดีขึ้น ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคม และเพื่อบรรลุความมุ่งหมายที่วางไว้ หรืออาจจะหมายถึงการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ก็ได้

กาญจน์ เรืองมนตรี และชรินทร์ นามวรรณ (2557) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า เป็นการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่ใช้อยู่เดิมให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองและการปกครองภายในท้องถิ่นภายในประเทศ และต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียน

ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานทางวิชาการได้กล่าวถึงสิ่งที่ผู้สอนพึงปฏิบัติมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

Taba (1962) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนตามความต้องการของผู้เรียนตามความเชื่อเกี่ยวกับผู้เรียนที่มีพื้นฐานแตกต่างกันโดยกำหนดกระบวนการวางแผนพัฒนาหลักสูตรไว้ 7 ขั้นตอนดังนี้

1. การวินิจฉัยความต้องการของผู้เรียนต้องเริ่มจากการค้นหาความต้องการของผู้เรียนโดยวิเคราะห์หาช่องว่างจุดบกพร่องและภูมิหลังของผู้เรียน

2. กำหนดจุดมุ่งหมายหลังจากวิเคราะห์หาความต้องการของผู้เรียนแล้ว
3. การเลือกเนื้อหาในแต่ละหัวข้อที่กำหนดจะต้องมาจากจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
4. การเรียงลำดับเนื้อหาในแต่ละหัวข้อจะต้องตัดสินใจว่าจะจัดเนื้อหาอย่างไรจึง

จะเหมาะสมกับวุฒิภาวะความพร้อมและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

5. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ผู้วางแผนหลักสูตรจะต้องเลือกหรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้

6. การเรียงลำดับประสบการณ์การเรียนรู้ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องหาวิธีการที่จะจัดและเรียงลำดับให้กิจกรรมการเรียนรู้มีความผสมผสานสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ

7. การกำหนดรูปแบบการประเมินผลและแนวทางในการปฏิบัติจุดมุ่งหมายซึ่งผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องคำนึงถึงการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นรูปแบบการประเมินผลที่ดีคือการที่ครูผู้สอนใช้เทคนิควิธีการหลายวิธีที่เหมาะสมกับผู้เรียน

แรมสมร อยู่สถาพร (2536) เสนอองค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรดังนี้

1. ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรที่ตนจะใช้เป็นอย่างดี โดยศึกษาหลักการโครงสร้างและแนวการสอนที่หลักสูตรระบุไว้ให้เข้าใจ รวมทั้งการศึกษาวัดดูประสงค์การเรียนการสอนในกลุ่มวิชาที่ตนรับผิดชอบอย่างละเอียด
2. มีความสามารถในการสอนรู้จักเลือกใช้เทคนิคและวิธีการสอนให้เหมาะสม
3. ศึกษาวิธีการจัดและประเมินตลอดจนศึกษาที่ตนรับผิดชอบในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถใช้หลักสูตรได้อย่างเหมาะสมกับตัวผู้เรียน
4. มีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่มีความหมายให้แก่ผู้เรียน
5. เอาใจใส่ติดตามผู้เรียนแต่ละคนอย่างใกล้ชิดให้ความรักความเมตตาและชี้แนะทางการเรียนให้แก่ผู้เรียน

6. พัฒนาตนเองโดยการศึกษาหาความรู้ให้มีความรู้ความสามารถในทุกด้าน

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช (2542) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. การกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์
4. การนำหลักสูตรไปใช้
5. การประเมินหลักสูตร
6. การปรับปรุง แก้ไข และเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

ชูศรี สุวรรณโชติ (2542) ได้ให้แนวคิดในกระบวนการการวางแผนการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. การศึกษาปัญหาหรือการกำหนดปัญหา เป็นขั้นแรกของการวางแผน เพื่อพัฒนาหลักสูตร ซึ่งผู้พัฒนาหลักสูตรต้องรู้ถึงสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ในทุก ๆ ด้าน

2. การกำหนดข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับปัญหา เป็นสิ่งที่ช่วยในการวางแผน พัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปอย่างรวดเร็วถูกต้องและแน่นอน ข้อมูลที่กำหนดจะต้องเป็นข้อมูลที่สนองตอบปัญหาที่ได้จากการศึกษา

3. การกำหนดสมมติฐาน การวางแผนพัฒนาหลักสูตรทุกครั้งต้องกำหนดสมมติฐานไว้เสมอว่าหลักสูตรที่จะต้องพัฒนาจะบังเกิดผลอย่างไรต่อผู้เรียน สมมติฐานของการพัฒนาหลักสูตรจะเป็นทางบวกมากกว่าในทางลบ

4. การกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน เป็นขั้นตอนซึ่งต้องกำหนดการพัฒนาหลักสูตรโดยกำหนดกระบวนการตั้งแต่ต้นจนสำเร็จลุล่วง ขั้นตอนเหล่านี้ต้องกำหนดเวลาที่แน่นอน

5. การเลือกบุคลากรมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรจะสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการทำงาน ผู้กำหนดแผนต้องกำหนดตัวบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้นเป็นอย่างดี

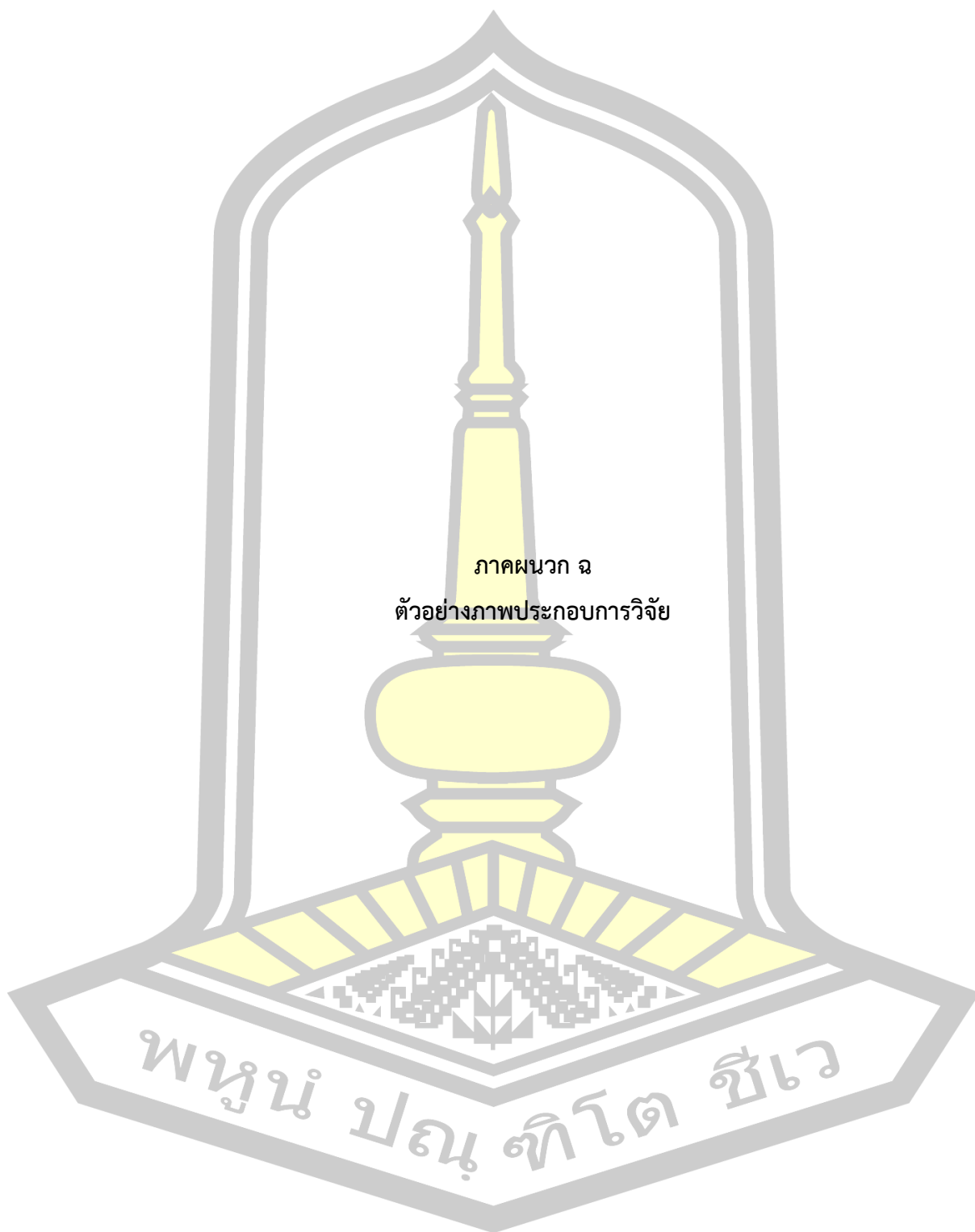
Saylor และ คณะ (1981) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเขามีแนวคิดว่าหลักสูตรเป็นแผนการในการจัดโอกาสการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้น หลักสูตรจึงต้องมีการกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. เป้าหมาย จุดมุ่งหมายและขอบเขต การพัฒนาหลักสูตรควรกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายหลักสูตรเป็นสิ่งแรก เป้าหมายแต่ละประเด็นจะบ่งบอกถึงขอบเขตหนึ่งของหลักสูตร

2. การออกแบบหลักสูตร เมื่อกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว นักพัฒนาหลักสูตรต้องวางแผนออกแบบหลักสูตร ตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ได้เลือกแล้ว

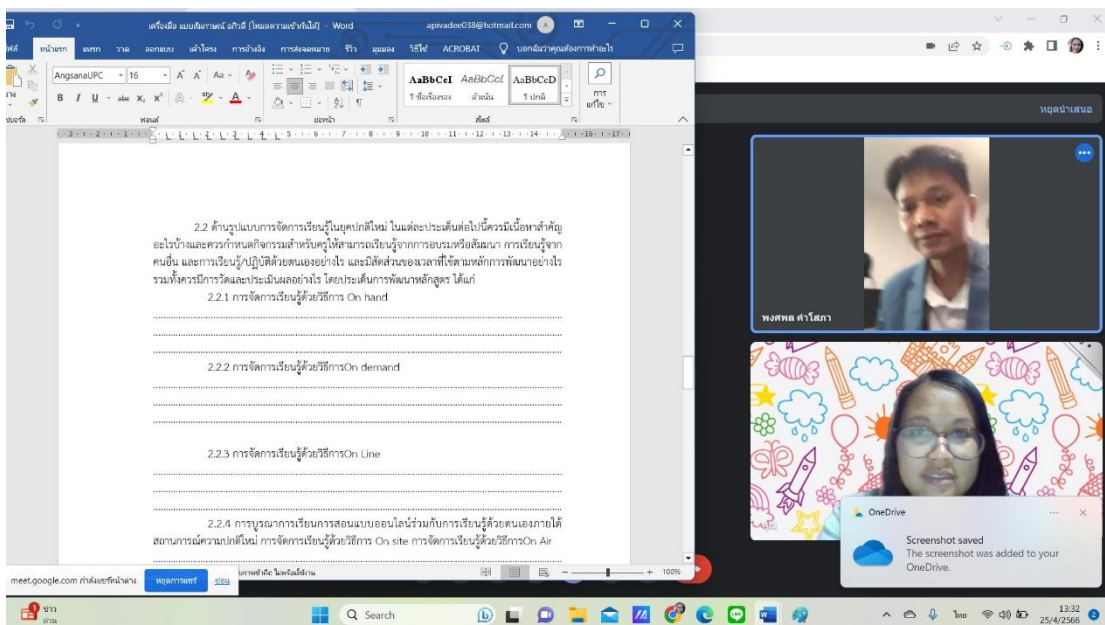
3. การใช้หลักสูตร หลังจากตัดสินใจเลือกรูปแบบหลักสูตรแล้วขั้นตอนต่อไปคือการนำหลักสูตรไปใช้โดยครูผู้สอนต้องวางแผนและจัดทำแผนการสอนตามรูปแบบต่าง ๆ ครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการสอน สื่อ วัสดุการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้

4. การประเมินหลักสูตร เป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบนี้ นักพัฒนาหลักสูตรและครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการประเมิน เพื่อตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร ซึ่งเป็นทั้งการประเมินระหว่างดำเนินการ (Formative Evaluation) และการประเมินผลรวม (Summary Evaluation) ทั้งนี้ เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป

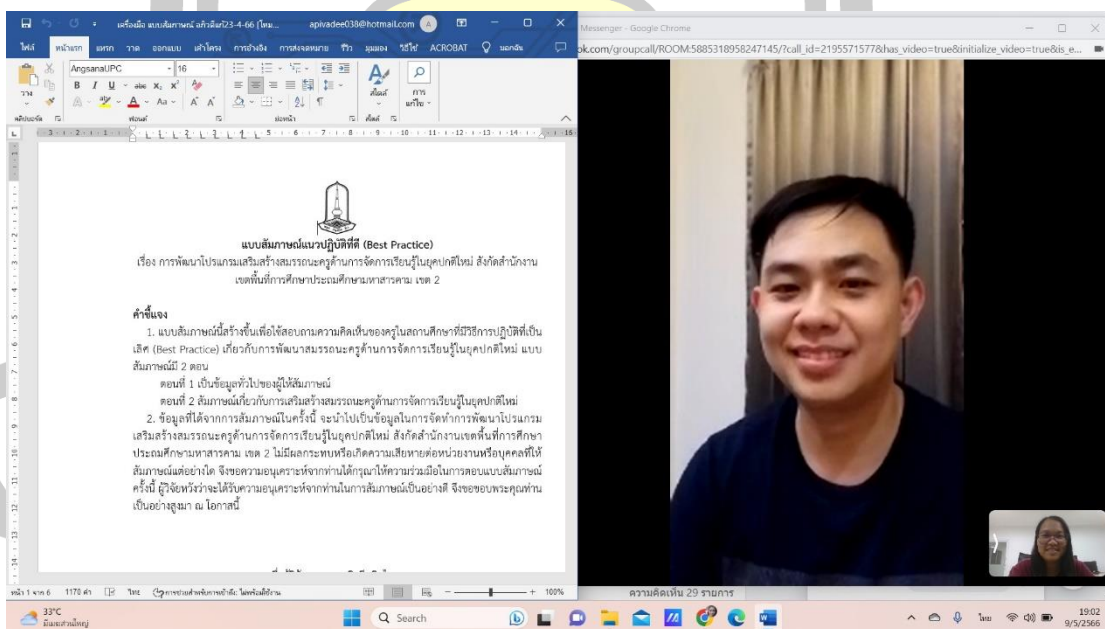


ภาคผนวก ฉ
ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว



การศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จากครูผู้แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 24 วันที่ 25 เมษายน 2566



การศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ จากครูผู้แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) วันที่ 9 พฤษภาคม 2566 2566

The screenshot shows a Zoom meeting interface. On the left, a presentation slide titled "แบบสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)" is displayed. The slide content is as follows:

แบบสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)
 เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวอภิณี เม็ดโธสง
 สถานที่สัมภาษณ์,
 วันที่, เดือน, พ.ศ. เริ่มเวลา, น. ถึง, น.

ตอนที่ 1 ชื่นชอบทำไปของผู้ให้สัมภาษณ์
 คำชี้แจง ขอความกรุณาทำหนังสือมาขอคำแนะนำข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ-นามสกุล.....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....
3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
4. สถานที่ทำงาน.....
5. ประสบการณ์ในการทำงาน.....

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
 ในฐานะที่ท่านเป็นครูที่มีหน้าที่และรับผิดชอบการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ท่านมีความคิดเห็นว่าการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ ในแต่ละองค์ประกอบควรดำเนินการอย่างไร จึงนำไปสู่โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 และเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในประเด็นค่าการสัมภาษณ์ ดังนี้

On the right, a Zoom video feed shows a woman with long dark hair, wearing a dark patterned top, smiling. The Zoom interface includes a toolbar with icons for mute, video, chat, and other controls. The system tray at the bottom shows the date and time as 10/5/2566.

การศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
 ในยุคปกติใหม่ จากครูผู้แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 วันที่ 10 พฤษภาคม 2566



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวอภิวดี เม็ดไธสง
วันเกิด	วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2531
สถานที่เกิด	อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 6 หมู่ที่ 6 ตำบลหนองเรือ อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44170
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านปลาขาว อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44170
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2555 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2559 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2566 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทัโต ชีเว