

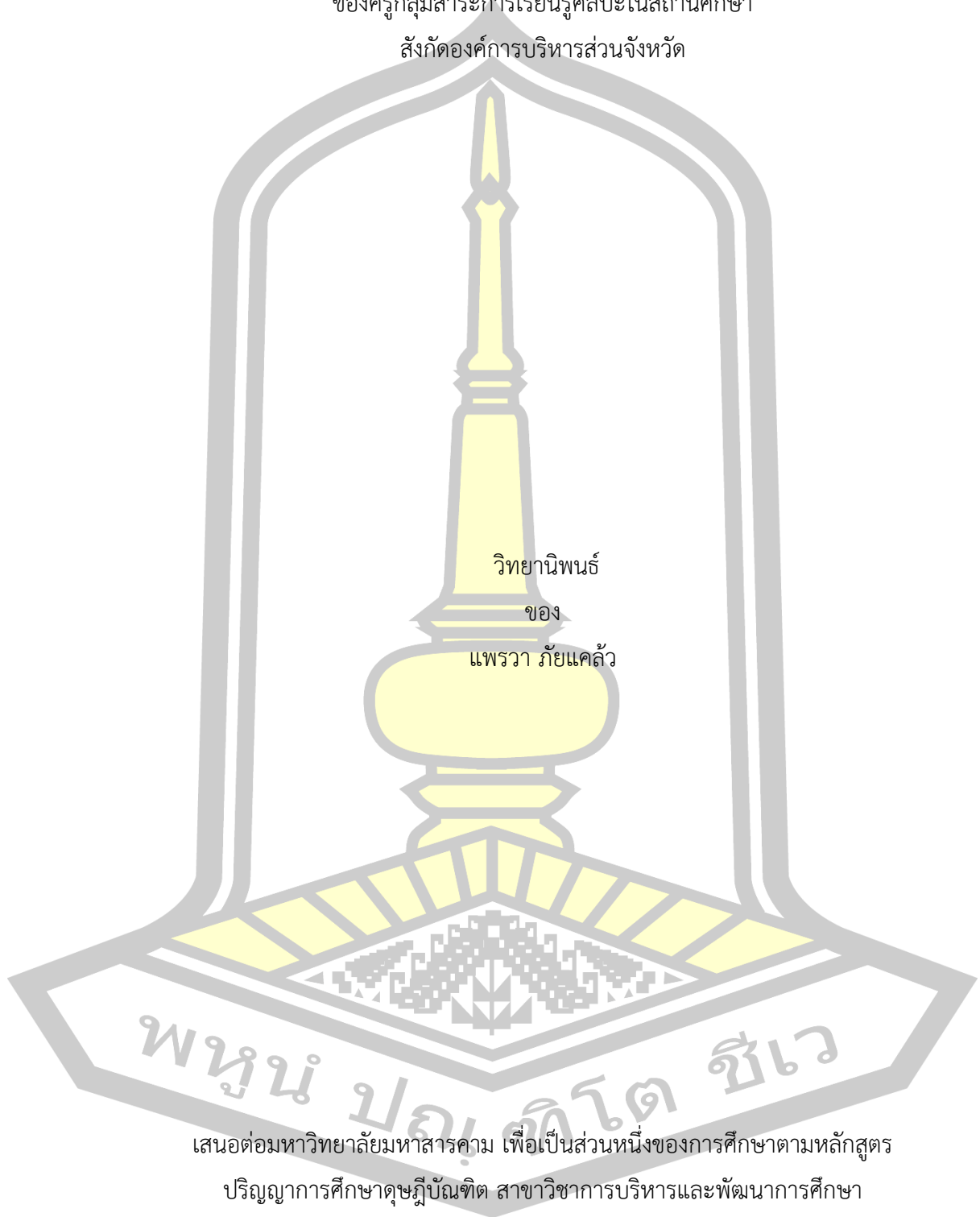
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

วิทยานิพนธ์
ของ
แพรวา ภัยแคล้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุฎบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด



วิทยานิพนธ์
ของ
แพรวา ภัยแคล้ว

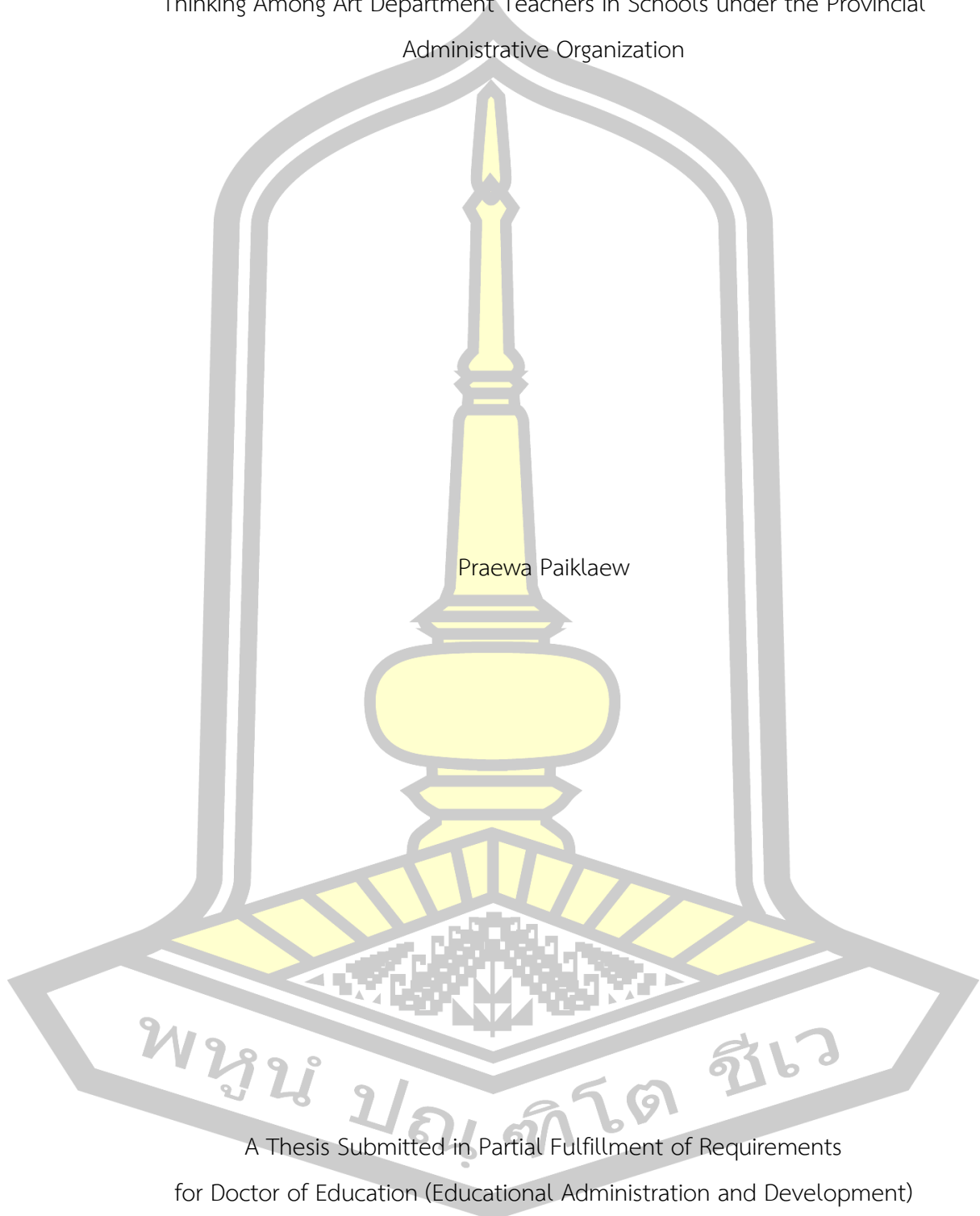
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Program to Enhance Learning Management Competency for Promoting Creative
Thinking Among Art Department Teachers in Schools under the Provincial
Administrative Organization

Praewa Paiklaew



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

March 2025

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวแพรวา ภัยแคล้ว
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ศ. ดร. วิทยา จันทร์ศิลา)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. ธัชชัย จิตรนันท์)

.....กรรมการ

(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(รศ. ดร. อีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแพง)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(ศ. ดร. อนงค์ฤทธิ์ แข็งแรง)

ผู้รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด		
ผู้วิจัย	แพรวา ภัยแคล้ว		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ		
ปริญญา	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ จำนวน 130 คน โดยสุ่มแบบหลายขั้นตอน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ที่สมัครใจเข้าร่วมพัฒนา จำนวน 15 คน ระยะที่ 4 การประเมินและปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ที่สมัครใจเข้าร่วมพัฒนา จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบบันทึกการสังเกตและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามเพื่อการพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัด แบบสัมภาษณ์การศึกษาแนวทางการพัฒนา แบบประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ แบบสอบถามการศึกษาสมรรถนะ และแบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจ และแบบประเมินความเป็นประโยชน์ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 13 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) หลักสูตร มี 4 ตัวชี้วัด 2) การจัดการเรียนรู้ มี 6 ตัวชี้วัด 3) การวัดและการประเมินผล มี 3 ตัวชี้วัด

2. ผลการสร้างและตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม ประกอบด้วย 3 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 หลักสูตร หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้ และหน่วยที่ 3 การวัดและประเมินผล 4) แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม ประกอบด้วย หลักการพัฒนา 70:20:10 และวิธีการพัฒนา ได้แก่ การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเป็นพี่เลี้ยง การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง 5) การประเมินผลตามโปรแกรม ประกอบด้วย การศึกษาความรู้ความเข้าใจ การศึกษาสมรรถนะ และการศึกษาความพึงพอใจ ใช้ระยะเวลา 83 ชั่วโมง 20 นาที ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ พบว่า การศึกษาความรู้ความเข้าใจหลังการพัฒนาผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด และการศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้โปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการประเมินและปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ พบว่า ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการปรับปรุงเนื้อหาของโปรแกรมและการประเมินผลตามโปรแกรมให้สอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ได้โปรแกรมฉบับสมบูรณ์

คำสำคัญ : สมรรถนะการจัดการเรียนรู้, การคิดสร้างสรรค์, โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ, ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ, สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

TITLE	Program to Enhance Learning Management Competency for Promoting Creative Thinking Among Art Department Teachers in Schools under the Provincial Administrative Organization		
AUTHOR	Praewa Paiklaew		
ADVISORS	Associate Professor Suwat Junsuwan , Ed.D.		
DEGREE	Doctor of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2025

ABSTRACT

This research aimed to develop a learning management competency enhancement program to promote creative thinking among art teachers in educational institutions under the Provincial Administrative Organization. The research was conducted in four phases: Phase 1: Studying the components, indicators, and approaches to enhancing learning management competency for promoting creative thinking among art teachers. The sample consisted of 130 head teachers of art departments, selected through stratified random sampling. Key informants included 7 experts, chosen through purposive sampling. Phase 2: Developing and validating the learning management competency enhancement program for promoting creative thinking among art teachers. Key informants included 9 experts, selected through purposive sampling. Phase 3: Examining the effects of using the learning management competency enhancement program for promoting creative thinking among art teachers. The target group consisted of 15 art teachers from educational institutions under the Udon Thani Provincial Administrative Organization who volunteered to participate in the development. Phase 4: Evaluating and refining the learning management competency enhancement program for promoting creative thinking among art teachers. The target group consisted of 15 art teachers from educational institutions under the Udon Thani Provincial Administrative

Organization who volunteered to participate in the development. The instruments used in the study included: document and research synthesis record forms, questionnaires for developing components and indicators, interview protocols for studying development approaches, appropriateness, feasibility and utility assessment forms, knowledge and understanding tests, questionnaires for assessing competency, satisfaction questionnaires, and program utility assessment forms. The statistical methods employed were percentage, mean, standard deviation, and confirmatory factor analysis.

Research results:

1. The study of the components and indicators of learning management competency for promoting creative thinking among art teachers revealed three components and thirteen indicators: 1) Curriculum (4 indicators); 2) Learning Management (6 indicators); and 3) Measurement and Evaluation (3 indicators).

2. The development and validation of the learning management competency enhancement program for promoting creative thinking among art teachers resulted in a program comprising five components: 1) Program Principles; 2) Program Objectives; 3) Program Content, consisting of three units: Unit 1: Curriculum, Unit 2: Learning Management, and Unit 3: Measurement and Evaluation; 4) Program Development Approaches, including the 70:20:10 principle and development methods such as training, knowledge exchange, mentoring, self-directed learning, and on-the-job learning; and 5) Program Evaluation, including the assessment of knowledge and understanding, competency, and satisfaction. The program duration was 83 hours and 20 minutes. Expert evaluation indicated that the program's overall appropriateness, feasibility, and utility were at the highest level.

3. The study of the effects of using the learning management competency enhancement program for promoting creative thinking among art teachers revealed that all participants achieved a score of 80% or higher on the post-development knowledge and understanding test. The level of learning management

competency was at the highest level, and the level of satisfaction with the program was also at the highest level.

4. The evaluation and refinement of the learning management competency enhancement program for promoting creative thinking among art teachers showed that the program's utility was assessed at the highest level. Revisions to the content and evaluation methods were made to ensure alignment with the program's principles and objectives, resulting in a complete and finalized program.

Keyword : Learning Management Competencies, Creative Thinking, Competency Enhancement Program, Art Department Teachers, Schools under the Provincial Administrative Organization



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตาและกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ รวมถึงสละเวลาอันมีค่าตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา ประธานสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอิชัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ และอาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์เป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการแก้ไขให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมถึง ดร.อัมพร พินะสา รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล เพ็ง นายชัยยงค์ คลังกลาง ดร.สรารัฐ วิเชียรลม ดร.โกศล ภูศรี ดร.ยุทธรณ์ ก่อศิลป์ และนางรุ่งทิพา คำแฝง ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวชี้วัด และยืนยันความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนา และผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย จนโปรแกรมสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อมูล ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก และเข้าร่วมพัฒนาการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่เมตตาและกรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ รวมทั้งสั่งสมประสบการณ์ ตลอดจนเพื่อนนิสิตรุ่นที่ 19 เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ดูแลและให้ความช่วยเหลือเสมอมา ทำให้การดำเนินงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อนพดล คุณแม่บุญช่วย ภัยแคล้ว และสมาชิกในครอบครัวทุกท่าน ที่คอยสนับสนุนและส่งเสริมทุกเรื่องในชีวิตของผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้ที่รัก และเคารพนับถือ รวมถึงผู้ที่พบพานผ่านเข้ามาในชีวิต คุณค่าและประโยชน์ทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ ผู้ให้ชีวิต ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ทั้งศาสตร์และศิลป์ ตลอดจน ผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยได้ก้าวเดินสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จนี้

แพรวา ภัยแคล้ว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ณ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญภาพประกอบ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	13
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	21
แนวคิดเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์.....	46
แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์.....	80
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์.....	95
แนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนา 70: 20: 10.....	176
แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม.....	192

แนวคิดเกี่ยวกับบริบทที่เกี่ยวข้อง.....	218
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	238
งานวิจัยในประเทศ.....	238
งานวิจัยต่างประเทศ.....	245
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	248
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	251
ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการ คิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ.....	259
ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิด สร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	265
ระยะที่ 4 การประเมินและปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม การคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ.....	272
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	275
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	275
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	276
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	277
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	352
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	352
สรุปผล	352
อภิปรายผล.....	354
ข้อเสนอแนะ.....	359
บรรณานุกรม.....	361
ภาคผนวก.....	377
ภาคผนวก ก เอกสารรับรองโครงการวิจัย.....	378

ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ	380
ภาคผนวก ค ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์	384
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	390
ภาคผนวก จ การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	428
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัด	457
ภาคผนวก ช ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย	459
ประวัติผู้เขียน	466



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบสมรรถนะ	38
ตาราง 2 การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบสมรรถนะ	39
ตาราง 3 สรุปการสังเคราะห์ห้องค์ประกอบสมรรถนะ	40
ตาราง 4 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์	70
ตาราง 5 การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์	71
ตาราง 6 สรุปการสังเคราะห์ห้องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์	71
ตาราง 7 การวิเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์	88
ตาราง 8 การสังเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์	92
ตาราง 9 สรุปการสังเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์... ..	92
ตาราง 10 สมรรถนะวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้	118
ตาราง 11 สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ	120
ตาราง 12 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์	124
ตาราง 13 สังเคราะห์ห้องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์	127
ตาราง 14 สรุปการสังเคราะห์ห้องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์	128
ตาราง 15 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตร	135
ตาราง 16 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดห้องค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตร	137
ตาราง 17 สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดห้องค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตร	138
ตาราง 18 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดห้องค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านหลักสูตร	140
ตาราง 19 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดห้องค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านหลักสูตร	141
ตาราง 20 สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดห้องค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านหลักสูตร	142

ตาราง 21 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้.....	144
ตาราง 22 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้.....	148
ตาราง 23 สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้.....	149
ตาราง 24 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการจัดการเรียนรู้	153
ตาราง 25 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการจัดการเรียนรู้	155
ตาราง 26 สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการจัดการเรียนรู้	156
ตาราง 27 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการวัดและการประเมินผล เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์	160
ตาราง 28 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการวัดและการประเมินผล	161
ตาราง 29 สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการวัดและการประเมินผล	162
ตาราง 30 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการวัดและการประเมินผล	163
ตาราง 31 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการวัดและการประเมินผล	166
ตาราง 32 สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการวัดและการประเมินผล	167
ตาราง 33 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะเจตคติ	171
ตาราง 34 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะเจตคติ.....	172
ตาราง 35 สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะเจตคติ	173
ตาราง 36 สรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์.....	174
ตาราง 37 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู.....	191
ตาราง 38 การวิเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรม.....	195
ตาราง 39 การสังเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรม.....	198
ตาราง 40 สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรม.....	198
ตาราง 41 การวิเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม.....	206

ตาราง 42 การสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม	209
ตาราง 43 สรุปการสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม.....	209
ตาราง 44 จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	229
ตาราง 45 จำนวนโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนตามกลุ่มจังหวัดปี 2566	252
ตาราง 46 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	253
ตาราง 47 แสดงวัน เวลา การเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	259
ตาราง 48 กำหนดการอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม การคิดสร้างสรรค์	267
ตาราง 49 สรุปผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	278
ตาราง 50 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	280
ตาราง 51 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรปรวนและความถี่ของตัวชี้วัด	283
ตาราง 52 ค่า KMO and Bartlett's Test ของแบบสอบถามเพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	284
ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก.....	285
ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง	288
ตาราง 55 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	289
ตาราง 56 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	308
ตาราง 57 แสดงผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดย ภาพรวม.....	320
ตาราง 58 แสดงผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	321

ตาราง 59 เปรียบเทียบคะแนนความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม การคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ก่อนและหลังการอบรม.....	327
ตาราง 60 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	329
ตาราง 61 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจโปรแกรมเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	333
ตาราง 62 แสดงผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	335
ตาราง 63 ข้อเสนอแนะและการปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม การคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	339



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	15
ภาพประกอบ 2 ภูเขาน้ำแข็งแห่งสมรรถนะ (Competency Iceberg)	22
ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบสมรรถนะ	41
ภาพประกอบ 4 โครงสร้างทางสติปัญญาของกิลฟอร์ด	54
ภาพประกอบ 5 โครงสร้างทางสติปัญญาที่เกี่ยวข้องกับการคิดสร้างสรรค์	57
ภาพประกอบ 6 ระดับจิตมนุษย์ของ فروยด์	60
ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบการคิดสร้างสรรค์	73
ภาพประกอบ 8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคิดสร้างสรรค์	79
ภาพประกอบ 9 ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์	95
ภาพประกอบ 10 องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์	132
ภาพประกอบ 11 ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตร	140
ภาพประกอบ 12 ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านหลักสูตร	142
ภาพประกอบ 13 ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้	152
ภาพประกอบ 14 องค์ประกอบตัวชี้วัดสมรรถนะทักษะด้านการจัดการเรียนรู้	158
ภาพประกอบ 15 ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการวัดและการประเมินผล	163
ภาพประกอบ 16 ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการวัดและการประเมินผล	169
ภาพประกอบ 17 ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะเจตคติ	174
ภาพประกอบ 18 องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์	175
ภาพประกอบ 19 องค์ประกอบของโปรแกรม	201
ภาพประกอบ 20 ขั้นตอนในการพัฒนาโปรแกรม	211
ภาพประกอบ 21 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการวิจัย และผลที่ได้รับ	250

ภาพประกอบ 22 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	287
ภาพประกอบ 23 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์	289
ภาพประกอบ 24 (ร่าง) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	302
ภาพประกอบ 25 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะไปใช้ (ฉบับปรับปรุง)	310
ภาพประกอบ 26 โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หน่วยที่ 1 หลักสูตร	313
ภาพประกอบ 27 โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้	314
ภาพประกอบ 28 โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หน่วยที่ 3 การวัดและประเมินผล	315
ภาพประกอบ 29 สรุปแผนผังการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะไปใช้	319
ภาพประกอบ 30 คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	326
ภาพประกอบ 31 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะไปใช้ (ฉบับสมบูรณ์)	341
ภาพประกอบ 32 โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หน่วยที่ 1 หลักสูตร	344
ภาพประกอบ 33 โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้	345
ภาพประกอบ 34 โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หน่วยที่ 3 การวัดและประเมินผล	346

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันสูง มีการใช้องค์ความรู้มาขับเคลื่อนเศรษฐกิจค่อนข้างรุนแรง และในการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี, 2560) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งต่าง ๆ มากมายที่ยากต่อการคาดคะเนส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนในการวางแผนนโยบายเพื่อให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้ทันต่อสถานการณ์ รวมถึงสถาบันการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนหลักสูตร การสอน กระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการศึกษาไทยในภาพรวมให้มีคุณภาพสูงขึ้นทัดเทียมกับมาตรฐานสากล โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในเชิงปฏิบัติ เน้นทักษะกระบวนการส่งเสริม กระบวนการคิด การสื่อสาร ความร่วมมือ เทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ มากกว่าการเน้นเนื้อหาวิชาเพราะจะส่งผลให้ผู้เรียนขาดสมรรถนะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

การปฏิรูปการเรียนรู้ มีจุดหมายสำคัญในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ของคนไทยทั้งชาติ เพื่อพัฒนาคุณภาพของคนไทย ให้นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้ก็คือ ครู เพราะครูเป็นผู้มีหน้าที่โดยตรงในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน การปฏิรูปการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อครูพัฒนาตนเองและปฏิรูปการเรียนการสอน เพราะการสอนเป็นกระบวนการหนึ่งในระบบการศึกษาที่ออกแบบอย่างเฉพาะเจาะจง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น การเรียนรู้ของผู้เรียนคงไม่สามารถพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงได้หากมิได้มีการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เพียงพอ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยเพื่อทบทวนองค์ความรู้ของ The Third International Mathematics and Science Study พบว่า การเรียนรู้ของนักเรียนจะสามารถพัฒนาอย่างเด่นชัดได้ก็ต่อเมื่อครูได้รับโอกาสและการสนับสนุนในการเพิ่มพูนทักษะของ

คนให้มีประสิทธิภาพ (Stigler and Hiebert, 1999) ซึ่งการที่ครูจะสามารถปฏิรูปการเรียนรู้และปฏิรูปการเรียนการสอนได้นั้น ครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนหลายประการ ดังเช่นที่ The College Academic Council ได้เสนอสมรรถนะการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ครูต้องมีความเข้าใจว่าผู้เรียนมีรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันต้องสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน สามารถใช้ยุทธศาสตร์การสอนที่หลากหลาย สามารถประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือและเทคนิคการประเมินที่มีความตรงและความเที่ยง รวมทั้งสามารถทำงานอย่างอิสระและทำงานร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาและประยุกต์ความรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีความแตกต่างกัน บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้

ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเรียนรู้ 3R x 8C ทักษะการเรียนรู้ 3R คือ Reading (อ่านออก) (W) Riting (เขียนได้) และ (A) Rithematics (คิดเลขเป็น) ส่วนทักษะการเรียนรู้ 8C ประกอบด้วย Critical Thinking and Problem Solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา) Creativity and Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม) Cross-cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) Collaboration, Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) Communications, Information, and Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) Computing and ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) Career and Learning Skill (ทักษะอาชีพและความสามารถในการเรียนรู้) และ Compassion (ความมีเมตตา กรุณา มีคุณธรรม รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รวมไปถึงการมีระเบียบวินัย) กระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือ การเรียนรู้ที่แท้จริงอยู่ในโลกจริงหรือชีวิตจริง การเรียนวิชาในห้องเรียนยังเป็นการเรียนแบบสมมติ ดังนั้น ครูเพื่อศิษย์จึงต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้เรียนในสภาพที่ใกล้เคียงชีวิตจริงที่สุด ครูเพื่อศิษย์ต้องเปลี่ยนเป้าหมายการเรียนรู้ของศิษย์จากเน้นเรียนวิชาเพื่อได้ความรู้ให้เลยไปสู่การพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อชีวิตในยุคใหม่

จากข้อมูลข้างต้นนี้ทำให้เห็นได้ว่า ในปัจจุบันครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้ครูสามารถปฏิรูปการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดสมรรถนะของครู กำหนดเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติและมีการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาครู ตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ ซึ่งมีกรอบความคิดมาจากแนวคิดของ McClelland (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2558) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้อธิบายถึงสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และ

คุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกัน ทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่ภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ การพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาในปัจจุบัน

จากการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะครูในปัจจุบัน พบว่า ครูยังขาดสมรรถนะที่จำเป็นทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 คือ ครูยุคใหม่ควรมีกระบวนการคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เน้นทักษะของการเรียนรู้ (Learning Skills) ทั้งของผู้เรียนและครู คือ เน้นการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) เตรียมผู้เรียนไปเป็นคนที่ทำงานที่ใช้ความรู้ และเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้และทักษะที่สำคัญที่สุดที่ครูต้องปลูกฝังให้กับนักเรียนเพื่อให้เขาได้เป็นคนที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานและทักษะการเรียนรู้ของคนศตวรรษที่ 21 (Panich, 2012) การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความสามารถดังกล่าว ครูจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ที่ดีนั้นต้องเกิดจากการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีแบบแผนชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหา ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนถึงการเลือกใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูที่มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้จะเห็นแนวทางและหาวิธีการที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าและความหมายต่อชีวิต สร้างพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และการที่จะทำให้ครูจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่ดีได้นั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาครูให้มีความสามารถดังกล่าว (Ariya, Kaewurai and Chaisanit, 2016) ซึ่งในสังคมไทยให้ความสำคัญต่อ “ครู” ว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Office of the Education Council, 2013) และมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สอนให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักคิดเป็น แก้ปัญหาได้ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (Rodklai, 2017; Mapudh, 2017) คุณลักษณะครูที่ต้องการคือ ครูที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้ มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้ ผู้อำนวยการความสะดวก

นวัตกรรม ผู้สร้างแรงบันดาลใจ ตามทันเทคโนโลยี มีคุณธรรม มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้ และเข้าใจอัตลักษณ์ของความเป็นพลเมืองและพลโลก สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (Siridhrungsri, 2014)

ข้อมูลจากการศึกษาทบทวนองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ พบว่า การจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนควรได้รับการสนับสนุนให้เกิดทักษะการคิดขั้นสูง เช่น การคิดสร้างสรรค์การคิดแก้ปัญหา การคิดแบบมีวิจารณญาณ ดังนั้น ครูผู้สอนจึงมีบทบาทสำคัญในการหาแนวทางการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมและพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง ด้วยเหตุนี้แนวทางการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องบูรณาการศาสตร์ด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน รวมไปถึงการบูรณาการการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน และควรมีการจัดการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบมากกว่าการใช้เพียงรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง (Gonzalez, 2012) แนวทางการจัดการเรียนการสอนดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 4 มาตรา 23 ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ และการบูรณาการตามความเหมาะสมในแต่ละระดับการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และในมาตรา 24(4) ที่ระบุว่า การจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในทุกวิชา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

การคิดสร้างสรรค์ นับเป็นลักษณะการคิดที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาความสามารถของบุคคลแต่ละบุคคล ทั้งเป็นสิ่งที่มิอยู่ในตัวของทุกคน ซึ่งจะต้องได้รับการกระตุ้นให้ศักยภาพส่วนนี้เจริญเติบโตและพัฒนาอย่างเต็มที่ จะเป็นผลให้ผู้เรียนที่ได้รับการเสริมสร้างพัฒนาแล้วสามารถนำพลังสร้างสรรค์ออกมาสร้างประโยชน์ในสังคมได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ได้ ถ้ามีการกระตุ้นแบบถูกวิธีมีปริมาณที่เหมาะสมเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง สมองซึกขวาเป็นส่วนที่มีศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ ถ้ากระบวนการเรียนรู้ ได้ออกแบบ และกระตุ้นให้ถูกวิธี ดังที่ (De Bono, 1980) กล่าวว่า ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์ แต่อาจแตกต่างกันในระดับความมากน้อย รวมทั้งการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมความคิดสร้างสรรค์ก็จะเจริญเติบโตเต็มศักยภาพ ดังเช่นที่ (Torrance, 1974) ได้กล่าวไว้ว่า สถานที่เรียนและสภาพการเรียนการสอนมีส่วนอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน และ De Bono ได้อธิบายเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ โดยเสนอว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการที่จะคิดนอกกรอบความคิดเดิม ซึ่งปิดกั้นแนวคิดอยู่ ก่อให้เกิดแนวคิดอย่างอื่น ๆ ที่ถือได้ว่าเป็นแนวคิดที่จะนำมาพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาที่ต้องการได้ และการคิดเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ฝึกหัดและสอนกันได้เหมือนทักษะอื่น

เป็นความสามารถในการใช้เทคนิคการคิดเพื่อให้สามารถสร้างแนวคิดหลายแนวทาง เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหา

ในรายงาน “ทักษะแห่งอนาคต: การจ้างงานใน 2030” ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของอาชีพ และทักษะที่จำเป็นในอนาคต ได้แก่ทักษะที่เกี่ยวข้องกับ 1) กลยุทธ์การเรียนรู้ (Learning strategies) 2) ความคิดริเริ่ม (Originality) 3) การคิดคล่องแคล่ว (Fluency of ideas) 4) การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) กลยุทธ์การเรียนรู้และการเรียนรู้เชิงรุกเป็นความสามารถจัดการตนเองในการ ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหา ในขณะที่ความคิดริเริ่มและความคิดคล่องแคล่ว เป็นความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหา (Bakhshi and others, 2017) ในรายงานของ เศรษฐกิจโลก (World economic forum 2020-2030) ได้ระบุความต้องการของตลาดแรงงานที่ เปลี่ยนแปลงไป คนทำงานที่ขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับปี 2025 มีโอกาสเสี่ยงตกงาน ทักษะที่จำเป็นที่ โลกอนาคตต้องการแบ่งเป็น 4 กลุ่มหลัก และการคิดสร้างสรรค์ ยังเป็น 1 ใน 4 ทักษะ 4Cs ที่เชื่อว่าเป็นทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย Critical Thinking Communication (ทักษะการ สื่อสาร) Collaboration (ทักษะการทำงานร่วมกัน) และ Critical Thinking (ทักษะการคิดอย่างมี วิจัยญาณ) (World Economic Forum, 2020) ความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้บุคคลยืดหยุ่น ปรับตัว เข้ากับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงเป็นเหตุผลว่าทำไมความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นกุญแจสำคัญ ลำดับต้น ๆ ที่สถาบันการศึกษา ควรให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดขึ้น ความคิดสร้างสรรค์จะช่วย ให้ผู้เรียนและบุคลากรค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเอง นำไปสู่ความสำเร็จในการเรียนและ ความสำเร็จในการทำงาน โรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและเตรียมความพร้อม

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้เกิดความจำเป็นในการศึกษาแนวทางการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ของครู จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการที่ เปลี่ยนแปลงไปตาม สังคมปัจจุบัน และความก้าวหน้าในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนสาระในหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังขาดความเชื่อมโยงที่จะเป็นแนวทางให้ครูผู้สอนนำไปจัดการเรียนการสอนได้ ส่งผลให้ครูมีความวิตกกังวล ไม่แน่ใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ดังนั้นการพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นไปตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางให้ครูได้นำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัด การวิจัยครั้งนี้มุ่งหวังให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู

ที่สามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งความรู้ด้านวิชาชีพ หรือวิชาชีพ และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

คำถามการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีลักษณะอย่างไร
3. ผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะไป เป็นอย่างไร
4. ผลการประเมินและปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีผลเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
3. เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
4. เพื่อประเมินและปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ได้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ได้ผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ที่มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของสังคมและประเทศชาติต่อไป
3. ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่พัฒนาขึ้น ไปใช้ในการกำหนดการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร อันส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ต่อครู เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
4. ผู้บริหารการศึกษา ได้แนวทางในการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่พัฒนาขึ้น ไปกำหนดแนวทางในการสร้างนโยบายทางการศึกษา ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับชาติ เกิดผลดีทั้งในแง่การพัฒนาทักษะทางวิชาการและทักษะชีวิตของผู้เรียนในระยะยาว

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ขั้นตอนที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 สมรรถนะ

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะจากนักวิชาการต่าง ๆ และนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้ 2) ทักษะ และ 3) เจตคติ

1.2 การคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์จากนักวิชาการต่าง ๆ และนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคิดคล่องแคล่ว 3) ความคิดยืดหยุ่น และ 4) ความคิดละเอียดลออ

1.3 กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ และนำมาสังเคราะห์ขั้นตอน พบว่ามี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ประสบการณ์ 2) การปฏิบัติตามแนวคิด 3) การพัฒนาประสบการณ์ และ 4) การประเมินประสบการณ์

1.4 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์จากนักวิชาการต่าง ๆ และนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักสูตร 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) การวัดและประเมินผล

ขั้นตอนที่ 1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

1. ขอบเขตของเนื้อหา

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์จากนักวิชาการต่าง ๆ และนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักสูตร 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) การวัดและประเมินผล

2. ขอบเขตแหล่งข้อมูล

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 217 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 130 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ผู้วิจัยได้กำหนด

ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ของ Hair และคณะ (2010) ตามอัตราส่วน 10:1 ของจำนวนตัวแปรที่ได้จากการศึกษา

ขั้นตอนที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์จากนักวิชาการต่าง ๆ และนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักสูตร 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) การวัดและประเมินผล

1.2 องค์ประกอบของโปรแกรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมจากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ และนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม และ 5) การประเมินผลตามโปรแกรม

1.3 แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม พบว่ามีหลักการพัฒนาและวิธีการพัฒนา ดังนี้

1.3.1 หลักการพัฒนา ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการพัฒนาจากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ และนำมาสังเคราะห์หลักการ พบว่า ใช้หลักการพัฒนา 70:20:10 Learning Model ประกอบด้วย 3 หลักการ ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ 70% 2) การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% และ 3) การเรียนรู้จากโปรแกรม 10%

1.3.2 วิธีการพัฒนา ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการพัฒนาจากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ และนำมาสังเคราะห์วิธีการ พบว่ามี 5 วิธีการ ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การเป็นพี่เลี้ยง 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 5) การฝึกอบรม

2. ขอบเขตแหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้สัมภาษณ์แนวทางการยกร่างโปรแกรม

ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ขั้นตอนที่ 2.1 การยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

1. ขอบเขตของเนื้อหา

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย

1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม และ 5) การประเมินผลตามโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 2.2 การตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม และ 5) การประเมินผลตามโปรแกรม โดยใช้แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

2. ขอบเขตแหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อตรวจสอบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมโดยใช้การสนทนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 2.3 การจัดทำคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การจัดทำคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 1) ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ 2) ส่วนที่ 2 โครงสร้างเนื้อหาโปรแกรม และ 3) ส่วนที่ 3 การนำไปใช้

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ขั้นตอนที่ 3.1 การทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด กับกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

2. ขอบเขตแหล่งข้อมูล

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำนวน 15 คน ได้มาโดยสมัครใจเข้าร่วมพัฒนา เพื่อตอบแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิด สร้างสรรค์

ขั้นตอนที่ 3.2 การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาศมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กับกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้ แบบสอบถามการศึกษาศมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระ การเรียนรู้ศิลปะ

2. ขอบเขตแหล่งข้อมูล

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูพี่เลี้ยง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 5 คน ที่ให้ข้อมูลการศึกษาศมรรถนะของครู จำนวน 5 คน โดยเก็บรวบรวม ข้อมูลจาก ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด อุดรธานี จำนวน 15 คน ได้มาโดยการสมัครใจเข้าร่วมพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3.3 การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาคความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กับกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้แบบสอบถามการศึกษาคความพึงพอใจของ ครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

2. ขอบเขตแหล่งข้อมูล

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำนวน 15 คน ได้มาโดยการสมัครใจเข้าร่วมพัฒนา เพื่อตอบแบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ระยะที่ 4 การประเมินและปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ขั้นตอนที่ 4.1 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม และ 5) การประเมินผลตามโปรแกรม โดยใช้แบบประเมิน ความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

2. ขอบเขตแหล่งข้อมูล

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำนวน 15 คน ได้มาโดยการสมัครใจเข้าร่วมพัฒนา เพื่อประเมินความเป็นประโยชน์ของโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4.2 การปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม และ 5) การประเมินผลตามโปรแกรม โดยใช้ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

2. ขอบเขตแหล่งข้อมูล

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 15 คน ได้มาโดยการสมัครใจ เข้าร่วมพัฒนา เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโปรแกรมฉบับสมบูรณ์

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่นำมาใช้เพื่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ดังนี้

1. สมรรถนะ

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะจากเอกสารทางวิชาการ โดยศึกษาจากแนวคิดจาก McClelland (1970), Boyatzis (1982), Clark และ Hinxman (1999), ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550), สุพรรณ วิระสอน (2561) และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) และนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้ 2) ทักษะ และ 3) เจตคติ

2. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ จากเอกสารทางวิชาการ โดยศึกษาจากแนวคิดจาก มานิตย์ นาคเมือง (2552), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), วิจารย์ พานิช (2555), สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556), วิภาวรรณ เอกวรรณัง (2560), ราชกิจจานุเบกษา (2562), สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานประกอบวิชาชีพ (2562), สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562), Erlinda C. Pefianco (2009), Turkish Republic Ministry of National Education (2006), British Council (2009) และ Partnership for 21st Century Skills (2011) ต่าง ๆ และนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักสูตร 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) การวัดและประเมินผล

3. การคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์จากเอกสารทางวิชาการ โดยศึกษาจากแนวคิดจาก Guilford (1967), Guilford และ Hopfner (1971), Torrance (1973), Jellen และ Urban (1986), Urban (1997), Isbell และ Raines (2007), อารี พันธุ์มณี (2546), สุวิทย์ มูลคำ (2547), ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556), กนกอร สมปราชญ์ (2559), สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559), ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562) และพาสนา จุลรัตน์ (2563) และนำมาสังเคราะห์

องค์ประกอบ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคิดคล่องแคล่ว 3) ความคิดความยืดหยุ่น และ 4) ความคิดละเอียดลออ

4. กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์จากเอกสารทางวิชาการ โดยศึกษาจากแนวคิด Gordon (1961), Torrance (1962), McCarthy (1980), สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ (2555), ทิศนา ขัมภณี (2556), วิริยะ ฤกษ์พานิชย์ และวรวรรณ นิमितพงษ์กุล (2562) และนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ประสบการณ์ 2) การปฏิบัติตามแนวคิด 3) การพัฒนาประสบการณ์ และ 4) การประเมินประสบการณ์

5. แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม พบว่า มีหลักการพัฒนาและวิธีการพัฒนา ดังนี้

5.1 หลักการพัฒนา ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการพัฒนาจากเอกสารทางวิชาการจากเอกสารทางวิชาการ โดยศึกษาจากแนวคิด Lombardo และ Eichinger (1996) และ Jennings และ Wargnier (2015) และนำมาสังเคราะห์หลักการ พบว่า ใช้หลักการพัฒนา 70:20:10 Learning Model ประกอบด้วย 3 หลักการ ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ 70% 2) การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% และ 3) การเรียนรู้จากโปรแกรม 10%

5.2. วิธีการพัฒนา ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการพัฒนาจากเอกสารทางวิชาการโดยศึกษาจากแนวคิด Nadler และ Wiggs (1989), Wentling (1992), Wills (1993), Dessler (2002), Gilley, Eggland และ Gilley (2012), พชรวิทย์ จันทศิริศิริ (2554), จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) สมคิด บางโม (2559), อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2559) และปัญญา ชีระเวชวรวิทย์ (2562) และนำมาสังเคราะห์วิธีการ พบว่า มี 5 วิธีการ ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การเป็นพี่เลี้ยง 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 5) การฝึกอบรม

6. องค์ประกอบโปรแกรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมจากเอกสารทางวิชาการโดยศึกษาจากแนวคิด Furjanic และ Trotman (2000), Piskurich (2000), Robbin (2003), Charney และ Conway (2005), Russell (2003), Woodcock และ Francis (2008), Yost และ Plunkett (2009), Armstrong (2010), Funnell และ Rogers (2011), Fink (2015), สุวิทย์ ยอดสละ (2556) และบุญช่วย สายราม (2559) และนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม และ 5) การประเมินผลตามโปรแกรม

7. การประเมินผลตามโปรแกรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการของการประเมินผลตามโปรแกรมจากเอกสารทางวิชาการ โดยศึกษาจากแนวคิด Kirkpatrick และ Kirkpatrick (2007), Woodcock และ Francis (2008) และ Guskey (2016) และนำมาสังเคราะห์วิธีการ พบว่า มี 3 วิธีการ ได้แก่ 1) การทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ 2) การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ 3) การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

จากกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม ที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ เจตคติหรือคุณลักษณะที่ตนเองมีอยู่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างโดดเด่น ซึ่งบุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) เจตคติ

2. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่บ่งบอกถึงความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนเกิดจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักสูตร 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การวัดและประเมินผล

2.1 หลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมของครูที่บ่งบอกถึงความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตรประเมิน นำไปใช้ ตลอดจนประเมินการใช้หลักสูตร เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่บ่งบอกถึงความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ทราบหลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยี สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน และสามารถใช้หรือพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การวัดและประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมของครูที่บ่งบอกถึงความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ สามารถเลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการวัดและประเมินผล และนำไปวัดและประเมินผลตามสภาพจริงได้ เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาผ่านกระบวนการทั่วไปของสมองที่มีติดตัวมนุษย์มาแต่กำเนิด ซึ่งสามารถฝึกฝน พัฒนาได้ทุกช่วงอายุ ทุกอาชีพ เพื่อสร้างจินตนาการในการคิดริเริ่ม คิดนอกกรอบ สามารถใช้เป็นแนวทางที่จะนำมาพัฒนา

แก้ไขปัญหาคือต้องการได้ รวมถึงการปรับปรุงงานเก่าให้เป็นผลงานที่มีเอกลักษณ์เฉพาะของตนเอง และมนุษย์สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ความคิดริเริ่ม หมายถึง ลักษณะการคิดแบบแปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดง่าย ๆ ความคิดริเริ่มเป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม อาจเป็นการที่เอาความรู้เดิมมาดัดแปลงแล้วประยุกต์ใช้ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลของการคิดในเรื่องการแปลงรูป

3.2 ความคิดคล่องแคล่ว หมายถึง ความสามารถในการคิด ได้คำตอบจำนวนมาก ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลของการคิดในเรื่อง หน่วย ความสัมพันธ์และระบบ

3.3 ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง การคิดได้หลายแบบหลายอย่างหลายประเภทอย่างเป็นอิสระ และกว้างขวางมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา คนที่มีความคิดยืดหยุ่นในการคิดมีความแปลกแตกต่างออกไป หลีกเลียงการซ้ำซ้อนหรือเพิ่มคุณภาพความคิดให้มากขึ้นด้วยการจัดเป็นหมวดหมู่ และมีหลักเกณฑ์ยิ่งขึ้น

3.4 ความคิดละเอียดลออ หมายถึง ความสามารถในการคิดรายละเอียดเพื่อตกแต่งหรือขยายความคิดริเริ่มให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลของการคิดเรื่องการแสดง ความหมาย

4. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง รูปแบบ วิธีการ กิจกรรมพัฒนาครูที่มีเป้าหมายเพื่อที่จะพัฒนาหรือเสริมสร้างให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีองค์ประกอบ ได้แก่

1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม และ 5) การประเมินผลตามโปรแกรม

5. แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม หมายถึง หลักการพัฒนา 70:20:10 Learning Model โดยมีสัดส่วนการพัฒนาดังนี้ 1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ 70% วิธีการพัฒนา ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% วิธีการพัฒนา ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การเรียนรู้จากโปรแกรม 10% วิธีการพัฒนา ได้แก่ การฝึกอบรม

6. การประเมินผลตามโปรแกรม หมายถึง การประเมินผลตามโปรแกรม โดยแบ่งออกเป็น 3 วิธีการ ดังนี้

6.1 การทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการอบรม การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

โดยใช้แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ แบบปรนัย 4 ตัวเลือก

6.2 การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หมายถึง การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ โดยใช้แบบสอบถามการศึกษาศมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

6.3 การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หมายถึง การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โดยใช้แบบสอบถามการศึกษาคความพึงพอใจต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

7. ครู หมายถึง ครูผู้สอน ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

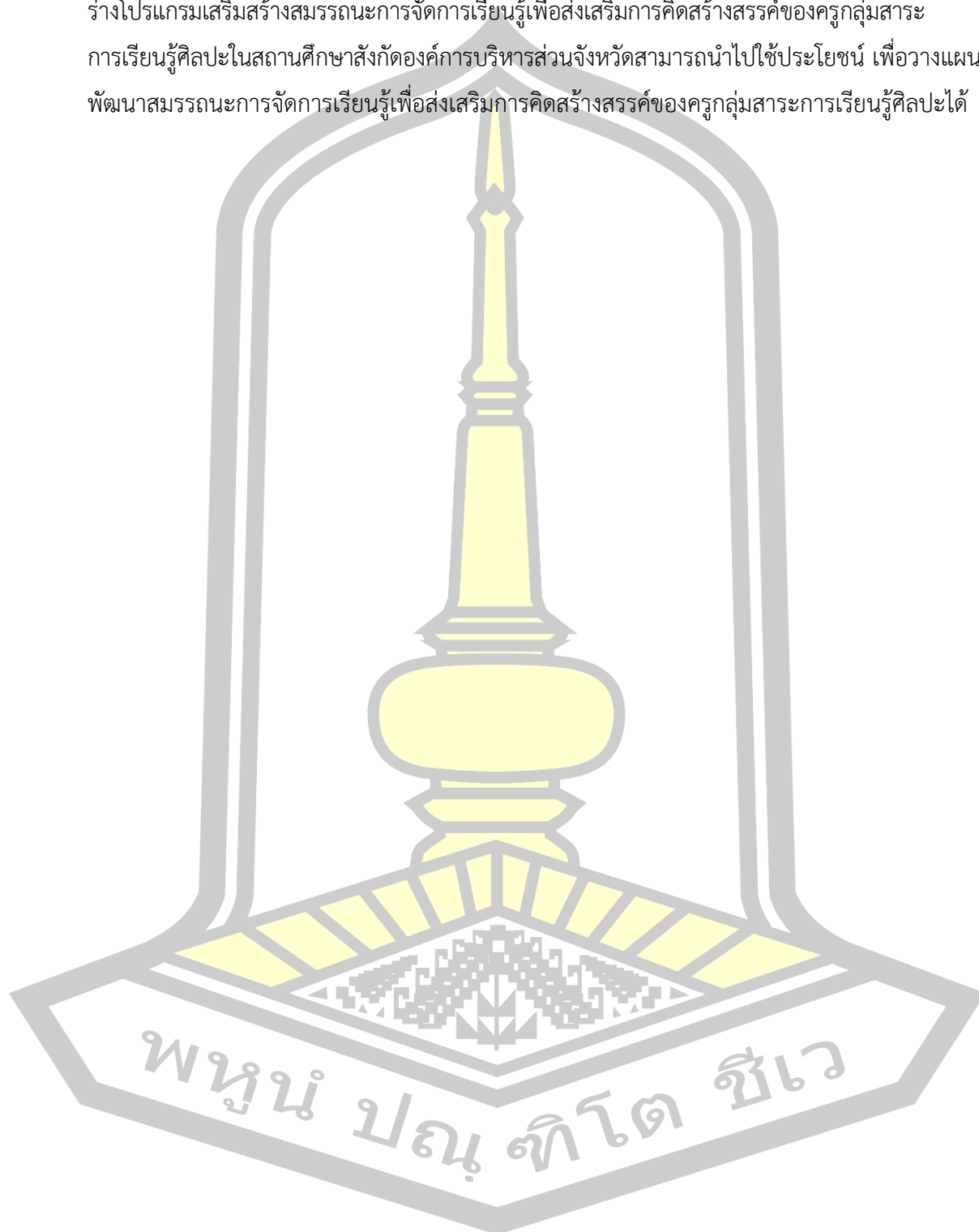
8. ครูพี่เลี้ยง หมายถึง ครูผู้สอน ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นผู้มีความรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม สามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะที่มีให้กับครูผู้เข้ารับการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างแท้จริง เพื่อนำไปสู่การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างมีคุณภาพ

10. ความเหมาะสมของโปรแกรม หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องและถูกต้องตามหลักวิชา

11. ความเป็นไปได้ของโปรแกรม หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะได้จริง

12. ความเป็นประโยชน์ของโปรแกรม หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ
ร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระ
การเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อวางแผน
พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะได้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้วิจัยได้ศึกษา
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์
 - 1.1 ความหมายของการคิดสร้างสรรค์
 - 1.2 ความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์
 - 1.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์
 - 1.4 องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์
 - 1.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคิดสร้างสรรค์
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 2.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 2.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 2.3 ประเภทของสมรรถนะ
 - 2.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 2.5 การประเมินสมรรถนะ
 - 2.6 การประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
 - 3.1 ความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
 - 3.2 องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
 - 3.3 ตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
4. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
 - 4.1 ความหมายของกระบวนการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
 - 4.2 องค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
5. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนา 70: 20: 10
 - 5.1 ความหมายหลักการพัฒนา 70: 20: 10
 - 5.2 ความสำคัญของหลักการพัฒนา 70: 20: 10
 - 5.3 องค์ประกอบของหลักการพัฒนา 70: 20: 10

- 5.6 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู
6. แนวคิดเกี่ยวโปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
 - 6.1 ความหมายของโปรแกรม
 - 6.2 ประเภทของโปรแกรม
 - 6.3 องค์ประกอบของโปรแกรม
 - 6.4 ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม
 - 6.5 การประเมินโปรแกรม
7. แนวคิดเกี่ยวกับบริบทที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 7.2 การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

การศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของครูและการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อจัดการเรียนรู้ รวมทั้งแนวคิดของนักวิชาการซึ่งจะกล่าวถึงเนื้อหาหลักคือ ความหมายของสมรรถนะ ความสำคัญ ประเภทของสมรรถนะ องค์ประกอบของสมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะของครู และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

McClelland (1973) นำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะไว้ว่า เป็นคุณลักษณะ (Characteristic) ของคนโดยเปรียบกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) กล่าวคือ สิ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งมีลักษณะแบ่งเป็นสองส่วน ได้แก่ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำและส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำ (ชูชัย สมศิริไกร, 2556) ดังนี้

1. ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่มองเห็นและสามารถพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะต่าง ๆ (Skills) ที่แต่ละบุคคลมี ประกอบด้วย

1.1 ความรู้ (Knowledge) เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของข้อเท็จจริง หลักการและแนวคิดเฉพาะด้าน เพื่อนำไปสู่ฐานความรู้ที่แต่ละบุคคลมีในศาสตร์ต่าง ๆ

1.2 ทักษะต่าง ๆ (Skills) เป็นความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ ที่บุคคลสามารถทำได้เป็นอย่างดี

2. ส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำ เป็นส่วนที่ใหญ่กว่าและมองเห็นได้ยาก ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ประกอบด้วย

2.1 แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) คือ พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจ ของบุคคล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของคนคนนั้น

2.2 ลักษณะนิสัย (traits) คือ ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เป็นความเคยชินหรือพฤติกรรมซ้ำในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่กำหนดวิธีการปฏิบัติหรือการตอบสนอง อย่างคงที่

2.3 ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-image) คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับ เอกลักษณ์ คุณค่าที่ทำให้คิดและสนใจในสิ่งที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่บุคคลมองตนเองว่า เป็นอย่างไร

2.4 บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคล แสดงออกต่อบุคคลอื่นและต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตนเองมีบทบาทอย่างไร โดยทั้งสองส่วนสามารถเปรียบเทียบได้กับภาพจำลองภูเขาน้ำแข็ง ตามแนวคิดของ McClelland ปรากฏดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ภูเขาน้ำแข็งแห่งสมรรถนะ (Competency Iceberg)

1. ความหมายของสมรรถนะ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ ดังนี้

Boyatzis (1992) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคล จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์ เป้าหมายที่กำหนดไว้

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

Spencer และ Spencer (1993) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill)

McClelland (1973) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติจนชำนาญ เช่น ทักษะการอ่าน
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา
3. ทศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Concept เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confident) จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) จะพยายามทำให้สำเร็จตามเป้าหมายและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนตลอดเวลา

Katz (1995) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ระดับความชำนาญ และมีความหมายรวมถึงความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยม

Parry (1996) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง องค์ประกอบ (Cluster) ของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้ โดยการฝึกอบรม

Dubois, Rothwell และ Kemp (2004) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมี และใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการ ความรู้สึกและการกระทำ ที่สามารถสังเกตได้หรือสามารถวัดได้ ซึ่งความรู้ทักษะและความสามารถเหล่านี้จะต้องแยกความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานได้สูงกว่าผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ออกจากกันได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กำหนดนิยามความหมาย ของสมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมี องค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะ การบริการที่ดีซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้นหากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และ คุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดง สมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

อึ้ง คางสวี่สตี (2548) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะว่า หมายถึง ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

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

สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ (2549) ได้ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่นจากความหมายของ

สมรรถนะดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะในเชิงวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง การแสดงออกของ บุคลากรทางการศึกษา ถึงความรู้ ความสามารถ เจตคติ และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ โดยแสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตาม มาตรฐานและส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จและ บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่น ๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรสมรรถนะครู จึงหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะของครูที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมี ประสิทธิภาพ สมรรถนะครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมี ประสิทธิภาพตามความต้องการขององค์การทางการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา

เทียน ทองแก้ว (2550) นำเสนอแนวคิดว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่ม ขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของ บุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัย ในการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนา งานบริการหรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ฯลฯ

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2554) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล อันเกิดมาจากความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของ แต่ละบุคคลอันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ

วนิดา ภูวนารณรักษ์ (2552) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ในการค้นหาวิธีการปรับพฤติกรรม ความรู้ ทักษะของแต่ละบุคคลในองค์กรต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุดหรือสูงกว่าที่องค์กรนั้น ๆ ต้องการ ตามวิสัยทัศน์และ พันธกิจที่วางแผนไว้ นอกจากความสามารถพื้นฐานที่ทุกคนควรมีเหมือนกันแล้วยังต้องพัฒนา

ราชบัณฑิตยสถาน (2555) เสนอความหมายของสมรรถนะในทางการศึกษา หมายถึง ทักษะความสามารถของบุคคลที่นำความรู้ ความเข้าใจ มาแสดงออกเป็นคุณลักษณะและ พฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถ ความชำนาญในการใช้ความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่มีอยู่อย่าง เชี่ยวชาญ รวมทั้งรู้วิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยนำมาใช้ในการพัฒนาวัดและประเมินผลด้วย

ชูชัย สมितिไกร (2556) เสนอความหมายของสมรรถนะไว้ว่า คุณลักษณะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัยทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557) คำว่า สมรรถนะ มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Competency ในภาษาไทยมีผู้ใช้อยู่หลายคำ เช่น สมรรถภาพ สมรรถนะ ศักยภาพ เป็นต้น คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ของกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ ได้บัญญัติศัพท์ว่า ความสามารถ มีความสามารถ ความมีสมัตถิยะ ในที่นี้จะใช้คำว่า สมรรถนะ เนื่องจากเป็นคำที่หน่วยงานภาครัฐและนักวิชาการส่วนใหญ่ใช้กันแพร่หลายมากที่สุด

เพ็ญพนา พ่วงแพ (2557) ให้ความหมายสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ส่วนบุคคล (Trait) ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้ เพื่อให้บรรลุความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยแวดล้อมขององค์การและทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้นำเสนอความหมายสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สมรรถนะแกนกลาง (Core Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะทั่วไปที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การสื่อสาร การคำนวณ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ส่วนที่ 2 สมรรถนะอาชีพ (Occupational Competency) หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงานในแต่ละสาขางานหรือสาขาวิชาชีพ (Functional Competency)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) เสนอว่า สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีอยู่หรือได้เรียนรู้มาแล้วไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น ในการทำงาน การเรียนรู้ การใช้ชีวิต การแก้ปัญหาได้ดีในระดับใด ระดับหนึ่ง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในระดับที่สามารถปฏิบัติงานใดงานหนึ่งได้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะที่ตนมีอยู่ สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของตนมาประยุกต์ใช้ในงานหรือในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้จนประสบความสำเร็จ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติหรือคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน การแก้ปัญหาและการดำเนินชีวิต คนที่มีสมรรถนะคือ คนที่ทำงานได้สำเร็จโดยใช้ความรู้ ทักษะเจตคติคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีอยู่

จากความหมายที่หลากหลายข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ เจตคติหรือคุณลักษณะที่ตนเองมีอยู่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างโดดเด่น ซึ่งบุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้

2. ความสำคัญของสมรรถนะ

ฐิติพัฒน์ พิษุธาตพงศ์ (2548) ได้อธิบายความสำคัญของสมรรถนะว่า ปัจจุบันโลกของเราเข้าสู่ยุคการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานขององค์ความรู้ (Knowledge-Based Economy) นั่นคือ “องค์กรใดก็ตามที่มีทรัพยากรที่มีศักยภาพสูงหรือมีความรู้ความสามารถสูงก็จะสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง” ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงพยายามแสวงหาเครื่องมือและวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาจัดทำระบบหรือวางแผนทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินการธุรกิจขององค์กร สมรรถนะเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ได้รับค่านิยมและมีการทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมากขึ้นเรื่อย ๆ ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรชั้นนำต่าง ๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกต้องทิศทางและคุ้มค่ากับการลงทุน และยังเป็นการสร้างมูลค่าให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกแนวทางหนึ่งด้วย ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ดังนี้

1. สมรรถนะเป็นเครื่องมือในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. สมรรถนะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบ ต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์องค์กร
3. สมรรถนะเป็นมาตรฐานการสังเกตพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ
4. สมรรถนะ เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากรการประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายค่าตอบแทน

ชูชัย สมितिไกร (2550) ได้อธิบายความสำคัญของสมรรถนะว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อบุคคลและองค์กร ดังนี้

1. สมรรถนะช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลมีคุณสมบัติทางด้านความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม ความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2. สมรรถนะเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะและ ความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจำเป็นที่จะต้องพัฒนาในเรื่องใดบ้าง ซึ่งจะเป็น การช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3. สมรรถนะสามารถนำไปใช้ ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์กร

4. สมรรถนะช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators : KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุ เป้าหมายของ KPIs แล้วจะใช้สมรรถนะใดบ้าง

5. สมรรถนะป้องกันไม่ให้เกิดงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานที่สามารถขายได้เพิ่มมากขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดไว้ ทั้งที่พนักงานคนนั้นไม่ได้ ทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มเองโดยไม่ต้องทุ่มเท ความพยายามมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานประสบ ความสำเร็จ เพราะโชคช่วยหรือความสามารถของเขาเอง

6. สมรรถนะช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์กรประสบผลสำเร็จ รวดเร็วยิ่งขึ้น เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานตามที่ องค์กรกำหนดตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะของ องค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่อง การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

สุจิตรา ยี่หวังเจริญ (2554) ได้อธิบายความสำคัญของสมรรถนะว่า เป็นเครื่องมือ ชนิดหนึ่งที่น่าสนใจมาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแผนแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร และนำมาใช้กับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กร เป็นเครื่องมือช่วยแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และ ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือในการพัฒนา ความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร เป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีใน การทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้าน ต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล

การปฏิบัติงานการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายผลตอบแทน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของสมรรถนะ การนำระบบสมรรถนะมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกทิศทาง ช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลมีคุณสมบัติทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

3. ประเภทของสมรรถนะ

McClelland (1973) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้สามารถที่จะ ทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่า หรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไป จึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. Core Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะซ่อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อมั่น และอุปนิสัยของคนในองค์กร โดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. Job Competency บุคลิกลักษณะของคนที่จะซ่อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อมั่น และอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. Personal Competencies หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะซ่อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อมั่น และอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2547) ได้กล่าวถึงระดับ Competency ไว้ดังนี้

1. Core Competency คือ ความสามารถหลักที่ซ่อนให้เห็นพฤติกรรมของคนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด หรือ ลักษณะพฤติกรรมคนที่จะซ่อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะคนในทุกระดับและทุกกลุ่มที่องค์กรต้องการให้มี

2. Management Competency คือ ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ หรือเป็นความสามารถที่มีได้ตั้งไว้ในระดับบริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role Based)

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

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้จำแนกประเภทสมรรถนะเป็น 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่

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

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน กลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ) สมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 20 สมรรถนะด้วยกัน คือ

- 2.1 ศักยภาพคน (Caring & Developing Others)
- 2.2 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
- 2.3 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
- 2.4 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
- 2.5 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
- 2.6 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
- 2.7 การดำเนินการเชิงรุก การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- 2.8 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- 2.9 การพัฒนา (Pro Activeness)
- 2.10 ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)

- 2.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- 2.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- 2.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
- 2.14 สภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2.15 สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
- 2.16 วิสัยทัศน์ (Visioning)
- 2.17 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- 2.18 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- 2.19 การควบคุมตนเอง (Self-Control)
- 2.20 การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)

สฤัญญา รัชมิธรรมโชติ (2549) อธิบายว่าสมรรถนะสามารถจำแนกออกเป็น

5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น เลขานุการ ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัท ต้องมี สมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการทำงาน เป็นทีม เป็นต้น

2. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของดารา เช่น เฉินหลง จาพนม ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก รวมทั้งคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงาน และความสำเร็จในงาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และความอดทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น

3. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความรู้และทักษะของกลุ่มงานหรือฝ่ายงานหนึ่ง ๆ สมรรถนะในกลุ่มนี้เป็นสมรรถนะร่วมของพนักงานทุกคนที่ทำงานในกลุ่มงานหรือฝ่ายนั้น ๆ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นสมรรถนะในงานของพนักงานทุกตำแหน่งในฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

4. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น นักบัญชีก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ มีความสามารถในการทำบัญชี ทักษะการเจรจาต่อรองเป็นสมรรถนะเฉพาะงานของพนักงานขาย เป็นต้น

5. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) หมายถึง

กลุ่มสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยองค์กรคาดหวังให้พนักงานในตำแหน่ง หัวหน้างานหรือผู้ที่ต้องบังคับบัญชาลูกน้อง ต้องมีทักษะดังกล่าว เช่น การตัดสินใจการวางแผน เป็นต้น

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

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร
2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์วิสัยทัศน์ขององค์กร
3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และ สมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)

ชูชัย สมितिไกร (2552) จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม
2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ
3. สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) คือ สมรรถนะที่บุคคลในระดับบริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

พชรวิทย์ จันทศิริศิริ (2554) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้หลายแนวทาง ซึ่งสามารถจำแนกได้หลายแบบ โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วย 3 ข้อ คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งหมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมี เพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) คือ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) ซึ่งหมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะทอนให้เห็นถึงความโดดเด่นกว่าคนทั่วไป ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ ทศนคติ จะยังไม่ใช้ Competency แต่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิด Competency

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กำหนด สมรรถนะครูสายผู้สอน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

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

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

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

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียนเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis and Synthesis and Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห่องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship and Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องกัน เพื่อการจัดประเภทสมรรถนะ สามารถแบ่งประเภทของสมรรถนะได้ 4 ประเภท ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรทุกตำแหน่งในองค์กรต้องมีหรือเป็นความสามารถที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์กรต้องมี เพื่อการสนับสนุนให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป็นความสามารถหลักขององค์กรและนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ 2) สมรรถนะในสายงาน (Functional Competency) คือ ความสามารถใช้เฉพาะสายงานตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความรู้ ทักษะและความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) คือ ความสามารถของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่น และ 4) สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) คือ

ความสามารถและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลในการนำความรู้ทักษะ ทางการบริหารไปใช้ในการบริหารงานที่ได้รับผิดชอบให้บรรลุผลสูงกว่าระดับปกติและเป็นที่ยอมรับ

4. องค์ประกอบของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอองค์ประกอบของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

McClelland (1973) กล่าวถึง องค์ประกอบของสมรรถนะว่ามี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการทำให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และความสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่นำเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

Boyatzis (1992) กล่าวว่า รูปแบบของสมรรถนะหมายถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motives) คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายหรือสภาพการณ์ โดยปรากฏในรูปแบบที่หลากหลายที่ผลักดันและนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล
2. ลักษณะเฉพาะ (Traits) คือ ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยของแต่ละคน ในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกัน แรงจูงใจและลักษณะเฉพาะตัวเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับที่มีสติ และไม่มีสติ
3. ภาพลักษณ์ (Self-image) คือ ความเข้าใจตนเองและการประเมินความเข้าใจคำจำกัดความนี้มาพร้อมกับกรสร้างแนวความคิดและการนับถือตนเอง
4. บทบาททางสังคม (Social Role) คือ การรับรู้ว่าตนเองประพฤติตามบรรทัดฐานในสังคมที่เป็นที่ยอมรับและเหมาะสมกับกลุ่มหรือองค์กรทางสังคมที่ตนอยู่
5. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบ และต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายการทำงาน

Clark และ Hinxman (1999) กล่าวว่า สมรรถนะ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) ซึ่งสามารถสังเกตได้หรือสามารถวัดได้
2. ความรู้ ทักษะและความสามารถเหล่านี้ จะต้องแยกความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานได้สูงกว่าผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ออกจากกันได้

ณรงศ์วิทย์ แสนทอง (2550) ได้นำเสนอว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบ 5 ส่วน ได้แก่

1. แรงขับเคลื่อนภายใน (Motive) หมายถึง พลังภายในซึ่งอยู่ในส่วนลึกของคนที่มีส่วนช่วยให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยความมุ่งมั่น และทุ่มเท ซึ่งพลังภายในนี้อาจจะมีเหตุปัจจัยหรือเกิดแรงบันดาลใจแตกต่างกัน เช่น บางคนมีแรงจูงใจในการต่อสู้ชีวิตเพราะลูก บางคนมีแรงจูงใจในชีวิตเพราะต้องการการยอมรับจากคนอื่น ฯลฯ พลังภายในนี้เป็นส่วนประกอบที่สำคัญมากของสมรรถนะ เพราะเปรียบเสมือนขุมพลังงานที่จะบ่งชี้ว่าคนอยากทำงานหรือไม่ และคนแต่ละคนมีไม่เท่ากัน แต่เป็นส่วนที่สามารถสร้างได้

2. อุปนิสัย (Trait) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของคน ซึ่งลักษณะนิสัยใจคอนี้มักจะเป็นสิ่งที่เกิดและอยู่กับคนมานาน เป็นสิ่งที่ค่อย ๆ สะสมมาเรื่อย ๆ จนกลายเป็นนิสัยประจำตัวของคน ๆ นั้นไปโดยอัตโนมัติ เช่น นิสัยโมโหง่าย นิสัยใจอ่อน ฯลฯ องค์ประกอบในส่วนนี้เป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการบริหารคน เพราะเป็นส่วนที่พัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงยากมาก ดังนั้นต้องอาศัยการควบคุมหรือป้องกันไม่ให้คนได้มีโอกาสนำเอานิสัยที่ไม่ดีออกมาใช้เท่านั้น

3. การรับรู้ตนเอง (Self-image) หมายถึง ความเชื่อและทัศนคติที่มีต่อตัวเององค์ประกอบข้อนี้เป็นตัวกำหนดลักษณะพฤติกรรมของคนว่าควรจะต้องแสดงออกอย่างไร เช่น บางคนชอบคิดว่าตัวเองไม่เก่ง ทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มักจะยกย่องคนอื่น และดูถูกตัวเอง ฯลฯ องค์ประกอบนี้ถึงแม้ว่าบางเรื่องจะอยู่กับคนมานาน แต่ก็พอที่จะปรับเปลี่ยนได้

4. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่คนมีอยู่และสามารถนำมาเชื่อมโยงกันออกมาเป็นองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้ เช่น ความรู้ในงาน ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายไม่รั้งยั้งยั้ง เพราะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ฯลฯ ความรู้ถือเป็นองค์ประกอบที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ

5. ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถในการลงมือปฏิบัติหรือแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ฯลฯ

ทักษะ ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงาน เพราะบางงานต้องการทักษะเฉพาะด้าน และทักษะมักจะต้องอาศัยเวลาในการเรียนรู้และฝึกฝนมากกว่าองค์ประกอบเรื่องความรู้

สุรพรรณ วีระสอน (2561) เสนอว่า องค์ประกอบสมรรถนะเกิดจากความสามารถของบุคคลนั้น ๆ เอง หรือเกิดจากความสามารถที่สร้างขึ้นได้ภายหลัง ซึ่งอาจเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจ (Motives)
2. ลักษณะเฉพาะ (Traits) หรือลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Characteristics)
3. ภาพลักษณ์ (Self-image) หรือมโนทัศน์ในตน (Self-concept)
4. ความรู้ (Knowledge)
5. ทักษะ (Skills)
6. คุณค่า (Values)
7. พฤติกรรม (Behaviors)
8. ทศนคติ (Attitude)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) นำเสนอเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะว่า มี 7 ประการ คือ

1. ความรู้ (Knowledge)
2. ทักษะ (Skill)
3. คุณลักษณะ/เจตคติ (Attribute/Attitude)
4. การประยุกต์ใช้ (Application)
5. การกระทำ/การปฏิบัติ (Performance)
6. งานและสถานการณ์ต่าง ๆ (Tasks/Jobs/Situations)
7. ผลสำเร็จ (Success) ตามเกณฑ์ที่กำหนด (Performance Criteria)

กล่าวโดยสรุปว่า องค์ประกอบของสมรรถนะมี 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่คนมีอยู่และสามารถนำมาเชื่อมโยงกันออกมาเป็นองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้ ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถในการลงมือปฏิบัติหรือแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง คุณลักษณะ (Attribute) หมายถึง ประพฤติที่เคยชินเป็นพื้นมาในสันดาน หรือความประพฤติที่เคยชินจนเกือบเป็นนิสัย หรือเรียกว่าเป็นลักษณะประจำตัวของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะได้ ปรากฏดัง

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะ

องค์ประกอบสมรรถนะ	นักวิชาการ						ความถี่
	McClelland (1970)	Boyatzis (1982)	Clark และ Hinxman (1999)	ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550)	สุพรรณ วีระสอน (2561)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	
1. แรงขับเคลื่อนภายใน		✓		✓	✓		3
2. อุปนิสัย	✓	✓		✓	✓		4
3. การรับรู้ตนเอง		✓		✓	✓		3
4. ความรู้	✓			✓	✓	✓	4
5. ทักษะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
6. คุณค่า					✓		1
7. พฤติกรรม					✓		1
8. ทศนคติ					✓		1
9. คุณลักษณะ/เจตคติ						✓	1
10. การประยุกต์ใช้						✓	1
11. การกระทำ/การปฏิบัติ						✓	1
12. งานและสถานการณ์ต่าง ๆ						✓	1
13. ผลสำเร็จ ตามเกณฑ์ที่กำหนด						✓	1
14. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	✓						1
15. แรงจูงใจ/เจตคติ		✓					1
16. บทบาททางสังคม			✓				1
17. ความสามารถ			✓				1

จากตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของนักวิชาการ McClelland (1970), Boyatzis (1982), Clark และ Hinxman (1999), ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550), สุพรรณ วีระสอน (2561) และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์ให้เหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อต่างกัน และสามารถสังเคราะห์จำนวนองค์ประกอบได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะ

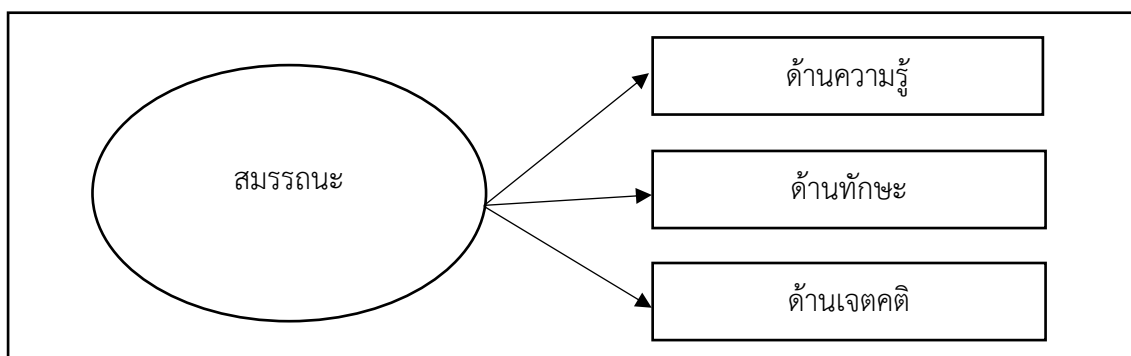
องค์ประกอบสมรรถนะ	นักวิชาการ						ความถี่
	McClelland (1970)	Boyatzis (1982)	Clark และ Hinxman (1999)	ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550)	สุพรรณ วีระสอน (2561)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	
1. ด้านความรู้	✓		✓	✓	✓	✓	5
2. ด้านทักษะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
3. ด้านเจตคติ	✓	✓		✓	✓		4

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะจากนักวิชาการต่าง ๆ พบว่ามีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ ได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) 2) ด้านทักษะ (Skills) 3) ด้านเจตคติ (Attitude) โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะจากแนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะ

องค์ประกอบ	นักวิชาการ	รายละเอียด
ด้านความรู้ (Knowledge)	McClelland (1970)	ความรู้
	Clark และ Hinxman (1999)	ความรู้
	ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550)	ความรู้
	สุรพรรณ วีระสอน (2561)	ความรู้
	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	ความรู้
ด้านทักษะ (Skills)	McClelland (1970)	ทักษะ
	Clark และ Hinxman (1999)	ทักษะ
	Boyatzis (1982)	ทักษะ
	ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550)	ทักษะ
	สุรพรรณ วีระสอน (2561)	ทักษะ
	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	ทักษะ
ด้านเจตคติ (Attitude)	McClelland (1970)	แรงจูงใจ/เจตคติ บุคลิกลักษณะ ประจำตัวของบุคคล ความคิดเห็น เกี่ยวกับตนเอง
	Boyatzis (1982)	ลักษณะเฉพาะ
	ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550)	แรงขับเคลื่อนภายใน
	สุรพรรณ วีระสอน (2561)	ลักษณะเฉพาะ ภาพลักษณ์/ มโนทัศน์ในตน

จากตาราง 3 แสดงถึงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ เมื่อนำองค์ประกอบจากการวิเคราะห์ของนักวิชาการทั้งหมด 6 แหล่ง มารวมกันพบว่า มีองค์ประกอบทั้งหมด 3 ดังนี้ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ และ 3) ด้านเจตคติ ปรากฏดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบสมรรถนะ

5. การประเมินสมรรถนะ

การประเมิน เป็นกระบวนการ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดคุณค่าของสิ่งที่สนใจ ด้วยการสรุปอ้างอิงจากสิ่งที่สังเกตได้ โดยตรงจากที่เป็นตัวชี้วัดคุณค่านั้นเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับ เกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ตัดสินคุณค่านั้น วิธีการกำหนดคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินขึ้นอยู่กับความเชื่อ และประสบการณ์ของผู้ประเมินว่ายึดถือมาตรฐานการลักษณะใด ในการเข้าถึงคุณค่าและตัดสินคุณค่า นั้นอาจยึดตามแนวอัตนิยม ซึ่งเน้นวิธีประเมินโดยวิธีเชิงธรรมชาติ หรือยึดแนวปรนัยนิยม ซึ่งเน้น การประเมินโดยวิธีการเชิงระบบ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545) และเป็นกระบวนการอย่างมีระบบที่ นำมาใช้ต่อเนื่องจากการวัดเพื่อตีค่า และคุณค่าของสิ่งที่เราวัด โดยมีเกณฑ์หรือวัตถุประสงค์ หรือมาตรฐานเป็นตัวเปรียบเทียบ (เยาวดี วิบูลย์ศรี, 2539)

ดังนั้นการประเมินสมรรถนะจึงเป็นการตัดสินตีค่าหาคุณค่าจากความรู้ ความสามารถทักษะทัศนคติและบุคลิกลักษณะของบุคคลที่แสดงออกมาทางพฤติกรรมและ การปฏิบัติเพื่อเป็นข้อมูลนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยเครื่องมือประเมิน Competency นิยมใช้ 2 แบบ

1. แบบประเมินความถี่ของพฤติกรรม (Likert Scale) หรือมาตราส่วนประมาณ คำนิยมใช้กันแพร่หลาย เนื่องจากสร้างได้ง่ายใช้ง่าย โดยใช้ความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับ แต่มีข้อจำกัดคือเกิดความลำเอียง เนื่องจากการใช้ความรู้สึกหรือดุลพินิจของผู้ประเมิน และผลการ ประเมินอาจผิดพลาดได้ง่าย เนื่องจากพฤติกรรมในการทำงานนั้นไม่มีบริบทของงานเป็นตัวกำกับ เครื่องมือประเมิน Competency

2. แบบประเมินโดยใช้พฤติกรรมกำหนดระดับ (Behaviorally Anchored Rating Scale = BARS) สร้างยากและใช้เวลานาน แต่มีข้อดีกว่าแบบประเมิน Likert Scale เนื่องจากมีคำอธิบายระดับต่าง ๆ ของสมรรถนะไว้ชัดเจนเป็นพจนานุกรม ทำให้เห็นภาพรวมของ

สมรรถนะทุกระดับ มีความตรงไปตรงมา และโอกาสที่ผลการประเมินจะผิดพลาดโดยไม่ตั้งใจจะมีน้อย

การประเมินสมรรถนะนั้น ผู้ประเมินอาจเป็นผู้ประเมินเอง ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ซึ่งวิธีการประเมินนั้นสามารถทำได้หลายรูปแบบ วิธีการประเมินที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ การสังเกตขณะปฏิบัติงาน การตรวจสอบงาน และการพิจารณาโดยใช้เครื่องมือวัด สรุปได้ดังนี้ (อรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิตย์, 2539)

1. การสังเกตขณะปฏิบัติงาน (Performance Observation) เป็นการตรวจและสังเกตขณะปฏิบัติงานอยู่ มีการบันทึกอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ทำให้ทราบสถานการณ์ที่บุคลากรใช้แก้ปัญหาและตัดสินใจ

ข้อดี ผู้บังคับบัญชาทบทวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ จากการบันทึก ทำให้การประเมินมีความถูกต้องเหมาะสม

ข้อเสีย ผู้บังคับบัญชา มักไม่ได้ทำการบันทึกไว้ ทำให้จำเหตุการณ์ไม่ได้ เมื่อถึงเวลาประเมิน

2. การตรวจสอบงาน (Job Evaluation) เป็นการเปรียบเทียบผลงานที่ปรากฏทั้งปริมาณและคุณภาพกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ วิธีนี้เน้นผลสำเร็จของงานมากกว่าตัวบุคคล โดยจะบันทึกผลการปฏิบัติงานว่า ดีเยี่ยม ดีมาก หรือพอใช้ เป็นต้น

ข้อดี ใช้กับการบริหารสมัยใหม่ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ และยังใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการฝึกอบรมพัฒนา หรือพิจารณาผลตอบแทนได้ต่อไป

ข้อเสีย ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีความรู้ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี เพราะเป็นเรื่องไม่ยากที่จะนำไปปฏิบัติ

3. การพิจารณาตามเครื่องชี้วัด (Graphic Scale หรือ Rating Scale) โดยมีแบบฟอร์มการประเมิน แสดงรายการและระดับคะแนนไว้ตามความสำคัญของงานจากมากไปหาน้อยเป็นวิธีที่นิยมกันมากที่สุด

ข้อดี ทำให้ได้ข้อมูลในการปรับปรุงส่งเสริมการทำงานต่อไป

ข้อเสีย ถ้าผู้ประเมินไม่เข้าใจความหมายที่กำหนดไว้ ทำให้ผลการประเมินที่ได้เบี่ยงเบนไปทำให้เชื่อถือได้ยาก

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กล่าวถึงประเภทการวัดหรือการประเมินสมรรถนะโดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. เป็นแบบทดสอบ (Tests of Performance) ที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนคำอธิบายตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด หรือการคิดว่าถ้ารูปทรง

เรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด แบบทดสอบประเภทนี้ออกมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคลภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบชนิดนี้ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Special Ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะหรือความสามารถทางด้านร่างกาย

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

3. เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง (Self-Report) เช่น ความรู้สึก ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ เป็นต้น

6. การประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

องค์กรสามารถนำมาตราฐานสมรรถนะที่ทำได้มาประยุกต์ใช้กับงานบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ คือ

1. การฝึกอบรม สามารถใช้มาตรฐานของสมรรถนะในการออกแบบการฝึกอบรมแบบเป็นทางการ และฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) ซึ่งกล่าวถึงทักษะความรู้และทัศนคติที่สำคัญที่จะกลายเป็นพื้นฐานของโปรแกรม เป็นการช่วยกำหนดเนื้อหา กำหนดวิธีการเรียนรู้และการประเมินผู้เข้าอบรม

2. กลยุทธ์การวางแผนธุรกิจ การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรจะต้องตรวจสอบทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ขององค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับระดับสมรรถนะของบุคลากร องค์กรอาจได้พบกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดที่จะทำให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขัน และมีโอกาสที่ดีในการสร้างอำนาจทางการตลาดในทางตรงกันข้าม การขาดความสามารถเฉพาะด้านในเชิงการแข่งขันก็อาจเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กรได้

3. การจัดการปฏิบัติงาน จะต้องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในเรื่องของมาตรฐานความสามารถที่ต้องใช้ในการทำงานเฉพาะด้าน ควรบอกบุคลากรให้ทราบว่าควรปฏิบัติงานลักษณะใด รวมถึงบอกวิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

4. การออกแบบงาน ช่วยในการตัดสินใจว่าจะให้ใครทำอะไร และต้องใช้พนักงานจำนวนเท่าไรในแต่ละงาน รวมทั้งต้องใช้ทักษะใดเป็นพิเศษเพื่อให้การดำเนินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง องค์กรควรมีการวางแผนให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม โดยบุคลากรอาจได้รับการเลื่อนขั้นหรือโยกย้ายตำแหน่งตามความสามารถที่ปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จ ทั้งนี้สามารถทำได้โดยจัดการทดสอบระดับสมรรถนะที่องค์กำหนดเป็นมาตรฐานส่วนดีก็คือ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรได้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะเป็นหนทางสู่ความสำเร็จของตน

6. ระบบข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะเป็นเสมือนฐานข้อมูลในด้านความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งมาตรฐานสมรรถนะจะบอกได้ว่า องค์กรต้องการบุคลากรลักษณะใด อันจะเป็นประโยชน์ในการรับบุคลากรใหม่ และยังช่วยในการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมอีกด้วย

7. การพัฒนาอาชีพ มาตรฐานสมรรถนะมีประโยชน์มีประโยชน์สำหรับการพัฒนาอาชีพอยู่ 2 ประการ คือ เป็นการช่วยกำหนดระดับงานในปัจจุบัน และช่วยในการวางแผนอาชีพในระยะยาว

8. การสรรหา การระบุสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในระดับต่าง ๆ จะช่วยให้เกิดระบบในการคัดสรรผู้ที่สมัครจะเข้ามาร่วมงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยผู้ให้สัมภาษณ์สามารถคัดเลือกคนเข้าทำงานด้วยการกลั่นกรองสมรรถนะของบุคลากรที่สมัครงานระดับหนึ่งก่อนว่า ผู้สมัครมีสมรรถนะตามที่องค์กรต้องการหรือไม่

9. การเจรจาต่อรอง (Enterprise Bargaining) เมื่อมีการเจรจาต่อรองเรื่องเงินเดือน หรือมีการเปลี่ยนแปลงการทำงาน การกำหนดสมรรถนะจะช่วยได้มาก โดยฝ่ายบริหารจัดการจะต้องมีความชัดเจนว่า ต้องการอะไรในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และสามารถใช้สมรรถนะนั้นเจรจาต่อรองเกี่ยวกับพัฒนาทักษะ หรือการจัดสรรค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นได้

9.1 สมรรถนะในความสำเร็จ/ใฝ่สัมฤทธิ์และการปฏิบัติ ได้แก่

9.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ : มุ่งสำหรับการทำงานที่ดีหรือเอาชนะต่อ

9.1.2 มุ่งตามคำสั่งและคุณภาพ : สนใจที่จะลดความไม่แน่นอน โดยการ

9.1.3 ริเริ่ม : ความมีใจเอนกายเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์หรือสร้างโอกาส

ใหม่ ๆ

9.2 สมรรถนะในการช่วยเหลือและให้บริการ

9.2.1 เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล : ความสามารถที่ถูกต้องแม่นยำในการได้ยินเข้าใจ และตอบสนองเพื่อการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก หรือความสนใจต่อผู้อื่น

9.2.2 เน้นการบริการลูกค้า : ความต้องการที่จะช่วยเหลือหรือบริการคนอื่น โดยค้นหาและเข้าถึงความต้องการของลูกค้า “ลูกค้า” ในที่นี้ หมายถึง เพื่อนร่วมงาน ดำเนินการภายใน

9.3 สมรรถนะในการมีอิทธิพล

9.3.1 ผลกระทบและอิทธิพล : ความต้องการที่จะมีผลโดยตรงหรือต่อผู้อื่น เพื่อชักจูงโน้มน้าว มีอิทธิพลหรือทำให้รู้สึกประทับใจ เพื่อที่จะร่วมดำเนินการภายใน อาณัติสัญญาหรือแผนการปฏิบัติการ

9.3.2 ความตระหนักต่อองค์กร : ความสามารถที่จะเข้าใจและใช้การเมืองในองค์กรอย่างยืดหยุ่น สร้างสัมพันธภาพ : ความสามารถที่จะสร้างและรักษาการติดต่ออย่างเป็นมิตรกับบุคคล หรือเพื่อประโยชน์ในการบรรลุผลสำเร็จของงานที่สัมพันธ์กับเป้าหมาย

9.4 สมรรถนะในด้านการจัดการ

9.4.1 การพัฒนาผู้อื่น : ความสามารถที่ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะและเชี่ยวชาญให้กับผู้อื่น

9.4.2 การสั่งการ : ความสามารถที่จะทำงานและทำให้คนอื่น ๆ ทำงานร่วมกันได้ดี

9.4.3 ภาวะผู้นำทีม : ความสามารถที่จะทำหน้าที่บทบาทของผู้นำทีมหรือกลุ่มงาน

9.5 สมรรถนะในด้านความคิดความเข้าใจ

9.5.1 การคิดเชิงระบบ : ความต้องการที่เข้าใจสถานการณ์และแก้ปัญหาโดยการแยกย่อยปัญหาออกเป็นส่วนๆ และคิดอย่างเป็นระบบในวิถีทางที่เป็นตรรกะ

9.5.2 ความคิดแบบรวบยอด : ความสามารถที่จะกำหนดรูปแบบหรือเชื่อมโยงระหว่างสถานการณ์ และหัวใจสำคัญหรือเข้าใจสถานการณ์ของประเด็นที่ซับซ้อน

9.5.3 ความเชี่ยวชาญ : ความสามารถที่จะใช้และขยายความรู้ด้านเทคนิคหรือขยายความรู้ที่สัมพันธ์กับงานไปยังคนอื่น

9.6 สมรรถนะด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล

9.6.1 ความสามารถที่จะควบคุมตัวเองเมื่อเผชิญกับการกระตุ้นให้เกิดอารมณ์หรือสถานการณ์ที่กดดัน

9.6.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง : เชื่อในความสามารถของตนเองที่จะคัดเลือกวิธีที่เหมาะสมและดำเนินการจนสำเร็จ โดยเฉพาะการทำงานที่ท้าทาย

9.6.3 ความยืดหยุ่น : ความสามารถที่จะปรับตัวและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในสถานการณ์ต่าง ๆ กับบุคคลและกลุ่มคนที่หลากหลาย

9.6.4 ความมุ่งมั่นและผูกพันกับองค์กร : ความสามารถและความเต็มใจที่กำหนดพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและเป้าหมายองค์กรเป็นหลัก
สรุปได้ว่า สมรรถนะนั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้ทุกด้านโดยการวิเคราะห์สมรรถนะที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องกัน ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การผลิต การศึกษาหรือการตลาด เป็นต้น เพื่อให้เกิดแนวทางการนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในองค์กรและสามารถดำรงอยู่ได้ในยุคแห่งการแข่งขันเช่นปัจจุบัน

แนวคิดเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์

1. ความหมายของการคิดสร้างสรรค์

มีนักวิชาการได้ให้ความเห็นหรือข้อเสนอเกี่ยวกับความหมายของการคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

Anderson (1959) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงความคิดใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการกระทำของบุคคลที่เลือกมาจากประสบการณ์ทั้งหมดที่ผ่านมา เพื่อสร้างรูปแบบอย่างใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ หรือผลิตผลใหม่ และถือว่าทุกคนเกิดมาพร้อมศักยภาพทางการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถพัฒนาได้ในทุกระดับอายุและทุกสาขาอาชีพ ถ้าจัดประสบการณ์ให้เหมาะสม

Torrance (1962) นิยามการคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นกระบวนการของความรู้สึกรวดเร็วต่อปัญหา หรือสิ่งบกพร่องที่ขาดหายไป หรือสิ่งที่ไม่ประสานกันและไวต่อการแยกแยะ ไวต่อการค้นหาวิธีการแก้ปัญหา ไวต่อการเดาหรือตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับข้อบกพร่อง ต่อจากนั้นก็ทำการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทดสอบสมมุติฐานนั้น

Osborn (1963) นิยามการคิดสร้างสรรค์ว่า คือ การจินตนาการ ประยุกต์สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่ใช่เป็นจินตนาการที่ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย

Taylor (1964) ให้ความหมายของการคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นความสามารถที่จะคิดย้อนกลับ โดยการนำเอาสิ่งของหรือความรู้ต่าง ๆ ซึ่งดูเหมือนไม่สัมพันธ์กันมารวมกัน เพื่อการแก้ปัญหาในแนวทางใหม่ และได้เสนอว่าการคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความคล่องแคล่วในการคิด ทำให้เกิดความคล่องตัวและมั่นใจขึ้น ความคิดยืดหยุ่น ทำให้มองได้หลายแง่และความคิดริเริ่ม เป็นการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ในทางที่แปลกใหม่

Guilford (1967) ได้นิยามการคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นความสามารถทั่วไปของ
การทำงานของสมอง เป็นความสามารถในการคิดได้หลายทิศทางหรือแบบอนกนัย

Mile (1961) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถที่มีมาแต่กำเนิด
ซึ่งทุกคนสามารถพัฒนาและเป็นสิ่งจำเป็นต่อวิทยาศาสตร์ ธุรกิจ การปกครอง การศึกษาและกีฬา
ที่เท่าเทียมศิลปะ และประกอบด้วยความสามารถให้รายละเอียดในความคิดนั้น ๆ ได้ (Evaluation)
เป็นผู้มีความคิดคล่อง (Divergent Production) มีความยืดหยุ่นและความไวต่อการค้นหาสิ่งใหม่
(redefinition)

De Bono (1982) ได้เสนอว่า การคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการที่จะคิด
นอกกรอบ (Lateral Thinking) ความคิดเดิมซึ่งปิดกั้นแนวคิดอยู่ ซึ่งก่อให้เกิดแนวคิดอย่างอื่น
ที่ถือได้ว่าเป็นแนวคิดที่จะนำมาพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาที่ต้องการได้

Marzano และคณะ (1988) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
หมายถึง ความคิดที่สามารถสร้างสิ่งใหม่เพื่อเติมเต็มในสิ่งที่ต้องการหรือจำเป็น การผสมผสาน
ความคิดต่อไปนี้ คือ ความคิดโต้แย้ง ความคิดบูรณาการ ความคิดที่พรั่งพรู ความคิดที่คล้อยตามกัน
ความคิดแย้งกัน บทตั้ง บทแย้ง จากคำนิยามและแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์
หมายถึง กระบวนการทางสติปัญญาที่สามารถขยายขอบเขตความคิดที่มีอยู่เดิมสู่ความคิดที่กว้างไกล
หลากหลาย มีแนวทางแปลกใหม่แตกต่างไปจากความคิดเดิม เป็นความคิดที่มีประโยชน์ มีคุณค่าต่อ
ตนเองและสังคม อันจะสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและปรับประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

อารี รังสินันท์ (2532) ได้ให้ความหมายว่า การคิดสร้างสรรค์ คือ ความคิด
จินตนาการประยุกต์ที่สามารถนำไปสู่สิ่งประดิษฐ์ คิดค้นพบโลกเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งเป็นความคิด
ในลักษณะที่คนอื่นคาดไม่ถึงหรือมองข้าม เป็นความคิดหลากหลาย คิดได้กว้างไกล เน้นทั้งปริมาณ
และคุณภาพ อาจเกิดจากการคิดผสมผสานเชื่อมโยงระหว่างความคิดใหม่ ๆ ที่แก้ปัญหาและ
เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคม

อารี พันธมณี (2540) ได้ให้ความหมายของการคิดสร้างสรรค์ว่า การคิดสร้างสรรค์
เป็นกระบวนการทางสมองที่คิดในลักษณะอนกนัย อันนำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่ด้วยการคิด ดัดแปลง
ปรุงแต่งจากความคิดเดิม ผสมผสานกันเกิดสิ่งใหม่ ซึ่งเป็นการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่าง ๆ ตลอดจน
วิธีการคิดทฤษฎี หลักการได้สำเร็จ การคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้นั้นมิใช่เพียงแต่คิดในสิ่งที่เป็นไปได้
หรือสิ่งที่เป็ผลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่ความคิดจินตนาการก็เป็นสิ่งสำคัญก่อให้เกิด
ความแปลกใหม่ แต่ต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิดฝันหรือจินตนาการนั้น
ให้เป็นไปได้ หรือที่เรียกว่าจินตนาการประยุกต์นั่นเอง จึงทำให้เกิดผลงานจากการคิดสร้างสรรค์

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546) การคิดสร้างสรรค์เกิดจากการประสานความสามารถตามธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งเกิดจาก 2 ส่วน คือ ความสามารถในการคิด และความสามารถในการสร้างสรรค์ ซึ่งอาจจะมีอยู่ในตัวบุคคลเดียวหรือบางคนมีความสามารถเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549) ให้ความหมายของการคิดสร้างสรรค์คือ เป็นการสร้างสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมและใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม สิ่งที่เกิดสร้างสรรค์ออกมานั้นต้องเป็นการคิดที่แหวกวงล้อมความคิดที่มีอยู่เดิมหรือเรียกว่าเป็นความคิดต้นแบบ (Original)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ให้ความหมายของการคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความสามารถในการมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมใหม่ ๆ หรือเป็นการกระทำการต่าง ๆ ได้อย่างมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว หรือมีความแปลกใหม่ ไม่ซ้ำใคร เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่ไม่สัมพันธ์ให้กลายเป็นสิ่งใหม่ได้อย่างเหมาะสม

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556) ได้ให้ความหมายของการคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นความสามารถรวบรวมความรู้และความคิดเดิม แล้วสร้างเป็นความรู้ความคิดของตนเอง สามารถคิดนอกกรอบได้ มีผลงานการคิด มีลักษณะที่คิดในแง่บวก คิดในทางที่ดี (Positive Thinking) คิดที่เป็นประโยชน์ ไม่ทำลายล้าง (Constructive Thinking) คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (Creative Thinking) ผลงานการคิดสร้างสรรค์จึงต้องเป็นสิ่งใหม่ ๆ เป็นต้นแบบ แหวกวงล้อมเดิม ๆ ไม่เหมือนใคร ใช้การได้ มีความเหมาะสม มีเหตุเป็นที่ยอมรับได้ เป็นประโยชน์และมีความคุ้มค่า สามารถใช้แก้ปัญหาได้ มีใช้จินตนาการเพื่อฝัน

จากการศึกษาความหมายของการคิดสร้างสรรค์ จากนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาผ่านกระบวนการทั่วไปของสมองที่มีติดตัวมนุษย์มาแต่กำเนิด ซึ่งสามารถฝึกฝน พัฒนาได้ทุกช่วงอายุ ทุกอาชีพ เพื่อสร้างจินตนาการในการคิดริเริ่ม คิดนอกกรอบ สามารถใช้เป็นแนวทางที่จะนำมาพัฒนาแก้ไขปัญหาที่ต้องการได้ รวมถึงการปรับปรุงงานเก่าให้เป็นผลงานที่มีเอกลักษณ์เฉพาะของตนเอง และมนุษย์สามารถใช้การคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง

2. ความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์

การพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ตั้งแต่สมัยโบราณจนถึงปัจจุบัน ได้อาศัยผลผลิตด้านการคิดสร้างสรรค์ไปใช้ในการแก้ปัญหาและสร้างพัฒนาการให้เกิดความเจริญด้านต่าง ๆ จากการศึกษานวนมต่าง ๆ ในปัจจุบันเชื่อว่าสังคมในอนาคตจะเต็มไปด้วยความหลากหลาย ความซับซ้อนมากขึ้น ต้องใช้การคิดสร้างสรรค์ควบคู่ไปกับความรู้ ทักษะ เจตคติและข้อมูลต่าง ๆ ในสังคมเข้ามาร่วมในการแก้ปัญหา และการคิดสร้างสรรค์ก็เป็นสิ่งที่สามารถแสดงออกมาได้

ในหลาย ๆ แบบ เช่น การเคลื่อนไหวการแสดงละคร งานศิลปะอื่น ๆ หรือแม้แต่การแสดงออกทางภาษา และมีนักการศึกษาได้อธิบายถึงความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

Jersild (1972) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์มีส่วนช่วยในการส่งเสริมเด็กในด้านต่าง ๆ ได้แก่

1. ส่งเสริมสุนทรียภาพ เด็กจะรู้จักชื่นชมและมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ผู้ใหญ่ควรทำเป็นตัวอย่าง โดยการยอมรับและชื่นชมในผลงานของเด็ก ๆ การพัฒนาสุนทรียภาพแก่เด็ก โดยให้เด็กเห็นว่าทุกอย่างมีความหมายสำหรับตัวเขา ส่งเสริมให้รู้จักสังเกตสิ่งที่แปลกจากสิ่งธรรมดาสามัญ ให้ได้ยินในสิ่งที่ไม่เคยได้ยินและหัดให้เด็กสนใจในสิ่งต่าง ๆ รอบตัว
 2. ผ่อนคลายอารมณ์ การทำงานสร้างสรรค์เป็นการผ่อนคลายอารมณ์ ลดความกดดัน ความคับข้องใจและความก้าวร้าวลง
 3. สร้างนิสัยในการทำงานที่ดี ขณะที่เด็กทำงาน ครูควรสอนระเบียบและนิสัยที่ดีในการทำงานควบคู่ไปด้วย เช่น หัดให้เด็กรู้จักเก็บของเป็นที่ ล้างมือเมื่อทำงานเสร็จ
 4. การพัฒนากล้ามเนื้อมือ เด็กสามารถพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่จากการเล่น การเคลื่อนไหว การเล่นเกม และการพัฒนากล้ามเนื้อเล็กจากการตัดกระดาษ ประดิษฐ์ภาพวาด ภาพด้วยนิ้วมือ การต่อภาพ การเล่นเกมกระดานตะปู
 5. การเปิดโอกาสให้เด็กได้สำรวจ ค้นคว้าทดลอง เด็กจะชอบทำกิจกรรมและใช้วัสดุต่าง ๆ กัน เพื่อสร้างสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นโอกาสที่เด็กจะใช้ความคิดริเริ่มและจินตนาการของเขา สร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น ครูจึงควรจัดหาวัสดุต่าง ๆ ไว้ให้กับเด็กมีโอกาสพัฒนาการทดลองของตน เช่น กล้องยาสีฟัน เปลือกไข่และเศษวัสดุเหลือใช้ เพื่อให้เขาฝึกสมมติเป็นนักก่อสร้างหรือสถาปนิก
- อารี พันธุ์ณี (2547) ที่กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ และเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ ประเทศใดก็ตามที่สามารถแสวงหา พัฒนา และดึงเอาศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ของคนในประเทศชาติออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากเท่าใด ก็ยังมีโอกาสพัฒนาความเจริญก้าวหน้าได้มากเท่านั้น ดังจะเห็นได้จากประเทศพัฒนาทั้งหลายซึ่งจัดเป็นประเทศผู้นำของโลก ทั้งนี้เพราะประเทศดังกล่าวมีประชากรที่มีการคิดสร้างสรรค์ ประชาชนกล้าคิดกล้าใช้จินตนาการสามารถสร้างสรรค์ผลงานแปลกใหม่เป็นประโยชน์เอื้ออำนวยความสะดวกสบายเหมาะสมกับสถานการณ์

1. คุณค่าต่อสังคม

- 1.1 ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาการในสาขาต่าง ๆ
- 1.2 ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
- 1.3 ทำให้ผู้คนดำรงชีวิตอย่างสงบสุข

1.4 ช่วยให้เกิดการค้นพบสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่มีคุณประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต

1.5 ช่วยให้สังคมมีความเจริญก้าวหน้า เกิดการพัฒนา

1.6 ช่วยให้เกิดความสะอาด อำนวยประโยชน์สุขต่อทุก ๆ คน

1.7 ช่วยให้เกิดรายได้แก่ประเทศชาติ

2. คุณค่าต่อตนเอง

2.1 ทำให้ผู้สร้างสรรค์มีความพึงพอใจ มีความสุข

2.2 พัฒนาบุคลิกภาพในด้านความมั่นใจในตนเอง

2.3 สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จทั้งในด้านครอบครัวและหน้าที่การงาน

2.5 ช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2549) สรุปความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งหนึ่งที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคนที่มีคุณค่าทั้งต่อตัวเองและต่อสังคม ซึ่งต้องได้รับการกระตุ้นด้วยสถานการณ์ต่าง ๆ นำไปสู่การริเริ่มและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ได้

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์เป็นการสนองตอบความต้องการตามธรรมชาติของมนุษย์ที่อยากทดลองความสามารถของตนเอง ต้องการใช้จินตนาการของตนในเรื่องต่าง ๆ บุคคลที่สามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ออกมาได้มาก จึงเป็นผู้ที่มีความถึงพึงพอใจในตนเอง และสภาพสิ่งแวดล้อม มีสุขภาพจิตดี มีแรงจูงใจที่คิดแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตน เพื่อมนุษย์และสังคมอยู่เสมอ

กนกอร สมปราษฎ์ (2559) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองของบุคคลที่จะคิดได้หลายทิศทาง หรือคิดได้หลายคำตอบ ทำให้เกิดความคิดแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม และความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไปและการคิดสร้างสรรค์นี้อาจเป็นความคิดใหม่ผสมผสานกับประสบการณ์ก็ได้ นำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งในชีวิตประจำวัน การเรียนและทำงาน โดยอาศัยประสบการณ์และความรู้ที่สั่งสมมา

จากการศึกษาความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์สามารถสรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์นั้นมีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งต่อตนเองและต่อสังคม ทำให้เด็กเกิดความภาคภูมิใจ เป็นการเปิดโอกาสให้เด็กได้สำรวจ ค้นคว้า ทดลอง เป็นการผ่อนคลายอารมณ์ ทำให้เด็กมีพัฒนาการทางสติปัญญาดีขึ้น ทำให้เด็กได้รู้จักสังเกตสิ่งแปลกใหม่ เป็นการคิดริเริ่มและเด็กสามารถสร้างจินตนาการใหม่ ๆ ขึ้นมาด้วยตัวเอง ดังนั้นครูหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนักเรียน

ควรช่วยกันส่งเสริมและดึงเอาศักยภาพเชิงสร้างสรรค์มาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด จะช่วยให้นักเรียนดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป จากความสำคัญดังที่กล่าวมาแล้วนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า การคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่สำคัญและควรปลูกฝังและส่งเสริมตั้งแต่ยังเด็ก

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์

จากความหมายของการคิดสร้างสรรค์พบว่ามีความหมายแตกต่างกันออกไป ซึ่งขึ้นอยู่กับแนวคิดพื้นฐานที่มาจากความคิดทั้งของนักการศึกษา และนักจิตวิทยาที่แตกต่างกันออกไปดังนี้

Davis (1983) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการคิดสร้างสรรค์ของนักจิตวิทยาในเรื่องของทฤษฎีทางการคิดสร้างสรรค์ โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย

1. ทฤษฎีการคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์ นักจิตวิทยาทางจิตวิเคราะห์หลายคน เช่น ฟรอยด์ และคริส ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเกิดการคิดสร้างสรรค์ว่า การคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากความขัดแย้งภายในจิตใต้สำนึกระหว่างแรงขับทางเพศ (Libido) กับความรู้สึกรับผิดชอบทางสังคม (Social Conscience) ส่วน คูไซ และรัค ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาแนวใหม่ กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์นั้นเกิดขึ้นระหว่างการเรียนรู้สติกับจิตใต้สำนึก ซึ่งอยู่ในขอบเขตของจิตส่วนที่เรียกว่า จิตก่อนสำนึก
2. ทฤษฎีการคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวความคิดเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยเน้นที่ความสำคัญของการเสริมแรง การตอบสนองที่ถูกต้องกับสิ่งเร้าเฉพาะหรือสถานการณ์ นอกจากนี้ยังเน้นความสัมพันธ์ทางปัญญา คือ การโยงความสัมพันธ์จากสิ่งเร้าหนึ่งไปยังสิ่งเร้าต่าง ๆ ทำให้เกิดความคิดใหม่หรือสิ่งใหม่เกิดขึ้น
3. ทฤษฎีการคิดสร้างสรรค์เชิงมนุษยนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวความคิดว่า การคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด ผู้ที่สามารถนำการคิดสร้างสรรค์ออกมาใช้ได้คือ ผู้ที่มีสัจการแห่งตน คือ รู้จักตนเอง พอใจตนเอง และใช้ตนเองเต็มตามศักยภาพของตน มนุษย์จะสามารถแสดงการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมาได้อย่างเต็มที่นั้นขึ้นอยู่กับการสร้างสภาวะหรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ได้กล่าวถึงบรรยากาศที่สำคัญในการสร้างสรรค์ว่า ประกอบด้วย ความปลอดภัยในเชิงจิตวิทยา ความมั่นคงของจิตใจ ความปรารถนาที่จะเล่น ความคิดและการเปิดกว้างที่จะรับประสบการณ์ใหม่

3.1 ทฤษฎี AUTA

ทฤษฎีนี้เป็นรูปแบบของการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล เป็นแนวคิดสร้างสรรค์ที่ เดวิด (David) และซัลลิแวน (Sullivan) คิดค้นในปี ค.ศ. 1980 ทฤษฎีนี้เป็นรูปแบบของการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยมีแนวคิดว่าการคิดสร้างสรรค์

นั้นมีอยู่ในมนุษย์ทุกคนและสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ การพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ตามรูปแบบ AUTA ประกอบด้วย

1. การตระหนักรู้ (Awareness) คือ ตระหนักถึงความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อตนเอง สังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และตระหนักถึงการคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตนเองด้วย
2. ความเข้าใจ (Understanding) คือ มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคิดสร้างสรรค์
3. เทคนิควิธี (Techniques) คือ การรู้เทคนิคในการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ ทั้งที่เป็นเทคนิคส่วนบุคคล และเทคนิคที่เป็นมาตรฐาน
4. การตระหนักในความจริงของสิ่งต่าง ๆ (Actualization) คือ การรู้จักหรือตระหนักในตนเอง พอใจในตนเอง และพยายามใช้ตนเอง และพยายามใช้ตนเองเต็มศักยภาพ รวมทั้งการเปิดกว้างรับประสบการณ์ต่าง ๆ โดยมีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การตระหนักถึงเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การผลิตผลงานด้วยตนเอง และมีความคิดที่ยืดหยุ่นเข้ากับทุกรูปแบบของชีวิต

องค์ประกอบทั้ง 4 นี้ จะผลักดันให้บุคคลสามารถดึงศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ของตนเองออกมาใช้ได้ และจากทฤษฎีการคิดสร้างสรรค์จะเป็นได้ว่าการคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่มีในตัวบุคคลทุกคน และสามารถที่จะพัฒนาให้สูงขึ้นได้โดยอาศัยการเรียนรู้และบรรยากาศที่เอื้ออำนวยซึ่งตรงกับ กนกอร สมปราชญ์ (2559) ที่ได้กล่าวถึงกลุ่มการทำงานของ Davis (1983) ซึ่งได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการคิดสร้างสรรค์ของนักจิตวิทยาที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีของการคิดสร้างสรรค์ไว้

3.2 ทฤษฎีของเทลเลอร์

Taylor (1967) ได้อธิบายว่า ผลงานของการคิดสร้างสรรค์ของคนนั้น ไม่จำเป็นต้องเป็นขั้นสูงสุดเสมอไป คือ ไม่จำเป็นต้องคิดค้นคว้าประดิษฐ์ของใหม่ที่ยังไม่มีผู้ใดคิดมาก่อน หรือสร้างทฤษฎีที่ต้องใช้ความคิดค้นนามธรรมอย่างสูงยิ่ง แต่การคิดสร้างสรรค์ของคนนั้น อาจจะเป็นขั้นหนึ่งใน 6 ขั้น ต่อไปนี้ คือ

ขั้นที่ 1 เป็นการคิดสร้างสรรค์ขั้นต้นที่สุด เป็นสิ่งธรรมดาสามัญ คือ เป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกของคนอย่างมีอิสระ ซึ่งพฤติกรรมนั้นไม่จำเป็นต้องอาศัยความคิดริเริ่มและทักษะแต่อย่างใด

ขั้นที่ 2 เป็นงานที่ผลิตออกมา โดยผลงานนั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะบางประการ แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งใหม่สำหรับบุคคลทั่วไป แต่ใหม่สำหรับตนเอง

ขั้นที่ 3 ขั้นสร้างสรรค์ เป็นขั้นที่แสดงความคิดใหม่ของบุคคล ไม่ได้ลอกเลียนแบบใคร แม้ว่าความคิดนั้นอาจจะมีคนอื่นคิดไว้แล้วก็ตาม

ขั้นที่ 4 เป็นขั้นสร้างการคิดสร้างสรรค์ ขั้นประดิษฐ์สิ่งใหม่
โดยไม่ซ้ำแบบใคร เป็นขั้นที่ผู้กระทำได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถที่แตกต่างไปจากผู้อื่น
ขั้นที่ 5 เป็นขั้นการพัฒนาปรับปรุงผลงานในขั้นที่สี่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
ขั้นที่ 6 ขั้นการคิดสร้างสรรค์สุดยอด สามารถคิดสิ่งที่เป็นนามธรรมขั้นสูงสุด
ได้ เช่น ชาร์ล ดาร์วิน คิดตั้งทฤษฎีวิวัฒนาการขึ้น เป็นต้น

3.3 ทฤษฎีซินเนคติก (Synectics) ของกอร์ดอน (Gordon, 1961, อ้างถึงใน ยงยุทธ
ณ นคร, 2540)

Gordon (1961) ได้นำเสนอทฤษฎีตัวอย่างหนึ่งของการศึกษาขบวนการคิดเชิง
สร้างสรรค์ ของกลุ่มนักวิชาการที่เรียกว่า กลุ่ม SYNECTICS โดยมีศาสตราจารย์ William J.J.
Gordon จากมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด เป็นผู้นำกลุ่ม และได้เสนอรายงานผลการศึกษาวิจัยนี้ไว้ในหนังสือ
ชื่อ SYNECTICS: The Development of Creative Capacity (1961) จุดมุ่งหมายของการสรุป
และเลือกประเด็นที่สำคัญนี้มาเสนอ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอน
ในคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ โดยเฉพาะวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม ซึ่งเน้นการคิดสร้างสรรค์
จินตนาการ และความคิดเชิงเหตุผล

การค้นคว้าวิจัยของกลุ่ม SYNECTICS อาศัยการคาดการณ์จากความเชื่อเบื้องต้น
คือ

1. ขบวนการการคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ สามารถอธิบายเนื้อหาอย่างชัดเจน
ได้ และผลจะสามารถนำไปใช้ในการสอนด้านวิธีการ เพื่อพัฒนาการคิดสร้างสรรค์สำหรับบุคคลหรือ
กลุ่มบุคคลได้

2. ในการประดิษฐ์ หรือคิดค้นทางสร้างสรรค์ ทั้งทางศิลปะและวิทยาศาสตร์
จะมีวิธีการ หรือลักษณะของขบวนการคิด อยู่บนพื้นฐานของขบวนการทางจิตใจเช่นเดียวกัน

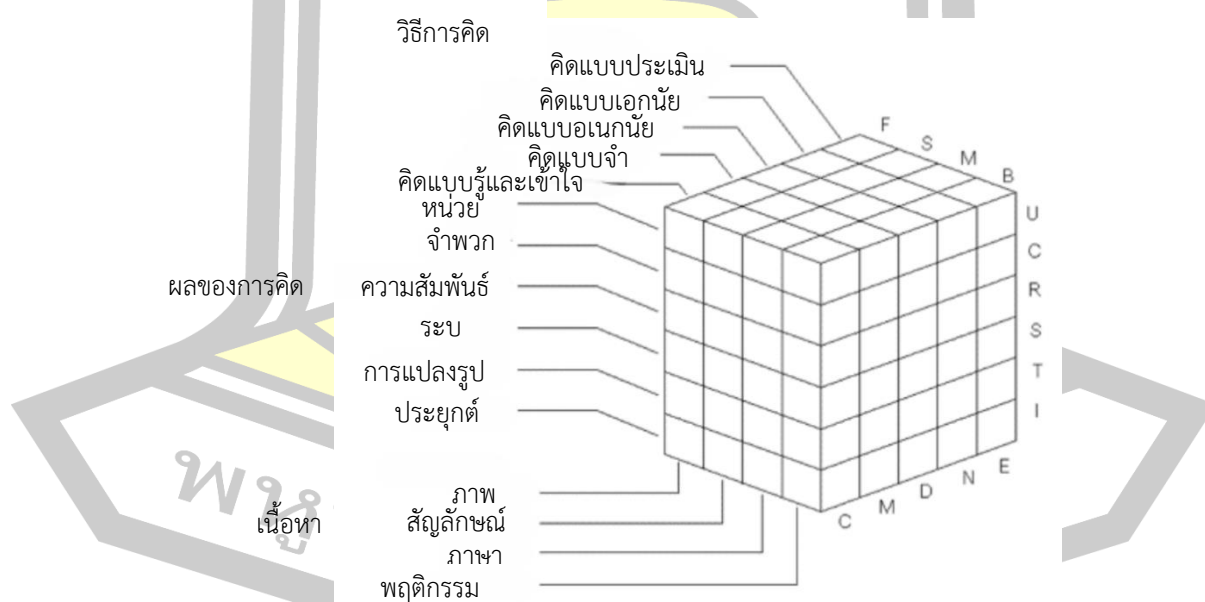
3. ขบวนการคิดสร้างสรรค์ ของส่วนบุคคลในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จะไม่เป็น
อุปสรรคหรือลดน้อยใด ๆ เมื่อร่วมกันแก้ปัญหาด้วยกันเป็นกลุ่มบุคคล

จากการคาดการณ์นี้ทำให้ SYNECTICS เป็นทฤษฎีเชิงโต้แย้งกับทฤษฎีอื่น ๆ
ที่เห็นว่า ขบวนการคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์เป็นเรื่องลึกลับ อธิบายไม่ได้ และความพยายามที่จะ
วิเคราะห์ ฝึกฝนจินตนาการ หรือเน้นความสามารถที่ซ่อนเร้นในจิตใจของผู้เรียนโดยตรง
เพื่อพัฒนาการคิดสร้างสรรค์นั้นจะมีผลเสีย และบั่นทอนการคิดสร้างสรรค์ของเขาเหล่านั้นได้
ในทางตรงกันข้าม SYNECTICS กลับเน้นการค้นคว้าขบวนการนี้ให้แจ้ง ซึ่งจะส่งผลให้ได้ข้อเสนอ
หรือสมมติฐานต่าง ๆ ในเชิงปฏิบัติ เพื่อสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาดัง ๆ ให้บังเกิดผลงานทาง
สร้างสรรค์ของบุคคลและกลุ่มได้

การคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีเด่นั้นขึ้นอยู่กับความหลากหลายของ ความชำนาญ ความรู้และประสบการณ์ที่น่าสนใจของแต่ละบุคคล ผลการปฏิบัติของการคิด สร้างสรรค์ย่อมบังเกิดขึ้นบนพื้นฐาน และวิธีเดียวกันในทุกสาขาวิชาชีพ การคิดสร้างสรรค์ทั้งทาง ศิลปะ วิทยาศาสตร์ และการคิดสร้างสรรค์เรื่องอื่น ๆ เกิดขึ้นจากวิธีการคิดหรือกลไกในการคิดแบบ เดียวกัน และขบวนการคิดของบุคคลในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จะไม่ลดน้อยลงเมื่อบุคคลมาร่วมกัน แก้ปัญหา ก็ย่อมสามารถกำหนดกรอบของปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบชัดเจนยิ่งขึ้น และแก้ปัญหา ได้ดีขึ้น การรวมกันจะเป็นการกระตุ้นให้แต่ละคนเสนอความคิดและแสดงความรู้สึกได้อย่างเปิดเผย กลุ่มยังมีความแตกต่างกันมาก ยิ่งวิเคราะห์ได้ถี่ถ้วน ทำให้มีการมองปัญหาในแนวที่บุคคลอื่น ๆ ไม่ได้คาดคิดมาก่อน ดังนั้นบุคคลในกลุ่มจึงสามารถค้นพบวิธีการแก้ปัญหามีรูปแบบแตกต่างกัน หลายรูปแบบ

3.3 ทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญาของกิลฟอร์ด Guilford (1950)

กิลฟอร์ด ได้พัฒนาความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบเฉพาะทางสติปัญญา โดยสร้างเป็นแบบจำลองที่เรียกว่าแบบจำลองโครงสร้างทางสติปัญญาของกิลฟอร์ด (Guilford's structure of intellect) สติปัญญาเป็นสิ่งที่เกิดจากการร่วมกันของมิติทั้ง 3 คือ วิธีการคิด (operation) เนื้อหา (content) และผลของการคิด (products)



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างทางสติปัญญาของกิลฟอร์ด

มิติด้านวิธีการคิดแบ่งออกเป็น 5 ประการ คือ

1. คิดแบบรู้และเข้าใจ (cognition เขียนย่อว่า C) หมายถึงความสามารถในการตีความของสมองเมื่อเห็นสิ่งเร้าแล้วเกิดการรับรู้เข้าใจในสิ่งนั้น และบอกได้ว่าเป็นอะไร เช่น เมื่อเห็นของเล่นเด็กกรุบรา้งกลมทำด้วยยางผิวเรียบ ก็บอกได้ว่าเป็นลูกบอล

2. คิดแบบจำ (memory เขียนย่อว่า M) หมายถึง ความสามารถในการเก็บสะสมความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ ไว้ได้ และสามารถระลึกได้เมื่อต้องการ เช่น การจำสูตรคูณ การจำหมายเลขประจำตัว การชี้ตัวคนร้ายได้

3. คิดแบบบอเนกนัย (divergent thinking เขียนย่อว่า D) หมายถึงความสามารถในการคิดตอบสนองต่อสิ่งเร้าได้หลายรูปแบบ หลายแง่ หลายมุม แตกต่างกันไป เช่น หนังสือพิมพ์ใช้ทำอะไรได้บ้าง ให้บอกมาให้มากที่สุด ผู้ที่คิดได้มาก แปลก มีเหตุผล คือผู้มีความคิดแบบบอเนกนัย และกิลฟอร์ดได้อธิบายว่า ความคิดแบบบอเนกนัยก็คือการคิดสร้างสรรค์นั่นเอง

4. คิดแบบเอกนัย (convergent thinking เขียนย่อว่า N) หมายถึงเป็นการคิดหาคำตอบที่ดีที่สุดจากข้อมูล หรือสิ่งเร้าที่กำหนดและคำตอบที่ถูกต้องมีคำตอบเดียว

5. คิดแบบประเมิน (evaluation เขียนย่อว่า E) หมายถึง ความสามารถในการตีราคาโดยอาศัยเกณฑ์ที่ดีที่สุดมิติด้านเนื้อหา แบ่งออกเป็น 4 ประการ คือ

5.1 ภาพ (figural เขียนย่อว่า F) หมายถึงข้อมูลหรือสิ่งเร้าที่เป็นรูปธรรมหรือรูปที่แน่นอนซึ่งบุคคลสามารถรับรู้ และทำให้เกิดความรู้สึกนึกคิดได้เช่นภาพ

5.2 สัญลักษณ์ (symbol เขียนย่อว่า S) หมายถึงข้อมูลในรูปเครื่องหมายต่าง ๆ เช่น ตัวอักษรย่อตัวโน้ตดนตรี ตัวเลขรวมทั้งสัญญาณต่าง ๆ ด้วย

5.3 ภาษา (semantic เขียนย่อว่า M) หมายถึงข้อมูลที่อยู่ในรูปของถ้อยคำที่มีความหมายต่าง ๆ กัน สามารถใช้ติดต่อสื่อสารได้ เช่น พ่อ แม่ เพื่อน ชอบ โกรธ เสียใจ เป็นต้น

5.4 พฤติกรรม (behavior เขียนย่อว่า B) หมายถึงข้อมูลที่เป็นการแสดงออกกิริยาอาการการกระทำที่สามารถสังเกตได้รวมทั้งทัศนคติ การรับรู้ การคิด เป็นต้น เช่น การยิ้ม การหัวเราะ การสั่นศีรษะ การแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

มิติด้านผลของการคิด แบ่งออกเป็น 6 ประการ ดังนี้

1. หน่วย (unit เขียนย่อว่า U) หมายถึง สิ่งที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวและแตกต่างไปจากสิ่งอื่น ๆ เช่น คน แมว สุนัข เป็นต้น

2. จำพวก (classes เขียนย่อว่า C) หมายถึง ประเภทหรือพวก หรือกลุ่มของหน่วยที่มีคุณสมบัติ หรือลักษณะเหมือนกัน หรือคล้ายกัน เช่น สัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม ได้แก่ คน สุนัข ช้าง ประเภทผลไม้ ได้แก่ เงาะ กล้วย เป็นต้น

3. ความสัมพันธ์ (relations เขียนย่อว่า R) หมายถึง ผลของการเชื่อมโยงความคิดเกี่ยวกับสิ่งของประเภทเดียว หรือหลายประเภทเข้าด้วยกัน โดยอาศัยลักษณะบางประการ เป็นเกณฑ์ความสัมพันธ์นี้อาจอยู่ในรูปของหน่วยกับหน่วยจำพวก และระบบกับระบบก็ได้ เช่น คนคู่กับคน นกคู่กับนก นกคู่กับรัง ฯลฯ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิต และความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิตกับที่อยู่อาศัย

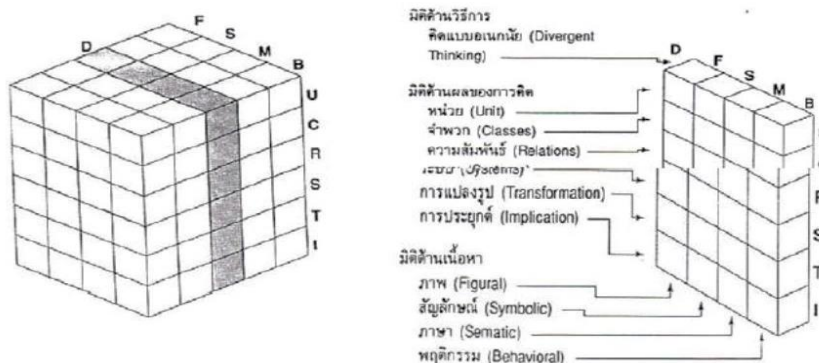
4. ระบบ (systems เขียนย่อว่า S) หมายถึง การจัดประเภทของสิ่งเร้าต่าง ๆ ให้มีระบบแบบแผน เช่น ระบบจำพวกเลขที่เป็นเลขคี่ เช่น 1 3 5

5. การแปลงรูป (transformation เขียนย่อว่า T) หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือจัดองค์ประกอบของสิ่งเร้า หรือข้อมูลให้อยู่ในรูปใหม่

6. การประยุกต์ (implication เขียนย่อว่า I) หมายถึง ความเข้าใจในการนำข้อมูลเพื่อนำไปใช้ขยายความ หรือพยากรณ์ หรือการคาดคะเนข้อความในตรรกวิทยาจากลักษณะโครงสร้าง 3 มิตินี้รวมกันแล้วได้ความสามารถทางสติปัญญา 120 แบบ หรือ 120 เซลล์ ความสามารถแต่ละแบบย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ๆ ที่มาจาก 3 มิติ ร่วมกัน

เมื่อพิจารณาโครงสร้างทางสติปัญญาของกิลฟอร์ด จะพบว่าวิธีการคิดที่เน้นเรื่องของการคิดสร้างสรรค์ก็คือ การคิดแบบอบเนกนัย (divergent thinking) ซึ่งเป็นกระบวนการทางสมองที่คิดหลายแง่หลายมุม หลายทิศทาง คิดหาคำตอบโดยไม่จำกัดจำนวน เป็นความคิดลักษณะแปลกใหม่จากสิ่งเร้าที่กำหนดให้และเมื่อนำการคิดแบบอบเนกนัยไปสัมพันธ์กับมิติด้านเนื้อหา ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ๆ 4 ประการ คือ ภาพ สัญลักษณ์ ภาษาและ พฤติกรรม และมิติด้านผลของการคิดซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ๆ 6 ประการ คือ หน่วย จำพวก ความสัมพันธ์ ระบบ การแปลงรูป การประยุกต์จะได้ความสามารถหรือเซลล์ 24 แบบ หรือ 24 เซลล์ ดังนี้

พูน ปณ จิต ชเว



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างทางสติปัญญาที่เกี่ยวข้องกับการคิดสร้างสรรค์

จากรูปจะเห็นว่าความคิดแตกนัย (divergent thinking) เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างทางสติปัญญาของกิลฟอร์ดที่เป็นความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีทั้งหมด 24 แบบ ดังนี้

ด้านวิธีการคิด

D คือ ความคิดแตกนัย เป็นกระบวนการทางสมองที่คิดหลายแง่หลายมุม หลายทิศทางคิดหาคำตอบโดยไม่จำกัดจำนวน เป็นความคิดลักษณะแปลกใหม่จากสิ่งเร้าที่กำหนดให้

DFU	DSU	DMU	DBU
DFC	DSC	DMC	DBC
DFR	DSR	DMR	DBR
DFS	DSS	DMS	DBS
DFT	DST	DMT	DBT
DFI	DSI	DMI	DBI

ด้านเนื้อหาที่คิด

F คือ ภาพเป็นสิ่งที่เร้าหรือข้อมูลที่เป็นรูปธรรมและสามารถสัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัส เช่น ภาพ แสง เสียง เป็นต้น

S คือ สัญลักษณ์ เป็นสิ่งที่เร้าที่อยู่ในลักษณะเครื่องหมายต่าง ๆ เช่น ตัวอักษร ตัวเลข ตัวโน้ตดนตรี หรือรหัสต่าง ๆ

M คือ ภาษา เป็นสิ่งที่เร้าในรูปของถ้อยคำ ทำให้เกิดความคิดทางภาษา และการสื่อสารทางภาษาขึ้น

B คือ พฤติกรรม เป็นสิ่งที่เร้าที่เกี่ยวกับการปะทะสัมพันธ์ทางสังคม เช่น เจตคติ อารมณ์ ความตั้งใจ การรับรู้ การคิด เป็นต้นด้านผลของการคิด

U คือ หน่วย เป็นส่วนหนึ่งที่ถูกแยกออกมาซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะตัวที่แตกต่างไปจากสิ่งอื่น ๆ เช่น แมว ก๊าซออกซิเจน

C คือ จำพวก เป็นกลุ่มของสิ่งที่มีคุณสมบัติร่วมกัน เช่น จำพวกของมีคม จำพวกผัก

R คือ ความสัมพันธ์ เป็นผลรวมของการเชื่อมโยงแนวคิดแบบต่าง ๆ ตั้งแต่ 2 พวกเข้าด้วยกัน โดยอาศัยลักษณะบางอย่างเป็นเกณฑ์ เช่น หาค่าที่ตรงข้ามกับคำว่าสูง

S คือ ระบบ เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของผลการคิดหลาย ๆ คู่เข้าด้วยกันอย่างมีระเบียบแบบแผน

T คือ การแปลงรูป เป็นการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ให้นิยามใหม่ การตีความ ขยายความหรือการเปลี่ยนแปลงข้อมูลไปใช้ในวัตถุประสงค์อื่น คือ การประยุกต์ เป็นการนำความรู้ไปใช้หรือเข้าใจความหมายของสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้ถูกต้องสามารถคาดหวังหรือพยากรณ์จากข้อมูลที่กำหนดให้ได้

อารี พันธมณี (2540) กล่าวว่า จากทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญาของกิลฟอร์ด อธิบายได้ว่า การคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลหลายทิศทาง หรือเรียกว่า ลักษณะการคิดแบบอนैनัยซึ่งประกอบด้วย

1. ความคิดริเริ่ม (originality) หมายถึง ลักษณะการคิดแบบแปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดง่าย ๆ ความคิดริเริ่มเป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม อาจเป็นการที่เอาความรู้เดิมมาดัดแปลงแล้วประยุกต์ใช้ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลของการคิดในเรื่องการแปลงรูป

2. ความคล่องในการคิด (fluency) หมายถึง ความสามารถในการคิดได้คำตอบจำนวนมาก ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลของการคิดในเรื่อง หน่วย ความสัมพันธ์และระบบ

3. ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility) หมายถึง การคิดได้หลายแบบหลายอย่าง หลายประเภท อย่างเป็นอิสระ และกว้างขวาง มีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา คนที่มีความคิดยืดหยุ่นในการคิดมีความแปลกแตกต่างออกไป หลีกเลียงการซ้ำซ้อนหรือเพิ่มคุณภาพความคิดให้มากขึ้นด้วยการจัดเป็นหมวดหมู่ และมีหลักเกณฑ์ยิ่งขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลของการเกิดเรื่อง จำพวกและการแปลงรูป

4. ความคิดละเอียดลออ (elaboration) หมายถึง ความสามารถในการคิดรายละเอียดเพื่อตกแต่งหรือขยายความคิดริเริ่ม ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลของการคิดเรื่องการแสดงความหมาย

3.4 ทฤษฎีการคิดสร้างสรรค์ของ Torrance (1973)

Torrance กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการของความรู้สึกไวต่อปัญหาหรือสิ่งที่บกพร่องขาดหายไป แล้วจึงรวบรวมความคิดหรือตั้งเป็นสมมติฐานทำการทดสอบสมมติฐาน และเผยแพร่สิ่งที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานนั้น ซึ่งแบ่งเป็นขั้น ๆ ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การพบความจริง (Fact - Finding) ในขั้นนี้เริ่มตั้งแต่ความรู้สึกกังวล มีความสับสนวุ่นวายเกิดขึ้นในจิตใจ แต่ไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นอะไร จากจุดนี้ก็พยายามตั้งสติ และหาข้อมูลพิจารณาว่าความยุ่งยาก วุ่นวาย สับสน หรือสิ่งที่ทำให้กังวลใจนั้นคืออะไร

ขั้นที่ 2 การค้นพบปัญหา (Problem - Finding) ขั้นนี้เกิดต่อจากขั้นที่ 1 เมื่อได้พิจารณาโดยรอบคอบแล้ว จึงเข้าใจและสรุปว่า ความสับสนวุ่นวายนั้นก็คือ การเกิดปัญหานั้นเอง

ขั้นที่ 3 การตั้งสมมติฐาน (Idea - Finding) ขั้นนี้ต่อจากขั้นที่ 2 เมื่อรู้ว่า มีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามคิดและตั้งสมมติฐาน และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบสมมติฐานในขั้นที่ 3

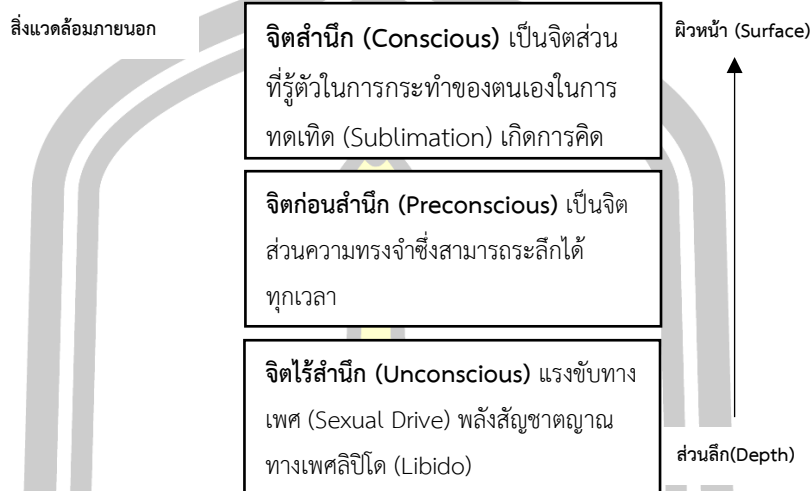
ขั้นที่ 4 การค้นพบปัญหา (Solution - Finding) ในขั้นนี้จะพบคำตอบจากการทดสอบสมมติฐานในขั้นที่ 3

ขั้นที่ 5 ยอมรับผลจากการค้นพบ (Acceptance - finding) ขั้นนี้เป็นการยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์เรียบร้อยแล้วว่าน่าจะแก้ปัญหาให้สำเร็จได้อย่างไร แต่ต่อจากจุดนี้ การแก้ปัญหาหรือการค้นพบยังไม่จบตรงนี้ แต่ผลที่ได้จากการค้นพบจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดหรือสิ่งใหม่ต่อไปที่เรียกว่า New Chalet

3.5 ทฤษฎีการเกิดการคิดสร้างสรรค์ตามแนวคิดเชิงจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis Theory) ของ Freud

ฟรอยด์ (Sigmund Freud) ผู้ก่อกำเนิดทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis Theory) ได้กล่าวถึงการเกิดการคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณพื้นฐานที่สำคัญคือ สัญชาตญาณแห่งการมีชีวิต (Life Instincts) เป็นแรงขับทางเพศ (Sexual Drive) หรือความรัก (Eros) เป็นพลังชีวิตซึ่งมีค่าที่เรียกพลังการแสดงออกนี้ว่า ลิบิโด (Libido) และสัญชาตญาณแห่งความตาย (Death Instincts) เป็นแรงขับทางการก้าวร้าว (Aggression) ความพินาศหรือความตาย (Thanatos) สำหรับแรงขับของความก้าวร้าวไม่มีค่าเฉพาะเรียก ในส่วนของลิบิโด (Libido) ทำให้เกิด การคิดสร้างสรรค์ และมีภาวะของการเพิ่มขึ้นของความตึงเครียดและในส่วนแรงขับความก้าวร้าว (Thanatos) มีการเคลื่อนไหวสู่สภาวะสมดุล มีการกำจัดของความตึงเครียดทั้งหมด ด้วยเหตุนี้ มนุษย์ทุกคนจะถูกกระตุ้นให้ขับเคลื่อนเพื่อเกิดความสมดุลของพลังทั้งสอง แรงขับพื้นฐานทั้งสอง มีจุดเริ่มต้นจากโครงสร้างบุคลิกภาพส่วนที่เรียกว่า อิด ซึ่งอยู่ในจิตไร้สำนึก แต่ถูกควบคุมด้วย อีโก้

(Ego) ทำงานภายใต้จิตสำนึก (Conscious) ด้วยการใช้กลวิธีป้องกันตนเองที่เรียกว่า การทดเทิด (Sublimation) เพื่อแสดงออกให้สังคมยอมรับได้



ภาพประกอบ 6 ระดับจิตมนุษย์ของฟรอยด์

จากภาพประกอบ 16 ระดับจิตมนุษย์ของฟรอยด์ จะเห็นได้ว่า การทดเทิด (Sublimation) จะเป็นการใช้กลไกป้องกันตนเอง เพื่อชดเชยความรู้สึกที่เก็บกดในจิตไร้สำนึกที่แสดงออกมาไม่ได้ ศิลปินจึงใช้งานศิลปะเป็นกลไกป้องกันตนเอง การสร้างงานศิลปะเป็นการทำตามจิตใจตนเองปรารถนา แต่อยู่ภายใต้หลักการความเป็นจริงหรือข้อห้ามตามกฎหมายของศีลธรรมอันดี ศิลปะจึงเป็นการแสดงออกเพื่อจัดการกับแรงกดดันภายในจิตต่าง ๆ เพื่อทำงานตามจินตนาการด้วยการทดเทิดซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งที่สังคมยอมรับ จากความฝันและการจินตนาการสามารถนำเสนอสู่สาธารณะให้ได้ชื่นชมกัน

สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีเป็นรูปแบบของการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลควมามีเหตุผล การแก้ปัญหาจนได้แบบจำลองโครงสร้าง โดยใช้สมรรถภาพทางสมองแล้วจึงรวบรวมความคิดหรือตั้งเป็นสมมติฐานทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งการคิดสร้างสรรค์นั้นมิอยู่ในมนุษย์ทุกคนและสามารถพัฒนาให้ดีขึ้น

4. องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์

โดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงการคิดสร้างสรรค์มักเข้าใจและมุ่งเน้นไปที่ความคิดริเริ่ม ซึ่งแท้ที่จริงแล้วการคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยลักษณะความคิดอื่น ๆ ด้วย มิใช่เพียงแต่ความคิดริเริ่มเพียงอย่างเดียว อย่างไรก็ตามความคิดริเริ่มเป็นลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดการเริ่มต้น แต่ความสำเร็จของการสร้างสรรค์ก็จำเป็นต้องอาศัยลักษณะความคิดอื่น ๆ ประกอบด้วย นักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

Guilford (1967) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน

4 ประการ คือ

1. ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีปริมาณมากในเวลาที่กำหนด แบ่งได้ดังนี้

1.1 ความคิดคล่องแคล่วทางด้านถ้อยคำ (Word Fluency)

เป็นความสามารถในการใช้ถ้อยคำอย่างคล่องแคล่ว

1.2 ความคิดคล่องแคล่วด้านการโยงความสัมพันธ์ (Associational Fluency)

เป็นความสามารถที่จะคิดหาถ้อยคำที่เหมือนกันหรือคล้ายกันได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ในเวลาที่กำหนด

1.3 ความคิดคล่องแคล่วทางการแสดงออก (Expressional Fluency)

เป็นความสามารถในการใช้วลี หรือประโยค และนำคำมาร้อยเรียงกันอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ได้ประโยคที่ต้องการ

1.4 ความคิดคล่องแคล่วในการคิด (Ideational Fluency) เป็นความสามารถ

ที่จะคิดในสิ่งที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด ความคล่องในการคิดมีความสำคัญต่อการแก้ปัญหา เพราะในการแก้ปัญหามักจะต้องแสวงหาคำตอบหรือวิธีการแก้ไขหลายวิธี และต้องนำวิธีการเหล่านั้นมาทดลองจนกว่าจะพบวิธีการที่ถูกต้องตามที่ต้องการ ความคิดคล่องแคล่วนับว่าเป็นความสามารถอันดับแรกในการทำจะพยายามเลือกเฟ้นให้ได้ความคิดที่ดีและเหมาะสมที่สุด กล่าวคือ ก่อนอื่นต้องคิดให้ได้มาก หลากอย่าง และแตกต่างกัน แล้วจึงนำเอาความคิดทั้งหมดมาพิจารณาแต่ละอย่าง เปรียบเทียบกันว่าความคิดอันใดจะเป็นความคิดที่ดีที่สุดและให้ประโยชน์คุ้มค่าที่สุด โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ในการพิจารณา เช่น ประโยชน์ที่ได้รับ การลงทุน ความยากง่าย บุคลากร เป็นต้น ความคิดคล่องแคล่วนอกจากจะช่วยให้ได้เลือกคำตอบที่ดีและเหมาะสมที่สุดแล้ว ยังช่วยจัดหาทางเลือกอื่น ๆ ที่อาจเป็นไปได้อีกด้วย ยกตัวอย่างเช่น ในการแก้ปัญหาใด ๆ ก็ตามเรามักจะพยายามหาวิธีการแก้หลาย ๆ วิธี โดยให้โอกาสในการเลือกเป็นอันดับลดหลั่นกันลงมาเช่น ถ้าเราสามารถทำได้อย่างวิธีที่ 1 วิธีที่ 2 ก็อาจจะนำมาทดลองใช้ได้หรือวิธีที่ 3 ก็ยังเป็นที่น่าสนใจถ้าวิธีที่ 2 ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ เป็นต้น ความคิดคล่องแคล่วช่วยให้มีข้อมูลมากพอในการเลือกสรรแล้วยังมีช่องทางอื่นที่เป็นไปได้ให้เลือกด้วย จึงนับได้ว่าความคิดคล่องแคล่วเป็นความสามารถเบื้องต้นที่จะนำไปสู่ความคิดที่มีคุณภาพหรือการคิดสร้างสรรค์นั่นเอง

2. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทาง แบ่งออกเป็นดังนี้

2.1 ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (Spontaneous Flexibility)

เป็นความสามารถที่จะพยายามคิดได้หลายอย่างอิสระ เช่น คนที่มีความคิดยืดหยุ่นในด้านนี้จะคิดได้

ว่าประโยชน์ของก้อนอิฐมีอะไรบ้าง หลายอย่างและคิดได้หลายทิศทาง ในขณะที่คนซึ่งไม่มีความคิดยืดหยุ่นจะคิดได้เพียงอย่างเดียวหรือสองอย่างเท่านั้น

2.2 ความยืดหยุ่นทางการดัดแปลง (Adaptive Flexibility)

เป็นความสามารถที่จะคิดได้หลากหลายและสามารถคิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่งได้ ซึ่งคนที่มีความคิดยืดหยุ่นจะคิดได้ไม่ซ้ำกัน ยกตัวอย่าง เช่น คำถามในเวลา 5 นาที ท่านลองคิดว่า ท่านสามารถจะใช้หาทำอะไรได้บ้าง คำตอบ กระบุง กระจาด ตะกร้า กล่องใส่ดินสอ กระจอม กระจับ เตียงนอน ตู้ โซฟา โต๊ะเครื่องแป้ง แก้วอันนอนเล่น ตะกร้อ ชะลอม กรอบรูป กีบติดผม ด้ามไม้เทนนิส ด้ามไม้แบดมินตัน

นำคำตอบดังกล่าวมาจัดเป็นประเภทก็จะจัดได้ 5 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 เฟอร์นิเจอร์ คือ เตียงนอน ตู้ โต๊ะเครื่องแป้ง แก้ว

นอนเล่น โซฟา

ประเภทที่ 2 เครื่องใช้ คือ กระบุง กระจาด ตะกร้า กระจอมกระจับ

ประเภทที่ 3 เครื่องกีฬา คือ ตะกร้อ ด้ามไม้เทนนิส ด้ามไม้แบดมินตัน

ประเภทที่ 4 เครื่องประดับ คือ กรอบรูป กีบติดผม

ประเภทที่ 5 เครื่องเขียน คือ กล่องดินสอ

เห็นได้ว่าความคิดยืดหยุ่นเป็นตัวเสริมให้ความคิดคล่องแคล่ว

มีความแปลกแตกต่างออกไป หลีกเลี่ยงการซ้ำซ้อนหรือเพิ่มคุณภาพความคิดให้มากขึ้นด้วยการจัดเป็นหมวดหมู่และมีหลักเกณฑ์ยิ่งขึ้น

ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่นเป็นความคิดพื้นฐานที่จะนำไปสู่การคิดสร้างสรรค์ คือ ได้หลายหมวดหมู่ หลายประเภท ตลอดจนสามารถเตรียมทางเลือกไว้หลาย ๆ ทาง ความคิดยืดหยุ่นจึงเป็นความคิดเสริมคุณภาพให้ดีขึ้น

3. ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ลักษณะความคิดที่แปลกใหม่และแตกต่างไปจากความคิดธรรมดา เป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ความคิดริเริ่มอาจเกิดจากการนำเอาความรู้เดิมมาคิดดัดแปลง ประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น เช่น การคิดเครื่องบินได้สำเร็จก็ได้มาจากการทำเครื่องบินร่อน

ความคิดริเริ่ม เป็นลักษณะความคิดที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก เป็นความคิดที่แปลกแตกต่างจากความคิดเดิมและอาจไม่เคยมีใครนึกหรือคิดถึงมาก่อน ความคิดริเริ่มจำเป็นต้องอาศัยลักษณะความกล้าคิด กล้าลอง เพื่อทดสอบความคิดของตนเอง บ่อยครั้งที่ความคิดริเริ่มจำเป็นต้องอาศัยความจินตนาการหรือที่เรียกว่า จินตนาการประยุกต์ คือ ไม่ใช่คิดเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องคิดสร้างและหาทางทำให้เกิดผลงาน ตัวอย่างเช่น เคยมีผู้กล่าวว่า คนที่คิดอย่างจะบินนั้นประหลาดและไม่มีทางเป็นไปได้ ต่อมาพี่น้องตระกูลไรท์ก็คิดประดิษฐ์เครื่องบินได้สำเร็จเป็นต้น

4. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง ความคิดในรายละเอียด เพื่อตกแต่งหรือขยายความคิดหลักให้ได้ความหมายสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ความคิดละเอียดลออ เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างผลงานที่มีความแปลกใหม่ให้สำเร็จ

Guilford และ Hopfner (1971) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ต้องมียอดประกอบอย่างน้อย 8 องค์ประกอบ คือ

1. ความคิดคล่องตัว (Fluency)
2. ความคิดริเริ่ม (Originality)
3. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration)
4. ความยืดหยุ่น (Flexibility)
5. ความไวต่อปัญหา (Sensitivity of Problem)
6. ความสามารถในการให้นิยามใหม่ (Redefinition)
7. ความซึมซาบ (Penetration)
8. ความสามารถในการทำนาย (Prediction)
9. การมีอารมณ์ขัน (Humor)
10. ความมุ่งมั่น (Intention)

Torrance (1973) ได้นำเอาแนวคิดและองค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการศึกษาวิจัยในรูปการเรียนการสอนไว้มาก ซึ่งมียอดประกอบที่สำคัญ คือ

1. ความคล่องแคล่วในการคิด (Fluency) หมายถึง ความสามารถของบุคคล ในการคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีคำตอบในปริมาณมากในเวลาที่กำหนด
2. ความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) หมายถึง ลักษณะของความคิด แปลกใหม่แตกต่างจากความคิดธรรมดาและไม่ซ้ำกับที่มีอยู่
3. ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ลักษณะของความคิดแปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดธรรมดาและไม่ซ้ำกับที่มีอยู่

Jellen และ Urban (1986) กล่าวว่า องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์ไว้ในข้อสอบ TCT-DP ว่ามี 7 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 5 ถึง 7 เป็นส่วนเพิ่มเติมจากการศึกษา องค์ประกอบจาก นักจิตวิทยาท่านอื่น ๆ เนื่องจากการคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถด้านความรู้ ความจำ ด้านอารมณ์และจิตใจจึงจำเป็นต้องทำให้องค์ประกอบสมบูรณ์และมีความเป็นองค์รวม ดังนี้

1. ความคิดคล่องแคล่ว หมายถึง ความสามารถในการคิดที่สามารถดัดแปลงได้ จำนวนมากภายในเวลาที่กำหนด
2. ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดได้หลายทิศทางและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี

3. ความคิดริเริ่ม หมายถึง ความสามารถในการคิดที่แปลกใหม่ ไม่เป็นไปตามรูปแบบเดิมหรือตามที่บุคคลทั่วไปคิดกัน การทำให้เป็นความคิดใหม่ต่างจากเดิม

4. ความคิดละเอียดลออ หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างละเอียด ซับซ้อน เป็นขั้นตอนซึ่งขยายความคิดออกจากความคิดแรกเริ่มเพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

5. การกล้าเสี่ยง หมายถึง ความสามารถในการกล้าคิดในแนวทางอื่น ๆ ที่แปลกแตกต่างโดยไม่กลัวผลที่เกิดขึ้น

6. การสร้างเรื่องราว หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงความคิดหรือสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นเรื่องราวเดียวกันหรือเกี่ยวข้องกัน

7. อารมณ์ขัน หมายถึง ความสามารถในการคิดด้วยอารมณ์หรือความรู้สึกที่ดีแปลกใหม่น่าขบขัน

Urban (1997 อ้างถึงใน อุษณีย์ อนุรุทธ์วงศ์, 2547 : 95) กล่าวว่า องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบทางความคิดความรู้ ได้แก่
 - 1.1 ความคิดและการปฏิบัติที่มีความหลากหลาย มีลักษณะอ่อนน้อม
 - 1.2 ความรู้ทั่วไปและความคิดที่เป็นฐาน
 - 1.3 ความรู้เฉพาะทางและลักษณะเฉพาะทาง
2. องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ ได้แก่
 - 2.1 ความมีใจจดจ่อต่อผลงาน มีความมุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จ
 - 2.2 มีแรงจูงใจและผลักดันภายในสูงมาก
 - 2.3 เป็นคนเปิดเผยอดทนที่จะพยายามหาทางพิสูจน์ความสงสัยหรือ

ความคลุมเครือ

Isbell และ Raines (2007) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ไม่สามารถอธิบายด้วยองค์ประกอบเพียงด้านใดด้านหนึ่ง การคิดสร้างสรรค์สามารถแบ่งและแยกอธิบายด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1. การคิดสร้างสรรค์ผ่านกระบวนการ
2. การคิดสร้างสรรค์ผ่านตัวบุคคล
3. การคิดสร้างสรรค์ผ่านผลผลิต
4. การคิดสร้างสรรค์ผ่านบริบท

อารี พันธมณี (2546) เสนอว่า การคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองที่คิดได้กว้างไกล หลายทิศทางหรือเรียกว่าลักษณะการคิดอ่อนน้อม หรือการคิดแบบกระจาย (Divergent thinking) ซึ่งประกอบด้วย

1. ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) หมายถึง ปริมาณความคิดที่ไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน

2. ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดธรรมดา หรือความคิดง่าย ๆ

3. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง ความคิดในรายละเอียดเป็นขั้นตอน สามารถอธิบายให้เห็นภาพชัดเจนหรือเป็นแผนงานที่สมบูรณ์ขึ้น

4. ความคิดยืดหยุ่นหรือความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) หมายถึง ประเภทหรือแบบของความคิด

สุวิทย์ มูลคำ (2547) องค์ประกอบสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. ความคิดคล่องแคล่ว หมายถึง ความสามารถในการคิดตอบสนองต่อสิ่งเร้าให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ หรือความสามารถคิดหาคำตอบที่เด่นชัดและตรงประเด็นมากที่สุด

2. ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับสภาพของความคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

3. ความคิดริเริ่ม หมายถึง ความสามารถในการคิดแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดธรรมดา หรือความคิดง่าย ๆ อาจเกิดจากการนำเอาความรู้เดิมมาดัดแปลงและประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น

4. ความคิดละเอียดลออ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นรายละเอียดในสิ่งที่คนมองไม่เห็น และโยงความสัมพันธ์ต่าง ๆ อย่างมีความหมาย

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556) มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. คิดจินตนาการ (Imagination)
2. คิดคล่องแคล่วหรือการคิดเร็ว (Ideational Fluency)
3. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility)
4. ความริเริ่ม (Originality)
5. คิดละเอียดลออ (Elaboration)
6. การสังเคราะห์ (Synthesis)

กนกอร สมปราชญ์ (2559) มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความริเริ่ม (Originality)
2. ความคล่องในความคิด (Fluency)
3. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility)
4. ความประณีตในการคิด (Elaboration)

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม เป็นความคิดที่มักไม่ชอบความจำเจ ซ้ำซาก แต่จะชอบปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้มีชีวิตชีวา และมีความแปลกใหม่กว่าเดิม
2. ความคิดคล่องตัว เป็นปริมาณความคิดมากไม่ซ้ำกันเรื่องเดียวกัน โดยแบ่งเป็นความคิดคล่องแคล่วทางด้านถ้อยคำ ความคิดคล่องแคล่วทางการโยงสัมพันธ์ ความคิดคล่องแคล่วทางการแสดงออก และความคิดคล่องแคล่วในการคิด
3. ความคิดยืดหยุ่น เป็นตัวเสริมให้ความคิดคล่องแคล่วมีความแปลกแตกต่างออกไป หลีกเลียงการซ้ำซ้อน หรือเพิ่มคุณภาพความคิดให้มากขึ้น ได้แก่ ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที และความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง
4. ความคิดละเอียดลออ เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในการสร้างผลงาน มีความแปลกใหม่เป็นพิเศษให้สำเร็จ

สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่เป็นการคิดสร้างสรรค์นี้เป็นความสามารถทางการคิดหลายทิศทาง (Divergent Thinking) ที่ควรประกอบด้วยความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดละเอียดลออ

ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562) วิธีการคิดแบบต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของการคิดแบบอเนกนัยซึ่งมีประสิทธิภาพสูง เมื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการคิดเพื่อแก้ปัญหาหรือคิดเพื่อสร้างสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งประกอบด้วย วิธีคิด 4 แบบ ได้แก่

1. ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ความคิดที่เป็นสิ่งแรก ไม่มีผู้ใดคิดเช่นนั้นมาก่อนเลย จึงเป็นความคิดที่แปลกไปจากความคิดเดิม ๆ ที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วก่อนหน้านี้ ทั้งนี้บุคคลที่จะคิดริเริ่มในเรื่องใดก็ตามจะต้องศึกษาข้อมูลรายละเอียดของสิ่งที่มีอยู่เดิมแล้วนั้นให้เข้าใจอย่างถ่องแท้เสียก่อน ต้องกล้าคิด และต้องมีจินตนาการเชิงประยุกต์ ทำให้เกิดความจริงขึ้นได้จึงจะสามารถเกิดความคิดใหม่ริเริ่มสิ่งที่แตกต่างกัน และดีกว่าสิ่งที่มีอยู่เดิมได้ ซึ่งมีปัจจัยสำคัญ

3 ประการ ที่สามารถสนับสนุนความสำเร็จในการคิดริเริ่มได้เป็นอย่างดี ได้แก่

- 1.1 ทักษะการแตกกระบวนกรทางความคิดของตนเองให้ต่างจากกระบวนกรคิดของผู้อื่นที่เขาเคยคิดไว้
- 1.2 ตัวบุคคลผู้ต้องการคิดริเริ่มจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง กล้าที่จะคิดต่าง กล้าที่จะแสดงออกทางความคิดในวิถีทางที่คนอื่น ๆ ยอมรับได้ กล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่คลุมเครือ ไม่มีความมั่นคงไม่แน่นอน โดยการมองโลกในด้านบวก (Positive thinking) และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

1.3 ผลงานทางความคิดที่ริเริ่มจะต้องไม่ซ้ำกับสิ่งเดิมที่เคยมี และผลของการคิดริเริ่มนั้นจะต้องเป็นที่ยอมรับของประชาคมผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องนั้นซึ่งเป็นประเด็นที่มีความสำคัญมาก เพราะมีการคิดริเริ่มจำนวนมากหลายเรื่องที่ไม่ได้รับการยอมรับจากประชาคมผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องนั้น เช่น การริเริ่มกีฬาเล่นนุชย์ การคิดริเริ่มในลักษณะนี้ไม่มีการได้รับการยอมรับจากประชาคมผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องนั้น ความคิดริเริ่มเช่นนี้จึงไม่จัดเป็นการคิดสร้างสรรค์ เพราะสิ่งที่จะถูกจัดเป็นการคิดสร้างสรรค์จะต้องดีกว่าสร้างประโยชน์มากกว่าสิ่งเดิมนั้น

2. ความคิดคล่อง (Fluency) หมายถึง บุคคลที่มีศักยภาพทางการคิดหาคำตอบสำหรับคำถามจำนวนมากได้อย่างรวดเร็ว ในเวลาที่จำกัด ทักษะการคิดคล่องแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ความคิดคล่องด้านถ้อยคำ (Word fluency) หมายถึง ศักยภาพในด้านการใช้คำ วลี ประโยค ตามความหมายตรงกับสิ่งที่ตนเองกำลังคิด เช่น นักแต่งโคลง ฉันท์ กาพย์ กลอน นักแต่งเพลง พ่อเพลงแม่เพลงลำตัด เพลงโคราช เป็นต้น

2.2 ความคิดคล่องด้านการเชื่อมโยง (Associational fluency) หมายถึง ศักยภาพด้านความสามารถในการคิดหาสิ่งที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับสิ่งที่ตนกำลังคิดอยู่ เช่น ให้เอ่ยชื่อสัตว์ 4 เท้า ให้ได้ถูกต้องมากที่สุดในเวลาจำกัด

2.3 ความคิดคล่องด้านการแสดงออก (Expressional fluency) หมายถึง ศักยภาพด้านความสามารถในการแสดงสิ่งที่ตนคิดออกมาได้อย่างถูกต้องเป็นจำนวนมาก ในเวลาที่จำกัด เช่น มีคำ 70 คำ ให้เรียงเป็นประโยคที่ต้องให้ได้มากที่สุดในเวลาจำกัด และคำที่กำหนดให้จะต้องใช้ได้เพียงครั้งเดียวเท่านั้น ห้ามใช้ซ้ำในประโยคอื่นอีก เป็นต้น

2.4 ความคิดคล่องทางการสร้างแนวคิด (Ideational fluency) หมายถึง ศักยภาพด้านความสามารถในการคิดได้หลากหลายแบบ หลายเรื่อง หลายมิติ หลายประเภท และคิดแล้วได้คำตอบถูกต้องเหมาะสมเป็นจำนวนมากในเวลาจำกัด

3. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ศักยภาพความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท หลายระดับ และหลายทิศทาง ทำให้คำตอบที่ได้จากการคิดมีความแปลกแตกต่างไปอย่างมากหลายหลากหลายแบบไม่ซ้ำแบบเดิม แบ่งทักษะการคิดยืดหยุ่นออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

3.1 ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (Spontaneous flexibility) หมายถึง ศักยภาพด้านความสามารถในการมีอิสระทางการคิด สามารถคิดเกี่ยวกับเป้าหมายทางการคิดเรื่องเดียว แต่ได้คำตอบออกมาอย่างหลากหลายมิติ เช่น ให้บอกถึงประโยชน์ของไม้จิ้มฟัน ผู้ที่มีศักยภาพความสามารถในการคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันทีในระดับสูง จะสามารถบอกถึงประโยชน์ของไม้จิ้มฟันได้อย่างถูกต้อง เป็นจำนวนมาก ในเวลาที่จำกัด

3.2 ความยืดหยุ่นด้านการดัดแปลง (Adaptive flexibility) หมายถึง ศักยภาพด้านความสามารถในการคิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปสู่สิ่งอื่น ๆ ได้อย่างถูกต้องเป็นจำนวนมาก ในเวลาจำกัด เช่น

คำถามที่ 1 ให้เวลา 5 นาที ให้คิดว่า มีไม้สักทองจะนำมาผลิตเป็นอะไรได้บ้าง

ตอบว่า สร้างบ้าน สร้างวัด สร้างศาลา วัด สร้างมัสยิด สร้างโบสถ์ สร้างสะพาน ทำเตียงนอน ทำตู้โชว์ ทำโต๊ะรับแขก ทำรั้วบ้าน ทำศาลพระภูมิ ทำโต๊ะหมู่บูชา สลักพระพุทธรูป สร้างเรือ สร้างโรงเรียน สร้างโรงพัก สร้างโรงหนัง

คำถามที่ 2 ให้เวลา 3 นาที จงนำคำตอบที่ท่านตอบในข้อ 1 มาจัดกลุ่มแยกออกเป็น 3 ประเภท

ตอบว่า ประเภทที่ 1 ที่อาคาร ได้แก่ สร้างบ้าน สร้างวัด สร้างศาลา วัด สร้างมัสยิด สร้างโบสถ์ สร้างโรงเรียน สร้างโรงพัก สร้างโรงหนัง

ประเภทที่ 2 เครื่องใช้ ได้แก่ ทำเตียงนอน ทำตู้โชว์ ทำโต๊ะรับแขก ทำศาลพระภูมิ ทำโต๊ะหมู่บูชา สลักพระพุทธรูป

ประเภทที่ 3 อื่น ๆ ได้แก่ สร้างเรือ ทำรั้วบ้าน สร้างสะพาน

จากตัวอย่างข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ความยืดหยุ่นด้านการดัดแปลง ช่วยทำให้ผู้คิดสามารถคิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปสู่สิ่งอื่น ๆ ได้ และผู้ที่มีศักยภาพความสามารถด้านความยืดหยุ่น ด้านการดัดแปลงระดับสูง จะต้องสามารถคิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปสู่สิ่งอื่น ๆ ได้อย่างถูกต้อง เป็นจำนวนมาก ในเวลาที่จำกัด

4. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง การสังเกตเห็นในสิ่งที่ผู้อื่นมองไม่เห็น เพราะบุคคลมีความคิดที่ลุ่มลึกเกาะติดเข้าถึงรายละเอียดที่ประณีตพิถีพิถันในสิ่งที่คิด อันเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ผลลัพธ์ทางการคิดที่ได้มีความสมบูรณ์แบบ จนคนทั่วไปที่มีศักยภาพความสามารถด้านความคิดละเอียดลออในระดับต่ำ ไม่สามารถวัดหรือประเมินผู้ที่มีศักยภาพความสามารถด้านความคิดละเอียดลออสูงกว่าตน เช่น ผลงานของจิตรกร นักดนตรี นักวิทยาศาสตร์ สถาปนิก กวี และศิลปินสาขาต่าง ๆ เป็นต้น

พาสนา จุลรัตน์ (2563) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความคิดริเริ่ม (Originality) ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) (Guilford and Hoepfner, 1971)

ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่ที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก มีความแปลกแตกต่างจากความคิดทั่วไปหรืออาจเกิดจากการนำความรู้เดิมมาคิดดัดแปลงให้

เกิดสิ่งใหม่ อาจใช้ข้อคำถาม เช่น ให้นักเรียนออกแบบที่อยู่อาศัยว่าควรมีลักษณะอย่างไร ถ้าประเทศไทยมีน้ำท่วมตลอดปี

ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาปริมาณคำตอบที่ไม่ซ้ำกัน ภายในเวลาที่กำหนด คิดได้รวดเร็ว ยิ่งปริมาณคำตอบมาก ยิ่งมีความคิดคล่องแคล่วสูง อาจใช้ข้อคำถาม เช่น นักเรียนใช้กระดาษหนังสือพิมพ์ทำประโยชน์อะไรได้บ้าง

ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดนอกกรอบ ไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม พยายามคิดให้ได้หลากหลายวิธี หลายประเทศ สร้างทางเลือกที่หลากหลาย ทำให้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ได้หลายแง่มุม ปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหา จนเอาชนะอุปสรรคหรือปัญหาได้ ข้อคำถาม เช่น นักเรียนสามารถหาแหล่งน้ำทดแทนจากที่ไหนได้บ้าง

ความคิดละเอียดละออ (Elaboration) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดตกแต่ง เพิ่มรายละเอียดในการคิดให้ซับซ้อนมากกว่าเดิม หรือขยายความคิดหลักให้มีความหมาย มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยสามารถจัดกิจกรรมวาดภาพ เช่น ให้นักเรียนวาดรูปบ้านตามจินตนาการของนักเรียน นักเรียนที่มีความละเอียดละออสูงจะวาดรูปบ้าน โดยใส่รายละเอียดส่วนต่าง ๆ ของบ้านทำให้ได้รูปบ้านที่สวยงาม โดยการคิดละเอียดละออขึ้นอยู่กับอายุ เพศ และความช่างสังเกต

จากองค์ประกอบจากนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการคิดสร้างสรรค์มีองค์ประกอบ 4 ลักษณะ คือ 1) ความคิดริเริ่ม (Originality) คือ ความคิดแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดธรรมดา หรือความคิดง่าย ๆ 2) ความคิดคล่องตัว (Fluency) คือ ปริมาณความคิดที่ไม่ซ้ำกันเรื่องเดียวกัน 3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) คือ ความสามารถในการคิดได้หลายทิศทาง และ 4) ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) คือ ความคิดในรายละเอียดคิดเป็นขั้นตอน เป็นรายละเอียดที่นำมาตกแต่งและขยายความคิดครั้งแรกให้สมบูรณ์

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบการคิดสร้างสรรค์ปรากฏดังตาราง 4

พูน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการ องค์ประกอบ การคิดสร้างสรรค์	Guilford (1969)	Guilford and Hopfner (1971)	Torrance (1973)	Jellen and Urban (1986)	Urban (1997)	Isbell and Raines (2007)	อาร์ พันธ์มณี (2546)	สุวิทย์ มูลคำ (2547)	ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556)	กนกอร สมปราชญ์ (2559)	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559)	ประจักษ์ ภูมิทัศน์ (2562)	พาสณา จุลรัตน์ (2563)	ความถี่
1. ความคิดคล่องแคล่ว	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
2. ความคิดยืดหยุ่น	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
3. ความคิดริเริ่ม	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
5. ความคิดจินตนาการ				✓										1
6. การสังเคราะห์									✓					1
7. อารมณ์ขัน		✓		✓										2
8. ด้านกระบวนการ						✓								2
9. ด้านบุคคล					✓	✓								3
10. ด้านผลผลิต						✓								2
11. ด้านบริบท						✓								2

จากตาราง 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์ของนักวิชาการ Guilford (1969), Guilford และ Hopfner (1971), Torrance (1973), Jellen และ Urban (1986), Urban (1997), Isbell และ Raines (2007), อาร์ พันธ์มณี (2546), สุวิทย์ มูลคำ (2547), ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556), กนกอร สมปราชญ์ (2559), สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559), ประจักษ์ ภูมิทัศน์ (2562) และพาสณา จุลรัตน์ (2563) ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์ให้มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อต่างกัน และสามารถสังเคราะห์จำนวนองค์ประกอบได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบการคิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบ การคิดสร้างสรรค์	นักวิชาการ													
	Guilford (1969)	Guilford and Hopfner (1971)	Torrance (1973)	Jellen and Urban (1986)	Urban (1997)	Isbell and Raines (2007)	อารี พันธุ์มณี (2546)	สุวิทย์ มูลคำ (2547)	ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556)	กนกอร สมปราชญ์ (2559)	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559)	ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562)	พาสนา จุลรัตน์ (2563)	ความถี่
1. ความคิดคล่องแคล่ว	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
2. ความคิดยืดหยุ่น	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
3. ความคิดริเริ่ม	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
4. ความคิดละเอียดลออ	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12

จากตาราง 5 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกันได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ความริเริ่ม (Originality) 2. ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) 3. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) 4. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์จากแนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบการคิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	นักวิชาการ	รายละเอียด
ความริเริ่ม	Guilford (1969)	ความริเริ่ม
	Guilford and Hopfner (1971)	ความริเริ่ม
	Torrance (1973)	ความริเริ่ม
	Jellen and Urban (1986)	ความริเริ่ม
	อาร์ พันธ์มณี (2546)	ความริเริ่ม
	สุวิทย์ มูลคำ (2547)	ความริเริ่ม
	ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556)	ความริเริ่ม

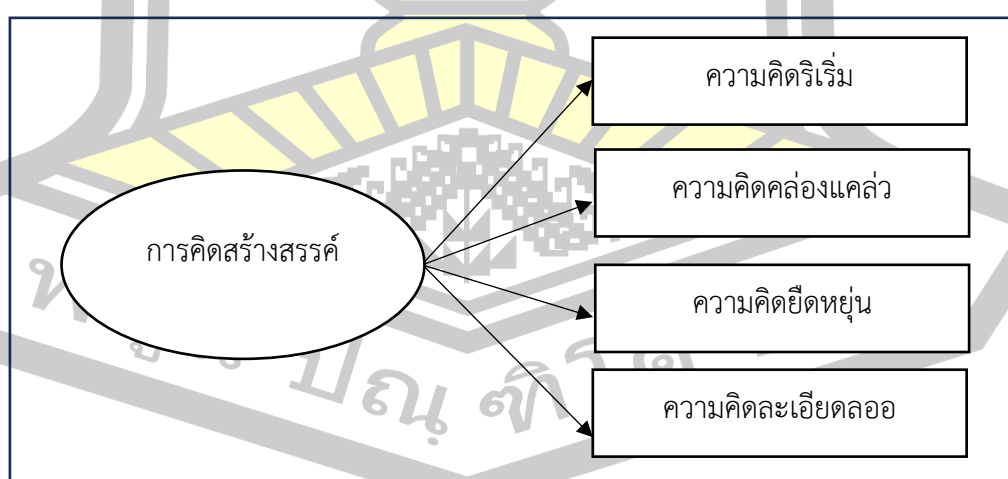
ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ	รายละเอียด
ความรู้เริ่ม	กนกอร สมปราชญ์ (2559)	ความรู้เริ่ม
	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559)	ความรู้เริ่ม
	ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562)	ความรู้เริ่ม
	พาสนา จุลรัตน์ (2563)	ความรู้เริ่ม
ความคิดคล่องแคล่ว	Guilford (1969)	ความคิดคล่องแคล่ว
	Jellen and Urban (1986)	ความคิดคล่องแคล่ว
	Guilford and Hopfner (1971)	ความคิดคล่องตัว
	Torrance (1973)	ความคล่องแคล่วในการคิด
	อารี พันธมณี (2546)	ความคิดคล่องแคล่ว
	สุวิทย์ มุลคำ (2547)	ความคิดคล่องแคล่ว
	ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556)	คิดคล่องแคล่วหรือการคิดเร็ว
	กนกอร สมปราชญ์ (2559)	ความคล่องในความคิด
	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559)	ความคิดคล่องตัว
	ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562)	ความคิดคล่องแคล่ว
	พาสนา จุลรัตน์ (2563)	ความคิดคล่องแคล่ว
ความคิดยืดหยุ่น	Guilford (1969)	ความคิดยืดหยุ่น
	Guilford and Hopfner (1971)	ความคิดยืดหยุ่น
	Torrance (1973)	ความยืดหยุ่นในการคิด
	Jellen and Urban (1986)	ความคิดยืดหยุ่น
	อารี พันธมณี (2546)	ความคิดยืดหยุ่น
	สุวิทย์ มุลคำ (2547)	ความคิดยืดหยุ่น
	ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556)	ความคิดยืดหยุ่น
	กนกอร สมปราชญ์ (2559)	ความคิดยืดหยุ่น
	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559)	ความคิดยืดหยุ่น
	ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562)	ความคิดยืดหยุ่น
	พาสนา จุลรัตน์ (2563)	ความคิดยืดหยุ่น

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ	รายละเอียด
ความคิดละเอียดลออ	Guilford (1969)	ความคิดละเอียดลออ
	Guilford and Hopfner (1971)	ความคิดละเอียดลออ
	Jellen and Urban (1986)	ความคิดละเอียดลออ
	อารี พันธมณี (2546)	ความคิดละเอียดลออ
	สุวิทย์ มุลคำ (2547)	ความคิดละเอียดลออ
	ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556)	ความคิดละเอียดลออ
	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559)	ความคิดละเอียดลออ
	กนกอร สมปราชญ์ (2559)	ความประณีตในการคิด
	ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562)	ความคิดละเอียดลออ
	พาสนา จุลรัตน์ (2563)	ความคิดละเอียดลออ

จากตาราง 6 แสดงถึงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์ เมื่อนำองค์ประกอบจากการวิเคราะห์ของนักวิชาการทั้งหมด 13 แหล่ง มารวมกันพบว่า มีองค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคิดคล่องแคล่ว 3) ความคิดยืดหยุ่น 4) ความคิดละเอียดลออ ปรากฏดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคิดสร้างสรรค์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์มีหลายปัจจัยด้วยกัน นักจิตวิทยาได้พยายามแบ่งประเภทของปัจจัยเป็น ปัจจัยทางจิตวิทยา ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางสรีระ และปัจจัยทางกายภาพ ซึ่งแต่ละปัจจัยได้มีการศึกษากันอย่างกว้างขวาง ผู้เขียนจึงได้สรุปปัจจัยที่สำคัญเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motivation)

แรงจูงใจ คือ แรงขับของแต่ละบุคคลที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จ แรงจูงใจจึงเป็นเสมือนทั้งคุณลักษณะส่วนบุคคลและสภาวะของบุคคลนั้นที่พยายามในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ มีนักจิตวิทยาหลายคนแสดงความเห็นว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถสร้างเพิ่มได้ในชั้นเรียนหรือในสถานที่ทำงานได้ในทุก ๆ วัน หรือทุก ๆ เวลา การสร้างแรงจูงใจที่แท้จริงของการคิดสร้างสรรค์จะทำให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ได้มากที่สุด เพราะรู้สึกเกิดจากความสนใจ (Interest) ความพึงพอใจ (Satisfaction) และความรู้สึกท้าทาย (Challenge) โดยไม่มีแรงกดดันจากภายนอก (External Pressures) อาทิเช่น รางวัล การแข่งขัน และการประเมินผล เป็นต้น (Amabile and Pillemer, 2012) แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่เป็นบวก (Positive Psychology) มีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดต่อการคิดสร้างสรรค์

Gardner (1994) กล่าวว่า บุคคลที่มีการคิดสร้างสรรค์แต่ละคนจะมีแรงจูงใจเป็นลักษณะเด่นที่เป็นข้อได้เปรียบ เพราะจะสามารถคิดวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง เพื่อเอาชนะความล้มเหลวไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ในอนาคต แสดงให้เห็นถึงความฉลาดของตนเองที่สามารถเข้าใจแนวทางในกระบวนการคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยตนเอง แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการคิดสร้างสรรค์มากกว่าความรู้ความสามารถ (Cognitive Abilities) โดยเฉพาะในตอนวัยเด็กจะมีความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) และความสนใจที่มาจากภายใน (Intrinsic Interest) เป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้เกิดการคิดสร้างสรรค์

แรงจูงใจอาจถูกผลักดันจากทั้งปัจจัยทั้งภายนอกหรือภายในหรือมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน แบ่งเป็น 2 ประเภท (Goodman, 2011)

1. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เกี่ยวข้องกับชื่อเสียงเกียรติยศ รางวัล สิ่งของ ของขวัญ และเงินตรา จัดเป็นผลตอบแทน รวมถึงการขัดเกลาทางสังคม การสนับสนุนของสมาชิกในครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงาน หรือความกดดันของสังคม ซึ่งแรงจูงใจภายนอกนี้เป็นได้ทั้งแรงสนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่อการคิดสร้างสรรค์

2. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เกี่ยวข้องกับแรงผลักดันที่เป็นพื้นฐานในการใช้งานตามธรรมชาติที่เป็นความรู้สึกที่มาจากภายในของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึก

ท้าทาย ความรู้สึกเป็นอิสระ และแรงบันดาลใจ สิ่งเหล่านี้ได้รับการยอมรับว่าเป็นแรงจูงใจภายในที่สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์มากที่สุด

จากการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคิดสร้างสรรค์จึงพบว่า ต่างมุ่งเน้นไปที่บทบาทของแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) มากกว่าแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เนื่องจากแรงจูงใจภายนอกเป็นตัวขัดขวางการคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เพราะบุคคลจะมุ่งไปสู่เส้นชัยเพื่อรางวัล ต่างกับแรงจูงใจภายในที่บุคคลจะใช้เวลาคิดสำรวจทางเลือกอย่างมีความสุขเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาใหม่ ๆ จนประสบความสำเร็จ ดังเช่นกวีชาวอเมริกันที่ยิ่งใหญ่ แอน เซกตัน (Anne Sexton) ได้แสดงให้เห็นว่า เธอมีพลังแรงขับจากรักในการเขียนบทกวี แม้เงิน ชื่อเสียง หรือภาระครอบครัวไม่สามารถขัดขวางการทำงานที่ดีที่สุดของเธอได้ (Amabile and Pillemer, 2012)

ดังนั้น ครูไม่ควรเน้นแรงจูงใจภายนอก เช่น การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเกรด เพื่อแสดงระดับคะแนนของนักเรียนจะมีผลกระทบต่อการคิดสร้างสรรค์ของเด็ก เพราะเป็นแรงจูงใจภายนอก ครูจะควรใช้การประเมินผลการเรียนการสอนเป็นเพียงเครื่องมือที่นำมาปรับปรุงการเรียนการสอนมากกว่าจะเป็นการตัดสิน เพื่อลดความรู้สึกของการถูกควบคุมด้วยแรงจูงใจภายนอก ตัวอย่างเช่น อัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ (Albert Einstein) เกือบจะสูญเสียความสนใจในวิทยาศาสตร์โดยสิ้นเชิงในวัยเด็ก เพราะการเข้มงวดในการสอบของโรงเรียนจนกระทั่งมาศึกษาในสถาบันการศึกษาที่เน้นการสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อให้เด็กมีการคิดสร้างสรรค์อย่างจริงจัง เขาจึงเริ่มเปล่งประกายความเป็นอัจฉริยะออกมา

2. การอบรมเลี้ยงดู (Parenting Styles)

การอบรมเลี้ยงดูได้รับการยอมรับว่ามีผลต่อการคิดสร้างสรรค์ของเด็ก เพราะพ่อแม่เป็นบุคคลที่ใกล้ชิดเด็กมากที่สุด หากเด็กได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ และฝึกฝนทักษะตามพัฒนาการได้อย่างเหมาะสมกับวัยจะช่วยให้เด็กมีความคิดและจินตนาการ จากการศึกษา รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูของบอมรินด์ (Baumrind, 2013) ได้กล่าวถึงการอบรมเลี้ยงดูแบบเอาใจใส่ (Authoritative Parenting Style) จะมีลักษณะที่บิดามารดาสนับสนุนและส่งเสริมให้บุตรมีความเป็นอิสระ สามารถพึ่งพาตนเองได้ แต่ยังมีขอบเขตและการควบคุมการกระทำของบุตร และให้ความอบอุ่นต่อบุตร เลี้ยงดูอย่างรักใคร่ จะช่วยส่งเสริมทักษะและความสามารถทางความคิดให้แก่เด็กได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ แพง ชินพงศ์ (2551) ได้กล่าวเช่นกันว่า ครอบครัวเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการคิดสร้างสรรค์ของเด็กเป็นอย่างมาก ในครอบครัวที่มีการเลี้ยงดูเด็กแบบเอาใจใส่ ให้ความรักและความเท่าเทียมกันในครอบครัว ตลอดจนเคารพสิทธิของเด็ก โดยการเปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงความคิดเห็นกับเรื่องต่าง (ภายในบ้าน เช่น ให้ลูกช่วยคิดเมนูอาหาร ช่วยตกแต่งการ์ดอวยพร

หรือประดิษฐ์ของขวัญ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะมีส่วนสำคัญที่ทำให้เด็กมีความกระตือรือร้นและมีการคิดสร้างสรรค์สูง)

การอบรมเลี้ยงดูจึงเป็นการพัฒนาองค์ประกอบในชีวิตด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ของเด็ก ครอบครัวควรให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ทั้งพ่อ แม่ และบุคคลในครอบครัวควรมีทักษะที่จำเป็นช่วยในการส่งเสริมชี้แนะ ตลอดจนการกระตุ้นความคิดการเป็นแบบอย่างและการให้ประสบการณ์หลายอย่างแก่เด็ก เป็นการเพิ่มโอกาสให้เด็กมีการคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ดังเช่นการศึกษาของ ศิริกุล อิศรานุรักษ์ และ ปราณี สุทธิสุคนธ์ (2550) ได้พบว่า การอบรมเลี้ยงดูที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่สุด โดยครอบครัวทำหน้าที่ครบถ้วน คือ การให้ความรัก และความอบอุ่นใกล้ชิด มีการจัดสิ่งเร้าตอบสนองความต้องการตามวัย และวุฒิภาวะของเด็ก และมีการสื่อสารระหว่างพ่อแม่และเด็กในเชิงสร้างสรรค์

3. บุคลิกภาพ (Personality)

บุคลิกภาพ (Personality) คือ การรับรู้พฤติกรรมรวมทั้งหมดของบุคคลใดบุคคลหนึ่งทั้งในสิ่งที่มองเห็นได้ เช่น ลักษณะของพฤติกรรมที่กระทำให้ปรากฏออกมา และสิ่งที่มองไม่เห็น ได้แก่ ความคิด ความสนใจ ค่านิยม ซึ่งจะ使人อื่นสามารถจะเข้าใจ และแยกได้ว่า บุคคลนั้นแตกต่างจากคนทั่วไปได้ จากการศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพบุคคลกับการคิดสร้างสรรค์พบว่า บุคลิกภาพสามารถทำนายการคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ (Matthews, 2011) บุคลิกภาพจึงได้รับการยอมรับมานานแล้วว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการคิดสร้างสรรค์ ดังเช่นการศึกษาของบาร์รอน (Barron) ในปี ค.ศ. 1969 และแมคคินนอน (MacKinnon) ในปี ค.ศ. 1978 ทั้งสองคนได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าสนใจศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับการคิดสร้างสรรค์ (Simonton, 2000)

บุคลิกภาพของผู้ที่มีการคิดสร้างสรรค์ตามการศึกษาของบาร์รอนและแฮร์ริง (Barron and Harrington, 1981) ได้มีความเห็นว่า บุคคลที่มีการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงจะแสดงให้เห็นถึงความซับซ้อนที่น่าดึงดูดอยู่ในตนเอง มีพลังอยู่ในตัวเองระดับสูง มีอิสระในการตัดสินใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความสามารถในการแก้ปัญหา ส่วนวิลสัน Wison (2007) อ้างอิงใน ทิราวรรณ เดชชุตระกุล, 2557) ได้สรุปบุคลิกลักษณะของคนที่สร้างสรรค์ไว้ว่า จะเป็นผู้มีความกระหายใคร่รู้ในเรื่องต่าง ๆ ชอบตั้งคำถามเกี่ยวกับทุกสิ่งทุกอย่าง ชอบที่จะเสี่ยง ผจญภัย ชอบการทดลองที่ท้าทาย มีการแสดงออกถึงความขี้เล่น มีอารมณ์ขัน สามารถแสดงถึงวิธีการแก้ไขปัญหาได้หลายทิศหลายทาง มีความหลงใหลในความงดงามหรือสุนทรียภาพของสิ่งแวดล้อม และไม่ค่อยสนใจในรายละเอียดมีเอกลักษณ์เฉพาะตน และไม่กลัวที่จะแตกต่าง

จากการศึกษาความคิดของนักคิดสร้างสรรค์ที่ประสบความสำเร็จจะพบว่า บุคคลเหล่านั้นล้วนมีบุคลิกลักษณะสร้างสรรค์หลายอย่าง เช่น การเป็นคนที่เปิดกว้างต่อการรับ

ประสบการณ์ใหม่ ๆ ด้วยท่าทีที่ยินดี รักการเรียนรู้อยู่เสมอ มีอิสระในการคิดพินิจ และตัดสินใจ กล้าเผชิญความเสี่ยง มีความเชื่อมั่นและเป็นตัวของตัวเอง มีทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) ต่อสถานการณ์ทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะดีหรือร้ายมีแรงจูงใจสูงที่จะประสบเป็นต้น

4. สมอ (Brain)

ได้มีผู้ศึกษากระบวนการการคิดสร้างสรรค์ พบว่า จะมาจากภายในจิตใจที่ผ่อนคลาย สงบ ไม่คิดเรื่องราวกฎเกณฑ์ใด ๆ ปลดตนเองเป็นอิสระจากสิ่งที่เคยคิดเข้าไปเข้ามา จนเกิดการตระหนักรู้ขึ้นฉับพลัน (Flashes of Insight) ด้วยกลไกการทำงานของสมองสามารถแก้ปัญหา โดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณหน่วยความจำของสมองกับความรู้สึกรู้สึกและข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ทุกชนิด ซึ่งสามารถรับรู้และระลึกได้หลังจากได้ป้อนข้อมูลเบื้องต้นของการคิดสร้างสรรค์สู่การทำงานของความคิดในสมอง จึงได้มีผู้ชี้ให้เห็นว่ากระบวนการของสมองอยู่เบื้องหลังความสามารถการคิดสร้างสรรค์ จากการศึกษาความสัมพันธ์ของสมองกับการคิดสร้างสรรค์ที่ผ่านมาต่างมุ่งเน้นให้ความสำคัญในเรื่องโครงสร้างของสมองที่ถูกแบ่งเป็นสองซีกด้วยกลุ่มเส้นประสาทที่ชื่อ คอร์ปัส แคลโลซัม (Corpus Callosum) แบ่งเป็นสมองซีกซ้าย (Left hemispheres) และสมองซีกขวา (Right hemispheres) ซึ่งทำหน้าที่ต่างกันดังนี้ สมองซีกขวา ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับรู้เหนือประสาทสัมผัสทั้ง 5 การสังเคราะห์ อารมณ์ ความรู้สึก ดนตรี สุนทรียภาพ ความคิดนอกกรอบ และความคิดเชิงซ้อน เป็นต้น ส่วนสมองซีกซ้าย ทำหน้าที่เกี่ยวกับความคิดเชิงเหตุผล ความจำ ภาษา การคำนวณ การวิเคราะห์ เป็นต้น (Jesper, 2013)

เซลล์ในสมองซีกซ้ายมีเดนไดรต์ (Dendrites) ทำหน้าที่รับสัญญาณประสาทจากเซลล์ประสาทอื่น ๆ เข้าไปสู่ตัวเซลล์ประสาท และส่งต่อไปยังแอกซอน (Axon) เพื่อถ่ายทอดกระแสประสาทต่อไปจะมีแขนยื่นออกไปค่อนข้างสั้น แต่เซลล์ในสมองซีกขวามีเดนไดรต์ที่มีแขนยาวกว่าจะส่งออกไปรับข้อมูลจากภายนอกได้กว้างและไกลมากกว่าเซลล์ในสมองซีกซ้าย จึงสามารถเชื่อมต่อกันระหว่างกระบวนการความคิดใหม่ ๆ โดยเฉพาะในระหว่างช่วงเกิดการตระหนักรู้ขึ้นฉับพลัน (Flash of Insight) สมองซีกซ้ายจะไม่รับผิดชอบต่อข้อมูลใด ๆ แต่สมองซีกขวาจะทำหน้าที่รับผิดชอบต่อพื้นฐานของข้อมูลที่มีอยู่อย่างหลากหลายและความคิดที่แตกต่างกัน รวมเป็นแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ เกิดการคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลขึ้น (พัชรวิทย์ เกตแก่นจันทร์, 2542, พรพีไล เลิศวิชา และ อัครภูมิ จารุภากร, 2550)

ด้วยเหตุนี้การทำงานของสมองนั้นจะแตกต่างกันออกไปตามบทบาทหน้าที่และถูกควบคุมการทำงานด้วยเซลล์ประสาทรับส่งสัญญาณเซลล์ และการคิดสร้างสรรค์เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างสมองซีกซ้ายและซีกขวา แม้จะมีความเชื่อที่ว่าสมองซีกขวาจะเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคิดสร้างสรรค์มากกว่าก็ตาม แต่ในความเป็นจริงนั้นถ้าการสร้างสรรคขาดความคิดเชิงเหตุผลแล้ว

การคิดสร้างสรรค์นั้นอาจเป็นความเพ้อฝัน ที่ไม่สามารถเป็นจริงได้หรืออาจเป็นงานที่ขาดความสมบูรณ์แบบ

5. สภาพแวดล้อม (Environment)

สภาพแวดล้อม (Environment) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์แก่เด็ก ซึ่งผู้เกี่ยวข้องทั้ง ครู พ่อแม่ และผู้ปกครองเป็นบุคคลที่มีส่วนช่วยส่งเสริมการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ให้แก่เด็ก การจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมย่อมเป็นการเริ่มต้นวางรากฐานที่มั่นคงสำหรับการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ในวัยต่อมา สอดคล้องกับที่ทอร์แรนซ์ (Torrance, 2005) ได้เน้นย้ำว่า การฝึกการคิดสร้างสรรค์แก่เด็กจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมเพื่อตอบสนองให้เด็กมีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะฝึกฝนการคิดสร้างสรรค์ได้ดียิ่งขึ้น

การจัดสิ่งแวดล้อมในศตวรรษที่ 21 จะต้องให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิดด้วยตนเอง รวมทั้งการจัดกิจกรรม และการวางแผนเพราะสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะสนับสนุนการคิดสร้างสรรค์ช่วยกระตุ้นให้บุคคลได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ภายในตัวของทุกคนออกมาได้อย่างเต็มศักยภาพ (Reid and Petocz, 2004) ด้วยเหตุนี้สภาพแวดล้อมจึงเปรียบได้ดังกระจกส่องให้เห็นได้ว่าแต่ละบุคคลจะตอบสนองสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวได้อย่างไร ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศภายในโรงเรียนบรรยากาศการจัดกิจกรรมภายในชั้นเรียน และบรรยากาศการจัดกิจกรรมภายในครอบครัวที่จะส่งเสริมให้เด็กเห็นสาระสำคัญพัฒนาเชื่อมโยงตอบสนองความคิดใหม่ ๆ

สภาพแวดล้อมแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ทั้งที่บ้านและสถานศึกษา ซึ่งมีการจัดให้เด็กได้อย่างเหมาะสม ทำให้เด็กได้พัฒนาการคิดสร้างสรรค์อย่างเข้มแข็ง ทั้งความกล้า ความเชื่อมั่น และความกระตือรือร้น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพจะเกี่ยวข้องกับการจัดบรรยากาศภายในชั้นเรียน เช่น การจัด โต๊ะ เก้าอี้ และสื่อน การประดับภายในห้องเรียน เป็นต้น อีกทั้งควรมีการจัดมุมต่าง ๆ ในชั้นเรียน เช่น มุมหนังสือ มุมแสดงผลงานสร้างสรรค์ และมุมสร้างเสริมประสบการณ์ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้เด็กได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ เกิดความพึงพอใจ สามารถเรียนรู้ผลิตผลงานได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งรันโค (Runco, 1990) ได้เน้นว่า สิ่งแวดล้อมทางกายภาพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเด็กที่ครูควรจัดเพื่อกระตุ้นประสบการณ์ให้แก่เด็กทั้งในพื้นที่กลางแจ้งและภายในชั้นเรียน เพื่อให้เด็กได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมได้อย่างทั่วถึง

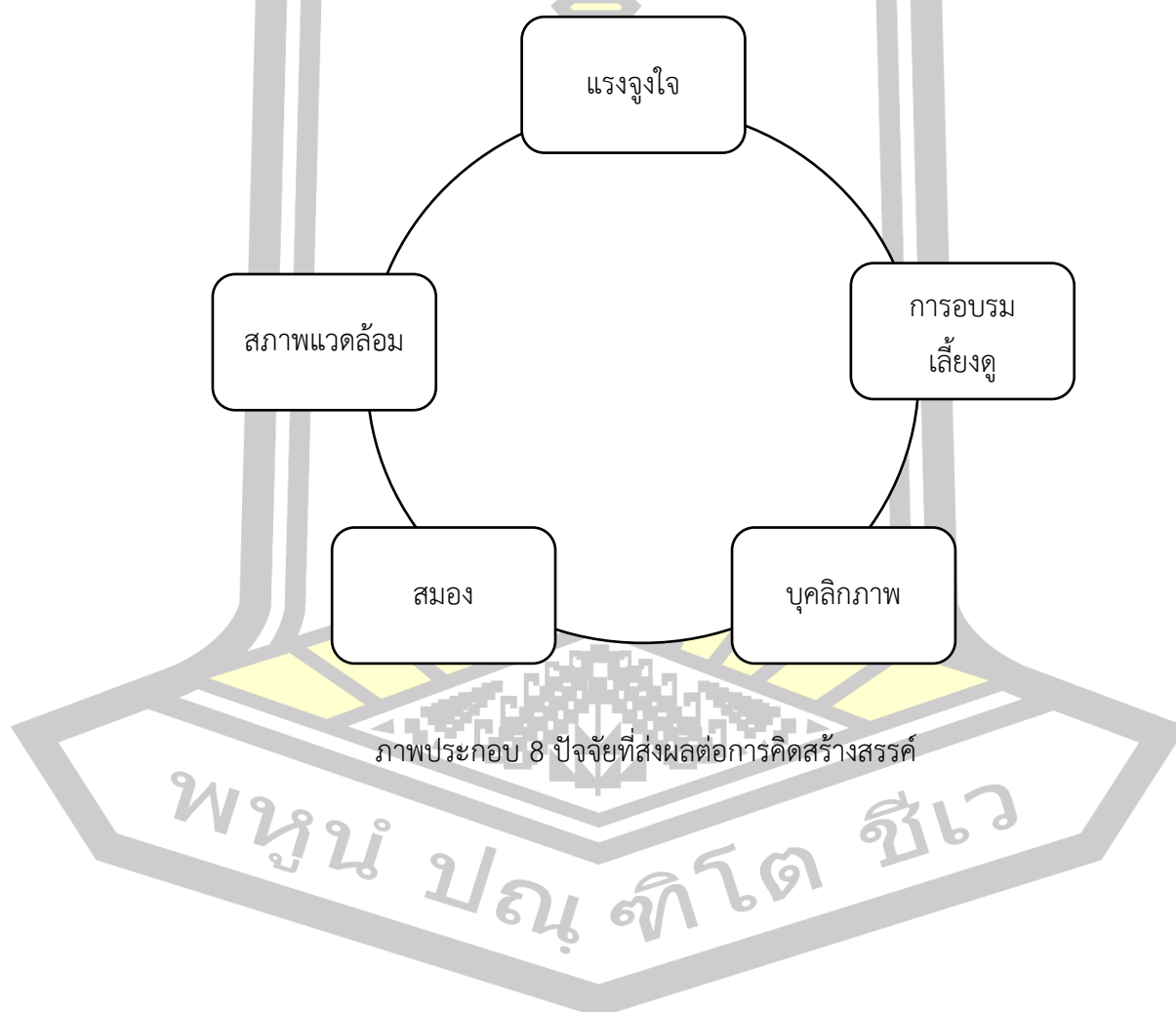
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธ์ภาพหรือการสนับสนุนทางอารมณ์ที่มีผลกระทบต่อผู้ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ และเอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ที่ดี มีต่อกันของบุคคลในสภาพแวดล้อมหรือสถานที่นั้น ๆ (Amabile and Pillemer, 2012) สิ่งแวดล้อมทางสังคมจึง

เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ภาพระหว่าง พ่อแม่ เพื่อนและครูอาจารย์ รวมทั้งการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน การกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าที่จะคิด และกล้าเสนอความคิดใหม่ ๆ จนได้รับการยอมรับจากสังคม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เพราะสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมจะสามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ และได้รับประสบการณ์ตรงจากการอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น จึงช่วยส่งเสริมความเป็นอิสระ การตัดสินใจ ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงออกถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อการคิดสร้างสรรค์ดังกล่าวมา ผู้เขียนได้สรุปไว้ ปรากฏดัง

ภาพประกอบ 8



แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

1. ความหมายของกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

มีนักวิชาการได้ให้ความเห็นหรือข้อเสนอเกี่ยวกับความหมายของกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างนี้

Good (1973) ได้ให้ความหมายของ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในวงแคบ หมายถึง วิธีการที่ครูถ่ายทอดความรู้ อบรมนักเรียน ให้มีความรู้ ความคิด เจตคติและทักษะ ดังที่จุดประสงค์ การศึกษาได้ระบุไว้ ส่วนความหมายในระดับกว้าง หมายถึง การกระทำและการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของครูภายใต้สภาพการณ์การสอนการเรียน ซึ่งประกอบด้วย การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับ นักเรียน และกระบวนการตัดสินใจและวางแผนก่อนสอน ซึ่งได้แก่ การวางแผนการสอน การจัดเตรียมสื่ออุปกรณ์ การออกแบบกิจกรรมให้กับนักเรียน ทั้งนี้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จะครอบคลุมความหมาย ดังนี้

1. เป็นรูปแบบการเรียนการสอน หมายถึง แบบแผนการดำเนินการจัดการเรียนรู้ ที่ได้รับการจัดเป็นระบบอย่างสัมพันธ์และสอดคล้องกับทฤษฎี/หลักการการเรียนรู้หรือการสอนที่ รูปแบบนั้นยึดถือ โดยผ่านกระบวนการวิจัย และได้รับการพิสูจน์และทดสอบว่ามีประสิทธิภาพ ซึ่งรูปแบบการสอนจะแสดงขั้นตอนที่ผู้เรียนจะได้เรียนรู้และผู้สอนต้องดำเนินการตามขั้นตอน ในรูปแบบดังกล่าว เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบนั้น ๆ

2. เป็นวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง แนวปฏิบัติที่ผู้สอนดำเนินการให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและ ขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเฉพาะ

3. เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ขั้นตอนที่ผู้สอนจัดตาม แนวคิด เพื่อให้การเรียนการสอนนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และตรงตามจุดมุ่งหมายเฉพาะของ กระบวนการสอนนั้น ๆ เช่น กระบวนการกลุ่ม กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ กระบวนการสอน ส่วนใหญ่มักแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ขั้นเตรียม ขั้นสอน และขั้นสรุป

4. เป็นเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง กลวิธี ต่าง ๆ ที่ใช้เสริมวิธีการ และกระบวนการสอน เพื่อช่วยให้วิธีการและกระบวนการสอนนั้น ๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น เทคนิคการนำเข้าสู่บทเรียน เทคนิคการจัดกลุ่ม เทคนิคการใช้คำถาม เทคนิคการ สรุปบทเรียน เป็นต้น

5. เป็นสื่อและแหล่งการเรียนรู้ หมายถึง ทรัพยากรที่สามารถนำมาใช้ในการ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

5.1 คน (people)

5.2 วัสดุ (material)

5.3 สถานที่ (settings)

5.4 เครื่องมือและอุปกรณ์ (tools and equipment)

5.5 กิจกรรม (activities)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้ดำเนินการรวบรวมแนวคิดทางทฤษฎีการเรียนรู้และเสนอแนวทางการจัดกระบวนการการเรียนรู้แนวปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

1. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามความสามารถ ทั้งด้านความรู้ จิตใจ อารมณ์และทักษะต่าง ๆ

2. ลดการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาลง ผู้เรียนและผู้สอน มีบทบาทร่วมกันใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแสวงหาความรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนจากสถานการณ์จริงที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับชีวิตจริง เรียนรู้ความจริงในตัวเองและความจริงในสิ่งแวดล้อมจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

3. กระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง ครูทำหน้าที่เตรียมการจัดสิ่งเร้า ให้คำปรึกษา วางแนวกิจกรรมและประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ได้กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้แนวปฏิรูปการศึกษาไว้หลายลักษณะ เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย สาระ กิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนและการวัดประเมินผล ที่มุ่งพัฒนา คน และชีวิต ให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มตามความสามารถ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน ดังนี้

1. จัดกิจกรรมการเรียนที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยให้ผู้เรียนได้สัมผัสและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งที่เป็นเพื่อนมนุษย์ ธรรมชาติและเทคโนโลยี ผู้เรียนได้ค้นคว้าทดลอง ฝึกปฏิบัติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนค้นพบสาระสำคัญของบทเรียน ได้ฝึกวิคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์จินตนาการและสามารถแสดงออกได้ชัดเจน มีเหตุผล

2. ครูมีบทบาทปลุกเร้าและเสริมแรงศิษย์ในทุกกิจกรรม ให้ค้นพบคำตอบ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมทั้งการรวมทำงานเป็นกลุ่ม จัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม ความมีวินัย รับผิดชอบในการทำงาน ผู้เรียนมีโอกาสฝึกประเมินและปรับปรุงตนเอง ยอมรับผู้อื่น สร้างจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองดี

3. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา เกิดขึ้นได้ในหลายระดับทั้งในตัวผู้เรียน ในห้องเรียนและนอกเหนือไปจากห้องเรียนที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

4. จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย กิจกรรมและวิธีการเรียนรู้ ได้คิดเอง ปฏิบัติเอง ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

รวมทั้งร่วมประเมินผลการพัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพ ความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของแต่ละคน

5. จัดการเรียนรู้เสริมสร้างการเรียนรู้ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ฝึกคิด ฝึกปฏิบัติ สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองในเรื่องที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และช่วยชี้แนะแนวทางการแสวงหาความรู้ที่ถูกต้อง ให้แก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลทั้งในระดับห้องเรียนและนอกเหนือห้องเรียนคือ

5.1 การจัดกระบวนการการเรียนรู้ระดับห้องเรียนนี้ ผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้นอกจากครูและผู้เรียนแล้ว ผู้ที่มีบทบาทสนับสนุนสำคัญคือ ผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรสนับสนุนการสอน ตลอดจนการจัดหาสื่อการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียน

5.2 ระดับนอกเหนือห้องเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงศักยภาพ และความต้องการของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีโอกาสได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในครอบครัวชุมชนและท้องถิ่น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548) ได้ให้หลักคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ แนวปฏิรูปการศึกษาว่า เป็นกระบวนการทางปัญญาที่พัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุข บูรณาการเนื้อหาสาระตามความเหมาะสม และเป็นกระบวนการที่มีทางเลือกและมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย น่าสนใจ เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และมุ่งประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สุวิมล ว่องวานิช และนางลักษณ์ วิรัชชัย (2544) ได้เสนอไว้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แนวปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดว่ามีลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ

1. มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน
2. ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงได้คิดเอง ได้ทำเอง และได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ
3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
4. ผู้เรียนสามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้
5. ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

จากแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สรุป การจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง วิธีการที่ครูถ่ายทอดความรู้ อบรมนักเรียน ให้มีความรู้ ความคิด เจตคติและทักษะ ดังที่จุดประสงค์การศึกษาได้ระบุไว้หลายลักษณะ เพื่อการกำหนดจุดหมาย สาระ กิจกรรม

แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนและการวัดประเมินผล ที่มุ่งพัฒนาให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตามความสามารถสอดคล้องกับความสามารถ ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน

2. กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

มีนักวิชาการได้ให้ความเห็นหรือข้อเสนอเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

Gordon (1961) ได้พัฒนาวิธีการ “ซินเนติก (Synectics)” โดยราก ศัพท์ Synectics หมายความว่า การเชื่อมโยงเข้าด้วยกันของสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกัน โดยการสร้างความคุ้นเคยกับสิ่งที่แปลก (Strange Familiar) และความแปลกใหม่ที่คุ้นเคย (Familiar Strange) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเรียนการสอนกระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Synectics Instructional Model) เป็นการจัดการเรียนการสอนแบบมุ่งพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนเกิดแนวคิดที่ใหม่แตกต่างไปจากเดิม และสามารถนำสิ่งที่คิดได้ใหม่ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ ซึ่ง เทคนิค Synectics ประกอบด้วยกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1. นำเสนอปัญหา
2. วิเคราะห์ปัญหาเพื่อให้สิ่งที่แปลกกลายเป็นความคุ้นเคย
3. ทำความเข้าใจกับปัญหา
4. เปรียบเทียบอุปมาอุปไมย
5. ทำให้สิ่งที่คุ้นเคยเป็นสิ่งที่แปลกใหม่ขึ้น
6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิก
7. บูรณาการแนวคิดเพื่อแก้ปัญหา
8. เสนอแนวทางแก้ปัญหาและเป้าหมายที่ต้องการ

Torrance (1962) ได้พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคต (Torrance's Future Problem Solving Instructional Model) ซึ่งได้นำองค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์ 4 องค์ประกอบ คือ การคิดคล่องแคล่ว (Fluency) การคิดยืดหยุ่น (Flexibility) การคิดริเริ่ม (Originality) และการคิดอย่างละเอียดลออ (Elaboration) มาใช้ประกอบกับกระบวนการคิดแก้ปัญหาและการใช้ประโยชน์จากกลุ่มซึ่งมีความคิดหลากหลาย โดยเน้นการใช้เทคนิคระดมสมองมุ่งพัฒนานักเรียนให้ตระหนักรู้ในปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและเรียนรู้ที่จะคิดแก้ปัญหาาร่วมกัน ช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะการคิด สามารถนำทักษะการคิดแก้ปัญหามาใช้ในการคิดแก้ปัญหาของปัจจุบันและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีกระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบทั้งหมด 6 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การนำสภาพการณ์อนาคตเข้าสู่ระบบการคิด นำเสนอสภาพการณ์อนาคตที่ยังไม่เกิดขึ้น หรือกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้การคิดคล่องแคล่ว การคิดยืดหยุ่น การคิดริเริ่ม และจินตนาการ ในการทำนายสภาพการณ์อนาคตจากข้อมูล ข้อเท็จจริง และประสบการณ์ของตน

ขั้นที่ 2 การระดมสมองเพื่อค้นคว้าปัญหาจากสภาพการณ์อนาคตในขั้นที่ 1 ผู้เรียนช่วยกันวิเคราะห์ว่าอาจจะเกิดปัญหาอะไรขึ้นบ้างในอนาคต

ขั้นที่ 3 การสรุปปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ผู้เรียนนำปัญหาที่วิเคราะห์ได้มาจัดกลุ่ม หรือจัดความสัมพันธ์เพื่อกำหนด ว่าอะไรเป็นปัญหาหลัก อะไรเป็นปัญหารอง และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

ขั้นที่ 4 การระดมสมองหาวิธีแก้ปัญห ผู้เรียนร่วมกันคิดวิธีแก้ปัญห โดยพยายามคิดให้ได้ทางเลือกที่แปลกใหม่จำนวนมาก

ขั้นที่ 5 การเลือกวิธีการแก้ปัญหที่ดีที่สุด เสนอเกณฑ์หลายๆ เกณฑ์ที่จะใช้ในการเลือกวิธีการแก้ปัญห แล้วตัดสินใจเลือกเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในแต่สภาพการณ์ ต่อไปจึงนำเกณฑ์ที่คัดเลือกไว้มาใช้ในการเลือกวิธีการแก้ปัญหที่ดีที่สุด โดยพิจารณาถึงน้ำหนักความสำคัญของเกณฑ์แต่ละข้อด้วย

ขั้นที่ 6 การนำเสนอวิธีการแก้ปัญหอนาคต ผู้เรียนนำวิธีการแก้ปัญหอนาคตที่ได้มาเรียบเรียง อธิบายรายละเอียด เพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็น คิดวิธีการนำเสนอที่เหมาะสม และนำเสนออย่างเป็นระบบน่าเชื่อถือ

McCarthy (1980) ได้พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนต่อจากแนวคิดของ Kolb ซึ่งอธิบายเพิ่มเติมว่า ลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียน 4 แบบ ประกอบด้วย

แบบที่ 1 เป็นผู้เรียนที่ถนัดจินตนาการ (Imaginative Learners) เพราะมีการรับรู้ผ่านทางประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมและใช้กระบวนการจัดการข้อมูลด้วยการสังเกตอย่างไตร่ตรอง

แบบที่ 2 เป็นผู้เรียนที่ถนัดการวิเคราะห์ (Analytic Learners) เพราะมีการรับรู้ผ่านทางความคิดรวบยอดที่เป็นนามธรรม และมีความถนัดในเรื่องการสังเกตอย่างไตร่ตรอง

แบบที่ 3 เป็นผู้เรียนที่ถนัดใช้สามัญสำนึก (Common Sense Learners) เพราะมีการรับรู้ผ่านทางความคิดรวบยอดที่เป็นนามธรรมและเน้นการลงมือทำ

แบบที่ 4 เป็นผู้เรียนที่ถนัดในการปรับเปลี่ยน (Dynamic Learners) เพราะมีการรับรู้ผ่านทางประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมและชอบใช้กระบวนการลงมือปฏิบัติ

โดย McCarthy (1980) ได้นำแนวคิดของ Kolb มาประกอบกับแนวคิดการทำงานของสมองทั้งสองซีก จนเกิดเป็นแนวทางการจัดการเรียนการสอนโดยใช้คำถามหลัก 4 คำถาม คือ ทำไม (Why?) อะไร (What?) อย่างไร (How?) และถ้า (If?) ซึ่งสามารถพัฒนาผู้เรียนที่มีลักษณะ

การเรียนรู้แตกต่างกันทั้ง 4 แบบ ให้สามารถใช้สมองทุกส่วนของตนในการพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ โดยการเรียนการสอนตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT มีขั้นตอนดำเนินการ 8 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างประสบการณ์ ผู้สอนเริ่มต้นจากการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของเรื่องที่เรียนด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถตอบคำถามได้ว่า ทำไมตนจึงต้องเรียนรู้เรื่องนี้

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ประสบการณ์ หรือสะท้อนความคิดจากประสบการณ์ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักรู้ และยอมรับความสำคัญของเรื่องที่เรียน

ขั้นที่ 3 การพัฒนาประสบการณ์เป็นความคิดรวบยอดหรือแนวคิด เมื่อผู้เรียนเห็นคุณค่าของเรื่องที่เรียนแล้ว ผู้สอนจึงจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความคิดรวบยอดขึ้นด้วยตนเอง

ขั้นที่ 4 การพัฒนาความรู้ความคิด เมื่อผู้เรียนมีประสบการณ์และเกิดความคิดรวบยอดหรือแนวคิดพอสมควรแล้ว ผู้สอนจึงกระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ความคิดของตนให้กว้างขวางและลึกซึ้งขึ้น โดยการให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย การเรียนรู้ในขั้นที่ 3 และ 4 นี้คือการตอบคำถามว่า สิ่งที่ได้เรียนรู้คืออะไร

ขั้นที่ 5 การปฏิบัติตามแนวคิดที่ได้เรียนรู้ ในขั้นนี้ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนนำความรู้ ความคิดที่ได้รับจากการเรียนรู้ในขั้นที่ 3 - 4 มาทดลองปฏิบัติจริง และศึกษาผลที่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 6 การสร้างสรรค์ชิ้นงานของตนเอง จากการปฏิบัติตามแนวคิดที่ได้เรียนรู้ ในขั้นที่ 5 ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ถึงจุดเด่นจุดด้อยของแนวคิด ความเข้าใจแนวคิดนั้นกระจ่างขึ้น ในขั้นนี้ผู้สอนควรกระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถของตน โดยการนำความรู้ความเข้าใจนั้นไปใช้หรือปรับประยุกต์ใช้ในการสร้างชิ้นงานที่เป็นความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ดังนั้นคำถามหลักที่ใช้ในขั้นที่ 5 - 6 ก็คือ จะทำอย่างไร

ขั้นที่ 7 การวิเคราะห์ผลงานและแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ เมื่อผู้เรียนได้สร้างสรรค์ชิ้นงานของตนตามความถนัดแล้ว ผู้สอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงผลงานของตนชื่นชมกับความสำเร็จ และเรียนรู้ที่จะวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งรับฟังข้อวิพากษ์วิจารณ์เพื่อการปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้น และการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

ขั้นที่ 8 การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดขั้นนี้เป็นขั้นของการขยายขอบข่ายของความรู้ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแก่กันและกัน และร่วมกันอภิปรายเพื่อการนำการเรียนรู้ไปเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและอนาคต คำถามหลักในการอภิปรายก็คือ ถ้า...? ซึ่งอาจนำไปสู่การเปิดประเด็นใหม่สำหรับผู้เรียนในการเริ่มต้นวัฏจักรของการเรียนรู้ในเรื่องใหม่ต่อไป

สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ (2555) ได้นำเสนอแนวทางการส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์สำหรับผู้สอน ไว้ดังนี้

1. จัดบรรยากาศในห้องเรียนให้นักเรียนรู้สึกเป็นอิสระ ไม่ถูกควบคุมด้วยระเบียบวินัยมากเกินไป นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ แปลก ๆ ได้ ซึ่งเมื่อนักเรียนมีอิสระในการคิดและตัดสินใจจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้

2. ส่งเสริมให้นักเรียนถาม และให้ความสนใจต่อคำถามแปลก ๆ ของนักเรียน ครูไม่ควรเน้นคำตอบที่ถูกต้องเพียงอย่างเดียว ควรกระตุ้นให้นักเรียนวิเคราะห์หาคำตอบ อาจจะใช้วิธีการเดาบ้างก็ควรยอม เพราะการคิดวิเคราะห์จะนำไปสู่การคิดสร้างสรรค์ได้

3. ใช้คำถามปลายเปิดให้มาก เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มากขึ้น

4. ให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนให้มีความสนใจในการที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตัวเองเพิ่มขึ้น ชื่นชมและให้กำลังใจผู้เรียนที่พยายามเรียนรู้ด้วยตนเอง

5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้จินตนาการเพื่อสร้างผลงาน

6. ส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ โดยยั่วให้ผู้เรียนหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการหลากหลายมากขึ้น

ทิสนา แคมณี (2556) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) เป็นการ จัดสภาพการณ์ของการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมาย โดยผู้สอนอาจนำผู้เรียนไปเผชิญสถานการณ์ปัญหาจริง หรือจัดสภาพการณ์ให้ผู้เรียนเผชิญปัญหา และฝึกการวิเคราะห์ปัญหา การแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นกลุ่ม ผู้เรียนจะเกิดความเข้าใจในปัญหานั้นอย่างชัดเจน เห็นทางเลือกและมีวิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหา นั้น รวมทั้งช่วยให้ผู้เรียนเกิดความใฝ่รู้ เกิดทักษะกระบวนการคิด และกระบวนการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย ได้ให้ตัวบ่งชี้ต่อการจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้

1. ผู้สอนและผู้เรียนมีการร่วมกันเลือกปัญหาที่ตรงกับความสนใจหรือความต้องการของผู้เรียน
2. ผู้สอนและผู้เรียนมีการออกไปเผชิญสถานการณ์ปัญหาจริง หรือผู้สอนมีการจัดสภาพการณ์ให้ผู้เรียนเผชิญปัญหา
3. ผู้สอนและผู้เรียนมีการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และหาสาเหตุของปัญหา
4. ผู้เรียนมีการวางแผนการแก้ปัญหาร่วมกัน
5. ผู้สอนมีการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในการแสวงหาแหล่งข้อมูล การศึกษาข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
6. ผู้เรียนมีการศึกษาค้นคว้า และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

7. ผู้สอนมีการกระตุ้นให้ผู้เรียนแสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และพิจารณาเลือกวิธีที่เหมาะสม

8. ผู้เรียนมีการลงมือแก้ปัญหา รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปและ ประเมินผล

9. ผู้สอนมีการติดตามการปฏิบัติงานของผู้เรียน และให้คำปรึกษา

10. ผู้สอนมีการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งทางด้านผลงานและกระบวนการ วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ และวรวรรณ นิมิตรพงษ์กุล (2562) ได้กล่าวถึงที่มาของ Creativity-Based Learning: CBL เริ่มต้นจากการนำ PBL หรือ Problem-Based Learning มาใช้ในโรงเรียนและมหาวิทยาลัย ในบ้านเราได้ผลออกมาดี คือ ผู้เรียนได้ฝึกทักษะต่าง ๆ คิดเก่งขึ้น การเรียนน่าสนุกกว่าเดิม แต่สิ่งที่ขาดหายไปในการเรียนแบบ PBL คือ ทักษะในเรื่องการคิด สร้างสรรค์ อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมและสังคมบ้านเรามักเน้นให้เด็กอยู่ในกฎระเบียบที่ต้องทำอะไร เหมือนกัน แต่งตัว เข้าแถวเรียนเหมือน ๆ กัน การสอบก็ให้นักเรียนทำข้อสอบชุดเดียวกัน และเลือกคำตอบที่ถูก ซึ่งจะมีคำตอบเดียว กลายเป็นเรื่องปกติที่ทุกคนต้องตอบคำตอบเดียวกัน ทำให้นักเรียนของเราชอบความเหมือนและไม่กล้าแตกต่าง ซึ่งเป็นอุปสรรคในการคิดสร้างสรรค์ เพราะการคิดสร้างสรรค์เกิดจากความแตกต่าง ในปี ค.ศ. 2012 ทีมวิจัยห้องเรียนแห่งอนาคตเริ่มทำ วิจัยเพื่อหารูปแบบการสอนที่สร้างการคิดสร้างสรรค์ให้ผู้เรียน หลังจากรวบรวมและทบทวนงานวิจัย ด้านรูปแบบการสอน วิธีการสอน และการส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ในชั้นเรียน รวมทั้งทฤษฎีด้าน การคิดสร้างสรรค์และการวัดผลแล้ว จากงานวิจัย CBL พบว่า กระบวนการ 8 ขั้นนี้มีผลต่อ การพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน ครูจะช่วยให้ นักเรียนเรียนแล้วคิดได้ โดยนำกระบวนการ 8 ขั้น ไปออกแบบการสอน CBL ตามความเหมาะสม ผู้สอนสามารถผสมผสานกระบวนการเหล่านี้ ออกมาเป็นขั้นตอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา ปัญหา และบริบทได้

กระบวนการ 8 ขั้น ที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้พัฒนาการคิดสร้างสรรค์ มีดังนี้

1. สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความอยากรู้ (Inspiration)
2. เปิดโอกาสให้ค้นหา รวบรวมข้อมูล แยกแยะ และนำมาสร้างเป็น องค์ความรู้ (Self-study)
3. สอนเมื่อมีการถาม โดยส่วนมากจะเป็นการสอนแบบรายคนหรือรายกลุ่ม ในช่วงเวลาที่ผู้สอนเดินให้คำปรึกษามากกว่าการสอนรวม (Coaching Problem Solving)
4. เปิดโอกาสและให้เวลาผู้เรียนหาทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Individual)
5. ใช้เกมเป็นตัวช่วยเรื่องการเรียนรู้ในห้องเรียน (Game-Based Learning: GBL)
6. แบ่งกลุ่มทำโครงการในเวลาเรียน (Team Project)

7. ให้นำเสนอผลงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย (Creative Presentation)

8. ใช้การวัดผลแบบไม่เป็นทางการและการวัดผลแบบหลายมิติ (Informal Assessment and Multidimensional Assessment)

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ขั้นตอนกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 การวิเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการ	Gordon (1961)	Torrance (1962)	McCarthy (1980)	สุคนธ์ สิ้นพนาพันธ์ และคณะ (2555)	ทิศนา แงมณี (2556)	วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ และวารวรรณ นิมิตรพงษ์กุล (2562)	ความถี่
ขั้นตอนกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์							
1. นำเสนอปัญหา	✓						1
2. วิเคราะห์ปัญหาเพื่อทำให้สิ่งที่แปลกกลายเป็นความคุ้นเคย	✓						1
3. ทำความเข้าใจกับปัญหา	✓						1
4. เปรียบเทียบอุปมาอุปไมย	✓						1
5. ทำให้สิ่งที่คุ้นเคยเป็นสิ่งที่แปลกใหม่ขึ้น	✓						1
6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิก	✓						1
7. บุรณาการแนวคิดเพื่อแก้ปัญหา	✓						1
8. เสนอแนวทางแก้ปัญหาและเป้าหมายที่ต้องการ	✓						1
9. การนำเสนอภาพการณ์อนาคตเข้าสู่ระบบการคิด		✓					1
10. การระดมสมองเพื่อค้นคว้าปัญหาจากสภาพการณ์อนาคต		✓					1

ตาราง 7 (ต่อ)

นักวิชาการ	ขั้นตอนกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์						
	Gordon (1961)	Torrance (1962)	McCarthy (1980)	สุนันท์ สินธพานนท์ และคณะ (2555)	ทีศนา แซมณี (2556)	วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ และวรารณ นิมิตพงษ์กุล (2562)	ความถี่
11. การสรุปปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา		✓					1
12. การเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด		✓					1
13. การนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาอนาคต		✓					1
14. การสร้างประสบการณ์			✓				1
15. การวิเคราะห์ประสบการณ์			✓				1
16. การพัฒนาประสบการณ์			✓				1
17. การพัฒนาความรู้ความคิด			✓				1
18. การปฏิบัติตามแนวคิดที่ได้เรียนรู้			✓				1
19. การสร้างสรรค์ชิ้นงานของตนเอง			✓				1
20. การวิเคราะห์ผลงานและแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้			✓				1
21. การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด			✓				1
22. จัดบรรยากาศในห้องเรียนให้นักเรียนรู้สึกเป็นอิสระ				✓			1
23. ส่งเสริมให้นักเรียนถาม และให้ความสนใจต่อคำถามแปลก ๆ				✓			1
24. ใช้คำถามปลายเปิดให้มาก				✓			1
25. ให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อกระตุ้นความสนใจ				✓			1
26. ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้จินตนาการเพื่อสร้างผลงาน				✓			1

ตาราง 7 (ต่อ)

นักวิชาการ	ขั้นตอนกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์						
	Gordon (1961)	Torrance (1962)	McCarthy (1980)	สฤนต์ สันธพานนท์ และคณะ(2555)	ทีศนา แซมณี (2556)	วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ และวรารณ นิมิตพงษ์กุล (2562)	ความถี่
27. ส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์โดยยั่วยุให้ผู้เรียนหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล				✓			1
28. ผู้สอนและผู้เรียนมีการร่วมกันเลือกปัญหาที่ตรงกับความสนใจ					✓		1
29. ผู้สอนและผู้เรียนมีการออกไปเผชิญสถานการณ์ปัญหาจริง					✓		1
30. ผู้สอนและผู้เรียนมีการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา					✓		1
31. ผู้เรียนมีการวางแผนการแก้ปัญหา					✓		1
32. ผู้สอนมีการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน					✓		1
33. ผู้เรียนมีการศึกษาค้นคว้า และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง					✓		1
34. ผู้สอนมีการกระตุ้นให้ผู้เรียนแสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหา					✓		1
35. ผู้เรียนมีการลงมือแก้ปัญหา รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปและประเมินผล					✓		1
36. ผู้สอนมีการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งทางด้านผลงานและกระบวนการ					✓		1
37. สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความอยากรู้						✓	1

ตาราง 7 (ต่อ)

นักวิชาการ	ขั้นตอนกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์						
	Gordon (1961)	Torrance (1962)	McCarthy (1980)	สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ (2555)	ทิตินา แซมณี (2556)	วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ และวรารณ นิมิตพงษ์กุล (2562)	ความถี่
38. เปิดโอกาสให้ค้นหา รวบรวมข้อมูล แยกแยะ และนำมาสร้างเป็นองค์ความรู้						✓	1
39. สอนเมื่อมีการถาม						✓	1
40. เปิดโอกาสและให้เวลาผู้เรียนหาทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง						✓	1
41. แบ่งกลุ่มทำโครงการในเวลาเรียน						✓	1
42. ให้นำเสนอผลงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย						✓	1
43. ใช้การวัดผลแบบไม่เป็นทางการและการวัดผลแบบหลายมิติ						✓	1

จากตาราง 7 การวิเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของนักวิชาการ Gordon (1961), Torrance (1962), McCarthy (1980), สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ (2555), ทิตินา แซมณี (2556) และสุวิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ และวรารณ นิมิตพงษ์กุล (2562) ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าขั้นตอนบางขั้นตอนมีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเสนอขั้นตอนแสดงในตารางวิเคราะห์ให้มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อขั้นตอนที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมขั้นตอนอื่นที่ใช้ชื่อต่างกัน และสามารถวิเคราะห์จำนวน 4 ขั้นตอนได้ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 การสังเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการ ขั้นตอนกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์	Gordon (1961)	Torrance (1962)	McCarthy (1980)	สούνธ์ สินธพานนท์ และคณะ (2555)	ทีศนา แจมณี (2556)	วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ และวารวรณ์ นิมิตรพงษ์กุล (2562)	ความถี่
1. การวิเคราะห์ประสบการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2. การปฏิบัติประสบการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2. การพัฒนาประสบการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. การประเมินผลประสบการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6

จากตาราง 8 การสังเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ นักวิชาการจากทั้งหมด 6 แหล่ง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการที่มีความหมายเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกันได้ และสามารถสรุปการสังเคราะห์ขั้นตอนได้จำนวน 4 ขั้นตอน ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 สรุปการสังเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

ขั้นตอน	นักวิชาการ	รายละเอียด
1. การวิเคราะห์ประสบการณ์	Gordon (1961)	- นำเสนอปัญหา วิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาสิ่งที่แปลกกลายเป็นความคุ้นเคย ทำความเข้าใจกับปัญหา
	Torrance (1962)	- การนำสภาพการณ์อนาคตเข้าสู่ระบบการคิด
	McCarthy (1980)	- การสร้างประสบการณ์ การวิเคราะห์ประสบการณ์

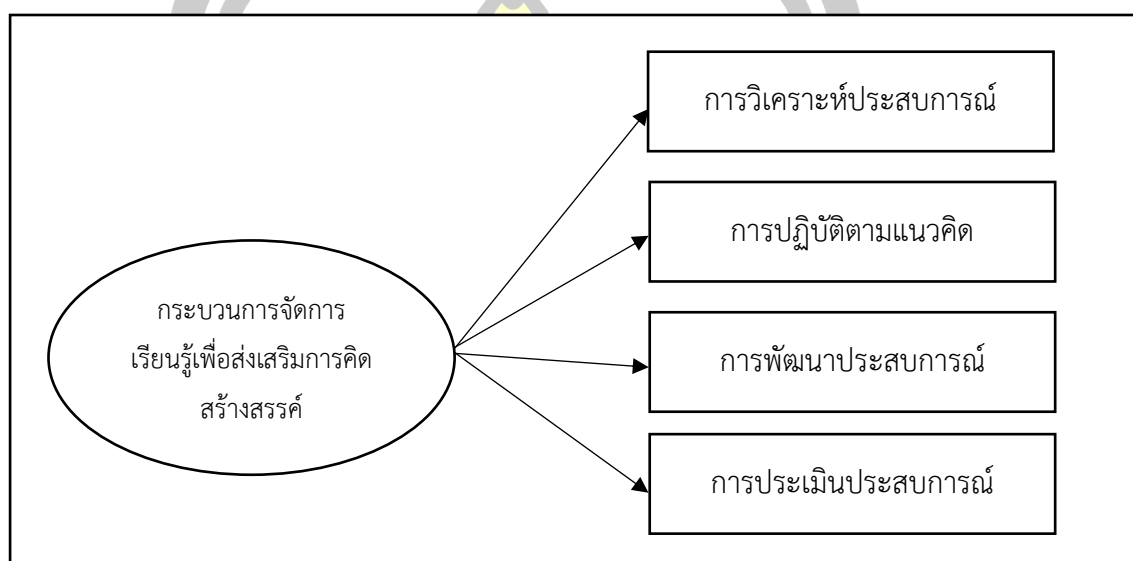
ตาราง 9 (ต่อ)

ขั้นตอน	นักวิชาการ	รายละเอียด
2. การปฏิบัติตามแนวคิด	สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ (2555)	- ส่งเสริมให้นักเรียนถาม และให้ความสนใจต่อคำถามแปลก ๆ ใช้คำถามปลายเปิดให้มาก ให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อกระตุ้นความสนใจ
	ทิตนา แคมณี (2556)	- ผู้สอนและผู้เรียนมีการร่วมกันเลือกปัญหาที่ตรงกับความสนใจ ผู้สอนและผู้เรียนมีการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา
	วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ และ วรวรรณ นิमितพงษ์กุล (2562)	- เปิดโอกาสให้ค้นหา รวบรวมข้อมูล แยกแยะ และนำมาสร้างเป็นองค์ความรู้
	Gordon (1961)	- ทำให้สิ่งที่คุ้นเคยเป็นสิ่งที่แปลกใหม่ขึ้น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิก
	Torrance (1962)	- การระดมสมองเพื่อค้นคว้าปัญหาจากสภาพการณ์อนาคต
	McCarthy (1980)	- การปฏิบัติตามแนวคิดที่ได้เรียนรู้ การสร้างสรรค์ชิ้นงานของตนเอง
	สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ (2555)	- ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้จินตนาการเพื่อสร้างผลงาน
	ทิตนา แคมณี (2556)	- ผู้เรียนมีการศึกษาค้นคว้า และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง, ผู้สอนมีการกระตุ้นให้ผู้เรียนแสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหา
	วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ และ วรวรรณ นิमितพงษ์กุล (2562)	- เปิดโอกาสและให้เวลาผู้เรียนหาทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง แบ่งกลุ่มทำโครงการในเวลาเรียน

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ	รายละเอียด
3. การพัฒนา ประสบการณ์	Gordon (1961)	- บูรณาการแนวคิดเพื่อแก้ปัญหา
	Torrance (1962)	- การสรุปปัญหา และจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหา การเลือกวิธีการ แก้ปัญหาที่ดีที่สุด
	McCarthy (1980)	- การพัฒนาความรู้ความคิด การพัฒนา ประสบการณ์
	สุคนธ์ สิ้นรพานนท์ และคณะ (2555)	- ส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ โดยยั่วให้ผู้เรียนหาความสัมพันธ์ ระหว่างข้อมูล
	ทิตนา แชนนี (2556)	- ผู้สอนมีการให้คำปรึกษาแนะนำและ ช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน
	วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ และ วรวรรณ นิมิตพงษ์กุล (2562)	- ให้นำเสนอผลงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย
4. การประเมิน ประสบการณ์	Gordon (1961)	- เสนอแนวทางแก้ปัญหาและเป้าหมายที่ ต้องการ
	Torrance (1962)	- การนำเสนอวิธีการแก้ปัญหอนาคต
	McCarthy (1980)	- การวิเคราะห์ผลงานและแนวทางใน การนำไปประยุกต์ใช้ การแลกเปลี่ยน ความรู้ความคิด
	ทิตนา แชนนี (2556)	- ผู้เรียนมีการลงมือแก้ปัญหา รวบรวม ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปและ ประเมินผล ผู้สอนมีการประเมินผล การเรียนรู้ทั้งทางด้านผลงานและ กระบวนการ
	วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ และ วรวรรณ นิมิตพงษ์กุล (2562)	- ใช้การวัดผลแบบไม่เป็นทางการและ การวัดผลแบบหลายมิติ

จากตาราง 9 แสดงถึงผลสรุปการสังเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ เมื่อนำขั้นตอนจากการวิเคราะห์ของนักวิชาการทั้งหมด 6 แห่ง มารวมกัน ซึ่ง และสามารถสรุปจำนวนขั้นตอนได้ จำนวน 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ ประสพการณ์ 2) การปฏิบัติตามแนวคิด 3) การพัฒนาประสพการณ์ และ 4) การประเมิน ประสพการณ์ ปรากฏดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

1. ความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

มีนักวิชาการได้ให้ความเห็นหรือข้อเสนอเกี่ยวกับความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553) ได้สรุปความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน

อรรถสิทธิ์ โอพัง (2554) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการทางสติปัญญาและทางสังคม ส่งเสริมให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง โดยครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการจัด

ประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักเรียน จัดให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดและความสามารถ โดยใช้วิธีการสอน วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการพัฒนานักเรียน

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้ามสาระวิชาไปสู่การเรียนรู้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ที่ครูสอนไม่ได้ นักเรียนต้องเรียนเอง หรือพูดใหม่ว่าครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก (facilitate) ในการเรียนรู้ ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำแล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง การเรียนรู้แบบนี้เรียกว่า PBL (Project-Based Learning) ครูต้องเรียนรู้ทักษะในการออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมแก่วัยหรือพัฒนาการของศิษย์และยังกล่าวถึงสาระวิชาว่า การเรียนรู้สาระวิชาควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของศิษย์ โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้

จากความหมายข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึงการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยให้ผู้เรียนได้เป็นผู้คิด ผู้ลงมือปฏิบัติ ผิฝนจนเกิดทักษะสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ช่วยแนะนำ และออกแบบกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนตามความสามารถความถนัด และความสนใจ โดยใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริง

2. องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

การศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะครูในด้านการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

Pefianco (2009 อ้างอิงใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ศูนย์ซีมีโออินโนเทค ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานสมรรถนะของครูในบริบทของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้สมรรถนะหลักของครูในเอเชียใต้ 11 สมรรถนะ ดังนี้

1. การเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน

1.1 ประเมินความต้องการในการเรียนรู้ที่มีอยู่จริง

1.2 จัดระบบของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึง ความรู้ ทักษะ

ความถนัด และค่านิยม

1.3 จัดเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและระยะเวลา

1.4 จัดเตรียมแผนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน

1.5 เลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับรายวิชาและระดับผู้เรียน

- 1.6 เลือกอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม
- 1.7 กำหนดมาตรการการประเมินผลที่เหมาะสม
- 1.8 นำผลการประเมินผู้เรียน และข้อคิดเห็นของผู้สอนมาพัฒนา
- แผนการสอน
2. การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้
- 2.1 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย สะอาด
- เป็นระเบียบ
- 2.2 ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออาหารและเรียนรู้อย่างเป็นมิตร
- 2.3 จูงใจให้เกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น
- 2.4 ส่งเสริมการรักษามาตรฐานระดับสูงของสมรรถนะการเรียนรู้
- 2.5 เคารพในความหลากหลายของผู้เรียน
- 2.6 คงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน
3. การพัฒนาและใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน
- 3.1 แสวงหาความรู้และทักษะการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน
- 3.2 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบทเรียน
- 3.3 ใช้สื่อระหว่างจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ
- 3.4 บูรณาการ ICT กับการเรียนการสอน
- 3.5 ติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน
4. การพัฒนาทักษะการจัดลำดับความคิดระดับสูง (HOTS) (Higher order thinking skills)
- 4.1 เตรียมสร้างทักษะและยุทธศาสตร์ HOTS
- 4.2 พัฒนาทักษะ HOTS แก่ผู้เรียน
- 4.2.1 พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 4.2.2 พัฒนาทักษะการคิดแบบพินิจพิเคราะห์
- 4.2.3 พัฒนาทักษะการคิดเหตุผลตรรกะ
- 4.2.4 พัฒนาทักษะแก้ปัญหาและตัดสินใจ
- 4.3 เสริมสร้าง HOTS ในผู้เรียน
- 4.4 ประเมิน HOTS ของผู้เรียน
5. การอำนวยความสะดวกการเรียนรู้
- 5.1 สร้างความรอบรู้ในสาขาวิชา

5.2 กำหนดยุทธศาสตร์การสอนที่สอดคล้องรูปแบบและเอื้อต่อการเรียนรู้
อย่างกระตือรือร้นของผู้เรียน

5.3 สื่อสารอย่างสอดคล้องกับระดับของผู้เรียน

5.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

5.5 ประยุกต์การตั้งคำถามและทักษะการปฏิสัมพันธ์

5.6 บูรณาการ HOTS กับบทเรียน

5.7 สร้างวิธีสอนในบริบทของท้องถิ่น

5.8 จัดบริหารจัดการกิจกรรมในชั้นเรียน

6. การส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรม

6.1 กำหนดหลักเกณฑ์จริยธรรมวิชาชีพของครูในแต่ละประเทศ

6.2 ยกระดับและสร้างหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมวิชาชีพครู

6.3 ให้ความรู้แก่ผู้เรียน และครูผู้ช่วยสอนในเรื่องค่านิยมจริยธรรม และ

ศีลธรรม

7. ส่งเสริมการพัฒนาชีวิตและทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียน

7.1 ให้ความรู้ สร้างทักษะและความถนัดรวมถึงค่านิยมของศตวรรษที่ 21

7.2 ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนในด้านการเพื่อให้รู้จักความรู้ ทักษะ

ความถนัดและค่านิยม

7.3 ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อใช้ความรู้ ทักษะ ความถนัด และ

ค่านิยม

7.4 ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ความถนัด และ

ค่านิยม

7.5 ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนให้อยู่อย่างมีความรู้ ทักษะ ความถนัด และ

ค่านิยม(ความฉลาดทางอารมณ์)

7.6 ประเมินผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ ค่านิยม และความถนัดทาง

การศึกษา 4 ด้าน

8. การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน

8.1 ค้นคว้า ความรู้/ทักษะเกี่ยวกับการทดสอบประเมิน และประเมินผล

8.2 พัฒนาความรู้และรวบรวมเครื่องมือสำหรับการประเมิน

8.3 ประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสม

8.4 นำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้

- ต้องการ
9. การพัฒนาด้านวิชาชีพ
 - 9.1 วิเคราะห์เพื่อให้ทราบความต้องการในการพัฒนา
 - 9.2 จัดเตรียมแผนการพัฒนาด้านวิชาชีพของแต่ละคน
 - 9.3 จัดกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพ
 - 9.4 พิจารณาถึงความสอดคล้องของกิจกรรมการพัฒนาที่จัดขึ้นกับความ
 - 9.5 ประยุกต์ แบ่งปันและเผยแพร่องค์ความรู้และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรม
 - พัฒนาด้านวิชาชีพและการศึกษาดูงาน ฯลฯ
 - 9.6 ทำหน้าที่พี่เลี้ยงแก่ ผู้เรียน /ครู ใหม่
 - 9.7 ประเมินผลกระทบของกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพที่จัดขึ้น
 10. การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้ปกครองผู้เรียน
 - 10.1 ส่งเสริมทักษะด้านการประชาสัมพันธ์
 - 10.2 พัฒนาความเป็นหุ้นส่วนกับผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง
 - 10.3 แบ่งปันความรับผิดชอบแก่ชุมชนในการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียน
 - 10.4 ร่วมกิจกรรมด้านสังคมกับชุมชน
 11. การจัดสวัสดิการและภารกิจแก่ผู้เรียน
 - 11.1 แนะนำและให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน
 - 11.2 พัฒนาการให้คำปรึกษาและทักษะอื่นในแบบบูรณาการ
 - 11.3 จัดและสนับสนุนกิจกรรมด้านสังคมและหลักสูตรเสริม
 - 11.4 ช่วยเหลือผู้เรียนในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน
 - 11.5 ดำเนินการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง
- Turkish Republic Ministry of National Education (2006) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะของครูด้านการจัดการเรียนรู้ในการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ ดังนี้
1. การเข้าใจผู้เรียน (Knowing the Student)
 - 1.1 มีความเข้าใจในการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียน
 - 1.2 พิจารณาความสนใจและความต้องการของผู้เรียน
 - 1.3 เห็นคุณค่าของผู้เรียน
 - 1.4 ชี้นำผู้เรียน
 2. กระบวนการจัดการเรียนการสอน (Teaching and Learning Process)
 - 2.1 การวางแผนการเรียนรู้
 - 2.2 การเตรียมวัสดุ

- 2.3 การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้
- 2.4 การจัดกิจกรรมพิเศษ
- 2.5 จัดการศึกษาตามความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2.6 การจัดการเวลา และการจัดการพฤติกรรม
3. ตรวจสอบและประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนา (Monitoring and Evaluation of Learning and Development)
- 3.1 กำหนดวิธีการและเทคนิคในการทดสอบและประเมินผล
- 3.2 การทดสอบผลการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคที่แตกต่างกัน
- 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแปลความหมายสะท้อนผลการเรียนของผู้เรียนและพัฒนา
- 3.4 ทบทวนกระบวนการเรียนการสอนจากผลที่ได้
4. ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและเนื้อหา (Knowledge of Curriculum and Content)
- 4.1 ความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และหลักการของการศึกษาแห่งชาติ
- 4.2 ความรู้เกี่ยวกับทักษะเฉพาะหลักสูตรและทักษะการปฏิบัติ
- 4.3 ตรวจสอบประเมินและพัฒนาหลักสูตรวิชาเฉพาะ
- British Council (2009) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะการสอนไว้ ดังนี้
1. การวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Course and Session Planning)
- มีความสามารถในการจัดเตรียมหลักสูตร จัดให้เหมาะสมกันในแต่ละวัตถุประสงค์ และใช้กระบวนการ วิธีการที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน
2. ทักษะการจัดการชั้นเรียน (Classroom Management Skills)
- ความสามารถในการวางแผน การควบคุมและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนการสอนสนองความต้องการที่แตกต่างกันทางความสามารถวัฒนธรรมและเพศของผู้เรียน
3. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างอิสระ (Promoting Learner Autonomy)
- 3.1 ความสามารถในการประเมินความต้องการของผู้เรียนด้วยกลยุทธ์และวิธีการที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ได้ตามความต้องการของผู้เรียนอย่างอิสระ
- 3.2 ความสามารถในการช่วยให้ผู้เรียนปรับลักษณะการเรียนรู้และกลยุทธ์เพื่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่ดี

4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment and Evaluation of Learning)

มีความสามารถในการออกแบบ การวางแผน และเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมในการประเมินในกระบวนการเรียนรู้รวมถึงสะท้อนผลการประเมินให้ผู้เรียนได้รับทราบ

ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills, 2011) ได้เสนอกรอบความคิดเพื่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีรายละเอียดที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ด้านผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน ได้กล่าวถึง 1) วิชาแกนหลัก 2) จิตสำนึกต่อโลก 3) ความรู้พื้นฐานด้านการเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ 4) ความรู้พื้นฐานด้านความเป็นพลเมือง 5) ความรู้พื้นฐานด้านสุขภาพอนามัย 6) ความรู้พื้นฐานด้านสิ่งแวดล้อม 7) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 8) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

ส่วนที่ 2 ระบบสนับสนุนการศึกษาของศตวรรษที่ 21 (21st Century Support Systems) มีปัจจัยที่สนับสนุนที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญจะประกอบไปด้วย

1. มาตรฐานในศตวรรษที่ 21 (21st Century Standards)

1.1 เน้นทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญที่เกิดกับผู้เรียน

1.2 สร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนในเชิงสหวิทยาการระหว่างวิชา

หลักที่เป็นจุดเน้น

1.3 มุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการสร้างความรู้

แบบผิวเผิน

1.4 ยกระดับความสามารถผู้เรียนด้วยการให้ข้อมูลที่เป็นจริง การใช้สื่อ

หรือเครื่องมือที่มีคุณภาพจากการเรียนรู้ในสถานศึกษา การทำงานและในการดำรงชีวิตประจำวัน

ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

1.5 ใช้หลักการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพระดับสูง

2. การประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 (Assessment of 21st Century Skill)

2.1 สร้างความสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ โดยการใช้

แบบทดสอบมาตรฐานสำหรับการทดสอบย่อยและทดสอบรวมสำหรับการประเมินผลในชั้นเรียน

2.2 เน้นการนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียนมา

ปรับปรุงแก้ไขงาน

2.3 ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและประเมินผลให้เกิด

ประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ

3. หลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Curriculum and Instruction)

3.1 การสอนให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการของวิชาแกนหลัก

3.2 สร้างโอกาสที่จะประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหา และสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน (Competency-based)

3.3 สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุนการเรียนรู้แบบสืบค้นและวิธีการเรียนจากการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem - based) เพื่อการสร้างทักษะขั้นสูงทางการคิด

3.4 บูรณาการแหล่งเรียนรู้ (Learning Resources) จากชุมชนเข้ามาใช้ในโรงเรียน

4. การพัฒนาทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 (21st Century Professional Development)

4.1 จุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อการสร้างครูให้เป็นผู้มีทักษะความรู้ความสามารถในเชิงบูรณาการ การใช้เครื่องมือและกำหนดยุทธศาสตร์การปฏิบัติในชั้นเรียนและสร้างให้ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสม

4.2 สร้างความสมบูรณ์แบบในมิติของการสอนด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย

4.3 สร้างให้ครูเป็นผู้มีทักษะความรู้ความสามารถในเชิงลึกเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการคิดแบบมีวิจารณญาณ และทักษะด้านอื่น ๆ ที่สำคัญต่อวิชาชีพ

4.4 เป็นยุคแห่งการสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับครู เพื่อเป็นต้นแบบ (Model) แห่งการเรียนรู้ของชั้นเรียนที่จะนำไปสู่การสร้างทักษะการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ

4.5 สร้างให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนได้ทั้งรูปแบบการเรียนสติปัญญา จุดอ่อน จุดแข็งในตัวผู้เรียน เหล่านี้เป็นต้น

4.6 ช่วยให้ครูได้เกิดการพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้น เพื่อนำไปใช้สำหรับการกำหนดกลยุทธ์ทางการสอนและจัดประสบการณ์ทางการเรียนได้เหมาะสมกับบริบททางการเรียนรู้

4.7 สนับสนุนให้เกิดการประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างทักษะและ
เกิดการพัฒนการเรียนรู้

4.8 แบ่งปันความรู้ระหว่างชุมชนทางการเรียนรู้ โดยใช้ช่องทาง
หลากหลายในการสื่อสารให้เกิดขึ้น

4.9 สร้างให้เกิดตัวแบบที่มีการพัฒนาทางวิชาชีพได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

5. สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Learning
Environment)

5.1 สร้างสรรค์แนวปฏิบัติทางการเรียน การรับการสนับสนุนจากบุคลากร
และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกื้อหนุน เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุผล

5.2 สนับสนุนทางวิชาชีพแก่ชุมชนทั้งในด้านการให้การศึกษา การมี
ส่วนร่วมการแบ่งปัน สิ่งทีปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างกัน รวมทั้งการบูรณาการหลอมรวมทักษะ
หลากหลายสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน

5.3 สร้างผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติจริงตามบริบท โดยเฉพาะ
การเรียนรู้แบบโครงงาน

5.4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงสื่อ เทคโนโลยี เครื่องมือหรือแหล่งการ
เรียนรู้ที่มีคุณภาพ

5.5 ออกแบบระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งการเรียนรู้เป็นกลุ่มหรือ
การเรียนรู้รายบุคคล

5.6 นำไปสู่การพัฒนาและขยายผลสู่ชุมชนทั้งในรูปแบบการเผชิญหน้า
หรือระบบออนไลน์

มานิตย์ นาคเมือง (2552) ได้นำสมรรถนะประจำสายงานครูของสำนัก
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
ของครูของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) และสมรรถนะครูของ
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา มาสังเคราะห์ร่วมกันได้เป็นสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอน
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรูปแบบฯ ในด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย
4 ตัวชี้วัด ได้แก่

1. ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

1.1 การดำเนินการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การนำหลักสูตรสถานศึกษา หรือหลักสูตรท้องถิ่นไปใช้

1.3 การประเมิน การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

2. การจัดกระบวนการเรียนการสอน

- 2.1 การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 2.3 การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2.4 การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้
- 2.5 การเลือก/ใช้สื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้
3. ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 3.1 การออกแบบ ผลิตและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 3.2 การเลือกใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้
 - 3.3 การหาประสิทธิภาพนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 3.4 การปรับปรุงพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. ความสามารถในการวัดและประเมินผลการศึกษา
 - 4.1 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล
 - 4.2 การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง
 - 4.3 การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะครูที่จะใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน และได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)

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

ตัวชี้วัด 1.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ภารกิจงาน เพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2) กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3) กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน

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
อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ใช้ผลการประเมิน
ปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น 2) พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง
ความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครองและชุมชน

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและ
ความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ตัวชี้วัด 2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ รายการพฤติกรรม
ประกอบด้วย 1) ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส 2) เต็มใจ ภาคภูมิใจและ
มีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

ตัวชี้วัด 2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ รายการ
พฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง
2) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษา
ค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้
และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

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

ตัวชี้วัด 3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและ
วิชาชีพ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้จัดเป็นหมวดหมู่และ
ปรับปรุงให้ทันสมัย 2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ

ตัวชี้วัด 3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย รายการ
พฤติกรรม ประกอบด้วย 1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

2) ให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 3) มีการขยายผล โดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตัวชี้วัด 4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน
รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2) ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3) ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อร่วมงาน เพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

ตัวชี้วัด 4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน รายการพฤติกรรม คือ ให้เกียรติยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

ตัวชี้วัด 4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย
รายการพฤติกรรม คือ มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่าง ๆ

ตัวชี้วัด 4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม รายการพฤติกรรม คือ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

ตัวชี้วัด 4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) แลกเปลี่ยนรับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน 2) แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน 3) ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

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

ตัวชี้วัด 5.1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ รายการพฤติกรรม
ประกอบด้วย 1) สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) เสียสละ อุทิศตน เพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3) ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 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 รายการพฤติกรรมประกอบด้วย

- 1) ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน
- 2) รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือและไม่เบียดเบียนผู้อื่น

ตัวชี้วัด 5.4 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ 2) มีความเป็น กัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ 3) ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 4) เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตน ตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบ การเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด

ตัวชี้วัด 1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร รายการพฤติกรรม

- ประกอบด้วย 1) สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและ ท้องถิ่น 2) ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

ตัวชี้วัด 1.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ รายการ

- พฤติกรรม ประกอบด้วย 1) กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2) ออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน 3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและประเมินผล การเรียนรู้ 4) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน 5) มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่าง เหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง 6) ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ ปรับปรุง/พัฒนา

ตัวชี้วัด 1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ใช้รูปแบบ/เทคนิค วิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3) จัดทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่ ปลุกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4) ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการ เรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

ตัวชี้วัด 1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่าง หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ 2) สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3) ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการ เรียนรู้

ตัวชี้วัด 1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม การเรียนรู้ และผู้เรียน 2) สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3) วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4) นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพ

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

ตัวชี้วัด 2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย คือ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการ เรียนรู้การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด 2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจใน ความเป็นไทยให้กับผู้เรียน รายการพฤติกรรมประกอบด้วย 1) สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน 2) จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย

ตัวชี้วัด 2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายการพฤติกรรม

ประกอบด้วย 1) ให้ผู้เรียนคณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล 2) นำข้อมูลนักเรียนไปช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล 3) จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่ต้งาม 5) ดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)

หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวชี้วัด 3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุข และ

ความปลอดภัยของผู้เรียน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน 3) ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ

ตัวชี้วัด 3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/

ประจำวิชา รายการพฤติกรรมประกอบด้วย 1) จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และเอกสารประจำตัวชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน 2) นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

ตัวชี้วัด 3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา รายการพฤติกรรม

ประกอบด้วย 1) ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน 2) แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3) ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

(Analysis and Synthesis and Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด 4.1 การวิเคราะห์ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) สํารวจ

ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

สภาพปัจจุบัน 3) มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ตัวชี้วัด 4.2 การสังเคราะห์ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิด ทฤษฎีและวิธีการแก้ปัญหา เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ 2) มีการประมวลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา ในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

ตัวชี้วัด 4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ 2) ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ 3) มีการนำ ผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด 5.1 ภาวะภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับ พฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม 2) เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติผู้อื่น 3) กระตุ้น จูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิด และการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

ตัวชี้วัด 5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ 2) มีทักษะการฟัง การพูดและการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน 3) สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่าง สร้างสรรค์กับผู้อื่น

ตัวชี้วัด 5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ ป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 2) ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม 3) กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้ และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ 4) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

ตัวชี้วัด 5.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)

รายการพฤติกรรมประกอบด้วย 1) พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ 2) สนับสนุนความคิดริเริ่ม ซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ 3) ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมิน การปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา

ตัวชี้วัด 5.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving

Pupil Achievement) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมายและมาตรฐาน การเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

2) ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 3) ยอมรับ ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง 4) ปรับเปลี่ยนบทบาท และการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน 5) ตรวจสอบข้อมูลการประเมิน ผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ

จัดการเรียนรู้ (Relationship and Collaborative-building for Learning Management)

หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชนและ องค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัด 6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ

จัดการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและ ความร่วมมือกับชุมชน 2) ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา 3) ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน 4) จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัด 6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้รายการ

พฤติกรรม คือ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุปว่า สมรรถนะครูแบ่งออกเป็น 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำสายงาน 1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 1.2 การบริการที่ดี 1.3 การพัฒนาตนเอง 1.4 การทำงาน เป็นทีม 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2.2 การพัฒนาผู้เรียน 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย

เพื่อพัฒนาผู้เรียน 2.5 ภาวะผู้นำครู 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวถึง หลักการหรือปัจจัยสำคัญด้านการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ไว้ 5 ประการ คือ

1. การเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic learning) ครูต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนในสภาพที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริงที่สุด เพื่อเกิดการเรียนรู้ในมิติที่ลึก และกว้างขวางกว่าในการเรียนห้องเรียนที่เรียนแบบสมมุติ
2. การเรียนรู้ในระดับกระบวนทัศน์ (Mental Model Building) การเรียนรู้ในระดับสร้างกระบวนทัศน์ เป็นการเรียนรู้วิธีการนำประสบการณ์มาสังสมจนเกิดเป็นกระบวนทัศน์ ทำให้ละจากค่าความเชื่อเดิมหันมายึดถือความเชื่อหรือกระบวนทัศน์ใหม่ นั่นคือ เป็นการเรียนรู้ (how to learn, how to unlearn/delearn, how to relearn) ไปพร้อม ๆ กัน ทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงกระบวนทัศน์ใหม่ แต่จะมีทักษะหรือความสามารถนี้จำเป็นต้องมีความสามารถรับรู้ข้อมูลหลักฐานใหม่ ๆ และนำมาสังเคราะห์เป็นความรู้เชิงกระบวนทัศน์ใหม่ได้
3. แรงจูงใจที่มาจากภายใน (Internal Motivation) การเรียนรู้ที่แท้จริงขับเคลื่อนด้วยฉันทะ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดแรงขับเคลื่อนภายในที่อยากจะเรียนรู้
4. พหุปัญญา (Multiple Intelligence) การจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน และจัดให้การเรียนรู้ส่วนหนึ่งเป็นการเรียนรู้เฉพาะตัว
5. การเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) การเรียนรู้เป็นกิจกรรมทางสังคม ครูสามารถออกแบบกระบวนการทางสังคมเพื่อให้ศิษย์เรียนสนุก และเกิดนิสัยรักการเรียนรู้

สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) ได้ออกข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณวิชาชีพ) สำหรับมาตรฐานความรู้ในด้านการจัดการเรียนรู้ ได้กำหนดสาระความรู้ และสมรรถนะ ดังนี้

1. สาระความรู้ ประกอบด้วย
 - 1.1 ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน
 - 1.2 รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน
 - 1.3 การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
 - 1.4 การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้
 - 1.5 การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม
 - 1.6 เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้
 - 1.7 การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้

1.8 การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.9 การประเมินผลการเรียนรู้

2. สมรรถนะของครูในด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.1 สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดการเรียนรายภาคและตลอดภาค

2.2 สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

2.3 สามารถเลือกใช้พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของ

ผู้เรียน

2.4 สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับ

การเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

วิภาวรรณ เอกวรรณัง (2560) ได้รวบรวมและศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพครู จากนักวิชาการด้านการศึกษาของไทยที่ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับสมรรถนะวิชาชีพครู คุณลักษณะของครูที่สอดคล้องกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะสำหรับผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครูนั้นจึงสังเคราะห์สมรรถนะวิชาชีพครูที่สอดคล้องกับสังคมไทยไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ ผู้ที่จะประกอบอาชีพครูควรมีสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับ

ความรู้ ดังต่อไปนี้

1.1 ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอน ผู้ที่จะประกอบอาชีพครูต้องมีความรู้ที่

ลุ่มลึกในเนื้อหาวิชาที่จะสอน

1.2 ความรู้ในวิชาชีพครู นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอนแล้ว

ผู้ที่จะประกอบอาชีพครูยังต้องมีความรู้ในวิชาชีพครู เพื่อให้สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพกับผู้เรียนได้มากยิ่งขึ้น โดยความรู้ในวิชาชีพครูที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร ประกอบด้วย

1.2.1 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

1.2.2 หลักการศึกษา

1.2.3 จิตวิทยาการเรียนรู้

1.2.4 ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เทคโนโลยี

สารสนเทศ

1.2.5 การประเมินผลการเรียนรู้

1.2.6 การวิจัยทางการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

1.2.7 ความรู้ความเข้าใจในความเป็นครู

1.2.8 ความรู้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน

1.3 ความรู้ทั่วไป เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต และการเป็นพลเมืองดีในสังคมไทย สังคมโลก ความรู้ทั่วไปที่สังเคราะห์ได้ ประกอบด้วย

1.3.1 การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา วัฒนธรรม

1.3.2 กฎหมาย

สิ่งแวดล้อม

1.3.3 วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และ

1.3.4 การใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีขั้นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต

1.3.5 การสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

2. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการนำความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ความรู้ในเนื้อหาวิชาชีพครู และความรู้ทั่วไป มาบูรณาการเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้

2.1 สมรรถนะในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย

2.1.1 การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ทั้งหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลายและท้องถิ่น

2.1.2 การวิเคราะห์หลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุตาม วัตถุประสงค์

2.1.3 การประเมินหลักสูตร

2.2 สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

2.2.1 การรู้จักผู้เรียนรายบุคคล ถ่ายทอดความรู้โดยคำนึงถึง ความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล

2.2.2 บูรณาการสาระการเรียนรู้ ทั้งภายในและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับชีวิตจริง

2.2.3 ออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับวัย และความสามารถของ ผู้เรียน

2.2.4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้

2.2.5 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ

2.2.6 จัดกิจกรรมหรือสนับสนุนให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นในประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน

2.3 สมรรถนะการใช้สื่อ นวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย
การผลิตสื่อ การพัฒนาสื่อ การใช้สื่อ แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2.4 สมรรถนะในการวัดและประเมินผู้เรียน ประกอบด้วย

2.4.1 การประเมินผลตามสภาพจริง

2.4.2 การสร้างเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย

2.4.3 การนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ

ผู้เรียน

2.4.4 การรายงานผลการประเมินให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.5 สมรรถนะด้านการจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย

2.5.1 การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยผู้เรียน

2.5.2 การกำกับ ดูแล และแก้ปัญหาในชั้นเรียน

2.5.3 การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน

2.5.4 สามารถจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนและเอกสาร

ประจำชั้นเรียนและวิชา

2.6 สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบด้วย

2.6.1 มีความรู้ความเข้าใจระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนา

2.6.2 วิเคราะห์สภาพปัญหาในชั้นเรียน เพื่อนำไปสู่การหาวิธีการแก้ไข

ปัญหาที่เหมาะสม

2.6.3 สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.6.4 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการการเรียนรู้

2.7 สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู

2.7.1 มีความรู้ความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน

2.7.2 สามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้ เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพ

ของตน

2.7.3 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.7.4 สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

2.7.5 สามารถวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างผู้เรียน

2.7.6 สามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้เรียน

2.7.7 สามารถแนะแนวให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาแก่ผู้เรียน

ผู้เรียน

2.7.8 สามารถติดตามประเมินผลการแนะแนวและการให้คำปรึกษาแก่

2.7.9 สามารถดูแล แก้ไข หรือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

2.8 สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

2.8.1 สามารถเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนในโอกาสต่าง ๆ ได้

2.8.2 สามารถนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา

2.8.3 สามารถร่วมมือกับชุมชนในการป้องกันและแก้ปัญหาของชุมชน

โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน

2.8.4 สามารถจัดบริการทางวิชาการให้แก่ชุมชนในโอกาสต่าง ๆ

2.8.5 ประสานงานกับชุมชนเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนิน

กิจกรรมของสถานศึกษา และความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้

3. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมความเป็นครู เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู และเหมาะสมกับการเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพครูประกอบด้วย

3.1 การปฏิบัติหน้าที่ครูครบถ้วน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

3.2 มีความศรัทธาต่อวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความภูมิใจในวิชาชีพครู

3.3 การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย และทักษะการใช้ชีวิต และการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มที่

3.4 การปฏิบัติต่อผู้เรียนอย่างยุติธรรม/เท่าเทียมกัน

3.5 มีความรักห่วงใยและปรารถนาดีต่อผู้เรียน ดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิด

3.6 มีความอดทน รับผิดชอบ เสียสละ ในการปฏิบัติหน้าที่

3.7 การรักษา ระเบียบวินัยและการควบคุมตนเอง

3.8 วางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข มีบุคลิกภาพที่มีความน่าเคารพนับถือ

3.9 วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ มีความกล้าที่จะพัฒนาการศึกษา เป็นผู้นำทางการศึกษาเป็นผู้นำทางสังคมและชุมชน เป็นผู้ชี้นำสังคม มีความกล้าที่จะพัฒนาการศึกษา สังคมและชุมชน กล้าวิพากษ์วิจารณ์

3.10 มีค่านิยมที่ดีงาม จิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม ศาสนา ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมของชาติ

4. สมรรถนะด้านทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิต ในสภาพสังคมยุคเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบด้วย

4.1 ทักษะการติดต่อ สื่อสารภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

4.2 ทักษะการใช้เทคโนโลยี

4.3 ทักษะการคิดขั้นสูง ได้แก่ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดอย่างมี วิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ

4.4 ทักษะการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพสังคม

4.5 ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจตามหลักวิชา

4.6 ทักษะการแสวงหาความรู้ตลอดเวลา และการพัฒนาตนเอง สถานศึกษา วิชาชีพและชุมชน/สังคม สามารถเลือกสรรวิธีการพัฒนาตนเองได้เหมาะสม เข้าใจ ยอมรับ ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน ติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ

4.7 ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความเป็นประชาธิปไตย สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจและยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติตนเป็น ผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท

4.8 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งในองค์กรและนอกองค์กร

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ตามข้อบังคับ คุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562) เรื่องรายละเอียดของมาตรฐานความรู้และ ประสพการณ์วิชาชีพครู ได้กำหนดสมรรถนะทางวิชาชีพครูในมาตรฐานความรู้และประสพการณ์ วิชาชีพเพียงมาตรฐานเดียว ดังละเอียดต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

1. สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้

มาตรฐานความรู้ เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการ ศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการ ประกอบวิชาชีพได้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) โดยสาระความรู้และสมรรถนะทางวิชาชีพครู ตามมาตรฐานความรู้มีรายละเอียดปรากฏดังในตาราง 10

ตาราง 10 สมรรถนะวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะทางวิชาชีพครู
1. การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	1. การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก และสังคม 2. แนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	1. รอบรู้บริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งภายใน และภายนอกประเทศที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา 2. ประยุกต์ใช้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้
2. จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์ และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ	1. จิตวิทยาเพื่อการวิเคราะห์และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพครอบคลุม 1.1 จิตวิทยาพัฒนาการ 1.2 จิตวิทยาการศึกษา 1.3 จิตวิทยาให้คำปรึกษา	1. เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน 2. ช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพได้ 3. ให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้
3. เนื้อหาวิชาที่สอนหลักสูตร ศาสตร์การสอน และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	1. เนื้อหาวิชาเอก 2. หลักสูตร 3. ศาสตร์การสอน 4. เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	1. รอบรู้ในเนื้อหาของสาขาวิชาเอกที่สอน และบูรณาการองค์ความรู้ในวิชาเอกสำหรับการเรียนการสอนได้ 2. วิเคราะห์จัดทำใช้ประเมินและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาได้ 3. จัดทำแผนการเรียนรู้และนำแผนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริงได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน

ตาราง 10 (ต่อ)

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะทางวิชาชีพครู
		4. บริหารจัดการชั้นเรียนให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ 5. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสื่อสารได้ 6. แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลายให้แก่ผู้เรียนได้ 7. ประยุกต์ใช้หรือพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ ของผู้เรียนได้
4. การวัดประเมินผล การเรียนรู้ และการวิจัย เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนา ผู้เรียน	1. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ 2. การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและ พัฒนาผู้เรียน	1. วัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการ พัฒนา ผู้เรียนได้ 2. เลือกใช้ผลการวิจัยไปใช้ในการ จัดการเรียนรู้ได้ 3. ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนและ พัฒนาผู้เรียนได้
5. การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร และการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา	1. การใช้ภาษาไทยเพื่อการ สื่อสาร 2. การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร 3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ การศึกษา	ใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่าง ถูกต้องในการเรียนการสอน หรือที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา

ตาราง 10 (ต่อ)

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะทางวิชาชีพครู
6. การออกแบบ และ การดำเนินการเกี่ยวกับงาน ประกัน คุณภาพการศึกษา	การประกันคุณภาพการศึกษา	จัดการคุณภาพ พัฒนา และ ประเมินคุณภาพการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ได้

สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้หรือจัดการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษารวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) สาระการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา และสมรรถนะทางวิชาชีพครู มีรายละเอียดปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ	สาระการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพและการปฏิบัติการ สอน ในสถานศึกษา	สมรรถนะทางวิชาชีพครู
1. การปฏิบัติตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของผู้ประกอบ วิชาชีพครู	1. การปฏิบัติหน้าที่ครู 2. การจัดการเรียนรู้ 3. ความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครอง และชุมชน	1. การปฏิบัติหน้าที่ครู 1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วย จิตวิญญาณความเป็นครู 1.2 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และ ยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละ บุคคล 1.3 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้ เป็นผู้ใฝ่ เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม 1.4 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพลเมืองดี

ตาราง 11 (ต่อ)

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ	สาระการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพและการปฏิบัติการ สอน ในสถานศึกษา	สมรรถนะทางวิชาชีพครู
		2. การจัดการเรียนรู้ 2.1 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา 2.2 การจัดทำแผนการสอนและจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนตามความถนัด และความสนใจ ให้มีปัญญารู้คิด มีความเป็นนวัตกรรม และมีความสุขในการเรียน 2.3 ดูแล ช่วยเหลือ พัฒนา และรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ 2.4 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 2.5 ทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ 2.6 สื่อ และการวัดการประเมินผล การเรียนรู้ 2.7 การบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน 2.8 การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ตาราง 11 (ต่อ)

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ	สาระการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพและการปฏิบัติการ สอน ในสถานศึกษา	สมรรถนะทางวิชาชีพครู
		3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนให้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน 3.3 ศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชนและ สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม 3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู	จรรยาบรรณของวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา	ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) กำหนดสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งตามองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ ประกอบด้วย

1.1 หลักสูตร

ตัวชี้วัดที่ 1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรรายวิชา

ตัวชี้วัดที่ 2 การประเมินหลักสูตร

1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ 1 การออกแบบและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดประสบการณ์

ตัวชี้วัดที่ 2 วิธีการและเทคนิคการจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ 3 การถ่ายทอดความรู้ การสื่อสาร และการจัดการชั้นเรียน

ตัวชี้วัดที่ 4 การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน

1.3 การวัดและการประเมินการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ 1 หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ 2 การสร้างและการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยี

1.4 แหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี

ตัวชี้วัดที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี

ตัวชี้วัดที่ 2 หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อและ

เทคโนโลยี

1.5 จิตวิทยา/การแก้ปัญหา

ตัวชี้วัดที่ 1 จิตวิทยาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ 2 การแนะแนวและระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. สมรรถนะด้านทักษะ

2.1 การใช้หลักสูตร

ตัวชี้วัดที่ 1 การนำหลักสูตรไปใช้

ตัวชี้วัดที่ 2 การดำเนินงานประเมินหลักสูตร

2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ 1 การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ 2 การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ตัวชี้วัดที่ 3 การถ่ายทอดความรู้ การสื่อสาร และการจัดการในชั้นเรียน

ตัวชี้วัดที่ 4 การปฏิบัติวิจัยในชั้นเรียน

2.3 การวัดและการประเมินการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ 1 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย

ตัวชี้วัดที่ 2 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล

การเรียนรู้

2.4 แหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี

ตัวชี้วัดที่ 1 การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี

ตัวชี้วัดที่ 2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยี

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

2.5 จิตวิทยา/การแก้ปัญหา

ตัวชี้วัดที่ 1 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม การคิดสร้างสรรค์	นักวิชาการ												
	Pefianco (2009)	Turkish Republic Ministry of National Education (2006)	British Council (2009)	Partnership for 21 st Century Skills (2011)	มานิตย์ นาเคเมือง (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	วิจารณ์ พานิช (2555)	สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	วิภาวรรณ เอกวรรณัง (2560)	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562)	สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานประกอบวิชาชีพ (2562)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	ความถี่
	4. ความสามารถในการวัดและ ประเมินผลการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	8
	5. ความรู้ ความสามารถในการ ออกแบบการเรียนรู้	✓	✓	✓		✓						✓	5
	6. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ					✓			✓				2
	7. การเรียนรู้ตามสภาพจริง				✓		✓						2
	8. การเรียนรู้ในระดับกระบวนทัศน์						✓						1
	9. แรงจูงใจที่มาจากภายใน						✓						1
	10. พหุปัญญา						✓						1
	11. การเรียนรู้ทางสังคม						✓						1
	12. สามารถนำประมวลรายวิชามา จัดแผนการเรียนรายภาคและ ตลอดภาค							✓					1

ตาราง 12 (ต่อ)

จากตาราง 12 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของนักวิชาการ Pefianco (2009), Turkish Republic Ministry of National Education (2006), British Council (2009), Partnership for 21st Century Skills (2011), มานิตย์ นาคเมือง (2552), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), วิจารณ์ พานิช (2555), สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556), วิทยาพรณ เอกวรรณง (2560), ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562), สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐาน ประสพการณ์วิชาชีพ (2562) และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์ให้มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อ องค์ประกอบที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุม องค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อต่างกัน และสามารถสังเคราะห์จำนวนองค์ประกอบปรากฏดังตาราง 13

ตาราง 13 สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการ	Pefianco (2009)	Turkish Republic Ministry of National Education (2006)	British Council (2009)	Partnership for 21 st Century Skills (2011)	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	วิจารณ์ พานิช (2555)	สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	วิทยาพรณ เอกวรรณง (2560)	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562)	สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ (2562)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	ความถี่
องค์ประกอบสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม การคิดสร้างสรรค์													
1. ด้านหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	10
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
3. ด้านการวัดและการประเมินผล		✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓	8

จากตาราง 13 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการที่มีความหมายเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกันได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดและประเมินผล โดยผู้วิจัยได้สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์จากแนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	นักวิชาการ	รายละเอียด
1. ด้านหลักสูตร	Pefianco (2009)	- การเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน
	Turkish Republic Ministry of National Education, (2006)	- ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและเนื้อหา
	British Council (2009)	- ความสามารถในการจัดเตรียมหลักสูตรจัดให้เหมาะสมกันในแต่ละวัตถุประสงค์และใช้กระบวนการ วิธีการที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน
	Partnership for 21 st Century Skills (2011)	- หลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21
	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	- ความสามารถในการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร
	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	- การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร
	วิภาวรรณ เอกวรรณง์ (2560)	- สมรรถนะในการพัฒนาหลักสูตร
	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562)	- วิเคราะห์จัดทำใช้ประเมินและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาได้

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ	รายละเอียด
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานประกอบวิชาชีพ (2562)	- การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา
	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562)	- การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตร รายวิชา และการประเมินหลักสูตร
	Pefianco (2009)	- การพัฒนาและใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน
	Turkish Republic Ministry of National Education, (2006)	- การวางแผนการเรียนรู้ - กระบวนการจัดการเรียนการสอน
	British Council (2009)	- ทักษะการจัดการชั้นเรียน
	Partnership for 21 st Century Skills (2011)	- สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุนการเรียนรู้
	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	- การจัดกระบวนการเรียนการสอน - ความสามารถในการใช้และพัฒนา นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	- การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ - ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องเป็นระบบ - การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
	วิจารณ์ พานิช (2555)	- ออกแบบกระบวนการทางสังคมเพื่อให้ศิษย์เรียนสนุก

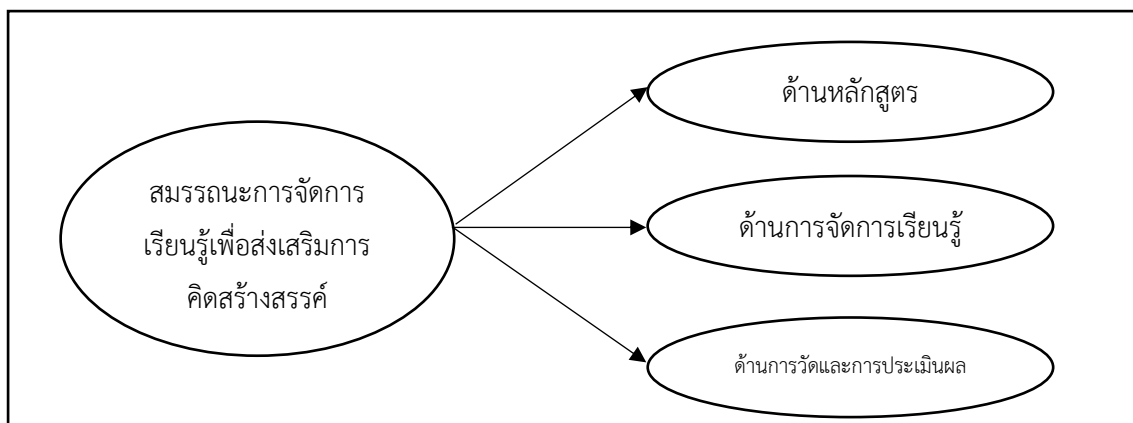
ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ	รายละเอียด
	สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	- การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ - สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
	วิทยารรณ เอกวรรณนัง (2560)	- การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ - ออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับวัยและความสามารถของผู้เรียน - สมรรถนะการใช้สื่อ นวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย การผลิตสื่อ การพัฒนาสื่อ การใช้สื่อ แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย
	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ (2562)	- ประยุกต์ใช้หรือพัฒนาสื่อและนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้
	สมรรถนะทางวิชาชีพครูตาม มาตรฐานประกอบวิชาชีพ วิชาชีพ (2562)	- วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. ด้านการวัดและการประเมินผล	สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา (2562)	- การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ - การออกแบบและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดประสบการณ์ - แหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี
	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	- ความสามารถในการวัดและประเมินผลการศึกษา
	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	- การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
	สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	- การประเมินผลการเรียนรู้

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ	รายละเอียด
3. ด้านการวัดและการประเมินผล	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ (2562)	- การวัดประเมินผลการเรียนรู้ และการ วิจัยเพื่อแก้ปัญหา และ พัฒนาผู้เรียน
	Pefianco (2009)	- การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน
	Turkish Republic Ministry of National Education, (2006)	- ตรวจสอบและประเมินผลการเรียนรู้และ พัฒนา
	British Council (2009)	- การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	- ความสามารถในการวัดและประเมินผล การศึกษา
	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	- การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
	สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	- การประเมินผลการเรียนรู้
	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ (2562)	- การวัดประเมินผลการเรียนรู้ และการ วิจัยเพื่อแก้ปัญหา และ พัฒนาผู้เรียน
	สมรรถนะทางวิชาชีพครูตาม มาตรฐานประกอบวิชาชีพ วิชาชีพ (2562)	- สื่อ และการวัดการประเมินผลการ เรียนรู้
	สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา (2562)	- การวัดและการประเมินการเรียนรู้

จากตาราง 14 แสดงถึงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เมื่อนำองค์ประกอบจากการวิเคราะห์ของนักวิชาการทั้งหมด 12 แหล่ง มารวมกันพบว่า
มีองค์ประกอบทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการ
วัดและการประเมินผล ปรากฏดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

3. ตัวชี้วัดของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัย วารสาร ตำรา ข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ แล้วนำมาสังเคราะห์หาความถี่ขององค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาเป็นองค์ประกอบตั้งต้นในการทำวิจัย และผู้วิจัยได้นำแต่ละองค์ประกอบมาศึกษาเพื่อค้นหาความหมาย ตัวชี้วัด และคำอธิบายตัวชี้วัด โดยสามารถอธิบายผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ได้ดังนี้

1. ความรู้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพกับผู้เรียน ครูผู้สอนต้องมีสมรรถนะด้านความรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดและการประเมินผล

2. ทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การนำความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ความรู้ในเนื้อหาวิชาชีพครู และความรู้ทั่วไป มาบูรณาการเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดและการประเมินผล

3. เจตคติการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวชี้วัดของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ สามารถนำเสนอได้ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร

1.1 ความหมายของหลักสูตร

นักการศึกษาตลอดจนผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตรได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้อย่างกว้างขวางแตกต่างกันออกไป ตามทัศนะและแนวคิดของนักการศึกษาแต่ละท่านดังนี้ Crow และ Crow (1962) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทั้งในด้านร่างกาย สังคม ปัญญา และจิตใจ

Saylor และ Alexander (1974) ได้ให้คำนิยาม หลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ การจัดมวลประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดสัมฤทธิ์ผลความมุ่งหมายทางการศึกษา อย่างกว้าง ๆ และจุดมุ่งหมายเฉพาะโรงเรียน จากที่กล่าวมาสามารถสรุปความหมายของหลักสูตร ได้เป็น 2 นัย คือ 1) หลักสูตร คือ แผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และการประเมินผล และ 2) หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะการพัฒนาตนเองตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สังต์ อุทรานันท์ (2532) ได้จัดแบ่งประเภทคำนิยามของหลักสูตร ตามจุดเน้นที่แตกต่างกัน 8 ประการ คือ

1. หลักสูตร หมายถึง กระบวนการวิชาหรือรายการเนื้อหาวิชา
ที่จัดสอนในโรงเรียน
2. หลักสูตร หมายถึง กลุ่มประสบการณ์ ที่โรงเรียนจัดให้แก่เด็ก
นักเรียน
3. หลักสูตร หมายถึง กิจกรรมการสอน
4. หลักสูตร หมายถึง สิ่งที่สังคมคาดหวัง หรือมุ่งหวังจะให้เด็กได้รับ
5. หลักสูตร หมายถึง สื่อกลางหรือวิถีทางที่จะนำเด็กไปสู่จุดหมาย
ปลายทาง
6. หลักสูตร หมายถึง ข้อผูกพันระหว่างนักเรียนกับครูผู้สอนและ
สิ่งแวดล้อมทางการเรียน
7. หลักสูตร หมายถึง กระบวนการปะทะสัมพันธ์ ระหว่างนักเรียนกับ
ครูและสิ่งแวดล้อมทางการเรียน
8. หลักสูตร หมายถึง แผนงานที่วางแผนไว้ล่วงหน้า

กรมวิชาการ (2540) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ข้อกำหนดแผนการเรียน การสอนเพื่อนำไปสู่ความมุ่งหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตรประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย หลักการ โครงสร้าง จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาของรายวิชา สื่อการเรียนการสอน และการประเมินผล

กาญจนา कुमारาร์ช (2540) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง โครงการหรือ แผนข้อกำหนด อันประกอบด้วย หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง กิจกรรม และวัสดุต่าง ๆ ในการ จัดการเรียนการสอนที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ ความสามารถ โดยส่งเสริมให้เอากัตบุคคลไปสู่ ศักยภาพสูงสุดของตนเอง

จํารง บัวศรี (2542) ได้สรุปความหมายของหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นสิ่งที่ต้องวางแผนล่วงหน้าก่อนนำมาใช้ โดยจะต้อง กำหนดจุดมุ่งหมายและจุดประสงค์ให้แน่นอนลงไปว่า ต้องการให้เกิดผลแก่ผู้เรียนอย่างไร ในการ กำหนดจุดมุ่งหมายจะต้องยึดเป้าประสงค์ของการศึกษาเป็นหลัก ทำให้จุดมุ่งหมายและจุดประสงค์ ของหลักสูตรแต่ละระดับ แต่ละประเทศย่อมแตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการศึกษาของ ประเทศนั้น

2. หลักสูตรไม่ใช่รายวิชา หรือเนื้อหาสาระของวิชาเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลรวมของการผสมผสานหรือบูรณาการระหว่างองค์ประกอบหลายอย่าง ซึ่งเมื่อรวมกัน เข้าแล้วจะส่งผลออกมาในรูปของมวลประสบการณ์ ในขณะที่เดียวกันองค์ประกอบเหล่านั้นไม่ได้มี ความเป็นเอกเทศ แต่จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ดังนั้นในการออกแบบองค์ประกอบใด ๆ ก็ตาม เช่น จุดหมาย เนื้อหา จำเป็น ต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อองค์ประกอบอื่นด้วย

3. การที่หลักสูตรเป็นเพียงแผนชี้ให้เห็นว่า ผู้ที่นำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งเป็นครูหรือผู้สอนจะต้องอ่านแผนให้เข้าใจและจะต้องแปลออกเป็นแผนปฏิบัติให้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมของตน

สงบ ลักษณะ (2543) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทั้งปวงที่จัดให้ผู้เรียนได้รับ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในแนวทางที่ พึงปรารถนา ทั้งพฤติกรรม ความรู้ ความคิด ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมต่าง ๆ

สมทรง สิทธิ (2561) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทางการศึกษาหรือแผนการจัดการศึกษาที่ถูกกำหนดทิศทางไว้อย่างเป็น ระบบ เพื่อนำไปสู่การจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน ซึ่งสามารถเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน หรือสถานที่อื่น ๆ ที่อยู่ภายนอกโรงเรียน เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ เกิดทักษะและ คุณลักษณะต่าง ๆ ตามที่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทางการศึกษาหรือแผนการจัดการศึกษาที่ถูกกำหนดทิศทางไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ เกิดทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ตามที่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาวิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะด้านหลักสูตรได้ 2 สมรรถนะย่อย ดังนี้ 1) สมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตร 2) สมรรถนะทักษะด้านหลักสูตร โดยสามารถนำเสนอได้ดังนี้

1.2 ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตร

จากผลการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตรข้างต้นที่มีนักวิชาการได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตร ปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 15 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตร

ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตร	นักวิชาการ							
	Turkish Republic Ministry of National Education (2006)	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	วิภาวรรณ เอกวรรณ (2560)	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562)	สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ (2562)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562)	ความถี่
1. การดำเนินการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น		✓						1
2. สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น			✓					1

ตาราง 15 (ต่อ)

ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะ ความรู้ด้านหลักสูตร	นักวิชาการ							
	Turkish Republic Ministry of National Education (2006)	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	วิภาวรรณ เอกวรรณัง (2560)	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562)	สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานประสิทธิภาพวิชาชีพ (2562)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562)	ความถี่
3. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร			✓					1
4. การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ทั้งหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลายและท้องถิ่น				✓				1
5. การวิเคราะห์หลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์				✓				1
6. การประเมินหลักสูตร				✓			✓	2
7. วิเคราะห์จัดทำใช้ประเมินและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาได้					✓			1
8. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและ ส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา						✓		1
9. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรรายวิชา							✓	1
10. ความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และหลักการของการศึกษาแห่งชาติ	✓							1
11. ความรู้เกี่ยวกับทักษะเฉพาะหลักสูตรและทักษะการปฏิบัติ	✓							1
12. ตรวจสอบประเมินและพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเฉพาะ	✓							1

จากตาราง 15 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตร
ของนักวิชาการ Turkish Republic Ministry of National Education (2006), มานิตย์ นาคเมือง
(2552) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), วิภาวรรณ เอกวรรณง (2560)
ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562), สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐาน
ประสบการณ์วิชาชีพ (2562) และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า
องค์ประกอบบางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน
ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์ให้มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อ
องค์ประกอบที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุม
องค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อต่างกัน และสามารถสังเคราะห์จำนวนตัวชี้วัด ปรากฏดังตาราง 16

ตาราง 16 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตร

ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ ด้านหลักสูตร	นักวิชาการ							
	Turkish Republic Ministry of National Education (2006)	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	วิภาวรรณ เอกวรรณง (2560)	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562)	สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ (2562)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562)	ความถี่
1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	✓	✓	✓	✓		✓	✓	6
2. การประเมินหลักสูตร	✓		✓	✓	✓		✓	5

จากตาราง 16 ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตร
จากนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน

ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบได้ 2 องค์ประกอบ ดังนี้
 1) การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร 2) การประเมินหลักสูตร และผู้วิจัยได้สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัด
 องค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตรจากแนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดัง
 ตาราง 17

ตาราง 17 สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตร

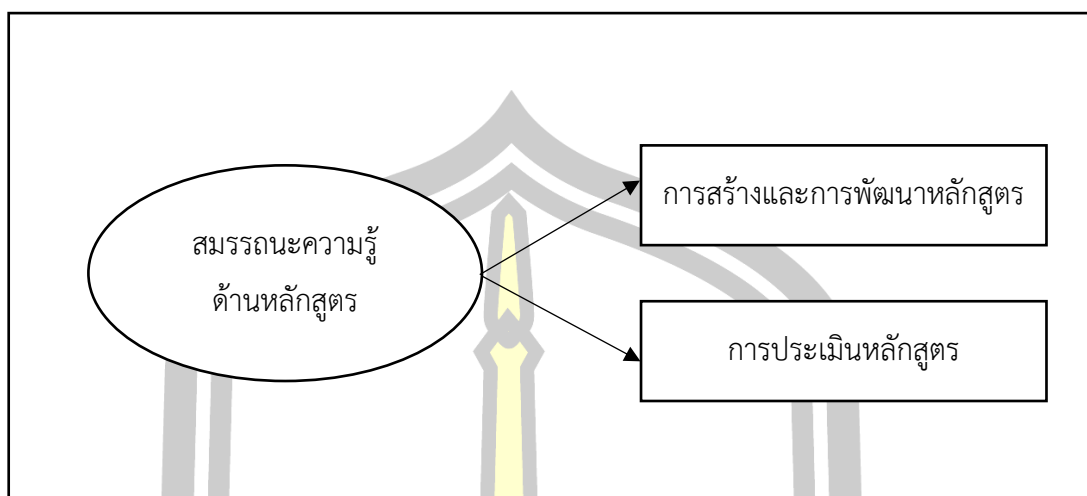
ตัวชี้วัด	นักวิชาการ	รายละเอียด
1. การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร	Turkish Republic Ministry of National Education (2006)	- ความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และหลักการของการศึกษาแห่งชาติ - ความรู้เกี่ยวกับทักษะเฉพาะหลักสูตรและ ทักษะการปฏิบัติ
	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	- การดำเนินการสร้าง/พัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
	สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	- สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางและท้องถิ่น - ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการ ประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
	วิภาวรรณ เอกวรรณัง (2560)	- การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ทั้งหลักสูตร สถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียนที่หลากหลายและท้องถิ่น - การวิเคราะห์หลักสูตรและนำหลักสูตร ไปใช้ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์
	สมรรถนะทางวิชาชีพ ครูตามมาตรฐาน ประกอบวิชาชีพ (2562)	- การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริม หลักสูตรสถานศึกษา

ตาราง 17 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ	รายละเอียด
	สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา (2562)	- การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตร รายวิชา
	Turkish Republic Ministry of National Education (2006)	- ตรวจสอบประเมินและพัฒนาหลักสูตร วิชาเฉพาะ
2. การประเมินหลักสูตร	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	- ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการ ประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
	วิภาวรรณ เอกวรรณัง (2560)	- การประเมินหลักสูตร
	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562	- วิเคราะห์จัดทำใช้ประเมินและพัฒนา หลักสูตรของสถานศึกษาได้
	สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา (2562)	- การประเมินหลักสูตร

จากตาราง 17 แสดงถึงผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบการสมรรถนะความรู้ด้าน
หลักสูตร เมื่อนำองค์ประกอบจากการวิเคราะห์ของนักวิชาการทั้งหมด 7 แหล่ง มารวมกันพบว่า
มีตัวชี้วัดทั้งหมด 2 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร 2) การประเมินหลักสูตร
ปรากฏดังภาพประกอบ 11

พูน ปณ ทัต ชเว



ภาพประกอบ 11 ตัวชี้วัดองค์ประกอบการสมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตร

1.3 องค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านหลักสูตร

จากผลการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านหลักสูตรข้างต้นที่มีนักวิชาการได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตร ปรากฏดังตาราง 18

ตาราง 18 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านหลักสูตร

ตัวชี้วัดองค์ประกอบ สมรรถนะทักษะด้านหลักสูตร	นักวิชาการ			
	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐาน ประสบการณ์วิชาชีพ (2562)	ความถี่
1. การนำหลักสูตรสถานศึกษา หรือหลักสูตรท้องถิ่นไปใช้	✓			1
2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร		✓		1
3. การนำหลักสูตรไปใช้			✓	1
4. การดำเนินงานประเมินหลักสูตร			✓	1

จากตาราง 18 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตร ของนักวิชาการ มานิตย์ นาคเมือง (2552), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) และ สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ (2562) ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าตัวชี้วัด บางตัวชี้วัด มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การ นำเอาตัวชี้วัดแสดงในตารางสังเคราะห์ให้มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมตัวชี้วัดอื่นที่ใช้ชื่อต่างกัน และ สามารถสังเคราะห์จำนวนตัวชี้วัด ปรากฏดังตาราง 19

ตาราง 19 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านหลักสูตร

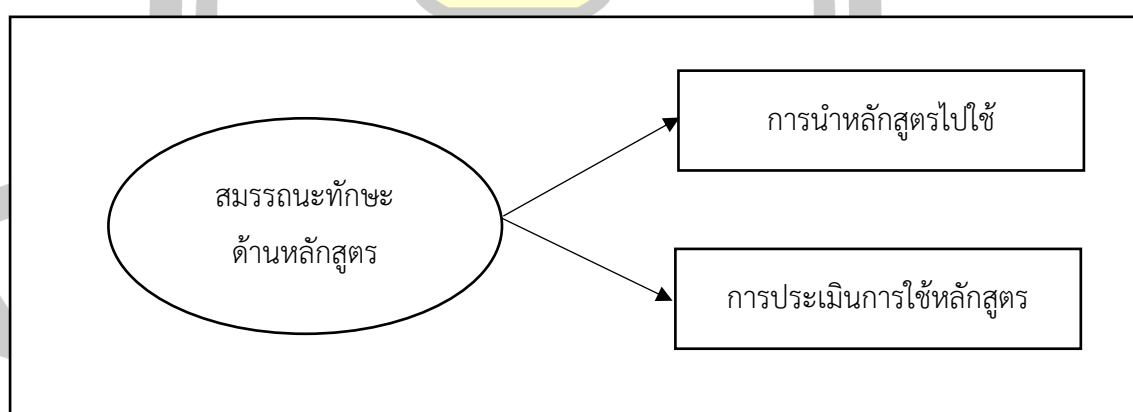
ตัวชี้วัดองค์ประกอบ สมรรถนะทักษะด้านหลักสูตร	นักวิชาการ	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน (2553)	สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐาน ประสบการณ์วิชาชีพ (2562)	ความถี่
1. การนำหลักสูตรไปใช้		✓		✓	2
2. การประเมินการใช้หลักสูตร			✓	✓	2

จากตาราง 19 ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านหลักสูตร จากนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ ซึ่งสามารถสรุปตัวชี้วัดได้ 2 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) การนำ หลักสูตรไปใช้ 2) การประเมินการใช้หลักสูตร และผู้วิจัยได้สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบ สมรรถนะทักษะด้านหลักสูตร จากแนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านหลักสูตร

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ	รายละเอียด
1. การนำหลักสูตรไปใช้	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	- การนำหลักสูตรสถานศึกษา หรือ หลักสูตรท้องถิ่นไปใช้
	สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา (2562)	- การนำหลักสูตรไปใช้
2. การประเมินการใช้หลักสูตร	สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	- ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการ ประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
	สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา (2562)	- การดำเนินงานประเมินหลักสูตร

จากตาราง 20 แสดงถึงผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะทักษะด้านหลักสูตร เมื่อนำองค์ประกอบจากการวิเคราะห์ของนักวิชาการทั้งหมด 3 แหล่ง มารวมกันพบว่า มีตัวชี้วัด ทั้งหมด 2 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) การนำหลักสูตรไปใช้ 2) การประเมินการใช้หลักสูตร ปรากฏดัง ภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านหลักสูตร

2. ด้านการจัดการเรียนรู้

2.1 ความหมายการจัดการเรียนรู้

ได้มีนักการศึกษาตลอดจนผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการเรียนรู้ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้อย่างกว้างขวางแตกต่างกันออกไป ตามทัศนะและแนวคิดของนักการศึกษาแต่ละท่านดังนี้

Zimbardo และ Ruth (1979) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงสัมพันธ์ของพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ และเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ถาวร

Richey (1986) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ คือ ศาสตร์ (Science) ในการกำหนดรายละเอียดรายการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการประเมินและการทำนุบำรุงรักษาให้คงไว้ของสถานะต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ ทั้งในเนื้อหาจำนวนมาก หรือเนื้อหาสั้น ๆ

Klien (1991) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงทดลองที่เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงเชิงสัมพันธ์ที่ถาวรของพฤติกรรม ซึ่งอธิบายไม่ได้ด้วยสถานะทางอารมณ์ชั่วคราว วุฒิภาวะหรือการตอบสนองโดยกำเนิด

Smith และคณะ (1999) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่มีผู้เรียนได้ดำเนินการเองโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นข้อมูลทักษะ เกิดเจตคติใหม่ เกิดความเข้าใจและเกิดค่านิยมใหม่ ๆ ขึ้นโดยปกติแล้วผลของการเรียนรู้จะกระทบไปถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวผู้นั้น

บุญชม ศรีสะอาด (2541) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ของมนุษย์ต้องอาศัยการสอนซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้สอนจึงต้องมีอุดมการณ์ซึ่งอุดมการณ์ที่สำคัญอย่างยิ่งของการสอน คือ การมุ่งให้ผู้เรียนทุกคนบรรลุผลการเรียนรู้ในระดับสูง

ชนาธิป พรกุล (2551) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ มีความสำคัญกับผู้เรียนเนื่องจาก

1. ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทำให้ได้รับทั้งความรู้และกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ผู้เรียนสามารถใช้กระบวนการเรียนรู้ แสวงหาความรู้อื่น ๆ ได้ด้วยตนเอง
2. ผู้เรียนมีโอกาสค้นพบวิธีเรียนที่เหมาะสมกับตนเอง และเลือกกิจกรรมที่ตนเองถนัด เพื่อแสดงความรู้หรือผลงาน
3. ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข
4. ผู้เรียนมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่แก่ผู้เรียนตนเอง และวิชาชีพ
5. ผู้สอนมีความสุขที่เห็นผู้เรียนมีความสุข

จากแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สรุปการจัดการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการที่ครูถ่ายทอดความรู้ อบรมนักเรียน ให้มีความรู้ ความคิด เจตคติ และทักษะดังที่จุดประสงค์การศึกษาได้ระบุไว้หลายลักษณะ เพื่อการกำหนดจุดหมาย สาระ กิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนและการวัดประเมินผลที่มุ่งพัฒนาให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตามความสามารถ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณา วิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ได้ 2 สมรรถนะย่อย ดังนี้

- 1) สมรรถนะความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้
- 2) สมรรถนะทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยสามารถนำเสนอได้ดังนี้

2.2 ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้

จากผลการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านหลักสูตรข้างต้นที่มีนักวิชาการได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตร ปรากฏดังตาราง 21

ตาราง 21 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัดองค์ประกอบ สมรรถนะความรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้	นักวิชาการ												
	Pefianco (2009)	Turkish Republic Ministry of National Education (2006)	British Council (2009)	Partnership for 21 st Century Support Systems (2011)	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	วิจารณ์ พานิช (2555)	สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	วิภาวรรณ เอกวรรณง (2560)	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562)	สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานการศึกษวิชาชีพ (2562)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562)	ความถี่
1. การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					✓								1

ตาราง 21 (ต่อ)

ตัวชี้วัดองค์ประกอบ สมรรถนะความรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้	นักวิชาการ											
	Pefianco (2009)	Turkish Republic Ministry of National Education (2006)	British Council (2009)	Partnership for 21 st Century Support Systems (2011)	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	วิจารณ์ พานิช (2555)	สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	วิภาวรรณ เอกวรรณงษ์ (2560)	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562)	สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานการประกอบวิชาชีพ (2562)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562)
												ความถี่
	2. การออกแบบ ผลิตและพัฒนา นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ ศึกษา				✓							1
	3. ความรู้ ความสามารถในการ ออกแบบการเรียนรู้					✓						1
	4. การบริหารจัดการชั้นเรียน					✓						1
	5. การเรียนรู้ตามสภาพจริง						✓					1
	6. การออกแบบและการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้							✓				1
	7. ออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสม กับวัย และความสามารถของผู้เรียน								✓			1
	8. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้ อย่างเป็นระบบ								✓			1
	9. การจัดการชั้นเรียน								✓			1

จากตาราง 21 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ของนักวิชาการ Pefianco (2009), Turkish Republic Ministry of National Education (2006), British Council (2009), Partnership for 21st Century Support Systems (2011), มานิตย์ นาคเมือง (2552), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), วิจารย์ พานิช (2555), สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556), วิภาวรรณ เอกวรรณัง (2560), ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562), สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ (2562) และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์ให้มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมตัวชี้วัดอื่นที่ใช้ชื่อต่างกัน และสามารถสังเคราะห์จำนวนตัวชี้วัด ปรากฏตาราง 22

ตาราง 22 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะ ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้	นักวิชาการ												
	Pefianco (2009)	Turkish Republic Ministry of National Education (2006)	British Council (2009)	Partnership for 21 st Century Support Systems (2011)	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	วิจารณ์ พานิช (2555)	สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	วิภาวรรณ เอกวรรณัง (2560)	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562)	สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ (2562)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562)	ความถี่
	1. การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	8
	2. การจัดทำแผนการสอน	✓	✓	✓						✓	✓	✓	6
	2. หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยี					✓	✓					✓	3
	3. การจัดการชั้นเรียน	✓	✓				✓			✓			4

จากตาราง 22 ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้จากนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ ซึ่งสามารถสรุปตัวชี้วัดได้ 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

1) การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) การจัดทำแผนการสอน 3) หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยี 4) การจัดการชั้นเรียน และผู้วิจัยได้สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ จากแนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ	รายละเอียด
1. การออกแบบและ การจัดกิจกรรมการ เรียนรู้	Partnership for 21 st Century Support Systems (2011)	- ออกแบบระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้ง การเรียนรู้เป็นกลุ่มหรือการเรียนรู้รายบุคคล
	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	- การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	- ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการ เรียนรู้
	สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา (2556)	- การออกแบบและการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้
	วิภาวรรณ เอกวรรณัง (2560)	- ออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับวัย และความสามารถของผู้เรียน
	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562	- รอบรู้ในเนื้อหาของสาขาวิชาเอกที่สอน และบูรณาการองค์ความรู้ในวิชาเอกสำหรับการ เรียนการสอนได้
	สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา (2562)	- การออกแบบและการจัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้/แผนการจัดประสบการณ์ วิธีการและเทคนิคการจัดการเรียนรู้

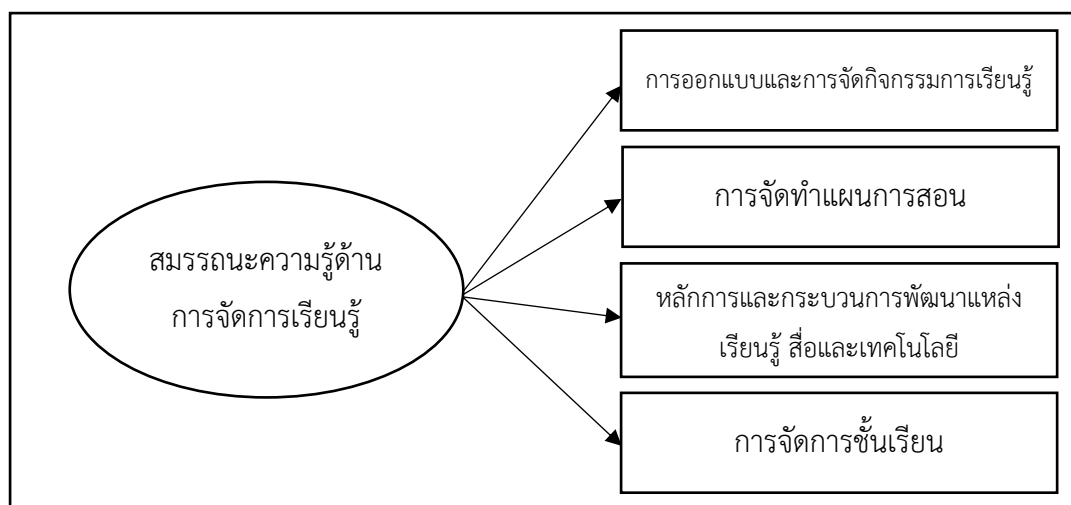
ตาราง 23 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ	รายละเอียด
2. การจัดทำแผนการ สอน	วิภาวรรณ เอกวรรณัง (2560)	- จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็น ระบบ
	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562	- จัดทำแผนการเรียนรู้และนำแผนการ เรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริงได้อย่าง เหมาะสมกับผู้เรียน
	Pefianco (2009)	- การเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน
	Turkish Republic Ministry of National Education (2006)	- การวางแผนการเรียนรู้
	British Council (2009)	- การวางแผนการจัดการเรียนรู้
	สมรรถนะทางวิชาชีพครู ตามมาตรฐาน ประสบการณ์วิชาชีพ (2562)	- การจัดทำแผนการสอนและการจัดการเรียน การสอนที่เน้นการพัฒนา ผู้เรียนตามความ ถนัด และความสนใจ
	สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา (2562)	- การออกแบบและจัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้/แผนการจัดประสบการณ์ วิธีการและเทคนิคการจัดการเรียนรู้
3. หลักการและ กระบวนการพัฒนา แหล่งเรียนรู้ สื่อและ เทคโนโลยี	Turkish Republic Ministry of National Education (2006)	- การเตรียมวัสดุ
	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	- การออกแบบ ผลิตและพัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
	สมรรถนะทางวิชาชีพครู ตามมาตรฐานประสบการณ์ วิชาชีพ (2562)	- การเรียนรู้ตามสภาพจริง

ตาราง 23 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ	รายละเอียด
	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	- ความรู้เกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี - หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยี การสร้างและการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยี
4. การจัดการชั้นเรียน	Turkish Republic Ministry of National Education (2006)	- การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้
	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	- การบริหารจัดการชั้นเรียน
	สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา (2556)	- การจัดการชั้นเรียน
	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562	- บริหารจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

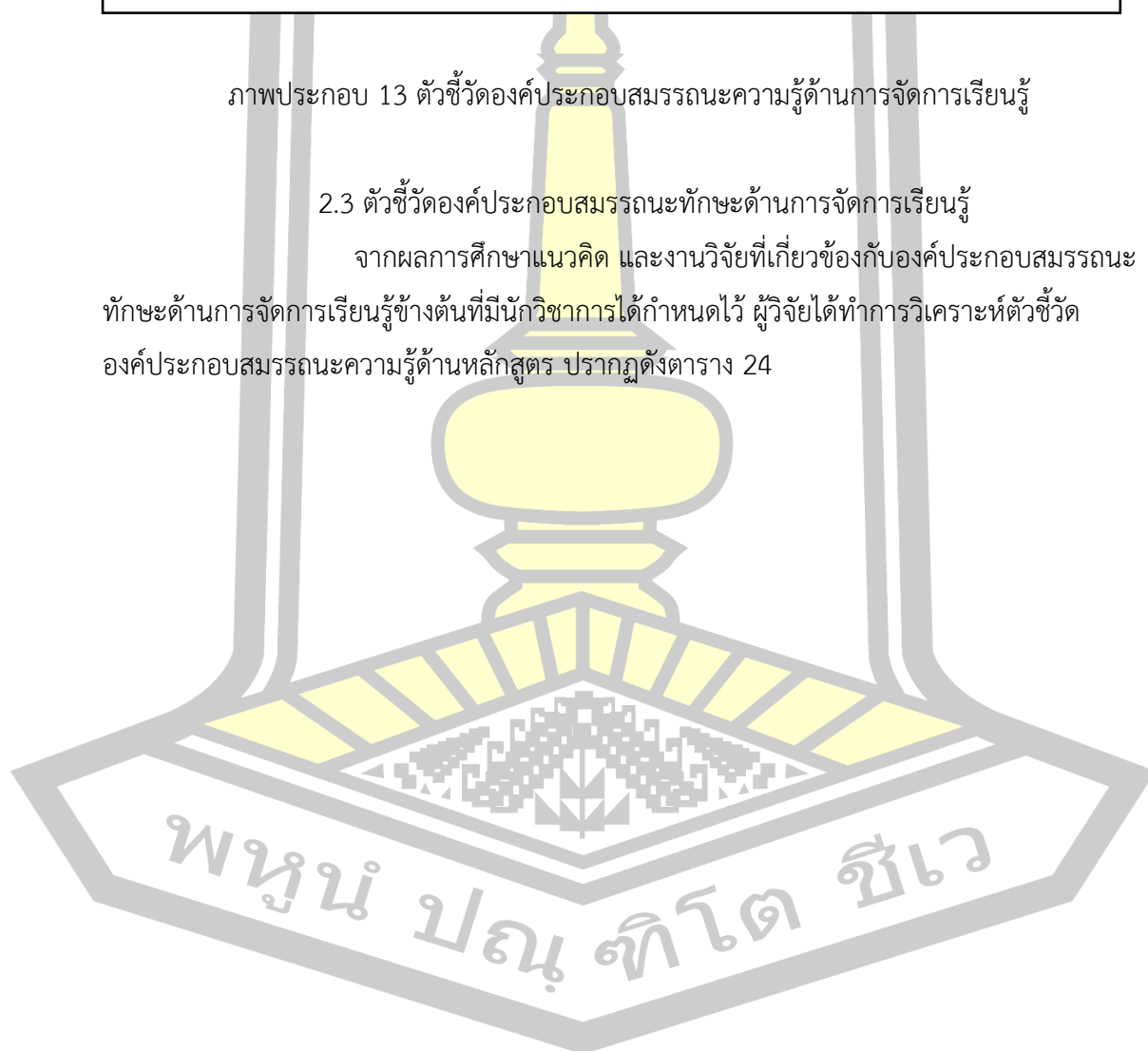
จากตาราง 23 แสดงถึงผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ เมื่อนำองค์ประกอบจากการวิเคราะห์ของนักวิชาการทั้งหมด 12 แหล่งมารวมกันพบว่า มีตัวชี้วัดทั้งหมด 4 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) การออกแบบการจัดการจัดการการเรียนรู้ 2) การจัดทำแผนการสอน 3) หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยี 4) การจัดการชั้นเรียน ปรากฏดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้

2.3 ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการจัดการเรียนรู้

จากผลการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ข้างต้นที่มีนักวิชาการได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตร ปรากฏดังตาราง 24



ตาราง 24 (ต่อ)

ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะ ด้านการจัดการเรียนรู้	นักวิชาการ									
	Pefianco (2009)	Turkish Republic Ministry of National Education (2006)	British Council (2009)	Partnership for 21 st Century Support Systems (2011)	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	วิจารณ์ พานิช (2555)	สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	วิจารณ์ เอกวรรณ (2560)	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562)
13. การปฏิบัติวิจัยในชั้นเรียน										✓ 1
14. การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี										✓ 1
15. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยี										✓ 1
16. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)										✓ 1
17. สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย สะอาด เป็นระเบียบ	✓									1
18. ใช้สื่อระหว่างจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ	✓									1
19. การจัดกิจกรรมพิเศษ		✓								1
20. จัดการศึกษาตามความแตกต่างระหว่างบุคคล		✓								1
21. การจัดการเวลา และการจัดการพฤติกรรม		✓								1
22. ทักษะการจัดการชั้นเรียน			✓							1
23. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างอิสระ			✓							1
24. สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่เทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุนการเรียนรู้				✓						1
25. สร้างผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติจริงตามบริบท				✓						1

จากตาราง 24 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักวิชาการ Pefianco (2009), Turkish Republic Ministry of National Education (2006), British Council (2009), Partnership for 21st Century Support Systems (2011), มานิตย์ นาคเมือง (2552), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556), วิทยารณ เอกวรรณณัง (2560), ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ (2562) และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าตัวชี้วัดบาง ตัวชี้วัดมีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอา ตัวชี้วัดแสดงในตารางสังเคราะห์ให้มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อตัวชี้วัดที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมตัวชี้วัดอื่นที่ใช้ชื่อต่างกัน และสามารถ สังเคราะห์จำนวนตัวชี้วัด ปรากฏดังตาราง 25

ตาราง 25 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะ ด้านการจัดการเรียนรู้	นักวิชาการ							
	1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
	2. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้	✓			✓	✓	✓	8
		Pefianco (2009)	Turkish Republic Ministry of National Education (2006)	British Council (2009)	Partnership for 21 st Century Support Systems (2011)	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	
						วิจารณ์ พานิช (2555)	สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	
							วิศวกรรม เอกวรรณง์ (2560)	
							ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562)	
								ความถี่

จากตาราง 25 ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการจัดการเรียนรู้จากนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ซึ่งสามารถสรุปตัวชี้วัดได้ 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน 2) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ และผู้วิจัยได้สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ จากแนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตาราง 26

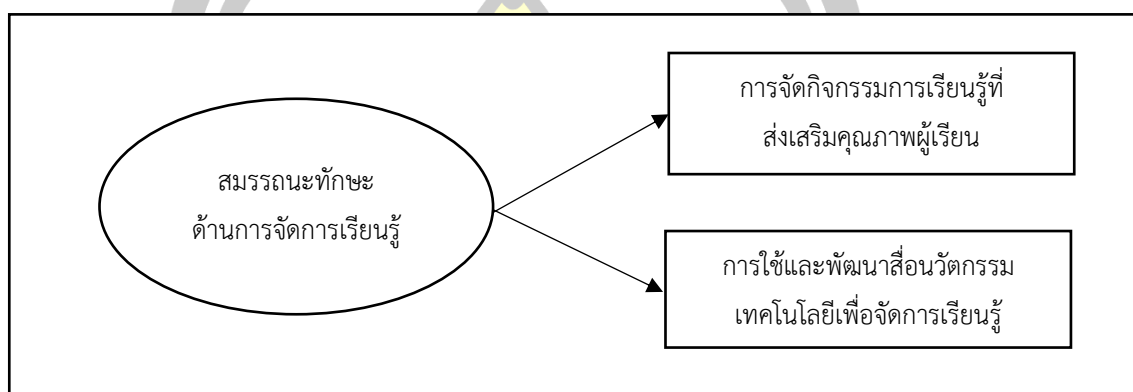
ตาราง 26 สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ	รายละเอียด
1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน	Pefianco (2009)	- สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย สะอาด เป็นระเบียบ
	Turkish Republic Ministry of National Education (2006)	- การจัดกิจกรรมพิเศษ - จัดการศึกษาตามความแตกต่างระหว่างบุคคล - การจัดการเวลา และการจัดการพฤติกรรม
	British Council (2009)	- ทักษะการจัดการชั้นเรียน - ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างอิสระ
	Partnership for 21 st Century Support Systems (2011)	- สร้างผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติจริงตามบริบท
	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	- การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล
	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	- การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
	สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา (2562)	- การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ - การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 - การถ่ายทอดความรู้ การสื่อสาร และการจัดการในชั้นเรียน

ตาราง 26 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ	รายละเอียด
2. การใช้และพัฒนา สื่อวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อจัดการ เรียนรู้	Pefianco (2009)	- ใช้สื่อระหว่างจัดการเรียนการสอนอย่างมี คุณภาพ
	Partnership for 21 st Century Support Systems (2011)	- สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิง บูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุน การเรียนรู้
	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	- การเลือกใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้
	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	- การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อจัดการเรียนรู้
	สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา (2556)	- เลือกใช้พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
	วิภาวรรณ เอกวรรณัง (2560)	- การใช้สื่อ นวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย การผลิตสื่อ การพัฒนาสื่อ การ ใช้สื่อ แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย
	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562	- ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารได้ - แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้แก่ ผู้เรียนได้ - ประยุกต์ใช้หรือพัฒนาสื่อและนวัตกรรม เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้
	สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา (2562)	- การปฏิบัติวิจัยในชั้นเรียน - การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี - การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยี - การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

จากตาราง 26 แสดงถึงผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ เมื่อนำตัวชี้วัดจากการวิเคราะห์ของนักวิชาการทั้งหมด 10 แห่ง มารวมกันพบว่า มีตัวชี้วัดทั้งหมด 2 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน 2) การใช้และการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ ปรากฏดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 องค์ประกอบตัวชี้วัดสมรรถนะทักษะด้านการจัดการเรียนรู้

3. การวัดและการประเมินผล

3.1 ความหมายของการวัดและการประเมินผล

Gay (1985) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ว่า การวัดผลเป็นกระบวนการให้ปริมาณของสิ่งที่วัดอาจเป็นคนหรือสิ่งของก็ได้ เช่น คุณลักษณะทางจิตวิทยา บุคลิกภาพ หรือสิ่งของที่ต้องการ ปริมาณ ประเมินผล เป็นกระบวนการที่มีระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินว่าอยู่ในระดับใด บรรลุจุดประสงค์มีผลสัมฤทธิ์แค่ไหนแล้วเพื่อการตัดสินใจ

สมคิด พรหมจ้อย (2542) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ว่า หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงาน ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการนั้น ๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด ได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพสูงในลักษณะการประเมิน (Evaluation) การวัด (Measurement) การตัดสินใจ (Judgment)

สมนึก ภัททิยธนี (2546) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ว่า หมายถึง การตัดสินใจ หรือวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดผลทางการศึกษา โดยอาศัยเกณฑ์การพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง

กิ่งฟ้า สินธุวงษ์ (2550) การประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบว่าการเรียนการสอนที่ได้เตรียมการนั้นสามารถนำผู้เรียนไปสู่วัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ ผลการประเมินดังกล่าวอาจนำไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียนการสอนต่อไป ซึ่งการประเมินจะต้องทำอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มการสอน โดยการใช้การประเมินที่หลากหลาย

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ว่า เป็นการดำเนินงานการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

พิชิต ฤทธิ์จัญญ (2552) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์อย่างมีกฎเกณฑ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แทนปริมาณหรือคุณภาพของคุณลักษณะที่จะวัด และการประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของผลที่ได้จากการวัดโดยเปรียบเทียบกับผลการวัดอื่น ๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2553) การประเมินผล หมายถึง วิธีการตรวจสอบว่าผู้เรียนได้รับประสบการณ์เรียนรู้อะไรบ้าง และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

วรวิติ กิวงค์ (2560) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ว่า การวัดผล (Measurement) หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลข หรือสัญลักษณ์ให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม ทำให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง กระบวนการในการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้จากการวัด โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสิน

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อประเมินผลให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยอาศัยเทคนิควิธีการประเมินที่หลากหลาย เพื่อการประเมินผลเป็นข้อมูลในการพัฒนาต่อไป ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาวิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ได้ 2 สมรรถนะย่อย ดังนี้

1) สมรรถนะความรู้ด้านการวัดและประเมินผล 2) สมรรถนะทักษะด้านการวัดและการประเมินผล โดยสามารถนำเสนอได้ดังนี้

3.2 องค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการวัดและการประเมินผล

จากผลการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะความรู้การวัดและการประเมินผลข้างต้น ที่มีนักวิชาการได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตัวชี้วัด องค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านหลักสูตร ปรากฏดังตาราง 27

ตาราง 27 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการวัดและการประเมินผล เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะความรู้ ด้านการวัดและการประเมินผล	นักวิชาการ							
	Pefianco (2009)	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	วิศวกรรม เอกวรรณัง (2560)	สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานประกอบวิชาชีพ (2562)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562)	ความถี่
	1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล	✓						1
	2. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้		✓					1
	3. การประเมินผลการเรียนรู้			✓				1
	4. การประเมินผลตามสภาพจริง				✓			1
	5. สื่อ และการวัดการประเมินผลการเรียนรู้					✓		1
	6. หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้						✓	1
	7. ค้นคว้า ความรู้/ทักษะเกี่ยวกับการทดสอบประเมิน และประเมินผล	✓						1
	8. พัฒนาความรู้และรวบรวมเครื่องมือสำหรับการประเมิน	✓						1

จากตาราง 27 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการวัดและการประเมินผล ของนักวิชาการ Pefianco (2009), มานิตย์ นาคเมือง (2552), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556), วิภาวรรณ เอกวรรณนึ่ง (2560), สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานประกอบวิชาชีพ (2562) และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าตัวชี้วัดบางตัวชี้วัดมีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาตัวชี้วัดแสดงในตารางสังเคราะห์ให้มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมตัวชี้วัดอื่นที่ใช้ชื่อต่างกัน และสามารถสังเคราะห์จำนวนตัวชี้วัดได้ดังตาราง 28

ตาราง 28 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการวัดและการประเมินผล

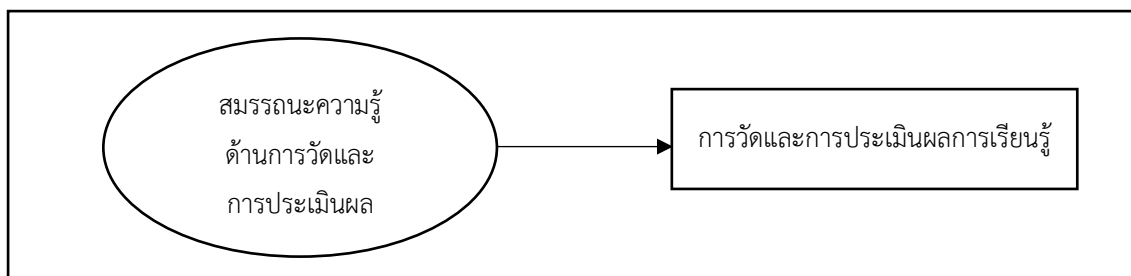
นักวิชาการ	Pefianco (2009)	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	วิภาวรรณ เอกวรรณนึ่ง (2560)	สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานประกอบวิชาชีพ (2562)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562)	ความถี่
ตัวชี้วัดสมรรถนะความรู้ด้านการวัดและการประเมินผล								
1. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7

จากตาราง 28 ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการวัดและการประเมินผลจากนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ ซึ่งสามารถสรุปตัวชี้วัดได้ 1 ตัวชี้วัด คือ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ และผู้วิจัยได้สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการวัดและการประเมินผล จากแนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตาราง 29

ตาราง 29 สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการวัดและการประเมินผล

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ	รายละเอียด
การวัดและ การประเมินผล การเรียนรู้	Pefianco (2009)	- ค้นคว้า ความรู้/ทักษะเกี่ยวกับ การทดสอบประเมิน และประเมินผล - พัฒนาความรู้และรวบรวมเครื่องมือ สำหรับการประเมิน
	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	- การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและ ประเมินผล
	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	- การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
	สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา (2556)	- การประเมินผลการเรียนรู้
	วิภาวรรณ ไกรวรรณ (2560)	- การประเมินผลตามสภาพจริง
	สมรรถนะทางวิชาชีพ ครูตามมาตรฐาน ประสบการณ์วิชาชีพ (2562)	- สื่อ และการวัดการประเมินผลการเรียนรู้
	สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา (2562)	- หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

จากตาราง 29 แสดงถึงผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการวัดและการประเมินผล เมื่อนำองค์ประกอบจากการวิเคราะห์ของนักวิชาการทั้งหมด 7 แหล่ง มารวมกัน พบว่า มีตัวชี้วัดทั้งหมด 1 ตัวชี้วัด คือ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ปรากฏดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะความรู้ด้านการวัดและการประเมินผล

2.3 ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการวัดและการประเมินผล

จากผลการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการวัดและการประเมินผลข้างต้นที่มีนักวิชาการได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการวัดและการประเมินผล ปรากฏดังตาราง 30

ตาราง 30 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการวัดและการประเมินผล

ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะ ทักษะด้านการวัดและการประเมินผล	นักวิชาการ									
	Pefianco (2009)	Turkish Republic Ministry of National Education (2009)	British Council (2009)	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สำนักงานตรฐาวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	วิภาวรรณ เอกวรรณัง (2560)	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562)	ความถี่
1. การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง				✓						1
2. การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้				✓						1

ตาราง 30 (ต่อ)

ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะ ทักษะด้านการวัดและการประเมินผล	นักวิชาการ	Pefianco (2009)	Turkish Republic Ministry of National Education	British Council (2009)	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	วิทยารณ เอกวรรณง (2560)	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562)	ความถี่
		11. ประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสม	✓								1
		12. กำหนดมาตรการการประเมินผลที่เหมาะสม	✓								1
		13. นำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้	✓								1
		14. กำหนดวิธีการและเทคนิคในการทดสอบและประเมินผล		✓							1
		15. การทดสอบผลการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคที่แตกต่างกัน		✓							1
		16. การวิเคราะห์ข้อมูลแปลความหมายสะท้อนผลการเรียนของผู้เรียนและพัฒนา		✓							1
		17. ทบทวนกระบวนการเรียนการสอนจากผลที่ได้		✓							1
		18. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้		✓							1
		19. สะท้อนผลการประเมินให้ผู้เรียนได้รับทราบ		✓							1

จากตาราง 30 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการวัดและการประเมินผล ของนักวิชาการ Pefianco (2009), Turkish Republic Ministry of National

Education (2006), British Council (2009), มานิตย์ นาคเมือง (2552), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556), วิชาการเอกวรรณ (2560), ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562) และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าตัวชี้วัดบางตัวชี้วัด มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเสนอตัวชี้วัดแสดงในตารางสังเคราะห์ให้มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมตัวชี้วัดอื่นที่ใช้ชื่อต่างกัน และสามารถสังเคราะห์จำนวนตัวชี้วัด ปรากฏดังตาราง 31

ตาราง 31 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการวัดและการประเมินผล

ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะ ทักษะด้านการวัดและการประเมินผล	นักวิชาการ								
	Pefianco (2009)	Turkish Republic Ministry of National Education (2006)	British Council (2009)	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	วิชาการเอกวรรณ (2560)	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562)
1. การเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินการเรียนรู้ที่เหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
2. การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7

จากตาราง 31 ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการวัดและการประเมินผลจากนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกันผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ ซึ่งสามารถสรุปตัวชี้วัดได้ 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) การเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินการเรียนรู้ที่เหมาะสม
- 2) การประเมินผลการเรียนรู้ตาม

สภาพจริง และผู้วิจัยได้สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการวัดและการประเมินผล จากแนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตาราง 32

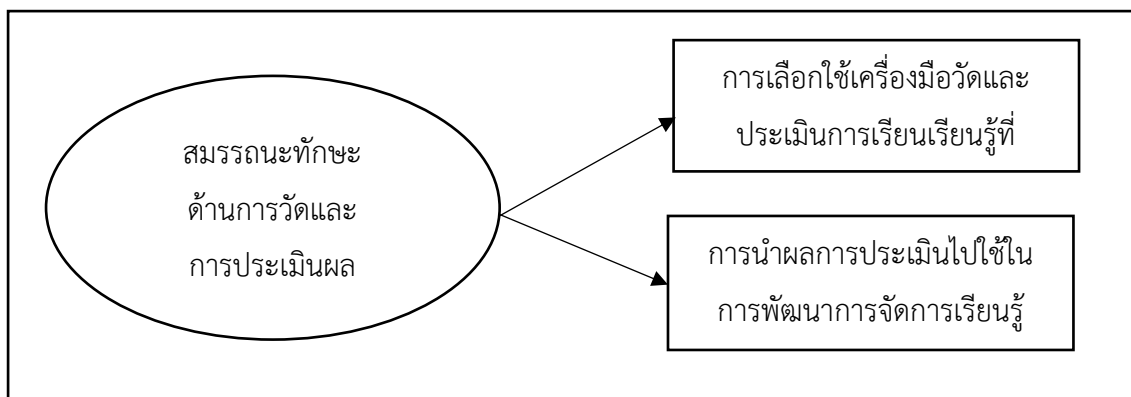
ตาราง 32 สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการวัดและการประเมินผล

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ	รายละเอียด
1. การเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินการเรียนรู้ที่เหมาะสม	Pefianco (2009)	- ประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสม - กำหนดมาตรการการประเมินผลที่เหมาะสม
	Turkish Republic Ministry of National Education (2006)	- กำหนดวิธีการและเทคนิคในการทดสอบและประเมินผล - การทดสอบผลการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคที่แตกต่างกัน
	British Council (2009)	- การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ - เลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมในการประเมินในกระบวนการเรียนรู้
	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	- การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง
	วิภาวรรณ เอกวรรณัง (2560)	- การสร้างเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย
	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562	- วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้
	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	- การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย - การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ตาราง 32 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ	รายละเอียด
2. การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	Pefianco (2009)	- นำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้
	Turkish Republic Ministry of National Education (2006)	- การวิเคราะห์ข้อมูลแปลความหมายสะท้อนผลการเรียนของผู้เรียนและพัฒนา - ทบทวนกระบวนการเรียนการสอนจากผลที่ได้
	British Council (2009)	- สะท้อนผลการประเมินให้ผู้เรียนได้รับทราบ
	มานิตย์ นาคเมือง (2552)	- การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	- การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
	สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	- จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล
	วิภาวรรณ เอกวรรณัง (2560)	- การนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน - การรายงานผลการประเมินให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง
	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562	- วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้

จากตาราง 32 แสดงถึงผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการวัดและการประเมินผล เมื่อนำตัวชี้วัดจากการวิเคราะห์ของนักวิชาการทั้งหมด 9 แหล่ง มารวมกันพบว่า มีตัวชี้วัดทั้งหมด 2 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) การเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินการเรียนรู้ที่เหมาะสม 2) การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ปราบกฏดังภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการวัดและการประเมินผล

3. ด้านเจตคติ

3.1 ความหมายของสมรรถนะเจตคติ

ชัตติยา กรรณสูต (2516) ให้ความหมายไว้ คือ ความรู้สึกที่คนเรามีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือหลายสิ่ง ในลักษณะที่เป็นอัตวิสัย (Subjective) อันเป็นพื้นฐานเบื้องต้น หรือการแสดงออกที่เรียกว่า พฤติกรรม

สุชา จันทรเอม และ สุรางค์ จันทรเอม (2520) ให้ความหมายเจตคติ คือ ความรู้สึก หรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุสิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ความรู้สึก หรือท่าทีจะเป็นไปในทำนองที่พึงพอใจ หรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

สงวนศรี วิรัชชัย (2527) ให้ความหมายเจตคติ คือสภาพความคิด ความเข้าใจ และความรู้สึกเชิงประเมินที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ (วัตถุ สถานการณ์ ความคิด ผู้คน ฯลฯ) ซึ่งทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นในลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของทัศนคติที่มีอยู่

ชม ภูมิภาค (2516) ให้ความหมายเจตคติ คือวิถีทางที่บุคคลเกิดความรู้สึกต่อบางสิ่งบางอย่าง คำจำกัดความเช่นนี้มีใช้จำกัดความเชิงวิชาการมากนัก แต่หากเราจะพิจารณาโดยละเอียดแล้วเราก็พอจะมองเห็นความหมายของมันลึกซึ้งชัดเจนพอดู เมื่อพูดว่าคือความรู้สึกต่อสิ่งนั้นก็หมายความว่าเจตคตินั้นมีวัตถุ วัตถุที่เจตคติจะมุ่งตรงต่อนั้นจะเป็นอะไรก็ได้ อาจจะเป็นบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ นโยบายหรืออื่น ๆ อาจจะเป็นได้ทั้งนามธรรมและรูปธรรม ดังนั้นวัตถุแห่งเจตคตินั้น อาจจะเป็นอะไรก็ได้ที่คนรับรู้หรือคิดถึง ความรู้สึกเช่นนี้อาจจะเป็นในด้านการจงใจหรืออารมณ์และเช่นเดียวกันแรงจูงใจแบบอื่น ๆ คือ ดูได้จากพฤติกรรม ตัวอย่างเช่น เจตติต่อศาสนา หากเป็นเจตคติที่ดีเราจะเกิดความเคารพในวัดเราจะเกิดความรู้สึกว่าศาสนาหรือวัดนั้นจะเป็นสิ่งจรรโลงความสงบสุขเรายินดีบริจาคทำบุญร่วมกับวัด เราจะพูดได้อีกอย่างหนึ่งว่าเป็นความพร้อมที่จะถูกกระตุ้นด้วยวัตถุ การกระทำต่าง ๆ ของคนนั้นมักถูกกำหนดด้วยเจตคติที่จะตัดสินใจว่า จะบริจาคเงินแก่วัดสักเท่าใด

นั้นย่อมมีปัจจัยต่าง ๆ เข้าเกี่ยวข้อง เช่น ชอบสมภาร รายได้ตนเองดีขึ้น เห็นความสำคัญของวัด เห็นว่าสิ่งที่จะต้องบูรณะมาก โดยได้กล่าวสรุปว่า เจตคติ คือ สภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคลอันเป็นผลทำให้เกิดมีท่าทีหรือมีความคิด เห็นรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ เห็นหรือไม่เห็นด้วย เจตคติมี 2 ประเภท คือ เจตคติทั่วไป เจตคติเฉพาะอย่าง

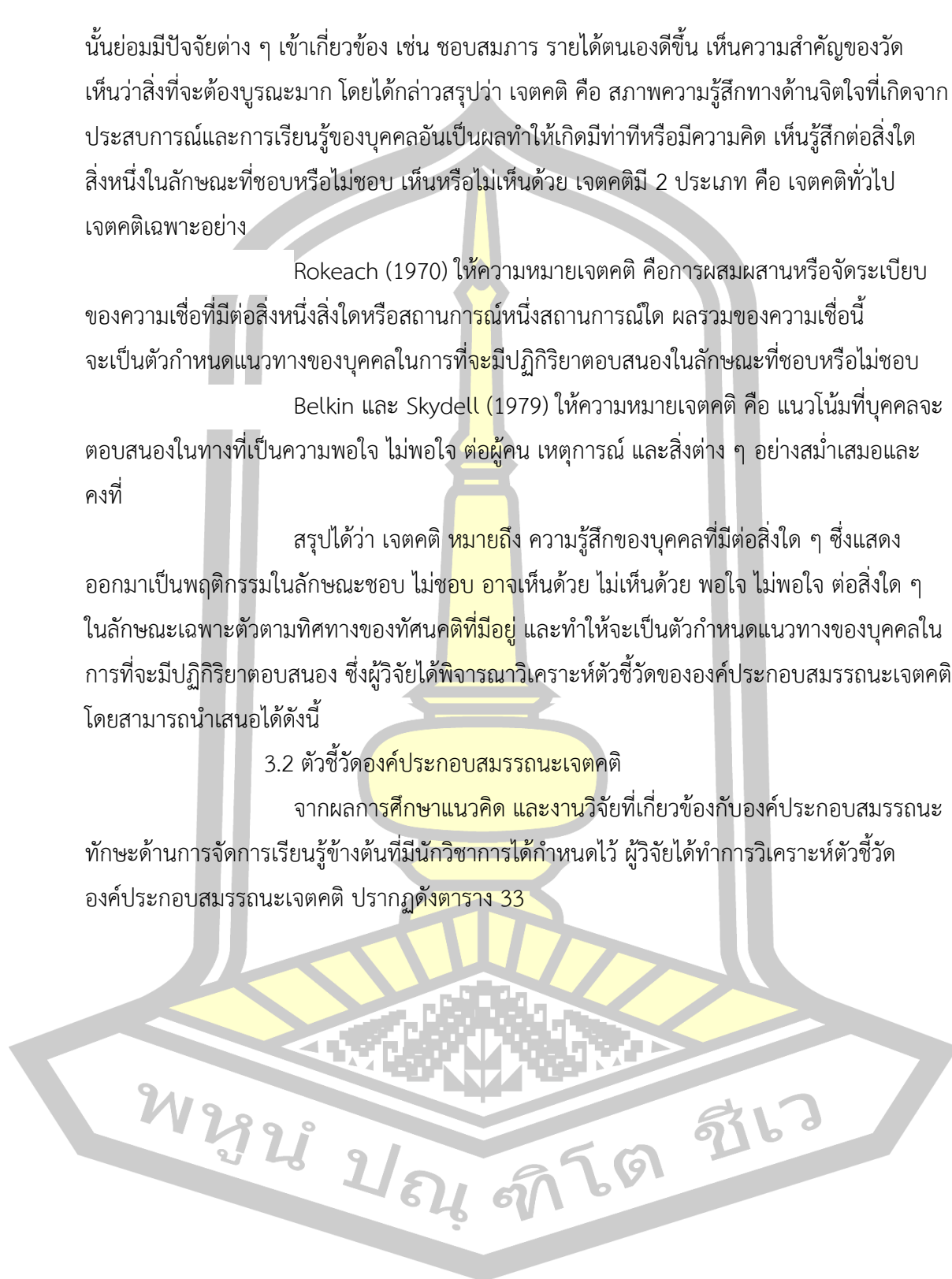
Rokeach (1970) ให้ความหมายเจตคติ คือการผสมผสานหรือจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือสถานการณ์หนึ่งสถานการณ์ใด ผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวทางของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

Belkin และ Skydell (1979) ให้ความหมายเจตคติ คือ แนวโน้มที่บุคคลจะตอบสนองในทางที่เป็นความพอใจ ไม่พอใจ ต่อผู้คน เหตุการณ์ และสิ่งต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและคงที่

สรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใด ๆ ซึ่งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในลักษณะชอบ ไม่ชอบ อาจเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย พอใจ ไม่พอใจ ต่อสิ่งใด ๆ ในลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของทัศนคติที่มีอยู่ และทำให้จะเป็นตัวกำหนดแนวทางของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนอง ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาวิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะเจตคติ โดยสามารถนำเสนอได้ดังนี้

3.2 ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะเจตคติ

จากผลการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ข้างต้นที่มีนักวิชาการได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะเจตคติ ปรากฏดังตาราง 33



ตาราง 33 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะเจตคติ

ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะเจตคติ	นักวิชาการ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	วิทยารณ เอกวรรณ (2560)	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562)	สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานประกอบวิชาชีพ (2562)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	ความถี่
1. ภาวะผู้นำครู	✓						1
2. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	✓						1
3. การประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู		✓					1
4. ทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21		✓					1
5. จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยา การศึกษา และจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์ และพัฒนาผู้เรียนตาม ศักยภาพ				✓			1
6. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วย จิตวิญญาณความเป็นครู					✓		1
7. ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และ ยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละ บุคคล					✓		1
8. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่ เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม					✓		1
9. พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพลเมืองดี					✓		1
10. จิตวิญญาณของความเป็นครู						✓	1
11. ศรัทธาในวิชาชีพครู						✓	1

จากตาราง 33 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะเจตคติของนักวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), วิทยารณ เอกวรรณ (2560), ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562), สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานประกอบวิชาชีพ (2562) และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าตัวชี้วัดบางตัวชี้วัดมีความหมาย

เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาตัวชี้วัดแสดงในตาราง
สังเคราะห์ให้มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็น
ถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมตัวชี้วัดอื่นที่ใช้ชื่อต่างกัน และสามารถสังเคราะห์จำนวนตัวชี้วัด
ปรากฏดังตาราง 34

ตาราง 34 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะเจตคติ

องค์ประกอบสมรรถนะเจตคติ	นักวิชาการ					
	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	วิชาการ เอกภรณ์มั่ง (2560)	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562)	สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานประกอบวิชาชีพ (2562)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	ความถี่
1. จิตวิญญาณของความเป็นครู	✓	✓	✓	✓	✓	5

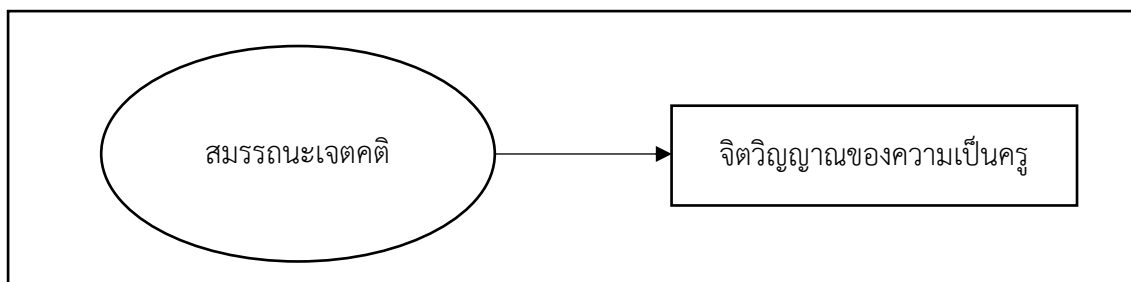
จากตาราง 34 ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะเจตคติ จากนักวิชาการ
ต่าง ๆ พบว่า มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกันผู้วิจัยได้ใช้
หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ ซึ่งสามารถสรุปตัวชี้วัดได้ 1 ตัวชี้วัด คือ จิตวิญญาณของ
ความเป็นครู และผู้วิจัยได้สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะเจตคติจากแนวคิดของ
นักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตาราง 35

พูน ปณ จิต ชเว

ตาราง 35 สรุปการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะเจตคติ

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ	รายละเอียด
จิตวิญญาณของความเป็นครู	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	- ภาวะผู้นำครู - การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
	วิชาการรณ เอกวรรณัง (2560)	- การประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู - ทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21
	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562	- จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยา การศึกษา และจิตวิทยาให้ คำปรึกษาในการวิเคราะห์ และพัฒนาผู้เรียนตาม ศักยภาพ
	สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐาน ประสบการณ์วิชาชีพ (2562)	- มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วย จิตวิญญาณความเป็นครู - ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และ ยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละ บุคคล - สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม - พัฒนาดตนเองให้มีความรอบรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพลเมืองดี
	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	- จิตวิญญาณของความเป็นครู - ศรัทธาในวิชาชีพครู

จากตาราง 35 แสดงถึงผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะเจตคติ เมื่อนำองค์ประกอบจากการวิเคราะห์ของนักวิชาการทั้งหมด 5 แหล่ง มารวมกันพบว่า มีตัวชี้วัดทั้งหมด 1 ตัวชี้วัด คือ จิตวิญญาณของความเป็นครู ปรากฏดังภาพประกอบ 17

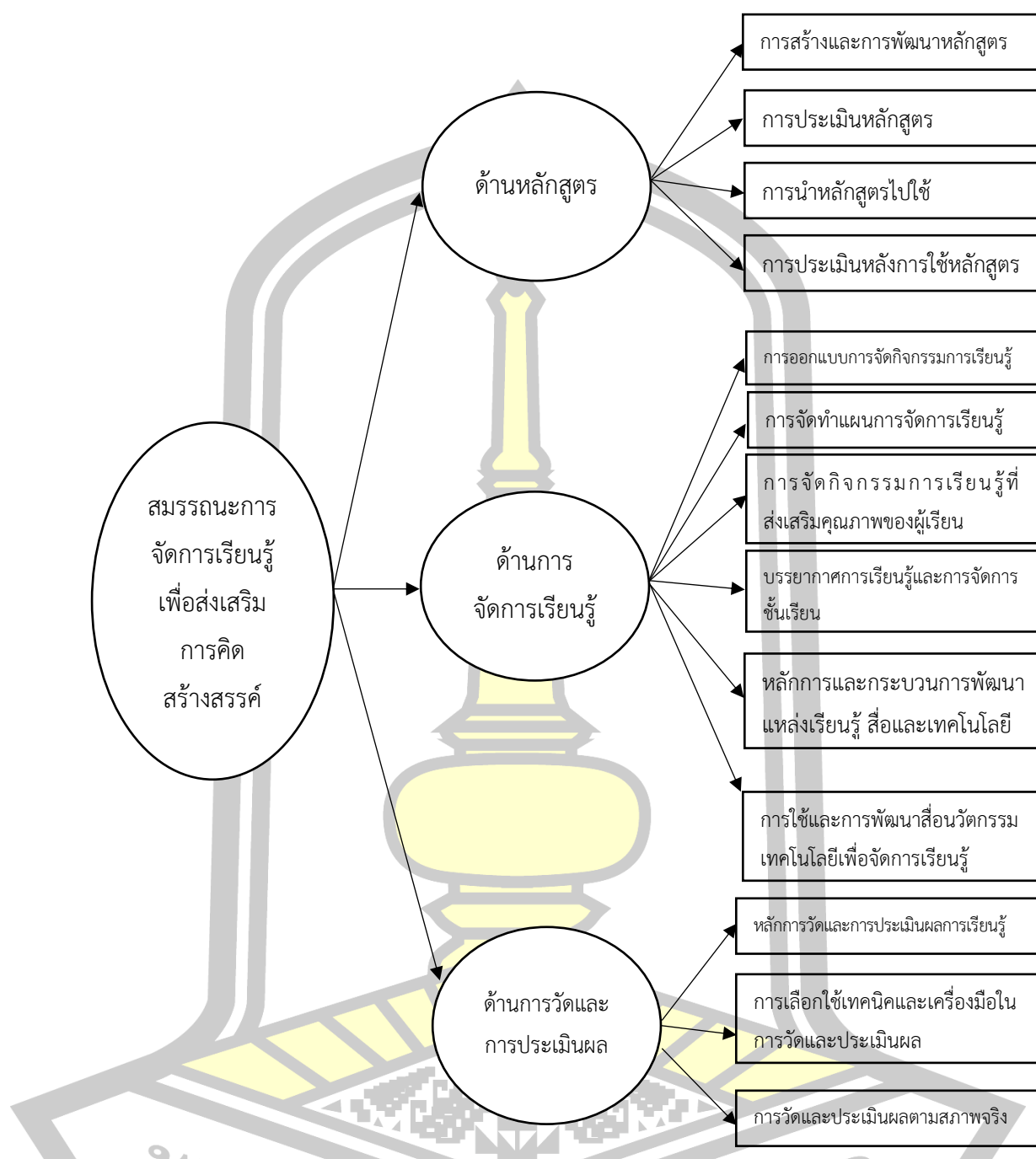


ภาพประกอบ 17 ตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะเจตคติ

จากการศึกษาเอกสารจากนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ที่ได้จากการสังเคราะห์ปรากฏดังตาราง 36 และภาพประกอบ 18

ตาราง 36 สรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
ด้านหลักสูตร	1) การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร 2) การประเมินหลักสูตร 3) การนำหลักสูตรไปใช้ 4) การประเมินหลังการใช้หลักสูตร
ด้านการจัดการเรียนรู้	1) การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน 4) บรรยายภาคการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน 5) หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยี 6) การใช้และการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้
ด้านการวัดและการประเมินผล	1) หลักการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ 2) การเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินการเรียนรู้ที่เหมาะสม 3) การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้



ภาพประกอบ 18 องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

แนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนา 70: 20: 10

1. ความหมายหลักการพัฒนา 70: 20: 10

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของหลักการพัฒนา 70: 20:10 ไว้ดังนี้
 อารณีย์ ภูวัญพันธ์ (2559) ได้เสนอความหมายของหลักการพัฒนา 70: 20:10 หมายถึง แนวคิดการพัฒนาที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริง การทำงานจริงในภาคสนามจริงและต้องนำมาปรับใช้เพื่อให้ได้ผลการพัฒนาเกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ

Lombardo และ Eichinger (1996) ได้เสนอความหมายของหลักการพัฒนา 70: 20:10 หมายถึง เป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในภายหลัง 2 คณะทำงานนั้น คือ Michael M. Lombardo และ Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังกล่าว เรื่อง The Career Architect Development Planner จนกลายเป็นสูตรที่โด่งดัง และมักถูกนำมาอ้างถึงว่าการที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริง ๆ นั้นมีสัดส่วนขององค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดำเนินตามอัตราส่วน 70 : 20 : 10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองได้จาก กิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกัน

O'Driscoll (2015) ได้เสนอความหมายของหลักการพัฒนา 70: 20:10 หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ โดย 70% เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์การทำงาน และ 20% เรียนรู้จากผู้อื่นที่พร้อมจะให้ข้อมูลป้อนกลับและคำแนะนำ เพื่อการพัฒนา มีเพียง 10% เท่านั้นที่เรียกได้ว่าเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการในรูปการเรียนการสอนในห้องเรียน

กล่าวโดยสรุป หลักการพัฒนา 70: 20:10 หมายถึง หลักการพัฒนามุ่งเน้น การปฏิบัติงานจริงในองค์กร เป็นการเรียนรู้จากผู้อื่นที่พร้อมจะให้ข้อมูลป้อนกลับและคำแนะนำ เพื่อการพัฒนา และการอบรมพัฒนา เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ หลักการพัฒนาศักยภาพในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของหลักการพัฒนา 70: 20:10

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของหลักการพัฒนา 70: 20:10 ไว้ดังนี้
 อารณีย์ ภูวัญพันธ์ (2559) ได้เสนอความสำคัญของหลักการพัฒนา 70: 20:10 ไว้ว่า เป็นเครื่องมือที่เหมาะสมกับ Competency ในแต่ละประเภทและกำหนดกรอบการพัฒนาตาม Competency ที่องค์กรคาดหวังจากพนักงาน ซึ่งจะทำให้ผู้บังคับบัญชา และพนักงานเข้าใจว่าไม่ใช่เฉพาะเครื่องมือการอบรมในห้องเรียนเท่านั้นที่จะช่วยพัฒนาความสามารถของพนักงาน ยังมี

เครื่องมือการพัฒนาอื่น ๆ อีกมาก ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ และเครื่องมือการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากผู้อื่น

O'Driscoll (2015) ได้เสนอความสำคัญของหลักการพัฒนา 70: 20:10 ไว้ว่า เป็นแนวคิดที่ค่อนข้างจะประนีประนอม แนวคิดดั้งเดิมและแนวคิดใหม่ก็คือ การมองกฎ 70-20-10 ในรูปของระบบการพัฒนาที่ประกอบด้วยเกียร์หรือฟันเพื่อการเรียนรู้สามอัน แต่ละอันเป็นตัวแทนของการเรียนรู้จากการฝึกอบรม การเรียนรู้จากผู้อื่น และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

Arets, Jennings และ Heijnen (2015) ได้เสนอความสำคัญของหลักการพัฒนา 70: 20:10 หมายถึง หลักการพัฒนาศิลปะหรือบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องปฏิบัติตามกรอบ 70:20:10 ซึ่งมีแนวคิดการพัฒนามาจากวิจัยของ McCall, Eichinger และ Lombardo

กล่าวโดยสรุป หลักการพัฒนา 70: 20:10 มีความสำคัญ คือ เป็นระบบการพัฒนาที่ประกอบด้วยฟันเพื่อการเรียนรู้สามแบบ แต่ละอันเป็นตัวแทนของการเรียนรู้จากการฝึกอบรม การเรียนรู้จากผู้อื่น และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานซึ่งเป็นกลไกในการช่วยพัฒนาศิลปะในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบหลักการพัฒนา 70: 20:10

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอองค์ประกอบหลักการพัฒนา 70: 20:10 ไว้ดังนี้
อาภรณ์ ภูวพิพันธ์ (2559) ได้เสนอองค์ประกอบหลักการพัฒนา 70: 20:10 ประกอบด้วย

70% Learning Model คือแนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงาน (Learning by Job Experience) ที่เน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการติดตาม การเฝ้าดูผู้อื่น ในการปฏิบัติงานจริง เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งเรียนรู้จากการทดลองปฏิบัติ ได้สัมผัสของจริง ในพื้นที่ทำงานจริง ทำให้ผู้เรียนรู้เกิดการรับรู้อย่างรวดเร็ว

20% Learning Model คือแนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่รอบตัวเราผ่านกระบวนการพูดคุย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์เป็น การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ดังนั้นจึงเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากผู้อื่นที่ล้อมรอบตัวเราการเรียนรู้แบบนี้มีค่าและความสำคัญและประโยชน์ต่อพนักงานโดยตรง ทำให้เกิดการรับรู้หรือมุมมองใหม่ ๆ นำไปสู่ การปรับปรุงผลงานหรือทำให้เกิดผลงานใหม่ ๆ จากการนำไปเชื่อมโยงกับการเรียนรู้จาก ประสบการณ์

10% Learning Model คือแนวคิดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่แบบ เป็นทางการที่เน้นการเรียนรู้จากโปรแกรมหรือหลักสูตรที่จัดขึ้น โดยมุ่งเน้นการกำหนดหัวข้อเนื้อหา

หลักสูตรและรูปแบบที่ชัดเจนแบบเฉพาะเจาะจงไว้อย่างแล้ว มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจต่อทฤษฎี แนวคิดหลักการของเรื่องใดเรื่องหนึ่งผ่านการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

Lombardo และ Eichinger (1996) ได้เสนอองค์ประกอบหลักการพัฒนา

70: 20:10 ประกอบด้วย

ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองจากประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านภารกิจในงานแต่ละวัน การได้ทำงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และการลงมือปฏิบัติ

ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองจากการค้นคว้า (Exposure) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอนแนะ การทำงานร่วมกับเครือข่ายหรือการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ

ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองจากการเรียน (Education) ของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการหรือผ่านหลักสูตร และโปรแกรมต่าง ๆ

Jennings และ Wagnier (2015) ได้เสนอองค์ประกอบหลักการพัฒนา 70: 20:10 ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 (70) ประสบการณ์การเรียนรู้จากที่ทำงาน (Challenge Assignment) การเรียนรู้และการพัฒนาผ่านงานแบบวันต่อวันกับความท้าทายและการปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 (20) การเรียนรู้ทางสังคม (Developmental Relationship) การเรียนรู้และการพัฒนาที่ผ่านคนอื่นการแลกเปลี่ยนความรู้

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

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบหลักการพัฒนา 70: 20:10 ประกอบด้วย 1) ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานจริง 2) ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมจากการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ และ 3) ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองจากการอบรมหรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู

มีนักวิชาการได้ให้ความเห็นหรือข้อเสนอเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู ไว้ดังนี้

Nadler และ Wiggs (1989) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมที่ดี และสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้

สูงขึ้นได้นั้น จึงได้เสนอว่าแนวทางการที่จะเป็นเครื่องมือสำคัญให้บุคลากรเกิดศักยภาพสูงตามที่ต้องการนั้นประกอบด้วย 3 เรื่อง ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที
2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต
3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร

Wentling (1992) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดวิธีการพัฒนาการมีอยู่หลายวิธี แต่วิธีที่ใช้กันมากที่สุด มีอยู่ 8 วิธี ได้แก่

1. การนำเสนอโดยวิทยากร (Instructor Presentations)
2. การอภิปรายภายในกลุ่ม (Group Discussion)
3. การสาธิต (Demonstration)
4. การอ่าน (Reading)
5. การฝึกหัด (Exercise)
6. การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง (Case Study)
7. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play)
8. การทัศนศึกษา (Field Visits/Tour)

Wills (1993) ได้กล่าวถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา มีดังนี้

1. การฝึกอบรมในห้องโดยมีวิทยากรเป็นผู้นำ (Classroom Training)
2. การเรียนรู้ทางไกล (Distance Learning)
3. การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์ (Computer-Based Training)
4. การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ (On the Job Training)
5. การฝึกอบรมจากหลักสูตรภายนอก (External Course)
6. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
7. การสัมมนา (Seminar)
8. การประชุมทางวิชาการ (Instructor Presentations)
9. การประชุม (Conference)
10. การศึกษาภาคค่ำ (Evening Course)
11. การฝึกปฏิบัติงานที่มอบหมาย (Assignments)

12. การศึกษาต่อ (Further Education)

13. การร่วมวงจรคุณภาพ (Integrated Circuits Quality)

14. การอ่านหนังสือหรือบทความ (Reading Articles and Book)

Dessler (2002) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา ประกอบด้วย
 - 1.1 การกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถส่งเสริมให้หน่วยงานมีผลผลิตสูง
 - 1.2 การวิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนาเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับโปรแกรมการพัฒนาในด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ทัศนคติ และแรงจูงใจในส่วนที่บุคคลที่จำเป็นต้องมี
 - 1.3 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและการพัฒนา
2. ขั้นตอนการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาเป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร วิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการพัฒนาและกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง
3. ขั้นตอนการประเมินผลก่อนการดำเนินการ เป็นการนำการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้เกิดความถูกต้องเหมาะสมก่อนจะมีการดำเนินการในขั้นต่อไป เพื่อประกันว่าเป็นการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ
4. ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่จะทำการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นหลักการ คือ การมุ่งทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยการฝึกอบรมที่มีความสามารถและทักษะในการนำเสนองานที่ได้นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่จะอบรม
5. ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นขั้นตอนที่รวมถึงการติดตามผลเพื่อพิจารณาว่าผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรมจะพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาได้หรือไม่ในด้านต่าง ๆ เช่น ปฏิกริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้/พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม

Gilley, Eggland และ Gilley (2012) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรเป็นการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development) เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรายบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติ รวมถึงเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางบวกแก่บุคลากรทุกคนในองค์การ ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ๆ 3 ด้าน ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมการอบรม 2 ลักษณะ คือ

1.1 การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายบุคคลด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นลักษณะกลุ่มเล็ก ๆ

1.2 การฝึกอบรมโดยไม่ได้อยู่หน้างาน เป็นกระบวนการพัฒนารายบุคคลเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากรผ่านการฝึกอบรมในแบบห้องเรียน และศึกษาค้นคว้า ดูงาน จากแหล่งข้อมูลหรือแหล่งความรู้ต่าง ๆ เป็นต้น

2. การศึกษา (Education) เป็นกิจกรรมระยะยาวซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ โดยตรงแก่บุคลากรขององค์กร เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการและเป้าหมายขององค์กร

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคคลให้มีศักยภาพ โดยเครื่องมือทางการพัฒนาตามกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามศักยภาพของบุคลากรตามท้องที่ความต้องการ

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2554) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีเทคนิควิธีการดำเนินการได้หลายรูปแบบ ซึ่งในแต่ละรูปแบบนั้นมีลักษณะเฉพาะที่มีความเหมาะสมเฉพาะเรื่องตามสถานการณ์ในแต่ละบริษัท การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การประชุมเชิงปฏิบัติ
3. การศึกษาดูงานนอกสถานที่
4. การไปทัศนศึกษา

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ว่ากระบวนการบริหารบุคคลที่ถึงแม้จะมีการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเป็นอย่างดี มิได้เป็นหลักประกันว่าบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการที่บุคลากรต้องทำงานนาน ๆ ซ้ำ ๆ จำเจ ก็อาจเกิดความล้า ความเบื่อหน่ายหรือต้องการความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยี การแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายรูปแบบ ซึ่งต้องเลือกใช้ตามความเหมาะสมดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การนิเทศการสอน

3. การสัมมนา
4. การประชุมเชิงปฏิบัติกา
5. การศึกษาดูงาน
6. การศึกษาต่อ
7. การศึกษาทางไกล

สมคิด บางโม (2559) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรมีเทคนิควิธีการพัฒนาดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) วิทยากรบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย

ข้อดีจะได้เนื้อหาวิชาตามหัวข้อที่กำหนดครบถ้วน การเสนอเนื้อหาเป็นระเบียบตามลำดับ ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีโอกาสซักถาม ได้เนื้อหาวิชามาก ในเวลาจำกัด สามารถใช้กับการฝึกอบรมที่มีจำนวน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาก ๆ ถ้าวิทยากรบรรยายดี เตรียมมาดี และมีสื่อประกอบ เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ Power Point ซีดี ดีวีดี เป็นต้น จะได้รับความสนใจมาก สามารถควบคุมเวลาให้เป็นไปตาม กำหนดได้ง่าย

2. การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) เป็นการอภิปราย

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3-5 คน ให้ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข มีพิธีกรหนึ่งคน เป็นผู้ดำเนินการอภิปราย ประสาน เชื่อมโยง และสรุปการอภิปรายของวิทยากรแต่ละคนหลังการ อภิปราย แล้วเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม ข้อดีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับความคิดเห็นของผู้อภิปราย หลายคนทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง และการอภิปรายเป็นกิจกรรมที่ดึงดูดความสนใจได้ดี ไม่น่าเบื่อหน่าย มีบรรยากาศที่เป็นกันเอง ผู้ฟังมีโอกาสซักถามได้ นอกจากนี้ยังเหมาะสำหรับ การฝึกอบรมที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมาก ๆ ด้วย

3. การชุมนุมปาฐกถาหรือการประชุมวิชาการ (Symposium) เป็นการบรรยาย

แบบมีวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญประมาณ 2-6 คน มีพิธีกรเป็นผู้ดำเนินการอภิปรายและสรุป การบรรยาย การชุมนุมปาฐกถามีลักษณะคล้ายการอภิปรายเป็นคณะ แต่เน้นหัวข้อวิชาเป็นสำคัญ เมื่อเสร็จสิ้นการบรรยายจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามปัญหาต่าง ๆ ได้ ข้อดีทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับความรู้จากวิทยากรหลายคนหลายด้าน ไม่น่าเบื่อเพราะฟังจากวิทยากรหลายคน การบรรยายใช้ เวลาสั้น ๆ ทำให้ได้เนื้อหาตรงตามหัวข้อวิชา วิธีนี้ใช้กับการฝึกอบรมที่มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวนมาก ๆ ได้

4. การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็น

การปฏิบัติจริง ซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจริงจะมีลักษณะคล้ายการสอนงานการสาธิตนิยมใช้กับ หัวข้อวิชาที่มีการปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น นาฏศิลป์ และขับร้อง ข้อดีเกิดความรู้ความเข้าใจเร็ว และมีความน่าเชื่อถือสูง เพิ่มทักษะของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้ดี ไม่น่าเบื่อ สามารถปฏิบัติได้หลายครั้ง

5. การสอนงาน (Coaching) เป็นการแนะนำให้รู้จักวิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมหรืออบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริง ๆ ข้อดีเน้นเนื้อหาตามความเหมาะสมของแต่ละคน

6. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใด ๆ ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจดไว้แล้วนำไปถกเถียงกันอีกขั้นหนึ่ง ดังนั้นพอเริ่มประชุมต้องมีการเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเสียก่อน ข้อดีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมโดยตรง ช่วยกันคิด ช่วยกันเสนอ ทำให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ ทำให้ได้ความคิดหลากหลายในเวลาจำกัด สามารถสร้างความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดี บรรยากาศเป็นกันเอง

7. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) บางครั้งเรียกว่าบัสซกรุ๊ป (Buzz Group) หรือฟิลลิป 6-6 (Phillip 6-6) เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อยละ 2-6 คน เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกัน ในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการ แล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มเสนอต่อที่ประชุมใหญ่สำหรับการประชุมแบบฟิลลิป 6-6 นั้นเป็นการจัดกลุ่มย่อยอย่างรวดเร็ว โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่นั่งอยู่ในห้องประชุมแถวหน้า 3 คน ยกเก้าอี้หันกลับไปหาผู้นั่งแถวหลังตน 3 คน รวมกลุ่มกันเป็น 6 คน ให้เวลาปรึกษากัน 6 นาที แล้วสลายกลุ่มกลับไปหาผู้นั่งแถวหลังตน 3 คน ข้อดีเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น บรรยากาศเป็นกันเอง

8. กรณีศึกษา (Case Study) เป็นการศึกษาเรื่องราวที่รวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด เป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับกลุ่มเล็ก ๆ เรื่องที่มอบหมายให้ต้องมีรายละเอียดเพียงพอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมองเห็นจุดสำคัญของปัญหาและข้อมูล เพื่อนำมาใช้พิจารณาการศึกษา กรณีศึกษาอาจให้ศึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ก็ได้

9. การประชุมแบบฟอรัม (Forum) เป็นเทคนิคที่ใช้กับการประชุมกลุ่มใหญ่ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม โดยการซักถามแสดงข้อเท็จจริง ปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นกับวิทยากร ข้อดีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา เป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเตรียมตัวให้ดียิ่งขึ้น และมีบรรยากาศเป็นกันเอง

10. เกมการบริหาร (Management Games) เป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มบุคคล ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยแข่งขันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการให้

ปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์จริง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน การเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ ขนาดของกลุ่มในการแข่งขันขึ้นอยู่กับเกมที่นำมาใช้ ข้อดีเป็นการย่อสถานการณ์จริงให้ฝึกในช่วงสั้น ๆ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมช่วยกันคิดช่วยกันทำ ทำให้มีบรรยากาศเป็นกันเอง ได้รับความรู้โดยไม่รู้ตัว

11. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม แสดงบทบาทในสถานการณ์ที่เหมือนจริง โดยกำหนดโครงเรื่องและให้ผู้แสดงคิดคำพูดไปตาม ท้องเรื่องและบทบาทที่กำหนด เสร็จแล้วให้ผู้ดูวิเคราะห์เสนอแนวทางแก้ปัญหา วิธีนี้เหมาะกับกลุ่มที่ กล้าแสดงออกและมีวุฒิภาวะเพียงพอที่จะวิเคราะห์ตรวจสอบและแก้ปัญหา ข้อดีกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมสนใจ ทำให้ได้แนวทางที่จะนำไปแก้ปัญหาได้ และเป็นกิจกรรมที่มีบรรยากาศเป็นกันเอง

12. การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือ คล้ายกันแล้วพบปัญหาที่เหมือน ๆ กัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นหาแนวทางปฏิบัติในการ แก้ปัญหา ทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น ปกติจะบรรยายให้ ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่ ข้อดีเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสมีส่วนร่วมมาก ผลสรุปของการสัมมนานำไปเป็นแนวทางแก้ปัญหาได้ดี

13. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไปศึกษายังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรม เพื่อให้พบเห็นของจริงซึ่งผู้จัดต้องเตรียมการเป็นอย่างดี ข้อดีเพิ่มความรู้ความเข้าใจได้เห็นการปฏิบัติจริง สร้างความสนใจและกระตือรือร้น สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม

14. การประชุมปฏิบัติการ (Work Shop) เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้รับการ ฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ ต่าง ๆ เป็นต้น การปฏิบัตินิยมให้รวมกันเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่หรือรายบุคคล ข้อดีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการประชุมทำให้ไม่เบื่อหน่าย

15. การฝึกการรับรู้ (Sensitivity Training) เป็นกิจกรรมการฝึกประสาทสัมผัส ให้เข้าใจผู้อื่น โดยการสังเกตลักษณะท่าทางของผู้อื่น วิธีการฝึกอบรมจะไม่ใช้การบรรยายหรือ บอกหลักเกณฑ์ แต่ให้นำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องฝึกอบรมมาเป็นตัวอย่างสด ๆ ร้อน ๆ แล้วโยง ไปถึงพฤติกรรมอื่น ๆ ในขณะปฏิบัติงานในองค์กร วิธีการสร้างบรรยากาศในขณะฝึกอบรมคือ พยายามให้เกิดสิ่งต่อไปนี้

15.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนแสดงตัวหรือเปิดเผยตัวออกมา

15.2 ให้มีการวิเคราะห์พฤติกรรมของแต่ละบุคคลว่ามีข้อผิดพลาดที่ใด

15.3 ให้โอกาสทดลองแก้ไขพฤติกรรมที่ผิดพลาดใหม่กว่าใช้ได้หรือยัง

15.4 มีการประเมินผล

16. กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การร้องเพลง การประหม่อเป็นจังหวะ พร้อมกัน การร้องเพลงประกอบท่าทาง การเล่นเกมสั้น ๆ เป็นต้น โดยเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างความสนุกสนานในระหว่าง การฝึกอบรม ข้อดีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมทุกคน บรรยากาศสนุกสนานรื่นเริง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสแสดงออกทุกคน

17. การใช้ฐานกิจกรรม (Activity Base) เป็นเทคนิคการใช้ฐานกิจกรรมประยุกต์ มาจากกิจกรรมวอล์คแรลลี่ แต่ไม่ต้องมีการเดินแข่งขันกันจริง ๆ เพียงแต่ใช้สถานที่กว้างพอที่จะจัด ฐานกิจกรรมได้หลาย ๆ ฐานครบตามที่ต้องการ หรือใช้ห้องเรียนในอาคารเป็นสถานที่จัดกิจกรรม แต่ละฐานก็ได้ ข้อดีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมทำกิจกรรมทุกคน บรรยากาศสนุกสนาน ทำทาย ไม่น่าเบื่อ เป็นการฝึกอบรมภาคสนาม

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2559) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรมีเทคนิควิธีการพัฒนา ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบ 70% การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน (Learn by Job Experience) มีวิธีการพัฒนาดังนี้

1.1 การติดตาม/สังเกตแม่แบบ (Job Shadowing/Observation) เป็นการ ติดตามแม่แบบที่เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือเป็น Role Model ในเรื่องที่ต้องการติดตามหรือ สังเกตพฤติกรรมการทำงานของแม่แบบ

1.2 การติดตาม/สังเกตผู้บริหาร (Executive Job Shadowing) การติดตาม แม่แบบที่เน้นผู้บริหารระดับสูง เพื่อสังเกตการทำงานและพฤติกรรมการแสดงออกของแม่แบบ ซึ่งแม่แบบที่เลือกต้องได้รับการยอมรับในเรื่องที่ติดตาม

1.3 แนวทาง/คู่มือการทำงาน (Job Aids/Manuals) การเรียนรู้จาก ข้อพึงปฏิบัติหรือข้อกำหนดในการทำงานที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบหรือทิศทาง การดำเนินงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

1.4 การแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing Sessions) การรวมกลุ่ม ของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ หลักการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องและสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน

1.5 การแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบริษัทคู่ค้า (Outsource/Supplier Sharing)

การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูล และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับการบริษัทคู่ค้าที่เป็นพันธมิตร หรือธุรกิจร่วมกัน

1.6 การแลกเปลี่ยนบทเรียน/ประสบการณ์จากการทำงาน (Lesson Learn Sharing)

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการทำงานไม่ว่าจะเป็นข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น หรือประสบการณ์ที่น่าประทับใจ นำมาแลกเปลี่ยนกับทีมงานเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติหรือบทเรียน สำหรับการทำงานในครั้งถัดไป

1.7 การบันทึกข้อมูลเพื่อทบทวน/ตรวจสอบการทำงานตนเอง (Self-Reflection Note)

การบันทึกข้อมูลและนำข้อมูลที่บันทึกไว้มาใช้ในการทบทวนและตรวจสอบ การทำงานของตนเอง เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

1.8 การยืมตัวบุคคลมาช่วยงาน (Secondment) การขอยืมตัวบุคลากรจาก

หน่วยงานหนึ่งทำงานเป็นประจำไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นเป็นการชั่วคราว

1.9 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การเรียนรู้งานเพิ่มเติมด้วยการ

สับเปลี่ยนงานจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง

1.10 การรับผิดชอบโครงการพิเศษ (Special Projects) การทำโครงการ

พิเศษที่ไม่ใช่งานหรือโครงการประจำที่ได้กำหนดขึ้นใน Job Description

1.11 การมอบหมายงานข้ามสายงาน (Cross Functional Assignment)

การมอบหมายให้ทำงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในลักษณะข้ามสายงาน ไม่ใช่บุคคลที่มาจากหน่วยงาน หรือที่เดียวกัน

1.12 การมอบหมายงานที่ท้าทาย (Stretch Assignment) การมอบหมาย

งานที่ท้าทายเป็นงานที่ไม่เคยทำมาก่อนแตกต่างจากงานเดิมที่เคยปฏิบัติ

1.13 การทำงานกับที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญภายใน (Work with

Consultants or Internal Experts) การร่วมงานกับที่ปรึกษาที่มาปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมถึงได้มีโอกาสทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญที่เป็นบุคคลภายในองค์กร

1.14 การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มและการอาสาสมัคร (Community Activities and Volunteering)

การมอบหมายหรือการอาสาสมัครเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มหรือชมรมที่จัดขึ้น โดยสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องรับผิดชอบทำกิจกรรมเพื่อเป้าหมายในการปรับปรุงและพัฒนา

1.15 การติดต่อกับผู้บริหารอาวุโส (Interaction with Senior

Management) การติดต่อประสานงานกับผู้บริหารที่มีความชำนาญและอาวุโสกว่า ด้วยการนำเสนอ รายงาน/นำเสนองานหรือการเข้าร่วมประชุมกับทีมผู้บริหาร

1.16 การดูงานนอกสถานที่ (Site Visits) การศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเรียนรู้แนวทางปฏิบัติขั้นตอนการทำงานขององค์กรที่เป็น Best Practice ในเรื่องที่ต้องการดูงาน

1.17 การเยี่ยมเยือนลูกค้า (Customer Visits) การออกเยี่ยมเยือนลูกค้าเพื่อศึกษาเรียนรู้พฤติกรรมของลูกค้า รวมถึงข้อมูลความคาดหวังของลูกค้าที่มีต่อการใช้น้ำดื่มและบริการ

1.18 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) การดำเนินการวิจัยโดยการกำหนดเรื่องที่ต้องการทำวิจัยโดยพิจารณาจากปัญหาในงานที่เกิดขึ้น การรวบรวมข้อมูลและการนำผลการวิจัยที่ได้รับไปปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานประจำวัน

1.19 การประยุกต์จากแนวทางปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Apply Best Practice) การนำแนวทาง ขั้นตอน หรือหลักการปฏิบัติที่ดีที่สุดจนได้รับการยอมรับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.20 การเรียนรู้จากการทำจริง (On the Job Learning) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในภาคสนามจริง เจอสถานการณ์และลูกค้าของจริง

2. การเรียนรู้แบบ 20% เป็นการเรียนรู้จากผู้อื่น (Learn by Others) มีวิธีการพัฒนาดังนี้

2.1 การสอนแนะโดยผู้จัดการ/ผู้อื่น (Coaching from Manager/Others) การเสนอแนะเพื่อจุดประกายให้เกิดการเรียนรู้โดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือบุคคลอื่นที่ผู้ถูกสอนยอมรับและมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ไปกับผู้สอน

2.2 การสอนแนะโดยเพื่อน (Peer Coaching) การสอนแนะโดยเพื่อนร่วมงานที่อยู่ภายในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันที่ได้รับมอบหมายในฐานะของผู้สอนเป็นผู้จุดประกายให้ผู้ถูกสอนเกิดความคิดและมุมมองที่ดีในการทำงาน

2.3 การสอนแนะเป็นกลุ่ม (Group Coaching) การสอนแนะกับบุคคลที่เป็นผู้ถูกสอนมากกว่า 3 คน ขึ้นไป โดยเน้นการสอนเพื่อจุดประกายให้ผู้ถูกสอนมีแนวทางการดำเนินงานเพื่อเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

2.4 การสอนแนะแบบไม่เป็นทางการ (Informal Coaching) การสอนงานแบบไม่มีโครงสร้างที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ส่วนใหญ่เน้นการสอนแบบ Life Coach ที่ผู้สอนทำหน้าที่จุดประกายให้ผู้ถูกสอนมีมุมมองและแนวคิดในการดำเนินชีวิตประจำวัน

2.5 การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การพูดคุยกันระหว่างพี่เลี้ยงและบุคคลที่พี่เลี้ยงต้องดูแลเน้นเรื่องจิตใจ อารมณ์ความรู้สึก และการปรับตัวเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กร

2.6 การสอน (Teaching) การบอกให้ผู้ถูกสอนรับรู้และรับฟัง โดยเน้นขั้นตอน วิธีการ รูปแบบและระบบงานที่ผู้ถูกสอนสามารถนำไปปฏิบัติ

2.7 การให้คำปรึกษา (Counseling) การให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาขึ้นจากการทำงานในองค์กร โดยผู้ให้คำปรึกษาจะทำหน้าที่วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น และหาทางเลือกวิธีการและแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสม

2.8 การสะท้อนกลับ (Mirror) การนำสิ่งที่บุคคลพูดหรือกระทำในช่วงเวลานั้นมาพูดคุยกว่าคำพูดและพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นดีหรือไม่ดีอย่างไร เรื่องใดที่ต้องพึงระวังไม่ควรพูดหรือกระทำต่อ

2.9 การให้ข้อมูลป้อนกลับแบบไม่เป็นทางการและการสรุปงาน (Informal Feedback ang Work Debriefs) การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานโดยรวบรวมผลงานที่ผ่านมาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น ภายในหนึ่งสัปดาห์/เดือน/ปี เป็นต้น เพื่อสรุปว่ามีผลงานใดที่ดีต้องรักษาไว้บ้างและมีเรื่องใดที่ต้องปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นบ้าง

2.10 การขอคำแนะนำการสอบถามความคิดเห็น (Seeking Advice, Asking Opinions) การขอคำปรึกษาแนะนำ หรือการสอบถามผู้รู้ในเรื่องที่ตนเองยังไม่มีความรู้ และขาดประสบการณ์ เพื่อนำข้อแนะนำและความคิดเห็นที่ได้รับมาปรับใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว

2.11 การให้ข้อมูลป้อนกลับแบบ 360 องศา (360 Degree Feedback) การให้ข้อมูลที่ได้รับจากบุคคลรอบข้างไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บังคับบัญชาโดยอ้อม ผู้ใต้บังคับบัญชาตนเอง เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และคู่ค้า

2.12 ผลลัพธ์จากการประเมินและการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Assessments Outcomes and Feedback) การประเมินผลลัพธ์ของงานและการให้ข้อมูลป้อนกลับจากผลการประเมินที่ได้รับ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้รับฟังข้อมูลป้อนกลับเกิดการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น

2.13 ศูนย์ประเมิน (Assessment Center) การชี้แจงผลประเมินของบุคคลที่เป็นข้อสรุปจากการใช้วิธีการที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการประเมินจากกรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติการทำแบบทดสอบ ทำข้อสอบ การนำเสนองาน การสนทนากลุ่มย่อย

2.14 ศูนย์การเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development Center) การเข้าร่วมทดสอบจากศูนย์การเรียนรู้และการพัฒนาโดยทำข้อสอบวัดความรู้หรือแบบทดสอบบุคลิกภาพและการรับฟังผลการทดสอบจากศูนย์ฯ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

2.15 การเรียนรู้ผ่านทีมหรือเครือข่าย (Learning through Team/Networks) การเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายโดยเน้นกลุ่มภายในองค์กร เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กลุ่มมีความสนใจร่วมกัน

2.16 การเข้าร่วมเครือข่ายภายนอก (External Networks/Contacts) การเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มกับเครือข่ายภายนอกเพื่อรับฟังข้อมูล และการขอข้อมูลจากเครือข่าย ภายนอกเพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน

2.17 การเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มวิชาการ/สมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรม (Professional/Involvement or Active Membership) การเป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรม หรือกลุ่มด้านวิชาการเพื่อร่วมรับฟังข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์กับงานที่ทำ และนำข้อมูลที่ได้รับมา ปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.18 การอำนวยความสะดวกให้เกิดการสนทนากลุ่มโดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Facilitated Group Discussion by Action Learning) การได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ เป็นผู้อำนวยการและจัดการให้สมาชิกกลุ่มที่มาจากบุคคลภายในองค์กรหรือต่างองค์กรได้พูดคุย ซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่มี โดยเน้นการร่วมกันหาทางออกจากปัญหาที่เกิดขึ้น

2.19 การเรียนรู้และทำงานร่วมกับเพื่อนคู่คิด (Peer-Assisted Learning and Work Buddy) การได้ปรึกษาร่วมกับเพื่อนคู่คิดที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ ช่วยเหลือกันในการทำงาน และมีเพื่อนที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำในงานที่ทำหรือปัญหาที่เกิดขึ้น

3. การเรียนรู้แบบ 10% เป็นการเรียนรู้จากการเข้าอบรม (Learn by Courses) มีวิธีการพัฒนาดังนี้

3.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร (In-House Training) การฝึกอบรมที่ผู้เรียน มาจากองค์กรเดียวกันเรียนรู้ร่วมกันในหลักสูตรอบรมที่องค์กรจัดขึ้น เป็นการจัดอบรมทั้งภายใน และ/หรือภายนอกองค์กร

3.2 การฝึกอบรมภายนอกองค์กร (Public Training) การฝึกอบรมที่ผู้เรียน มาจากองค์กรอื่นมีความสนใจในหลักสูตรเดียวกัน จัดขึ้นโดยสถาบันจัดอบรมภายนอกเป็นการจัด อบรมภายนอกองค์กร

3.3 การเข้าร่วมสัมมนา (Seminar) การเข้าร่วมประชุมกลุ่มที่สมาชิกมีความ สนใจหรือมีความชำนาญในเรื่องเดียวกันเข้าร่วมรับฟัง รับรู้ และแลกเปลี่ยนมุมมองความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งข้อสรุปที่ได้จากการสัมมนาจะถูกดำเนินการต่อหรือไม่ก็ได้

3.4 การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การเข้าร่วมประชุมกลุ่มที่สมาชิกมีความสนใจหรือมีความชำนาญในเรื่องเดียวกันมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหรือร่วมดำเนินการที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กำหนดขึ้น ซึ่งสรุปที่ได้จากการสัมมนาจะถูกดำเนินการต่อหรือไม่ก็ได้

3.5 การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อินเทอร์เน็ต สัญญาณดาวเทียม ซีดีรอม เป็นต้น รวมถึงการเรียนรู้ผ่านทาง On-line ตามเงื่อนไขขององค์การ/สถาบันที่จัดสื่อการเรียนรู้แบบ e-Learning กำหนดขึ้น

3.6 การเข้าร่วมโปรแกรมที่ได้รับใบประกาศนียบัตร (Certification Program) การเข้าร่วมโปรแกรมในหลักสูตรระยะยาวที่มีการแจกใบประกาศนียบัตรรับรองว่าผู้เรียนมีความรู้โดยมีการสอบวัดความรู้ตามมาตรฐานสากลที่สถาบันจัดโปรแกรมการเรียนรู้กำหนดขึ้น

3.7 การเข้าศึกษาต่ออย่างเป็นทางการในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัย (Formal Education) การศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยจัดขึ้น เป็นการเรียนรู้ที่ใช้ระยะเวลาเรียนตามโปรแกรมที่จัด ซึ่งผู้เรียนสามารถเลือกโปรแกรมและวิชาที่ตนเองมีความสนใจและมีเวลาเพียงพอต่อการเรียนรู้ตามโปรแกรมที่กำหนด

3.8 หนังสือ คู่มือ บทความ หนังสือ (Reading) การอ่านในเรื่องที่สนใจ เพื่อเพิ่มมุมมอง ความคิด ความรู้ของตนเองด้วยการอ่านไม่ว่าจะเป็นหนังสือ คู่มือ บทความ บทความวิจัยในเรื่องที่ตนสนใจ

ปัญญา ธีระเวชวรวิทย์ (2562) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรมีเทคนิควิธีการพัฒนาดังนี้

1. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (Training and Development)

การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ทำให้มีโอกาสด้านการสื่อสารที่สำคัญในการขยายความรู้ และขีดความสามารถให้กับบุคลากร รวมทั้งสามารถทำให้การกระตุ้นหรือการจูงใจในการทำงานด้านบวกมีเพิ่มมากขึ้น การฝึกอบรมที่ดีที่จัดการได้ด้วยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพตลอดทั้งกระบวนการสามารถเพิ่มการเรียนรู้และการกระทำที่เป็นผลลัพธ์มากขึ้น นอกจากนี้การฝึกอบรมยังช่วยสนับสนุนส่งเสริม วัฒนธรรมทางการสื่อสารของผู้จัดการและองค์กรนั้นได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

2. การประชุมเพื่อปรึกษาหารือ (Consultation) กระบวนการมีปฏิสัมพันธ์

ระหว่างบุคลากรและผู้จัดการของพวกเขาส่วนมากอาจจะถูกเกี่ยวพันกับการเก็บรวบรวมความคิดเห็นและแนวคิดต่าง ๆ ก่อนที่จะมีการตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติบางอย่าง เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งในปัจจุบันนี้เรียกกันว่า “ความเป็นเจ้าของ (Ownership)”

3. การให้คำแนะนำ (Counseling) เป็นกระบวนการที่เปรียบเสมือนกระจก

ส่องเงาให้กับใครบางคน เพื่อให้บุคลากรสามารถมองเห็นตัวเองได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น บ่อยครั้งที่สิ่งนี้มักจะมีปัญหาเข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการช่วยเหลือและให้คำแนะนำประสบผลสำเร็จได้นั้นมี

ขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ ให้ความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคล เก็บข้อมูลของบุคลากรที่มาขอคำแนะนำ การตั้งคำถามควรระมัดระวัง การฟังอย่างตั้งใจ วิธีการที่ถูกให้ความสนใจ และวิธีการที่ไม่มีอคติและไม่แสดงออกทางอารมณ์

4. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นกิจกรรมต้องทำกันเป็นกลุ่มถึงวัตถุประสงค์ด้านต่าง ๆ ในการทำงาน โดยการประชุมลักษณะนี้ต้องแยกคำว่า “เป็นไปได้” ออกจากการสนทนา อย่างน้อยในตอนแรกของการสนทนาและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อใช้แสดงเหตุผลต่าง ๆ เช่น มันเป็นไปได้หรือหว่า เราทำตามวิธีการนั้นไม่ได้ มันเป็นไปได้ เราเคยลองทำมันแล้ว และมันก็ไม่เวิร์กหรือหว่า คำเหล่านี้ควรหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดขึ้น เนื่องจากการตอบสนองในตอนแรก หากเป็นด้านลบหรือเป็นการต่อว่าต่อขานกันจะทำให้เกิดการหยุดของการระดมสมอง ซึ่งควรเปิดโอกาสให้ความคิดของบุคลากรคนใดคนหนึ่งจุดประกายกับบุคลากรคนอื่น ๆ และการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของแนวความคิดที่นำไปสู่การกลั่นกรองจนกลายเป็นประเด็นสำคัญ อาจเป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นอย่างดีในการสร้างแนวทางใหม่ ๆ ที่แท้จริงให้เกิดขึ้นได้

5. การเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) เป็นการแสดงบทบาทเป็นที่ปรึกษา เป็นกิจกรรมที่สามารถทำได้ในความเป็นจริง บางครั้งมันอาจจะเป็นการคิดถึงสิ่งที่ดีที่สุดจากการได้รับคำปรึกษา บุคลากรต้องการความช่วยเหลือที่ไม่หยุดนิ่งและการตีความหมายอย่างเรียบง่ายที่สุดในสิ่งที่ที่ปรึกษาทำได้ก็คือ การแสดงความคิดเห็นที่มีประสิทธิภาพและการให้คำชมแก่บุคลากร จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังตาราง 37

ตาราง 37 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู

ที่	หลักการพัฒนา	วิธีการพัฒนา
1	การเรียนรู้จากประสบการณ์ 70% (Learn by Experience)	1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง
2	การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% (Learn by Others)	1. การเป็นพี่เลี้ยง 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3	การเรียนรู้จากหลักสูตร 10% (Learn by Courses)	1. การฝึกอบรม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ วิธีการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน มี 3 รูปแบบ ดังนี้ 1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ 70%

(Learn by Experience) เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งการปฏิบัติจริงในสถานการณ์ที่ทำงานจริง เพื่อให้เกิดประสบการณ์การพัฒนาจากงานที่รับผิดชอบ ซึ่งการเรียนรู้นี้มีวิธีการพัฒนา ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% (Learn by Others) เป็นการเรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้เกิดมุมมองและแนวทางใหม่ ๆ ที่หลากหลายในการพัฒนา ซึ่งการเรียนรู้นี้มีวิธีการพัฒนา ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การเรียนรู้จากหลักสูตร 10% (Learn by Courses) เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการจากหลักสูตรที่ถูกจัดวางไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด และขั้นตอนของการพัฒนาตนเอง ซึ่งการเรียนรู้นี้มีวิธีการพัฒนา ได้แก่ การฝึกอบรม

แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม โดยมีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายโปรแกรม ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

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

1. โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษ หรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล
2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planed Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ
3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planed Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

Boyle (1981) และ Boone (1992) ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง ผลของความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมกับผู้พัฒนาโปรแกรมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสร้างแผน การจัดกิจกรรม การปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์ การประเมินผล การรายงานผล และความรับผิดชอบต่อโปรแกรม

Tyler (1986) ได้ให้ความหมาย ของโปรแกรมว่า คือ โครงร่างของงานที่จะกระทำ หรือการจัดเตรียมแผนงานที่จะทำ หรือชุดเหตุการณ์ที่รวบรวม ไว้ซึ่งรวมทั้งกิจกรรมทุกอย่างที่กระทำในค่ายหรือศูนย์ต่าง ๆ เป็นต้น

นิศา ชูโต (2536) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า โปรแกรมหมายถึง “ความคิด” หรือ “แนวทางกิจกรรม” หรือผลรวมที่เกิดจากกิจกรรมที่ได้จัดวางไว้ในโปรแกรม ๆ วางแนวคิด การจัด

กิจกรรมหรือกลุ่มกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ มีงบประมาณ และระยะเวลาดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ มีงบประมาณ และระยะเวลา ดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

อนุตา นพคุณ (2546) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้คือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และได้กล่าวถึงความแตกต่างกันของคำว่าโปรแกรมและโครงการไว้ว่า โปรแกรมคืองานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคม เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ถ้าหากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ในระยะเวลายาวนาน ในกรณีเช่นนี้โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรม ดังนั้นระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนา ประเมินผล เพื่อการคงอยู่ของกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญของโปรแกรม

ปริญญา มีสุข (2552) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า จากการนิยามของนักวิชาการ สามารถสรุปความหมายของโปรแกรมได้ว่า โปรแกรม หมายถึง การวางแผน โครงสร้างของกิจกรรมตามลำดับขั้นตอน โดยมีการดำเนินงานอย่างมีระบบ ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้อง และเป็นการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ประเภทของโปรแกรม

Boyle (1981) ได้จำแนกออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) โปรแกรมเชิงพัฒนา (Development Programs) เน้นระบุปัญหาของกลุ่มคน ชุมชนที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม จุดเริ่มต้นของโปรแกรมเกิดในสถานการณ์ที่คลุมเครือ มักไม่ทราบสาเหตุปัญหาที่แท้จริง แต่ทุกคนเห็นพ้องว่าควรมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ใช้ความรู้เป็นเครื่องมือนำไปสู่การแก้ปัญหา เป้าหมายของโปรแกรมเน้นเรื่อง องค์ความรู้ เจตคติ ทักษะความชำนาญ ในการประเมินถือว่ากลุ่มคนหรือชุมชนพัฒนาขึ้นในทางใดทางหนึ่งถือเป็นผลคุ้มค่าของการพัฒนาเชิงโปรแกรม ในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพัฒนานั้นวัตถุประสงค์ตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก 2) โปรแกรมเชิงสถาบัน (Institutional Program) เน้นการพัฒนาปรับปรุงตัวบุคคลให้ก้าวหน้า เน้นการสอนเนื้อหาพื้นฐานทางด้านวิทยาการ (Discipline) การกำหนดวัตถุประสงค์เน้นวัตถุประสงค์จากความรู้ในวิทยาการ เป็นโปรแกรมที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่ชัดเจน มีการลำดับจัดวางเนื้อหาเป็นไปตามหลักวิชา การประเมินผลมุ่งวัดที่ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหา มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดการพัฒนา

ส่วนบุคคล กิจกรรมในการถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการเรียนการสอน 3) โปรแกรมเชิงสารสนเทศ (Informational Program) เน้นการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้ระหว่างผู้จัดโปรแกรมกับผู้เรียน ผ่านระบบสารสนเทศ เน้นข้อมูล ความรู้ที่มาจากการวิจัยกฎหมาย มาตรการใหม่ ๆ วิธีการใช้ความรู้ เน้นการถ่ายโอนเนื้อหาสาระที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้ทันที การประเมินเน้นที่จำนวนผู้เรียน และ ปริมาณของสารสนเทศที่เผยแพร่ออกไป

3. องค์ประกอบของโปรแกรม

มีนักการศึกษาและนักวิจัยได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมไว้หลากหลายแนวคิด ดังต่อไปนี้

Furjanic และ Trotman (2000) และ Piskurich (2000) นำเสนอองค์ประกอบ โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่

1. วัตถุประสงค์
2. แนวคิด/รูปแบบของโปรแกรม
3. ทรัพยากรและกลุ่มผู้เข้าการพัฒนา
4. เนื้อหาและกิจกรรม
5. วิธีการดำเนินการพัฒนา
6. การสะท้อนผล

Robbin (2003) และ Charney และ Conway (2005) ได้สรุปองค์ประกอบของ โปรแกรมการพัฒนาประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) บริบท 2) เป้าหมาย 3) แผนหรือวิธีปฏิบัติ (Plan or Method) โดยมีรายละเอียด ได้แก่ หลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย คุณสมบัติ เนื้อหา กิจกรรม เอกสารที่ใช้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล

Russell (2003) สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

1. หลักการ
2. วัตถุประสงค์ เป้าหมาย เนื้อหา กิจกรรม กระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัด ประเมินผล

Woodcock และ Francis (2008) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา โครงสร้าง และการวัดและประเมิน

Yost และ Plunkett (2009) และ Armstrong (2010) สรุปองค์ประกอบของ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินโปรแกรม

[illegible]

ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	นักวิชาการ									
	Furjanic และ Trotman (2000) และ Piskurich (2000)	Robbin (2003) และ Charney และ Conway (2005)	Russell (2003)	Woodcock และ Francis (2008)	Yost และ Plunkett (2009) และ Armstrong (2010)	Funnell และ Rogers (2011)	Fink (2015)	สวีย์ ยอดสกละ (2556)	บุญช่วย สายาราม (2559)	ความถี่
4. เนื้อหาและกิจกรรม	✓									1
5. วิธีการดำเนินการพัฒนา	✓									1
6. การสะท้อนผล	✓									1
7. หลักการ		✓	✓	✓	✓					4
8. แนวคิด		✓								1
9. วัตถุประสงค์		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		7
10. เป้าหมาย		✓								1
11. คุณสมบัติ		✓								1
12. เนื้อหา		✓		✓						2
13. กิจกรรม		✓		✓						2
14. เอกสารที่ใช้		✓								1
15. กระบวนการจัดการเรียนรู้		✓	P							2
16. การประเมินผล		✓					✓		✓	3
17. เป้าหมาย			✓							1
18. เนื้อหากิจกรรม			✓							1
19. การวัดและการประเมินผล		✓				P		P		3
20. วิสัยทัศน์			✓							1
21. กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา				✓	✓					2
22. โครงสร้าง				✓						1
23. การวัดและการประเมิน				✓						1

ตาราง 38 (ต่อ)

นักวิชาการ	องค์ประกอบของโปรแกรม	Furjanic และ Trotman (2000) และ Piskurich (2000)	Robbin (2003) และ Charney และ Conway (2005)	Russell (2003)	Woodcock และ Francis (2008)	Yost และ Plunkett (2009) และ Armstrong (2010)	Funnell และ Rogers (2011)	Fink (2015)	สวิตช์ ยอดสละ (2556)	บุญช่วย สายราม (2559)	ความถี่
30. กิจกรรม/วิธีการ								✓			1
31. รูปแบบ/วิธีการพัฒนา									✓		1
32. โครงสร้างของโปรแกรม									✓		1
33. เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม									✓		1
34. หลักการของโปรแกรม										✓	1
35. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม										✓	1
36. เป้าหมายของโปรแกรม										✓	1
37. ทรัพยากร										✓	1
38. กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม										✓	1
39. กระบวนการพัฒนา/วิธีการเสริมสร้าง										✓	1

จากตาราง 38 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมของนักวิชาการ Furjanic และ Trotman (2000), Piskurich (2000), Robbin (2003), Charney และ Conway (2005), Russell (2003), Woodcock และ Francis (2008), Yost และ Plunkett (2009), Armstrong (2010), Funnell และ Rogers (2011), Fink (2015), สวิตช์ ยอดสละ (2556) และบุญช่วย สายราม (2559) ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเสนอองค์ประกอบแสดงในตารางวิเคราะห์ให้มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อตัวชี้วัดที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อต่างกัน และสามารถสังเคราะห์จำนวนองค์ประกอบปรากฏดังตาราง 39

ตาราง 39 การสังเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรม

องค์ประกอบของโปรแกรม	นักวิชาการ								
	Furjanic และ Trotman (2000) และ Piskurich (2000)	Robbin (2003) และ Charney และ Conway (2005)	Russell (2003)	Woodcock และ Francis (2008)	Yost และ Plunkett (2009) และ Armstrong (2010)	Funnell และ Rogers (2011)	Fink (2015)	สุวิทย์ ยอดสกล (2556)	บุญช่วย สายงาม (2559)
1. หลักการของโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. เนื้อหาของโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓			✓	
4. แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. การประเมินผลตามโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
									ความถี่

จากตาราง 39 ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์ประกอบของนักวิชาการจากทั้งหมด 9 แหล่ง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการที่มีความหมายเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกันได้ และสามารถสรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบได้ จำนวน 5 องค์ประกอบ ปรากฏดังตาราง 40

ตาราง 40 สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรม

องค์ประกอบ	นักวิชาการ	รายละเอียด
1. หลักการของโปรแกรม	Furjanic และ Trotman (2000) และ Piskurich (2000)	- แนวคิดและรูปแบบของโปรแกรม
	Robbin (2003) และ Charney and Conway (2005)	- หลักการ

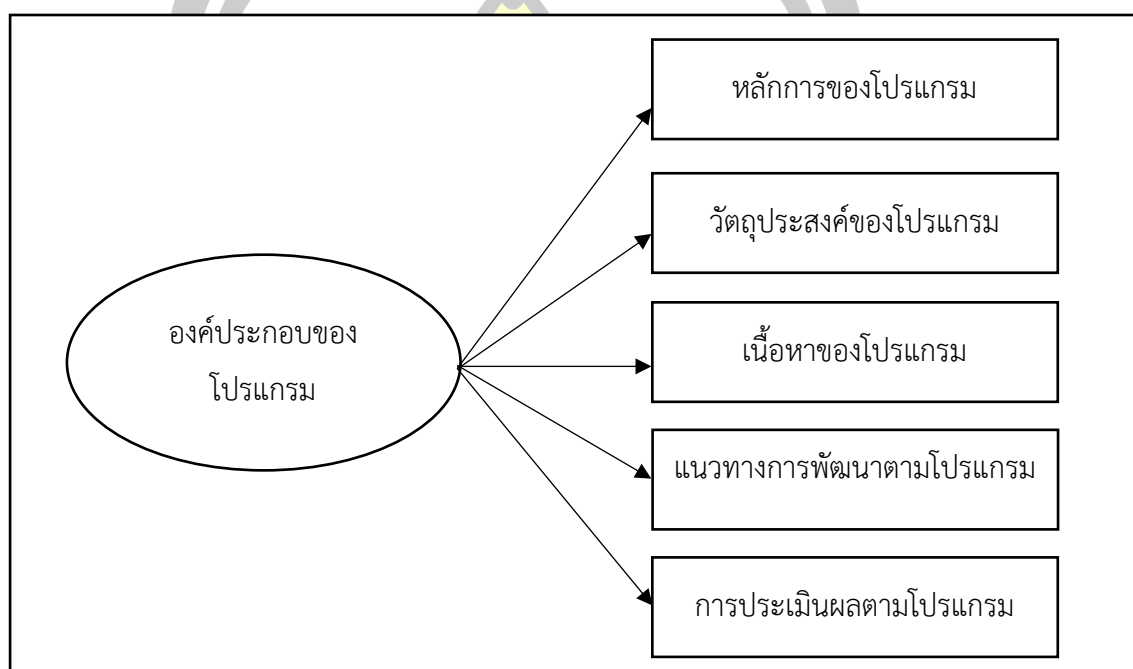
ตาราง 40 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ	รายละเอียด
	Russell (2003)	- หลักการ
	Woodcock and Francis (2008)	- หลักการ
	Yost and Plunkett (2009) และ Armstrong (2010)	- หลักการ
	Funnell and Rogers (2011)	- แนวคิด/ทฤษฎีที่ใช้พัฒนา
	Fink (2015)	- แนวคิด/ทฤษฎี
	บุญช่วย สายราม (2559)	- หลักการของโปรแกรม
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	Furjanic และ Trotman (2000) และ Piskurich (2000)	- วัตถุประสงค์
	Robbin (2003) และ Charney and Conway (2005)	- วัตถุประสงค์
	Russell (2003)	- วัตถุประสงค์
	Woodcock and Francis (2008)	- วัตถุประสงค์
	Yost and Plunkett (2009) และ Armstrong (2010)	- วัตถุประสงค์
	Funnell and Rogers (2011)	- วัตถุประสงค์
	Fink (2015)	- วัตถุประสงค์
	สุวิทย์ ยอดสละ (2556)	- วัตถุประสงค์ของโปรแกรม
	บุญช่วย สายราม (2559)	- วัตถุประสงค์ของโปรแกรม
3. เนื้อหาของโปรแกรม	Furjanic และ Trotman (2000) และ Piskurich (2000)	- เนื้อหาและกิจกรรม
	Robbin (2003) และ Charney and Conway (2005)	- เนื้อหากิจกรรม
	Russell (2003)	- เนื้อหากิจกรรม
	Woodcock and Francis (2008)	- เนื้อหากิจกรรม
	Yost and Plunkett (2009) และ Armstrong (2010)	- เนื้อหากิจกรรม

ตาราง 40 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ	รายละเอียด
	สุวิทย์ ยอดสกละ (2556)	- เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม
	Furjanic และ Trotman (2000) และ Piskurich (2000)	- วิธีดำเนินการพัฒนา
	Robbin (2003) และ Charney and Conway (2005)	- กระบวนการจัดการเรียนรู้
4. แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม	Russell (2003)	- กระบวนการจัดการเรียนรู้
	Woodcock and Francis (2008)	- กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา
	Yost and Plunkett (2009) และ Armstrong (2010)	- กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา
	Funnell and Rogers (2011)	- กระบวนการ/วิธีการพัฒนา
	Fink (2015)	- กิจกรรม/วิธีการ
	สุวิทย์ ยอดสกละ (2556)	- รูปแบบ/วิธีการพัฒนา
	บุญช่วย สายราม (2559)	- กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม
	Furjanic และ Trotman (2000) และ Piskurich (2000)	- การสะท้อนผล
	Robbin (2003) และ Charney and Conway (2005)	- การประเมินผล
5. การประเมินผลตามโปรแกรม	Russell (2003)	- การวัดประเมินผล
	Woodcock and Francis (2008)	- การวัดและประเมิน
	Yost and Plunkett (2009) และ Armstrong (2010)	- การวัดและประเมินโปรแกรม
	Funnell and Rogers (2011)	- การวัดและประเมินผล
	Fink (2015)	- การประเมินผล
	สุวิทย์ ยอดสกละ (2556)	- การวัดและประเมินผล
	บุญช่วย สายราม (2559)	- การประเมินผล

จากตาราง 40 แสดงถึงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม เมื่อนำองค์ประกอบจากการวิเคราะห์ของนักวิชาการทั้งหมด 9 แห่ง มารวมกันพบว่า มีองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม 5) การประเมินผลตามโปรแกรม ปรากฏดังภาพประกอบ 19



ภาพประกอบ 19 องค์ประกอบของโปรแกรม

4. ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม (Program Development)

Knowles (1980) ได้นำเสนอการวางโปรแกรมการพัฒนาศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้คือ

- ขั้นที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นที่ 2 การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน
- ขั้นที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับเรียนรู้
- ขั้นที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม (การสรรหาและการฝึกอบรมการจัดการเกี่ยวกับผู้สนับสนุนการเรียนรู้และกระบวนการการปรึกษาทางด้านการศึกษาระบบประมาณ)
- ขั้นที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์ในการเรียนรู้

ขั้นที่ 7 การประเมินผลและการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

Styles (1990) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ประกอบด้วย

1. การประเมินความต้องการ (Needs Assessment)
2. ตั้งวัตถุประสงค์ (Goal Setting)
3. การวางแผนตั้งทีมงาน (Planning Team)
4. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development)
5. การประเมินผล (Evaluation)
6. วิธีลงมือปฏิบัติ (Modes of Implementation)
7. การจัดการทรัพยากร (Resource Management)
8. การประเมินสิ่งแวดล้อม (Environment Assessment)

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

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

- 1.1 ประเมินความต้องการ
- 1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อมสถานศึกษา
- 1.3 ประเมินทรัพยากรเช่นบุคลากรเงินทรัพยากรทางกายภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

- 2.1 การพัฒนาที่วางแผน
- 2.2 การกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และการประเมินผล
- 2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ
- 2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้
- 2.6 กำหนดเวลาที่ใช้งานสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

- 3.1 กำหนดความรับผิดชอบเช่นทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ
- 3.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- 3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไปหรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Boone (1992) ได้เสนอว่า ในการพัฒนาโปรแกรม นักศึกษานอกระบบโรงเรียน หรือนักพัฒนาโปรแกรมควรมีความเข้าใจพื้นฐาน หรือยอมรับข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม 5 ข้อ

1. การพัฒนาโปรแกรมเป็นความมุ่งหวังที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในตัวผู้เรียน ไม่ว่าผู้เรียนจะเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มบุคคล หรือชุมชน ในรายบุคคล การเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังว่าจะเกิดจากผู้เรียน คือ ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ในระดับกลุ่ม หรือชุมชน การเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นในชุมชน คือ วิธีการต่าง ๆ ในการประสานความต้องการและผลประโยชน์ของกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน
2. การพัฒนาโปรแกรมเป็นเรื่องของการตัดสินใจ ดังนั้น นักพัฒนาโปรแกรมจะต้องเป็นการยอมรับข้อตกลงเบื้องต้นว่าในการวางโปรแกรมจะต้องให้บุคคลหรือตัวแทนของบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนหรือบางขั้นตอน ตั้งแต่การวิเคราะห์กำหนดความต้องการของบุคคลและปัญหาชุมชน ตลอดจนถึงขั้นตอนการประเมินผลและเสนอรายงาน
3. การพัฒนาโปรแกรมมีหลักสำคัญในเรื่องการร่วมมือ หรือ การมีส่วนร่วมของผู้เข้ามารับบริการกับนักพัฒนาโปรแกรม ในการวิเคราะห์และกำหนดว่าอะไรคือความต้องการหรือปัญหาที่ต้องการแก้ การเลือกทรัพยากรและวิธีปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงวิธีการประเมินที่เหมาะสมที่สุด
4. การพัฒนาโปรแกรมเป็นเรื่องของระบบและแนวคิด กล่าวคือ การพัฒนาโปรแกรมเป็นระบบใหญ่ ๆ ที่ประกอบด้วยแนวคิดต่าง (ในระบบใหญ่นี้จะประกอบด้วยระบบย่อยอีก 3 ระบบที่มีแนวความคิดที่ปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สามารถจำแนกได้ดังนี้ ระบบการวางแผนระบบการสร้างและการนำโปรแกรมไปปฏิบัติ ระบบการประเมินผลและความรับผิดชอบในการรายงานผล
5. การพัฒนาโปรแกรมเป็นวิธีการที่สำคัญวิธีการหนึ่งที่องค์กรจะได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรมีความตื่นตัว ทันต่อเหตุการณ์ และสามารถปรับปรุงองค์กรได้อีกในอนาคต

ซึ่ง Boone (1992) ได้นำเสนอโปรแกรมการพัฒนาการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอนหลัก และขั้นตอนย่อยดังมีรายละเอียดต่อไปนี้คือ

1. การวางแผน

1.1 องค์การและกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย

1.1.1 การทำความเข้าใจและยอมรับกับหน้าที่ขององค์การคือ พันธกิจ

ปรัชญาและเป้าหมาย

1.1.2 การทำความเข้าใจและยอมรับกับโครงสร้างขององค์การทางด้าน
บทบาทและความสัมพันธ์

1.1.3 การจัดการความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการองค์ทางด้าน
การอำนวยความสะดวก และการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลและการตรวจสอบได้

1.1.4 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับการทดสอบกรอบแนวคิดสำหรับ
การวางโปรแกรม

1.1.5 การทำความเข้าใจและการยอมรับความต่อเนื่องของการปรับปรุง
องค์การต่อไป

1.2 การเชื่อมต่อองค์การกับสาธารณะ

1.2.1 การระบุกลุ่มเป้าหมายขององค์การ

1.2.2 การระบุและการพบปะผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย

1.2.3 การร่วมกันระบุประเมินและวิเคราะห์ความต้องการโดยมุ่งที่
กลุ่มเป้าหมาย

2. การออกแบบและการนำไปใช้ประกอบด้วย

2.1 การออกแบบโปรแกรม

2.1.1 การแปลงความต้องการอย่างเร่งด่วนเป็นความต้องการระดับมหภาค

2.1.2 การแปลงความต้องการระดับให้เป็นวัตถุประสงค์มหภาค

2.1.3 การชี้เฉพาะกลยุทธ์ทางการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้

2.1.4 การชี้เฉพาะผลที่ตามมาระดับมหภาคของโปรแกรม

2.2 การนำโปรแกรมที่วางไว้แล้วไปปฏิบัติ

3. การประเมินผลและการตรวจสอบ

3.1 การกำหนดและการวัดผลลัพธ์ของโปรแกรม

3.2 การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม

3.3 การใช้ข้อค้นพบจากการประเมินสำหรับการปรับปรุงโปรแกรม

การเปลี่ยนแปลงองค์การและสำหรับการตรวจสอบได้จากสาธารณะองค์การที่เหนือขึ้นไปผู้ให้เงินทุน
องค์การวิชาชีพและรัฐบาล

Houle (1996) ได้นำเสนอการวางโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรซึ่งประกอบไปด้วย

7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้คือ

ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้

ขั้นที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้

ขั้นที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม

ขั้นที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากรผู้นำวิธีการตาราง กำหนดการลำดับเรื่องการเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคลบทบาทและ เกณฑ์ทางด้านประเมินผลและความชัดเจนของการออกแบบ

ขั้นที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตใหญ่กว่าทั้งด้าน การแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณการเงินที่สนับสนุนและ การตีความหมาย

ขั้นที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคลและระดับองค์กร

ขั้นที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตาม กระบวนการของโปรแกรม

Carolyn (2013) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรมไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Analyze the Training Need) เมื่อมีการพัฒนาโปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนางานต้องคำนึงถึง อะไรคือความรู้ อะไรคือ ทักษะและทัศนคติของผู้ที่รับการอบรมที่จะทำให้โปรแกรมการอบรมมีความสมบูรณ์และให้สามารถ เชื่อมโยงช่องว่างระหว่างผู้เข้ารับการอบรม นอกจากนี้ยังต้องมีการพิจารณาระยะเวลาของ การฝึกอบรม พร้อมทั้งวิธีการแนวโน้มที่ดีที่สุดที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้และเครื่องมือหรือ ทรัพยากรที่มีให้คุณ

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการอบรม (Design the Training Program) โดยจะต้องออกแบบให้อยู่บนพื้นฐาน ซึ่งเป็นผลจากขั้นตอนการวิเคราะห์ขั้นตอนนี้ประกอบด้วย การระบุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งอธิบายในลักษณะที่สามารถวัดผู้เข้าฝึกอบรมได้ตามจุดประสงค์ เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังต้องกำหนดวิธีการอบรม แสดงเป็นวิธีการฝึกอบรมให้ ผู้เข้าอบรมได้เห็นชัดเจน อาจนำเสนอได้หลายวิธี เช่น โดยการสอนในห้องเรียน ทางออนไลน์หรือ ใช้วิธีการผสมผสานทั้งสองแบบก็ได้ โดยการออกแบบในขั้นตอนนี้อาจสร้างเค้าร่างหรือเค้าโครง เนื้อเรื่องที่จะช่วยในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม (Develop the Training Program) ในขั้นตอนการพัฒนาเป็นการใช้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและวัสดุอื่น ๆ ที่สร้างขึ้นในระหว่าง ขั้นตอนการออกแบบเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม วัสดุนี้อาจรวมถึงส่วนประกอบของ การฝึกอบรมออนไลน์และวัสดุสำหรับการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมในช่วงนี้ยังอาจจะพัฒนา วิธีการทดสอบการเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ทักษะหรือ ทัศนคติขึ้นอยู่กับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การใช้โปรแกรมการฝึกอบรม (Implement the Training Program) ขั้นตอนการการนำโปรแกรมไปใช้นี้บางครั้งเรียกว่า ขั้นตอนการจัดส่งหรือขั้นตอนการส่งมอบ ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะต้องทำการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นคำสั่งหรือการฝึกที่ใช้ทางออนไลน์ในห้องเรียนหรือผ่านวิธีอื่น ๆ ครั้งแรกของการวิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการสอนบางครั้งจะถูกเรียกว่า “การนำร่อง”

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม (Evaluate the Training Program) ขั้นตอนการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่จะสามารถตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะหรือทัศนคติ ตามที่ระบุเป้าหมายไว้ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับในระหว่างขั้นตอนการประเมินผลสามารถทำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมในการออกแบบการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในครั้งต่อไปที่นำเสนอให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากผลการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมข้างต้น ที่มีนักวิชาการได้กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียด ปรากฏดังตาราง 41

ตาราง 41 การวิเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม

นักวิชาการ	Knowles (1980)	Styles (1990)	Barr and Keating (1990)	Boone (1992)	Houle (1996)	Carolyn (2013)	ความถี่
ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม							
1. การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้	✓						1
2. การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน	✓						1
3. การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้	✓						1
4. การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับเรียนรู้	✓						1
5. การปฏิบัติตามโปรแกรม	✓						1
6. การออกแบบด้านประสบการณ์ในการเรียนรู้	✓						1
7. การประเมินผลและการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง	✓						1
8. การประเมินความต้องการ		✓					1

ตาราง 41 (ต่อ)

ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม	นักวิชาการ						ความถี่
	Knowles (1980)	Styles (1990)	Barr and Keating (1990)	Boone (1992)	Houle (1996)	Carolyn (2013)	
9. ตั้งวัตถุประสงค์		✓					1
10. การวางแผนตั้งทีมงาน		✓					1
11. การพัฒนาบุคลากร		✓					1
12. การประเมินผล		✓					1
13. วิธีลงมือปฏิบัติ		✓					1
14. การจัดการทรัพยากร		✓					1
15. การประเมินสิ่งแวดล้อม		✓					1
16. การประเมิน			✓				1
17. การวางแผน			✓				1
18. การปฏิบัติ			✓				1
19. ประเมินหลังจบโปรแกรม			✓				1
20. การตัดสินใจเชิงบริหาร			✓				1
21. การวางแผน				✓			1
22. การออกแบบและการนำไปใช้ประกอบด้วย				✓			1
23. การประเมินผลและการตรวจสอบ				✓			1
24. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้					✓		1
25. การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้					✓		1
26. การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม					✓		1
27. การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร					✓		1

ตาราง 41 (ต่อ)

ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม	นักวิชาการ						ความถี่
	Knowles (1980)	Styles (1990)	Barr and Keating (1990)	Boone (1992)	Houle (1996)	Carolyn (2013)	
28. รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสม					✓		1
29. นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวก					✓		
30. การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผล					✓		1
31. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม					✓		1
32. การออกแบบโปรแกรมการอบรม						✓	1
33. การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม						✓	1
34. การใช้โปรแกรมการฝึกอบรม						✓	1
35. การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม						✓	1

จากตาราง 41 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนการพัฒนาของโปรแกรมของนักวิชาการ Knowles (1980), Styles (1990), Barr และ Keating (1990), Boone (1992), Houle (1996) และ Carolyn (2013) ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าขั้นตอนบางขั้นตอนมีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเสนอขั้นตอนแสดงในตารางสังเคราะห์ให้มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมขั้นตอนอื่นที่ใช้ชื่อต่างกัน และสามารถสังเคราะห์จำนวนขั้นตอนปรากฏดังตาราง 42

พูน ปณ จิต ชเว

ตาราง 42 การสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม

นักวิชาการ ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม							ความถี่
	Knowles (1980)	Styles (1990)	Barr and Keating (1990)	Boone (1992)	Houle (1996)	Carolyn (2013)	
1. ศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ	✓	✓		✓	✓	✓	5
2. สร้างและพัฒนาโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
3. ศึกษาผลการใช้โปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6

จากตาราง 42 ผลการสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมจากนักวิชาการต่าง ๆ พบว่ามีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาองค์ประกอบตัวชี้วัดและแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ 2) สร้างและพัฒนาโปรแกรม 3) ศึกษาผลการใช้โปรแกรม และผู้วิจัยได้สรุปการสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมจากแนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตาราง 43

ตาราง 43 สรุปการสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม

องค์ประกอบ	นักวิชาการ	รายละเอียด
1. ศึกษาองค์ประกอบตัวชี้วัดและแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ	Knowles (1980)	- การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผนและการวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้
	Styles (1990)	- การประเมินความต้องการ
	Barr and Keating (1990)	- การประเมิน (การประเมินความต้องการ การประเมินสิ่งแวดล้อมสถานศึกษา และประเมินทรัพยากร เช่น บุคลากร เงิน ทรัพยากรทางกายภาพ)

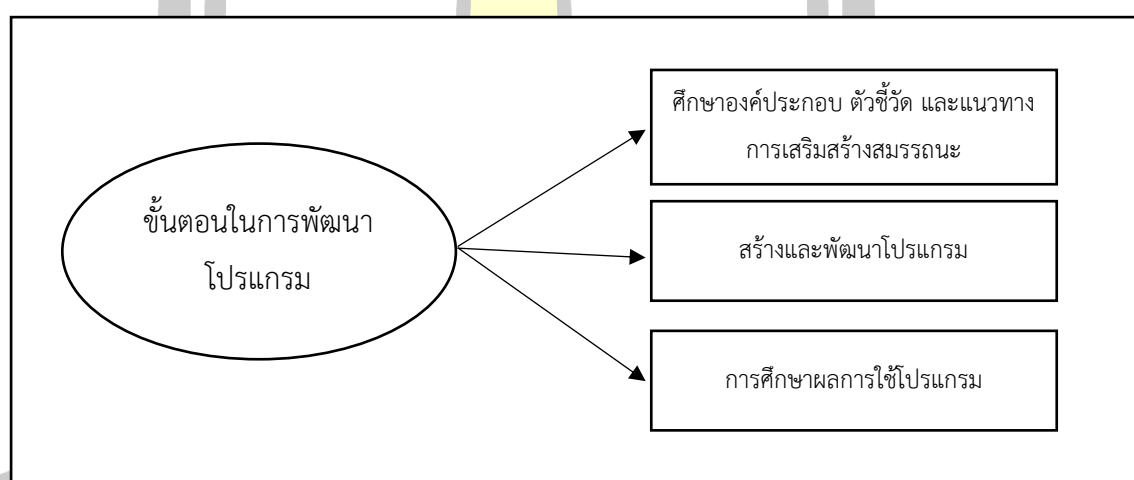
ตาราง 43 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ	รายละเอียด
2. สร้างและพัฒนาโปรแกรม	Boone (1992)	- การวางแผน
	Houle (1996)	- การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้
	Carolyn (2013)	- วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม
	Knowles (1980)	- การออกแบบด้านประสบการณ์ในการเรียนรู้
	Styles (1990)	- ตั้งวัตถุประสงค์ และการวางแผนตั้งทีมงาน
	Barr and Keating (1990)	- การวางแผน การพัฒนาที่วางแผน การกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และการประเมินผล
	Boone (1992)	- การออกแบบและการนำไปใช้ประกอบด้วย
	Houle (1996)	- การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากรผู้นำวิธีการตารางกำหนดการลำดับ เรื่องการเสริมแรงทางสังคมการทำให้อยู่ในรูป ปัจเจกบุคคล บทบาทและเกณฑ์ทางด้าน ประเมินผลและความชัดเจนของการออกแบบ
	Carolyn (2013)	- การออกแบบโปรแกรมการอบรม
3. ศึกษาผลการใช้โปรแกรม	Knowles (1980)	- การออกแบบด้านประสบการณ์ในการเรียนรู้, การปฏิบัติตามโปรแกรม, การประเมินผลและการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง
	Styles (1990)	- การประเมินผล, วิธีลงมือปฏิบัติ
	Barr and Keating (1990)	- ประเมินผลกระบวนการ, ประเมินหลังจบโปรแกรม
	Boone (1992)	- การชี้เฉพาะผลที่ตามมาระดับมหภาคของโปรแกรม, การประเมินผลและการตรวจสอบ

ตาราง 43 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ	รายละเอียด
	Houle (1996)	- รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตใหญ่กว่าทั้งด้านการแนะนำผู้เรียนรูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียนงบประมาณการเงินที่สนับสนุนและการตีความหมาย
	Carolyn (2013)	- การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม

จากตาราง 43 แสดงถึงผลสรุปการสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม เมื่อนำข้อมูลขั้นตอนจากนักวิชาการทั้งหมด 6 แหล่ง มารวมกันพบว่า มีทั้งหมด 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ 2) สร้างและพัฒนาโปรแกรม 3) ศึกษาผลการใช้โปรแกรม ปรากฏดังภาพประกอบ 20



ภาพประกอบ 20 ขั้นตอนในการพัฒนาโปรแกรม

5. การประเมินโปรแกรม

ในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนาครูสิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นและเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาโปรแกรม คือ การประเมินผลของการพัฒนาโปรแกรมหลังการนำโปรแกรมไปใช้ ซึ่งมีวิธีการประเมินโปรแกรกดังนี้

Nilson (2003), Gupta, Sleezer และ Russ-Eft (2007), Kirkpatrick and Locke (2006) และ Woodcock และ Francis (2008) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นและเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาโปรแกรมก็คือ การประเมินผลการพัฒนาโปรแกรมทั้งก่อนและหลังการนำโปรแกรมไปใช้ ซึ่งมีวิธีการประเมินโปรแกรมได้แบ่งการประเมินโปรแกรมออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การประเมินคุณค่าของโปรแกรม โดยทำการประเมินเกี่ยวกับ

1.1 คุณภาพของโปรแกรม (Quality) ว่ามีคุณภาพหรือไม่ เนื้อหาสาระ กิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้สอนเป็นอย่างไร ความรู้สึกของปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเป็นอย่างไร

1.2 ประเมินความเหมาะสม (Suitability) คือ โปรแกรมสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้าร่วมและขององค์กรหรือไม่ และมีระดับความยากง่ายอย่างไร

1.3 ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ โปรแกรมประสบความสำเร็จในเรื่องอะไร และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างไร

1.4 ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ผลของโปรแกรมนั้นเหมาะสมกับทรัพยากรที่องค์กรและผู้เข้าร่วมโปรแกรมลงทุนให้หรือไม่

1.5 ความสำคัญ (Importance) คือ โปรแกรมมีคุณค่าสำหรับผู้เข้าร่วมโปรแกรมและองค์กรหรือไม่

2. ประเมินผลการใช้โปรแกรม โดยที่จะคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่า โปรแกรมนี้สามารถส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานให้เพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยจะประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมและการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนา

Leong (2010) ได้กล่าวถึงการวัดและประเมินผลโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. การวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำทั้งก่อนและหลังการใช้โปรแกรม

2. การวัดเจตคติต่อการเป็นผู้นำ ระหว่างการพัฒนาตามโปรแกรมและหลังการพัฒนาตามโปรแกรม โดยใช้แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การประเมินโปรแกรม แบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

1) ประเมินรูปแบบของโปรแกรม คือ ประเมินคุณภาพของโปรแกรม เช่น เนื้อหาในการจัดกิจกรรม

ความเหมาะสม ความพึงพอใจ และเป้าหมาย 2 ประเมินผลการใช้โปรแกรม คือ การประเมินผล
การพัฒนาหลังการใช้โปรแกรม โดยอาจใช้แบบวัดและแบบทดสอบหลังการพัฒนา

Stufflebeam, Madaus และ Kellaghan (2002) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญ
ของการประเมินโปรแกรมที่ผู้ประเมินจะต้องนำไปใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการประเมิน
โปรแกรมก่อนการนำโปรแกรมไปใช้ ดังต่อไปนี้

1. การประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม (Propriety Standards) มุ่งเน้น
เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ศีลธรรม จรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ประกอบด้วย 8 เกณฑ์ คือ
 - 1.1 มีการกำหนดข้อตกลงอย่างเป็นทางการ
 - 1.2 มีการแก้ปัญหาของการประเมินด้วยความซื่อสัตย์ ไม่บิดเบือนความเป็น
จริงอย่างสันติวิธี
 - 1.3 รายงานการประเมินอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย และคำนึงถึงข้อจำกัด
ของการประเมิน
 - 1.4 มีการให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของบุคคลทั่วไปอย่าง
เปิดเผย มีการเผยแพร่ผลการประเมินและเปิดโอกาสให้ผู้สนใจได้ศึกษาผลการประเมิน
 - 1.5 มีการคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.6 มีการเคารพในการปฏิสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้อง รวบรวมข้อมูลจากบุคคล
หลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
 - 1.7 มีการรายงานผลการประเมินที่สมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอทั้งจุดเด่น
จุดด้อยของสิ่งที่ประเมิน
 - 1.8 ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ
2. การประเมินความเป็นไปได้ของโปรแกรม (Feasibility Standards)
เป็นมาตรฐานเน้นความเป็นจริงของการประเมิน ประกอบด้วย 3 เกณฑ์ คือ
 - 2.1 วิธีการประเมินสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง
 - 2.2 การเป็นที่ยอมรับของผู้ถูกประเมินผู้ได้รับผลกระทบจากการประเมิน
ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
 - 2.3 ผลที่ได้มีความคุ้มค่ากับผลงาน สามารถนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน
ขยายงานหรือล้มเลิก
3. การประเมินความถูกต้องของโปรแกรม (Accuracy Standards) เกี่ยวข้องกับ
การใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ ตลอดจนวิธีเก็บข้อมูลตามหลักวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย 11 เกณฑ์ คือ
 - 3.1 มีการระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินชัดเจน

3.2 มีการวิเคราะห์บริบทของการประเมินในรายงานการประเมินอย่างครอบคลุมและเพียงพอต่อการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 มีการบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน

3.4 มีการบรรยายแหล่งข้อมูลและการได้มาอย่างชัดเจน

3.5 ใช้เทคนิคและเครื่องมือที่มีความตรง และได้มาซึ่งสารสนเทศที่มีความ

ถูกต้องแม่นยำ

3.6 ใช้เทคนิคและเครื่องมือที่มีความเที่ยง และได้มาซึ่งสารสนเทศที่มีความ

คงเส้น คงวา

3.7 มีการจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และ

รายงาน

3.8 มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

3.8 มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

3.10 การลงสรุปที่มีเหตุผลและผลการประเมินสนับสนุน

3.11 มีการเขียนรายงานที่มีความเป็นปรนัย

4. การประเมินความเป็นประโยชน์ของโปรแกรม (Utility Standards)

เป็นการประเมินด้านกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศตรงกับความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมินเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 8 เกณฑ์ คือ

4.1 มีการระบุผู้เกี่ยวข้องที่ต้องการใช้สารสนเทศ

4.2 ความเป็นที่เชื่อถือของผู้ประเมิน ผู้ประเมินต้องรู้สิ่งที่มุ่งประเมิน

4.3 มีการรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้

สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง

4.5 รายงานการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน

4.6 การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

4.7 รายงานการประเมินเสร็จทันสำหรับนำไปใช้ประโยชน์

4.8 การประเมินส่งผลกระทบในการกระตุ้นให้มีการดำเนินการประเมินต่อไป

อย่างต่อเนื่อง

Kirkpatrick และ Kirkpatrick (2007) และ Woodcock และ Francis (2008)

ได้นำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการนำโปรแกรมไปใช้ ซึ่งเป็นการมุ่งประเมินเพื่อชี้ให้เห็นความเปลี่ยนแปลงของทักษะ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรม โดยดำเนินการประเมินผลในรายการ ดังต่อไปนี้

1. การประเมินผลระดับปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) การประเมินขั้นนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้รู้ว่า ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมนั้นมีความรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม พอใจหรือไม่ ต่อสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรม เช่น หลักสูตร เนื้อหาสาระ วิทยากร เอกสาร สถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ ระยะเวลา ฯลฯ และพอใจมากน้อยเพียงใด การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนั้นต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความหมาย และมีความเป็นจริง เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมเป็นอันดับแรก วิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาตอบสนองเป็นพื้นฐานที่มีความหมาย และตรงตามความจริงจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมดำเนินการ ดังนี้

1.1 กำหนดให้แน่นอนชัดเจนลงไปว่า ต้องการได้รับข้อมูลอะไร เช่น ปฏิกิริยาตอบสนองของเนื้อหาหลักสูตร วิธีการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม บรรยากาศการฝึกอบรม ฯลฯ

1.2 ออกแบบเครื่องมือ หรือแบบสอบถามที่จะใช้เก็บข้อมูลอย่างเหมาะสม

1.3 ข้อคำถามที่ใช้ ควรเป็นชนิดที่เมื่อได้รับข้อมูลหรือได้คำตอบแล้วสามารถนำมาแปลงเป็นตัวเลขแจกแจงความถี่ และวิเคราะห์ในเชิงปริมาณได้

1.4 กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เขียนแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในข้อคำถามต่าง ๆ

1.5 ไม่ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เขียนชื่อตนเองลงในแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกล้าแสดงปฏิกิริยาตอบสนอง ผ่านแบบสอบถามตามความเป็นจริง

2. การประเมินผลระดับการเรียนรู้ (Learning Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้เกิดความเข้าใจ และทักษะอะไรบ้าง และมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้ เพราะ ความรู้ ทักษะ เจตคติ ล้วนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการอบรมในโอกาสต่อไป ซึ่งมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

2.1 ต้องวัดทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อน และหลังการฝึกอบรม

2.2 วิเคราะห์ทั้งคะแนนรายข้อและคะแนนรวมโดยเปรียบเทียบระหว่างก่อน และหลังการฝึกอบรม

2.3 ถ้าเป็นไปได้ควรใช้กลุ่มควบคุม ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม แล้วเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3. การประเมินผลระดับพฤติกรรม (Behavior Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ (Behavior Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ การประเมินผลในขั้นนี้นับว่ายากและใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองขั้นแรก เพราะจะต้องติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานจริง ๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งมีวิธีดำเนินการดังนี้

3.1 ควรทำการวัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.2 ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้น ควรจะให้ห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริง ๆ ทางที่ดีควรประเมินหลาย ๆ ครั้งเป็นระยะ ๆ ไป เช่น ประเมินทุก 3 เดือน เป็นต้น

4. การประเมินผลระดับผลลัพธ์ (Results Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ต้องการจะให้เกิดกับหน่วยงาน เช่น การลดค่าใช้จ่าย การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มปริมาณการขายและการผลิต อัตราการลาออกลดลง เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้นมีตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมายนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวแปรเหล่านั้น บางทีก็ยากต่อการควบคุม ซึ่งมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

4.1 ควรจัดสภาวะการณ์หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ก่อนการฝึกอบรมเอาไว้แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาวะการณ์ภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้หรือวัดได้

4.2 พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งคาดว่าจะน่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน วิธีหนึ่งพอจะทำได้ คือ การใช้กลุ่มควบคุมหรือกลุ่มทดลองประเมินผลการนำโปรแกรมไปใช้ (Conduct an Evaluation of the Entire Program)

Guskey (2016) เป็นผู้เชี่ยวชาญระดับนานาชาติเรื่องการออกแบบ การวิเคราะห์ และการปฏิรูปการศึกษา ได้นำเสนอวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Evaluation) ซึ่งได้ปรับมาจากแบบประเมินมาตรฐานของ Thomas จากบทความ Guage Impact with 5 Levels of Data หรือ เครื่องมือวัดผลกระทบด้วยข้อมูล 5 ระดับ ซึ่งจะเรียงตามความสลับซับซ้อนตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับสูงขึ้นไป 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ปฏิกริยาของผู้เข้าร่วม (Participants' Reaction) จะเน้นที่การวัดความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมหรือความเหมาะสมของเนื้อหา และประสบการณ์ในการฝึกอบรมมากกว่าวัดคุณภาพของการฝึกอบรม เช่น วัตถุประสงค์ กิจกรรม ตัวชี้วัดความสำเร็จมีความชัดเจน

สอดคล้องกัน และสามารถวัดได้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ระยะเวลา สื่อ วัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ และบรรยากาศการอบรม เป็นต้น

ระดับที่ 2 การเรียนรู้ผู้เข้าร่วม (Participants' Learning) เป็นการวัดความรู้ ทักษะใหม่จากการถอดบทเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และอาจวัดทัศนคติของผู้เข้าร่วมพัฒนาด้วย เช่น ความสำคัญและจำเป็น การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้ การวิเคราะห์จุดเด่น/จุดด้อย/ความต้องการ

ระดับที่ 3 การสนับสนุนขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organization Support and Change) วัดคุณสมบัติขององค์กร และปัจจัยที่จำเป็นต่อผลสำเร็จ เช่น การส่งเสริมและจัดสภาพแวดล้อม การช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก การจัดสรรทรัพยากรที่ การปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นต้น

ระดับที่ 4 การใช้ความรู้ใหม่หรือทักษะใหม่ของผู้เข้าร่วม (Participants' use of New Knowledge or Skills) วัดการเรียนรู้ที่ได้รับว่ามีผลต่อการนำไปใช้ในองค์กร หรือองค์ประกอบเนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนา เป็นต้น

ระดับที่ 5 ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน (Student Learning Outcomes) วัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วม ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาการศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า จากแนวคิดการประเมินผลของการพัฒนาโปรแกรม หลังการนำโปรแกรมไปใช้มีแนวคิดหลากหลาย แต่มีประเด็นหรือสาระสำคัญสอดคล้องกัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดของ Kirkpatrick และ Kirkpatrick (2007) ; Woodcock และ Francis (2008) และ Guskey (2016) ที่มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับการประเมินเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการนำโปรแกรมไปใช้ ที่มุ่งประเมินเพื่อชี้ให้เห็นความเปลี่ยนแปลงของ ทักษะความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรม โดยดำเนินการประเมินผล ใน 3 ระดับของการประเมิน คือ 1) การศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ 2) การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และ 3) การศึกษาความพึงพอใจต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

แนวคิดเกี่ยวกับบริบทที่เกี่ยวข้อง

1. บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ (2546) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น คือ การบริหารราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ โดยรัฐบาลในส่วนกลางจะกระจายอำนาจบางส่วนให้แก่ประชาชนหรือหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการบริหารและตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการสาธารณะต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายมอบให้ ซึ่งการบริหารราชการในส่วนท้องถิ่นนี้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ในปัจจุบันกฎหมายได้กำหนดให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) มีบทบาทภารกิจสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนา และให้คำปรึกษา แนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ ซึ่งกรมส่งเสริม

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2560) กำหนดทิศทาง ตามแผนยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569 ดังนี้

วิสัยทัศน์

มุ่งสร้างท้องถิ่นไทยให้เข้มแข็ง โปร่งใส ก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 อย่างมั่นคง ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภททุกระดับ ให้ขับเคลื่อนการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในระดับพื้นที่ให้เติบโตอย่างเข้มแข็ง สมบูรณ์ ด้วยธรรมาภิบาลที่ทุกภาคส่วนของประเทศให้การยอมรับ เชื่อมั่น และมีภาพลักษณ์ที่ดีในระดับนานาชาติ
2. สร้างสรรค์มาตรการ มาตรฐาน ระเบียบกฎหมายเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาท้องถิ่น ร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ 20 ปี ด้วยนวัตกรรมสร้างคุณค่าองค์ความรู้ และเทคโนโลยีแห่งยุคดิจิทัล พร้อมระบบการให้คำปรึกษา แนะนำ การประสานงาน และการสนับสนุนด้วยความเชี่ยวชาญทางการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และการบริหารจัดการในระดับสากล
3. ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการบริหารและการบริการสาธารณะของท้องถิ่นด้วยมาตรฐานการจัดการระดับสากล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

และเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกประเภท ทุกระดับ ให้มีความมั่นคง และยั่งยืน เป็นฐานการขับเคลื่อนท้องถิ่นที่เชื่อมโยงกับการเสริมสร้าง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความสมดุลในการพัฒนาของท้องถิ่นกับความจำเป็นในการพัฒนาประเทศสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว

4. บริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท ทุกระดับ ให้มีปริมาณ และสมรรถนะที่เพียงพอและสอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการรองรับภารกิจ การบริการประชาชน และการพัฒนาสู่การเปลี่ยนแปลง

5. พัฒนางค์กรให้มีสมรรถนะสูง ทันสมัยเป็นองค์กรคุณธรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้ และองค์กรแห่งความสุข ด้วยคุณภาพการบริหารจัดการในระดับสากล และวัฒนธรรมที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0 สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนางค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูง เป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

ในปัจจุบันกฎหมายได้กำหนดให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นมีอยู่ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. รูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยการ

ปกครองท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่มีพื้นที่ครอบคลุม เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนี้จะมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ประสานงาน ให้ความร่วมมือ และสนับสนุนหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็ก ตลอดทั้งดำเนินการในกิจการที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กไม่สามารถทำได้ เพราะกิจการดังกล่าวเป็นกิจการที่ครอบคลุมพื้นที่กว้าง เป็นกิจการที่ต้องการความเป็นเอกภาพ และเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นขีดความสามารถของหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กจะกระทำไม่ได้ ในส่วนของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็ก มีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ภายในพื้นที่รับผิดชอบของตนเอง

2. รูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร (กทม.) และเมืองพัทยา ซึ่งตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดใหญ่มีอำนาจหน้าที่เทียบเท่ากับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในขณะที่เมืองพัทยามีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กที่มีพื้นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด อำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยาจึงเทียบเท่ากับเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างภายในของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามที่รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันกำหนดให้สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ส่วนคณะผู้บริหารท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่นก็ได้ ส่งผลให้เกิดการแก้ไขกฎหมายปรับปรุงโครงสร้างภายในของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบให้ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมุ่งจะให้การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครอง “โดย” ประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง โดยที่ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคไม่สามารถแต่งตั้งบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่งในหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ได้อีกต่อไป ในส่วนของรายละเอียดของการจัดองค์กรภายในของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบมีดังนี้

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

การจัดโครงสร้างภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 ได้จัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาจังหวัด เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ประกอบด้วย สมาชิกซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากราษฎรตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัด และมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี สำหรับจำนวน

สมาชิกสภาจังหวัดให้ถือเกณฑ์จำนวนราษฎรแต่ละจังหวัดตามหลักฐานทะเบียนราษฎรที่ประกาศในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการเลือกตั้ง ดังนี้

1. ราษฎรไม่เกิน 500,000 คน มีสมาชิกสภาจังหวัดได้ 24 คน
2. ราษฎรเกินกว่า 500,000 คน แต่ไม่เกิน 1,000,000 คน มีสมาชิกสภาจังหวัด ได้ 30 คน
3. ราษฎรเกินกว่า 1,000,000 คน แต่ไม่เกิน 1,500,000 คน มีสมาชิกสภาจังหวัด ได้ 36 คน
4. ราษฎรเกินกว่า 1,500,000 คน แต่ไม่เกิน 2,000,000 คน มีสมาชิกสภาจังหวัด ได้ 42 คน
5. ราษฎรเกินกว่า 2,000,000 คน มีสมาชิกสภาจังหวัดได้ 48 คน

ในการประชุมสภาท้องถิ่นครั้งแรกนั้น จะมีการเลือกตั้งสมาชิกด้วยกันเองขึ้นมาเป็นประธานสภา และรองประธานสภา ทำหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาจังหวัด และดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบของสภา และเรียกประชุมสภาสัมัยสามัญและสมัยวิสามัญ การประชุมสามัญโดยทั่วไปแล้วจะมี 2 สมัยต่อปี ส่วนระยะเวลาในการประชุมแต่ละสมัยนั้นเป็นอำนาจของสภาที่จะกำหนดขึ้น สำหรับการเรียกประชุมสมัยวิสามัญนั้นโดยทั่วไปแล้วจะมีขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีเหตุจำเป็นต้องเปิดประชุมสภา และการร้องขอของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือสมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสาม

นอกจากนี้สภาจังหวัดยังมีอำนาจในการแต่งตั้งสมาชิกสภาจังหวัดเป็นคณะกรรมการสามัญ และมีอำนาจเลือกบุคคล ซึ่งไม่ได้เป็นสมาชิกสภาจังหวัดร่วมเป็นคณะกรรมการวิสามัญเพื่อกระทำการหรือพิจารณาสอบสวนเรื่องใด ๆ อันอยู่ในวงงานของสภาจังหวัด

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ในส่วนของหัวหน้าฝ่ายบริหารนี้ เดิมผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่เมื่อมีการตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แยกข้าราชการส่วนภูมิภาคออกจากฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำนาจในการเลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ตกมาเป็นของสภาจังหวัด โดยสภาจังหวัดเลือกสมาชิกสภาจังหวัดหนึ่งคนขึ้นมาเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็จะตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากสมาชิกสภาจังหวัด ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. สมาชิก 48 คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 4 คน
2. สมาชิก 36-42 คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 3 คน
3. สมาชิก 24-30 คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 2 คน

นอกจากในส่วนของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้ว ในฝ่ายบริหารประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่อื่น ได้แก่ ข้าราชการส่วนจังหวัดที่รับเงินเดือนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยข้าราชการส่วนจังหวัดนี้มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมา

ในส่วนของการบริหารงานจะแบ่งออกเป็นส่วนต่าง ๆ คือ ส่วนอำนวยการดูแลกิจการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่วนแผนและงบประมาณรับผิดชอบเรื่องแผน และงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่วนช่างรับผิดชอบด้านงานช่างและการก่อสร้างโครงการสาธารณูปโภค ส่วนการคลังดูแลด้านการเงิน การคลังและการเบิกจ่ายเงิน และส่วนกิจการสภารับผิดชอบงานของสภาจังหวัด

เทศบาล

เทศบาลถือได้ว่าเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยที่เก่าแก่ที่สุด คือ เริ่มใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก เทศบาลของไทยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล ตามเกณฑ์รายได้และประชากรในพื้นที่ สำหรับการจัดโครงสร้างองค์กรของเทศบาลได้ใช้รูปแบบของระบบรัฐสภาเป็นหลัก โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร

สภาเทศบาล

เป็นฝ่ายที่คอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหารตามหลักการถ่วงดุลอำนาจของระบบรัฐสภา สภาเทศบาลนี้จะประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ซึ่งอยู่ในวาระคราวละ 4 ปี โดยจำนวนของสมาชิกสภาเทศบาลนี้จะขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล คือ

1. สภาเทศบาลตำบล มีสมาชิกทั้งหมด 12 คน
2. สภาเทศบาลเมือง มีสมาชิกทั้งหมด 18 คน
3. สภาเทศบาลนคร มีสมาชิกทั้งหมด 24 คน

สภาเทศบาลจะมีประธานสภาหนึ่งคน และรองประธานสภาหนึ่งคน โดยจะเลือกมาจากสมาชิกตามมติสภาเทศบาล ประธานสภามีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมเทศบาล และควบคุมบังคับบัญชาข้าราชการความสงบ รวมทั้งเป็นตัวแทนของสภาเทศบาลในกิจการภายนอก

คณะเทศมนตรี

สำหรับคณะเทศมนตรีตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (รวมทั้งที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. 2542) ได้กำหนดให้คณะเทศมนตรีประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน

มาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามความเห็นชอบของสภาเทศบาล และเทศมนตรีอื่น ๆ ตามจำนวนที่กฎหมายระบุดังนี้

1. เทศบาลตำบล มีเทศมนตรี จำนวน 2 คน

2. เทศบาลเมือง มีเทศมนตรี จำนวน 2 คน แต่ในกรณีที่เทศบาลเมืองแห่งใดมีรายได้จัดเก็บตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไปให้มีเทศมนตรีได้อีก 1 คน

3. เทศบาลนคร มีเทศมนตรี จำนวน 4 คน

เทศมนตรีเหล่านี้มาจากสมาชิกสภาตามความเห็นชอบของสภาเทศบาลเช่นกัน และคณะเทศมนตรีนี้อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

นอกจากคณะเทศมนตรีแล้ว ในฝ่ายบริหารก็ยังมีพนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงาน หรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาในเบื้องต้น

สำหรับพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2543 ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับใหม่ได้มีการกำหนดโครงสร้างเทศบาลให้มืองค์ประกอบใหม่ ดังนี้

1. เทศบาลเมือง และเทศบาลนครให้เปลี่ยนมาใช้รูปแบบนายกเทศมนตรี คือให้เทศบาลนั้นมีนายกเทศมนตรีหนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี และจะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้ นอกจากนี้นายกเทศมนตรียังมีอำนาจในการแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายให้ โดยจำนวนของรองนายกเทศมนตรีจะมีได้ดังนี้

1.1 เทศบาลตำบล ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 2 คน

1.2 เทศบาลเมือง ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 3 คน

1.3 เทศบาลนคร ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 4 คน

อย่างไรก็ดีการเปลี่ยนมาใช้รูปแบบนายกเทศมนตรีนั้นประชาชนในเขตเทศบาลต้องออกเสียงแสดงมติให้การบริหารในเขตเทศบาลใช้รูปแบบนายกเทศมนตรีด้วย

2. เทศบาลตำบล ให้มีทางเลือกว่า เทศบาลตำบลแห่งใดจะมีการบริหารในรูปแบบคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรี ให้เป็นไปตามเสียงแสดงมติของประชาชนในเขตเทศบาลนั้น ๆ โดยในรูปแบบคณะเทศมนตรีก็ยังคงตามโครงสร้างเดิมที่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้เลือกคณะเทศมนตรี ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน และเทศมนตรี ตามจำนวน ดังนี้

2.1 เทศบาลตำบล ให้มีเทศมนตรีได้ไม่เกิน 2 คน

2.2 เทศบาลเมือง ให้มีเทศมนตรีได้ไม่เกิน 3 คน

2.3 เทศบาลนคร ให้มีเทศมนตรีได้ไม่เกิน 4 คน

อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติเทศบาลฉบับนี้ได้ระบุไว้วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2550 เป็นต้นไป เทศบาลทุกแห่งจะต้องเปลี่ยนมาใช้โครงสร้างตามรูปแบบนายกเทศมนตรี หรือถ้าจะคงโครงสร้างตามรูปแบบคณะเทศมนตรีก็ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชน โดยการแสดงประชามติ ซึ่งในปัจจุบันมีเทศบาลที่เปลี่ยนมาใช้รูปแบบนายกเทศมนตรีแล้ว จำนวน 14 แห่ง จากทั้งหมด 1,129 แห่ง

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการยกฐานะมาจากสภาตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 สำหรับโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันนี้เกิดจากการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ในปี พ.ศ. 2543 เพื่อให้สอดคล้องกับทบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ซึ่งโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลนี้มีลักษณะคล้ายกับเทศบาลที่มีทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายบริหารคือ คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วยสมาชิกหมู่บ้านละ 2 คน องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิก 6 คน และองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ 3 คน มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี (เดิมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและสมาชิก ซึ่งมาจากการเลือกตั้งหมู่บ้านละ 2 คน แต่อย่างไรก็ดีใน 4 ปี นับตั้งแต่กฎหมายฉบับนี้บังคับใช้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สามารถสมัครเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้โดยไม่ต้องลาออกจากตำแหน่ง แต่เมื่อได้รับเลือกตั้งแล้ว ให้พ้นจากตำแหน่งเดิมโดยอัตโนมัติ)

นอกจากนี้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีประธานสภาและรองประธานสภาหนึ่งคน ซึ่งเลือกมาจากสมาชิกสภาตามมติของสภา มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี ประธานสภานี้มีหน้าที่ในการดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามข้อบังคับการประชุมที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบังคับรายจ่ายเพิ่มเติม

3. ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วย ประธานกรรมการบริหาร 1 คน และกรรมการบริหาร 2 คน โดยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้เลือกจากสมาชิกสภาแล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่ต่อไปนี้

1. บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติข้อบังคับและแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการองค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
2. จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาความเห็นชอบ
3. รายงานผลปฏิบัติงานและการใช้จ่ายให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง
4. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 กำหนดฐานะกรุงเทพมหานครเป็นราชการส่วนท้องถิ่นนครหลวง ต่อมาได้มีการออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครฉบับใหม่ พ.ศ. 2528 เพื่อปรับปรุงการบริหารราชการกรุงเทพมหานครให้มีอิสระจากส่วนกลางมากยิ่งขึ้น ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ยังคงใช้มาจนถึงปัจจุบันสำหรับโครงสร้างภายในของกรุงเทพมหานครได้แบ่งการจัดองค์กรออกเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ สภากรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

สภากรุงเทพมหานคร

เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วยสมาชิกซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนและอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร (ส.ก.) สามารถเลือกประธานสภาได้ 1 คน และรองประธานสภาอีกไม่เกิน 2 คน ซึ่งสภาจะเลือกมาจากสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร ให้ดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี อำนาจหน้าที่ของสภากรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1. ให้ความเห็นชอบในการออกข้อบัญญัติของกรุงเทพมหานคร
2. ให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เป็นกิจการของกรุงเทพมหานคร เช่น การให้เอกชนเข้าทำกิจการใด ๆ หรือการไปทำกิจการใด ๆ ของกรุงเทพมหานครนอกพื้นที่

3. ให้ความเห็นชอบข้อกำหนดต่าง ๆ
4. ตั้งคณะกรรมการสามัญชุดต่าง ๆ
5. ตราข้อบังคับของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครและข้อบังคับเกี่ยวกับ

การประชุม

6. มีมติให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

พ้นตำแหน่ง

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครไม่เกิน 4 คน และยังมีปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

กฎหมาย

1. กำหนดนโยบายและบริหารราชการของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตาม
2. สั่ง อนุญาต อนุมัติเกี่ยวกับราชการของกรุงเทพมหานคร
3. แต่งตั้งและถอดถอนรองผู้ว่ากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่า

กรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยเลขานุการผู้ว่ากรุงเทพมหานคร และแต่งตั้งและถอดถอนผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานที่ปรึกษา ที่ปรึกษาหรือคณะที่ปรึกษาของผู้ว่า หรือเป็นคณะที่ปรึกษาของผู้ว่ากรุงเทพมหานคร หรือเป็นคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติราชการใด ๆ

4. บริหารราชการตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย

5. วางระเบียบเพื่อให้งานของกรุงเทพมหานครเป็นไปโดยเรียบร้อย
6. รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร
7. อำนาจหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัติ และกฎหมายอื่น

นอกจากการบริหารในระดับบนแล้ว กรุงเทพมหานครก็ยังแบ่งการปกครองออกเป็นเขตย่อยอีก 50 เขต ซึ่งทั้ง 50 เขตนี้จะมีฐานะคล้ายกับการปกครองระดับอำเภอ และในแต่ละเขตจะจัดแบ่งองค์กรภายในออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย สำนักงานเขต และสภาเขต

1. สภาเขต เป็นองค์กรที่ประชุมของเขต ประกอบด้วยสมาชิกสภาเขต (ส.ข.)

ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี โดยในแต่ละเขตจะมีจำนวนสมาชิกสภาเขตอย่างน้อยเขตละ 7 คน ถ้าเขตใดมีราษฎรเกิน 100,000 คน ก็มีสมาชิกสภาเขตในเขต

นั้นเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคนต่อจำนวนราษฎรทุก ๆ 100,000 คน เศษของหนึ่งแสนถ้าถึงห้าหมื่นหรือกว่านั้น ก็ให้นับเป็นหนึ่งแสน

2. สำนักงานเขต เป็นหน่วยงานที่รับนโยบายมาปฏิบัติให้เกิดผลโดยตรงต่อประชาชนของกรุงเทพมหานครในด้านงานบริการ โดยแบ่งส่วนการปกครองออกเป็น งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพ งานทะเบียน งานโยธา งานรักษาความสะอาด งานอนามัย งานการศึกษา ภาคบังคับเป็นต้น สำนักงานเขตนี้มีผู้อำนวยการเขต เป็นหัวหน้าปกครอง และมีผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตเป็นผู้ช่วยซึ่งจะมีลักษณะคล้ายกับตำแหน่งปลัดอำเภอในการปกครองระดับอำเภอ ซึ่งผู้อำนวยการเขตนี้จะอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของปลัดกรุงเทพมหานคร ภายใต้การกำกับควบคุมของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

เมืองพัทยา

เมืองพัทยาเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 ซึ่งเมืองพัทยานี้เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงแห่งเดียวที่เคยนำเอาการจัดการปกครองแบบผู้จัดการเมือง (City Manager) อย่างหลาย ๆ เมืองในสหรัฐอเมริกามาใช้ ซึ่งรูปแบบนี้ผู้บริหารมาจากการว่าจ้าง เพื่อที่จะได้ผู้บริหารมืออาชีพและปลอดจากการเมือง

สำหรับการจัดโครงสร้างภายในของเมืองพัทยาตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเมืองพัทยาและปลัดเมืองพัทยา

สภาเมืองพัทยา เป็นฝ่ายนิติบัญญัติมีสมาชิก 2 ประเภท ได้แก่ กลุ่มแรกเป็นสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน จำนวน 9 คน ส่วนกลุ่มที่สองเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย จำนวน 8 คน สมาชิกทั้งสองกลุ่มจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี โดยสภาเมืองพัทยาทำหน้าที่วางนโยบายและอนุมัติแผนการบริหารเมือง พิจารณาและอนุมัติร่างข้อบัญญัติเมืองต่าง ๆ แต่งตั้งบุคคลเป็นกรรมการสามัญและวิสามัญเพื่อช่วยงาน รวมทั้งควบคุมการทำงานของปลัดเมืองพัทยา

ในส่วนของปลัดเมืองพัทยาเป็นฝ่ายบริหาร เข้ามาบริหารงานด้วยการว่าจ้างของสภาเมืองพัทยา อายุในการจ้างคราวละ 4 ปี และต้องเคยเป็นข้าราชการไม่ต่ำกว่าระดับ 6 มาก่อน หรือเป็นนักบริหารเทียบเท่าระดับ 6 ในรัฐวิสาหกิจหรือในบริษัทที่มีทุนชำระไม่น้อยกว่า 10 ล้านบาท เป็นต้น

อย่างไรก็ดี ในปี พ.ศ.2542 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542 ได้กำหนดรูปแบบโครงสร้างแตกต่างไปจากเดิมหลายประการ โดยโครงสร้างภายในของเมืองพัทยาแบบใหม่จะประกอบด้วย

1. สภาเมืองพัทยา

ประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา จำนวน 24 คน อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี และให้สภาเมืองพัทยาลือเลือกสมาชิกเป็นประธานสภา 1 คน และรองประธานสภา 2 คน มีหน้าที่ดำเนินการประชุม และดำเนินกิจการอื่นให้เป็นไปตามข้อบังคับเมืองพัทยา นอกจากนี้ยังให้มีปลัดเมืองพัทยาให้ทำหน้าที่เลขานุการสภาเมืองพัทยา มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ และการจัดประชุมและงานอื่นใดตามที่สภาเมืองพัทยามอบหมาย

2. นายกเมืองพัทยา

สำหรับผู้บริหารเมืองพัทยาได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งใช้รูปแบบผู้จัดการเมืองกลายมาเป็นรูปแบบใหม่ที่คล้ายคลึงกับผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร กล่าวคือนายกเมืองพัทยามาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยาดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และสามารถแต่งตั้งรองนายกเมืองพัทยา จำนวนไม่เกิน 4 คน

นายกเมืองพัทยามีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและรับผิดชอบในการบริหารราชการของเมืองพัทยาให้เป็นไปตามกฎหมายข้อบัญญัติและนโยบาย
2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเมืองพัทยา
3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเมืองพัทยา เลขานุการนายกเมืองพัทยา ผู้ช่วยเลขานุการนายกเมืองพัทยา ประธานที่ปรึกษา ที่ปรึกษาหรือคณะที่ปรึกษา
4. วางระเบียบเพื่อให้งานของเมืองพัทยาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี หรือผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย หรือตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายกเมืองพัทยาหรือนายกเทศมนตรี หรือคณะเทศมนตรี

ในส่วนของฝ่ายบริหารนี้ยังมีการจัดแบ่งส่วนราชการของเมืองพัทยออกเป็น

1. สำนักปลัดเมืองพัทยา ซึ่งมีปลัดเมืองพัทยาเป็นหัวหน้า ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา พนักงานเมืองพัทยาและลูกจ้างเมืองพัทยาจากนายกเมืองพัทยา และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำของเมืองพัทยาให้เป็นไปตามนโยบาย และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่นายกเมืองพัทยามอบหมาย

2. ส่วนราชการอื่น ตามที่นายกเมืองพัทยาประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย

ตาราง 44 จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเภท	จำนวน (แห่ง)
1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด	76
2. เทศบาล	2,472
2.1 เทศบาลนคร	30
2.2 เทศบาลเมือง	195
2.3 เทศบาลตำบล	2,247
3. องค์การบริหารส่วนตำบล	5,300
4. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา)	2
รวม	7,850

ที่มา : กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น 2 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2566)

2. การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความเป็นมาและความสำคัญ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 289 วรรคสอง กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอบรมอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่น และมาตรา 42 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16(9) กำหนดให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา มาตรา 17(6) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา มาตรา 30 (1) กำหนดให้รัฐดำเนินการถ่ายโอนภารกิจการให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในกำหนดเวลาและมาตรา 32 ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาปฏิบัติการ เพื่อกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งตามแผนปฏิบัติการดังกล่าวได้กำหนดให้ถ่ายโอนภารกิจ

ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตเกี่ยวกับการศึกษา ทั้งการจัดการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น 1 และจะต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์การจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

หลักการสำคัญในการจัดการศึกษาซึ่งเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ระบุถึงหลักการในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

1. การจัดการศึกษาต้องยึดหลักเป็นการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นอย่างต่อเนื่อง
2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องเป็นการศึกษาที่ทั่วถึงประชาชนมีคุณภาพ และไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยจะต้องจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม หรือความบกพร่องทางการสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพหรือบุคคล ซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ให้มีสิทธิและโอกาส ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ และจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษด้วย รูปแบบที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น ๆ
3. การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณภาพ มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
4. ในกระบวนการเรียนรู้ ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริม สิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริม ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน

เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่น โดยให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้แบ่งการศึกษา

ออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
 ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงสามารถจัดการศึกษาได้ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนี้

การศึกษาในระบบ (Formal Education) เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน การศึกษาในระบบมี 2 ระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยที่การศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ซึ่งระดับมัธยมศึกษาแบ่งออกเป็นมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนปลายแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทสามัญศึกษา และประเภทอาชีวศึกษา ส่วนระดับอุดมศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญา และระดับปริญญา ปัจจุบันนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งกรุงเทพมหานคร องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเพียงกรุงเทพมหานคร เท่านั้นที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การศึกษานอกระบบ (Non-formal Education) เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น ในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดผลประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่มตัวอย่าง การจัดการศึกษานอกระบบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร การฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอินเทอร์เน็ตและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น

การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือ แหล่งความรู้อื่น ๆ การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ห้องสมุดชุมชน จัดการสอนให้กับเด็กเร่ร่อนตามชุมชนเมืองใหญ่ การอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศูนย์คอมพิวเตอร์ท้องถิ่น ศูนย์การเรียนรู้ต่าง ๆ

ภารกิจการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดภารกิจในการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ 7 ภารกิจ ดังนั้น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2549)

ภารกิจที่ 1 ด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความพร้อมแก่เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา อย่างเหมาะสมตามวัย เต็มตามศักยภาพ และมาตรฐานการศึกษา และพร้อมเข้ารับการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานต่อไป ประกอบด้วย

1. การส่งเสริมสนับสนุนให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูเด็กเล็กได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสามารถเตรียมความพร้อมเด็กเล็ก เพื่อให้เด็กมีความพร้อมทางวุฒิภาวะและสามารถเข้าสู่ระบบการศึกษาได้เต็มศักยภาพ
2. พัฒนาบุคลากรและส่งเสริม บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ๆ ให้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาเด็กเล็กในรูปแบบที่หลากหลาย อย่างมีคุณภาพ และได้ตามมาตรฐาน

ภารกิจที่ 2 ด้านปฐมวัย

จัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัย มีการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา คุณธรรมและจริยธรรมที่พึงประสงค์ อยู่ร่วมในสังคมอย่างปกติสุข ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. จัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้เด็กปฐมวัย มีความพร้อมและมีการพัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เหมาะสมกับวัยเต็มตามศักยภาพ
2. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้เด็กปฐมวัย มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมอย่างต่อเนื่อง
3. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ

ภารกิจที่ 3 ด้านการศึกษาภาคบังคับ

จัดการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ประกอบด้วย

1. ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการพัฒนา เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ
2. พัฒนาระบบบริหารการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. พัฒนาความสามารถของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพและมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

ภารกิจที่ 4 ด้านการจัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 4 และอาชีวศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาคน อาชีพ สังคม ตามมาตรฐานการศึกษาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศและนานาชาติ ประกอบด้วย

1. สร้างโอกาสทางการศึกษาช่วงชั้นที่ 4 และอาชีวศึกษาแก่ผู้เรียน
2. พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ประเทศ

ภารกิจที่ 5 ด้านการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

จัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ให้ท้องถิ่นเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตก้าวทันเทคโนโลยี มีเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ประกอบด้วย

1. สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้ คู่คุณธรรมและจริยธรรมเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ
2. ส่งเสริมให้ความรู้และพัฒนาทักษะอาชีพ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

พอเพียง

การเรียนรู้ตลอดชีวิต

ภารกิจที่ 6 ด้านส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชนและประชาชน ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชนและประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม ประกอบด้วย

1. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชนและประชาชน

2. สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและจิตสาธารณะ

3. การรณรงค์ป้องกันพิษฝู และบำบัดยาเสพติด โรคเอดส์ ภัยธรรมชาติและโรคติดต่อร้ายแรง

ภารกิจที่ 7 ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์ความเป็นไทย และวิถีชีวิตของท้องถิ่น เกิดความสมานฉันท์ อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและยั่งยืน ประกอบด้วย

1. บำรุงรักษา ส่งเสริมและอนุรักษ์สถาบันศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสังคมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้ และสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน สืบทอด วัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและวิถีชีวิตของท้องถิ่น

2. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา นันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาสังคม
วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากภารกิจในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กล่าวมา
ข้างต้นจะเห็นว่า การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อให้เด็กปฐมวัย ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนในเขตความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานครบตามหลักสูตรอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน
3. เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนดและตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั้งทางด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม ซึ่งเน้นวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. เพื่อให้การจัดการศึกษาของท้องถิ่น โดยดำเนินการตามความต้องการและคำนึงถึงการมีส่วนร่วม การสนับสนุนของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่นในการจัดการศึกษาทุกระดับตามศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่น
5. เพื่อส่งเสริมให้เด็กเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นได้ออกกำลังกาย และฝึกฝน กีฬา รวมกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาเยาวชน เพื่อพัฒนาให้เป็นคนมีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม โดยมีความตระหนักให้คุณค่าของการเล่น นันทนาการ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็กเยาวชน ไปในแนวทางที่ถูกต้อง ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
6. เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการสร้างและพัฒนาอาชีพ เพื่อคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ขาดโอกาส ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพ ให้มีงานทำไม่เป็นภาระสังคม
7. เพื่อบำรุงศาสนาและอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 289 ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและตามความ

ต้องการภายในท้องถิ่นนั้น ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย และได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ปัญหาการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

สมาคมผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย (2560) ได้ศึกษาผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2551-2560 มีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพปัญหาการจัดการศึกษา

1.1 การบริหารวิชาการ

ปัญหาด้านการบริหารวิชาการ พบว่า นโยบายในการจัดการศึกษาของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ชัดเจน ระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ขาดทิศทางในการพัฒนางานวิชาการ ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายการจัดการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา ขาดระบบการนิเทศการสอน ขาดการส่งเสริมการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน นอกจากนี้ การดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังเดินตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงสร้างการบริหารที่สั้น กระชับ มีอิสระ มีความคล่องตัวในด้านนโยบาย พร้อมทั้งจะรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้

1.2 การบริหารงบประมาณ

ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า การโอนเงินล่าช้า และใช้จ่ายงบประมาณไม่คล่องตัว ดัดจริตเรื่องระเบียบ บางเรื่องต้องขออนุมัติจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด การใช้จ่ายเงินไปราชการไม่กำหนดแนวทางที่ชัดเจน บางแห่งให้ใช้เงินขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่บางแห่งให้ใช้เงินรายได้สถานศึกษาของโรงเรียน ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แจ้งว่าการไปราชการของข้าราชการเบิกจากรายได้ของสถานศึกษาไม่ได้ และในปีงบประมาณ 2560 ไม่ได้รับการจัดสรรเงินค่าใช้จ่ายไปราชการจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การจัดสรรครุภัณฑ์จากองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน และครุภัณฑ์ไม่มีคุณภาพ

นอกจากนี้ในการจัดซื้อจัดจ้าง การก่อสร้าง และวัสดุครุภัณฑ์ มีการแต่งตั้งข้าราชการครูเป็น คณะกรรมการตรวจรับ คณะกรรมการกำหนดราคากลาง ทั้งที่ไม่มีความรู้ และไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่จริง

1.3 การบริหารงานบุคคล

ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า การบังคับใช้กฎหมาย องค์การบริหารส่วนจังหวัด นำพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นมาใช้กับข้าราชการครู ท้องถิ่นซึ่งไม่สอดคล้องกับการจัดการศึกษา และการปฏิบัติงานของครู ซึ่งควรใช้พระราชบัญญัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาบังคับใช้โดยตรง มาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำหรับ ข้าราชการครูของแต่ละท้องถิ่นไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน/รับย้าย การมอบอำนาจเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา ควรกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ปฏิทินการดำเนินงานและแนวปฏิบัติในการมอบอำนาจ ในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ในโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้การเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขาดมาตรฐานและ ความเท่าเทียมกันระหว่างข้าราชการพลเรือนท้องถิ่นกับข้าราชการครูท้องถิ่น และระหว่างองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ การเลื่อนระดับให้สูงขึ้นก่อนเกษียณอายุราชการ ควรมีเกณฑ์มาตรฐานกลางบังคับใช้ให้ชัดเจน

1.4 การบริหารทั่วไป

ปัญหาด้านการบริหารทั่วไป พบว่า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดสรรครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง ไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน รูปแบบอาคารเรียน อาคารประกอบ ที่ได้รับจัดสรรมีขนาดเล็กคับแคบ เหมาะสมกับนักเรียนระดับประถมศึกษามากกว่าระดับมัธยมศึกษา กฎระเบียบของท้องถิ่นเหมาะสมกับโรงเรียนสังกัดเทศบาล ซึ่งตั้งอยู่ใกล้สำนักงานเทศบาล แต่ไม่เหมาะสมกับโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งบางโรงเรียนอยู่ห่างไกลจากสำนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกฎระเบียบไม่เอื้ออำนวยให้ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจในการบริหาร จัดการครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ทำให้การแก้ไขปัญหาเร่งด่วนเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ ลำช้า ไม่ทันเหตุการณ์

2. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษา

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษา ได้แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านกฎหมาย ด้านองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านสถานศึกษา และด้านชุมชน โดยสรุปดังนี้

2.1 ด้านกฎหมาย พบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จใน

การจัดการศึกษา ด้านกฎหมาย คือ การขาดนโยบายการจัดการศึกษาท้องถิ่นที่เป็นเอกภาพชัดเจน เพราะไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาท้องถิ่นโดยตรง อันเนื่องมาจากความไม่ชัดเจน ในการจัดการศึกษาท้องถิ่น เพราะไม่มีปรากฏชัดแจ้งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แม้แต่ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ก็ไม่ระบุว่าให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาได้ชัดเจน

2.2 ด้านองค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา ด้านองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารระดับสูงของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ขาดวิสัยทัศน์ด้านการศึกษา ไม่ให้ความสำคัญของการจัดการศึกษา และไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านการศึกษาให้คำปรึกษาชี้แนะ ส่วนใหญ่บริหารจัดการศึกษาโดยใช้ความเข้าใจและความรู้สึกของตนเอง

2.2.2 การเปลี่ยนผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดบ่อย ทำให้นโยบายด้านการศึกษาไม่ต่อเนื่อง

2.2.3 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่มอบอำนาจให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ทำให้การบริหารจัดการศึกษาไม่มีความคล่องตัว มีความล่าช้า

2.2.4 องค์การบริหารส่วนจังหวัดบางแห่ง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมอบอำนาจให้สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดูแลรับผิดชอบด้านการศึกษา แต่ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ไม่มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษามาก่อน ทำให้การขับเคลื่อนในการพัฒนาการศึกษามีความล่าช้า

2.3 ด้านสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาด้านสถานศึกษา ได้แก่

2.3.1 สถานศึกษาบางแห่งอยู่ห่างไกล ไม่สะดวกต่อการติดต่อประสานงานกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.3.2 ครูบรรจุใหม่และครูอัตราจ้าง (ผู้ช่วยครู) ขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน

2.4 ด้านชุมชน พบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา ด้านชุมชน ได้แก่

2.4.1 ผู้ปกครองและชุมชนไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพราะเห็นว่าเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา

2.4.2 องค์การหรือหน่วยงานอื่น ๆ งดการสนับสนุน ช่วยเหลือสถานศึกษาและนักเรียน เพราะเห็นว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีศักยภาพเพียงพอ ทำให้นักเรียนพลาดโอกาสที่ดีและสถานศึกษาเสียประโยชน์ที่เคยได้รับ

กล่าวโดยสรุป ปัญหาและอุปสรรค การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ด้านกฎหมาย ด้านองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านสถานศึกษา และด้านชุมชน ซึ่งทั้งหมดนี้ วนมากพบปัญหาในเรื่องนโยบายในการจัดการศึกษาไม่ชัดเจน ระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน การใช้จ่ายงบประมาณไม่คล่องตัวติดขัดเรื่องระเบียบแนวปฏิบัติในการมอบอำนาจ ระดับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นขาดผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบาย การจัดการศึกษา กฎระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เหมาะสม กับสถานศึกษาสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด จากปัญหาที่กล่าวมานี้จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาระบบ การบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงสำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์การสมรรถนะสูงต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ไฉไลศรี เพชรใต้ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 758 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเมิน แบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ จำนวน 15 ตัวชี้วัด ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2. สภาพปัจจุบันการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับวิธีการเสริมสร้าง ได้แก่ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกอบรม ในขณะปฏิบัติงาน 4) การศึกษาดูงาน 5) การบูรณาการแบบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน 7) การนิเทศ 8) ระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะ 3. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) คู่มือการใช้โปรแกรม โดยมีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ

5) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ พบว่า

1) ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนการพัฒนามีค่าเฉลี่ย 12.90 คิดเป็นร้อยละ 43.00 และมีคะแนนหลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 27.66 คิดเป็นร้อยละ 92.20 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการศึกษาความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

นริศนันท์ ชินอัครวัฒน์ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเป้าหมายได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบประเมิน และแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลา ขอบข่ายเนื้อหา ประกอบด้วย สมรรถนะทางวัฒนธรรม การสร้าง ความกลมเกลียว วิสัยทัศน์แบบองค์รวม และการจัดการความรู้ หลักการพัฒนาโดยใช้รูปแบบ การเรียนรู้แบบ 70:20:10 สื่อประกอบการพัฒนา และการวัดและการประเมิน ซึ่งผลการประเมิน โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานไปใช้ พบว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา

อุดรี เชื้อประทุม (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง การคิดสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ครูผู้สอน กลุ่มเครือข่ายเดชอุดม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ที่สมัครเข้าร่วมการพัฒนา จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบทดสอบ และแบบประเมิน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 18 ตัวชี้วัด 2) สภาพปัจจุบัน การคิดสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ความต้องการจำเป็นโดยรวม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นได้ตามลำดับ ดังนี้

ด้านความคิดริเริ่ม รองลงมาคือ ด้านความคิดคล่อง ด้าน ความคิดละเอียดลออ และด้านความคิดยืดหยุ่น ตามลำดับ 3) โปรแกรมเสริมสร้างการคิดสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ 5 ส่วน ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล โดยผลการประเมินโปรแกรม อยู่ในระดับมากที่สุด 4) ผลการนำโปรแกรมไปใช้ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจ ก่อนการอบรมอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการอบรมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจของครูที่เข้ารับการพัฒนามีต่อโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด

สรุณา ทองธรรมมา (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูสมรรถนะสูงในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนาจำนวน 16 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสังเกต แบบสอบถาม แบบประเมินแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และแบบวัด ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ครูสมรรถนะสูงในระดับประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 15 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) โปรแกรมเสริมสร้างครูสมรรถนะสูงในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย หลักการและเป้าหมายของโปรแกรม จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาของโปรแกรม กิจกรรมการพัฒนาและการประเมินผลโปรแกรม ระยะเวลาในการดำเนินโปรแกรม 180 ชั่วโมง ผลการประเมินด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 3) ผลการนำโปรแกรมฯ ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีสมรรถนะตามกรอบการพัฒนาที่สูงขึ้น ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

เพชรจันทร์ ภูทะวัง (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 10 คน เลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวชี้วัด แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามความเหมาะสมความเป็นไปได้ แบบทดสอบ แบบสอบถามพฤติกรรม และแบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 30 ตัวชี้วัด ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนาและ 5) การประเมินผลการพัฒนา มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด 4) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมพัฒนาสูงกว่าคะแนนก่อนการเข้าร่วมพัฒนา ระดับพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

นัจญ๊ะ มะฮัมมุด (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ PROSA เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มเป้าหมายได้แก่ กลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนกำแพงวิทยาสงขลา จังหวัดสงขลา ที่กำลังศึกษารายวิชาทัศนศิลป์ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบ PROSA จำนวน 2 แผน 2) แบบประเมินชิ้นงานของนักเรียน 3) แบบสังเกตพฤติกรรม 4) แบบทดสอบการคิดสร้างสรรค์ โดยอาศัยรูปภาพแบบ ก โดยยึดตามแนวคิดของ Torrance และ 5) แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้แบบ PROSA ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการสังเคราะห์ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบ PROSA เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สามารถสังเคราะห์ได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นตอนกระตุ้นความสนใจ โดยกำหนดสถานการณ์ (Predicament) 2) ขั้นการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Researching) 3) ขั้นเลือกวิธีการที่ดีที่สุด (Opt-in method) 4) ขั้นสังเคราะห์ข้อมูลสร้างสรรค์ ชิ้นงาน (Synthesis) และ 5) ขั้นประเมินและนำเสนอข้อมูล (Assessment) 2) ผลการเปรียบเทียบการคิดสร้างสรรค์ช่วงก่อน ระหว่าง และหลังทำการทดลอง โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ PROSA สำหรับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย นักเรียนมีการคิดสร้างสรรค์ใน 3 ช่วงเวลาแตกต่างกัน แบบวัดซ้ำ 3 ครั้ง ค่าเฉลี่ยคะแนนการคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งในช่วงก่อนทำการทดลอง ช่วงเวลาระหว่างทำการทดลอง นักเรียนมีคะแนนการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง และช่วงหลังทำการทดลอง นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการเปรียบเทียบการคิดสร้างสรรค์ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความคิดคล่องแคล่ว ด้านความคิดริเริ่ม ด้านความคิดละเอียดลออ และด้านความคิดยืดหยุ่นของนักเรียนในช่วงก่อนการทดลอง ระหว่างการทดลอง และหลังการทดลองใน 3 ช่วงเวลาแตกต่างกัน ค่าเฉลี่ยคะแนนการคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลระดับความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้แบบ PROSA เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

สำหรับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า มีระดับความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ระดับที่มาก ซึ่งด้านกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบ PROSA อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก และจากผลการพิจารณารายข้อที่ อันดับค่าสูงที่สุด ได้แก่ ข้อ 1.3 เนื้อหาในการจัดการเรียนรู้สามารถกระตุ้นนักเรียนให้กล้าคิดสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี ข้อ 2.5 กิจกรรมการเรียนรู้สามารถช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้กับนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น และข้อ 3.4 สื่อการเรียนรู้มีความทันสมัยและเข้าใจง่าย ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ฉลาด จันทรสมบัติ และเอกอนันต์ สมบัติสกุลกิจ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง รายงานผลการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาคู่มือในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างการคิดเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำหรับนักศึกษา กลุ่มเป้าหมายได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและภาวะผู้นำทางการศึกษา จำนวน 16 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบประเมิน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างการคิดเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 23 ตัวชี้วัด 2) สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างการคิดเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) โปรแกรมการพัฒนาคู่มือในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างการคิดเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำหรับนักศึกษา ที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบหลักของโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เป้าหมายของโปรแกรม 4) เนื้อหาและกิจกรรมพัฒนาของโปรแกรม 5) ขั้นตอนการประเมินผลโปรแกรมและ 6) ขั้นตอนข้อมูลย้อนกลับ ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ประสิทธิภาพของโปรแกรมการพัฒนาคู่มือในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างการคิดเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำหรับนักศึกษา พบว่า โปรแกรมที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว 1) มีประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติ (E1)/ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ภาคความรู้ (E2) เท่ากับ 86.53/83.29 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80 2) มีดัชนีประสิทธิผล (E.I) เท่ากับ 0.7397 ซึ่งมีความรู้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 73.97 3) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหลังกับก่อนใช้โปรแกรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความคงทนการเรียนรู้ไปแล้วอีก 2 สัปดาห์มีค่าเฉลี่ยของการพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้โปรแกรม โดยรวมมีความพึงพอใจมากที่สุด

นฤมล ธัญญะประเสริฐศิริ และคณะ (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการออกแบบการเรียนการสอนอาชีวศึกษาเพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา

กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร อาชีวศึกษา จำนวน 685 คน โดยการเลือกแบบวิธีเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบประเมินความเหมาะสม ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการใช้รูปแบบการออกแบบการเรียนการสอน พบว่า มีปัญหา 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการออกแบบวัตถุประสงค์การสอน 2) ด้านการออกแบบเนื้อหา 3) ด้านกำหนดวิธีสอน 4) ด้านการออกแบบสื่อการสอน 5) ด้านการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล 6) ด้านการเขียน แผนการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการออกแบบการเรียน การสอนอาชีวศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีความเหมาะสมของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบการออกแบบการเรียนการสอน อาชีวศึกษา เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา พบว่า มีผลสัมฤทธิ์คะแนนเฉลี่ย ภาคทฤษฎีเท่ากับ 80.03/81.04 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 และผลสัมฤทธิ์คะแนนเฉลี่ย ภาคปฏิบัติร้อยละ 82.5 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ มีความพึงพอใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตันติกร ชูนาพรหม (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง โปรแกรมการพัฒนารอบความคิด แบบเดบิตเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 15 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมพัฒนา เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบวัด ความรู้ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน แบบสังเกต ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้กรอบความคิดแบบเดบิตเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนประถมศึกษา มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีกระบวนการพัฒนา 2) ความพยายามการเรียนรู้ 3) ความท้าทายในการเรียนรู้ 4) การยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ 5) การสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จ 6) การยอมรับความล้มเหลว รวมทั้ง 21 ตัวบ่งชี้ 2. สภาพปัจจุบันในการพัฒนารอบความคิดแบบเดบิตเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็น พบว่า อยู่ในระดับมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการ พัฒนาทุกองค์ประกอบ 3. การสร้างโปรแกรมการพัฒนารอบความคิดแบบเดบิตเพื่อเสริมสร้าง การจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) เป้าหมาย 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนา 5) วิธีการพัฒนา 6) สื่อที่ใช้ใช้ในการพัฒนา และ 7) การวัดและ การประเมินผล 4. การศึกษาผลการใช้โปรแกรมการพัฒนารอบความคิดแบบเดบิตเพื่อเสริมสร้าง การจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พบว่า 1) ครูที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตสูงกว่า ก่อนเข้ารับการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการสะท้อนความสำเร็จของผู้เข้ารับการพัฒนามาจากการนำโปรแกรมการพัฒนาไปบูรณาการสอดแทรกในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 โมดูล พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความสามารถพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ได้ และสามารถนำไปพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนได้ รวมทั้งมีระดับความพึงพอใจต่อการใช้โปรแกรมในระดับมากที่สุด

ขวัญใจ พิมพ์ผล (2566) การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้รายวิชาความเป็นครู วิชาชีพเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูของนักศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ แบบประเมิน ความสอดคล้องของรูปแบบ แผนการจัดการเรียนรู แบบทดสอบ และแบบสอบถามการศึกษา ความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการจัดการเรียนรู้รายวิชาความเป็นครูวิชาชีพ มีองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น 8 องค์ประกอบ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ COTAE Model ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน มีค่าประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ เท่ากับ 84.46/83.30 2. ประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้รายวิชาความเป็นครูวิชาชีพ มีดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ที่เรียนโดยใช้รูปแบบก่อนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ผลการทดสอบทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาที่เรียนโดยใช้รูปแบบก่อนและหลังเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบระดับเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู ของนักศึกษาที่เรียนโดยใช้รูปแบบก่อนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ความพึงพอใจของนักศึกษาหลังการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้รายวิชาความเป็นครูวิชาชีพ โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

เบญจพร วรรณูปถัมภ์ (2567) การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ทักษะแห่งอนาคต กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หลักสูตร ฝึกอบรม คู่มือการใช้หลักสูตร แบบทดสอบ แบบประเมินสมรรถนะครู และแบบสอบถามการศึกษา ความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ทักษะแห่งอนาคต โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ทักษะแห่งอนาคต ประกอบด้วย ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรมหลักการ ของหลักสูตรฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม เนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 18 ชั่วโมง การจัดกิจกรรมของหลักสูตรฝึกอบรม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ของหลักสูตรฝึกอบรม และการวัดและประเมินผลของหลักสูตรฝึกอบรม โดยหลักสูตรมีความเหมาะสม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความรู้ความเข้าใจของครูต่อการจัดการเรียนรู้ทักษะแห่ง

อนาคต หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ครูมีความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากและ 5. การสร้างเครือข่ายการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ทักษะแห่งอนาคต พบว่า ครูมีสมรรถนะด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ทักษะแห่งอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และด้านการออกแบบและการใช้สื่อประกอบจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ครูมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนั้น สมาชิกครูมีการสร้างความตระหนักการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการต่อยอดความรู้ เป็นต้น

งานวิจัยต่างประเทศ

Sikki และคณะ (2013) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาในประเทศอินโดนีเซีย กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนประถมศึกษาทั้งหมด 1,415 คน ได้ตัวอย่าง จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบและแบบสอบถามแบบปลายเปิด ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาจะต้องได้รับการปรับปรุงโดยเฉพาะครูที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี ต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะการสอน สมรรถนะทางสังคม และสมรรถนะเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพครูควรพัฒนาอุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องเรียนทางภาษา เทคโนโลยีการสื่อสาร รูปแบบวิธีการเรียนรู้การประเมินตามสภาพจริงของผู้เรียน การเตรียมหลักสูตร ประมวลการสอนและแผนการสอน การจูงใจผู้เรียน จิตวิทยาเด็กสื่อสนับสนุนการเรียน และสื่อการสอน

Gayatri, Channaveer และ Lakshmana (2017) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง โปรแกรมการเรียนรู้ทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น กลุ่มเป้าหมายได้แก่ นักเรียน 15 คน เข้าร่วมโปรแกรมการเรียนรู้ทักษะชีวิตที่มีทักษะชีวิตตามองค์ประกอบของ WHO และผู้ปกครอง 13 คน ในการสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบวัดทักษะชีวิตและการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า การดูแลจากผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะชีวิตด้านการคิดสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิจารณ์ญาณ ทักษะชีวิตเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตและรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน ดังนั้นโรงเรียนควรจัดการรู้ทักษะชีวิตบูรณาการเข้ากับกิจกรรมทางวิชาการ และครูควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสอนทักษะชีวิตให้แก่นักเรียน

Ugras (2018) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ผลของการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาที่เกี่ยวกับทัศนคติสะเต็ม การคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์และความเชื่อที่สร้างแรงบันดาลใจของนักเรียนและมุมมองต่อสะเต็มศึกษา กลุ่มเป้าหมายได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 25 คน ในจังหวัด Elazig ประเทศตุรกี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ มาตรวัดทัศนคติ

มาตรวัดการคิดสร้างสรรค์ มาตรวัดความเชื่อในการสร้างแรงบันดาลใจ และใช้การเก็บข้อมูลจากสมุดบันทึกของนักเรียนและแบบสัมภาษณ์ในการวัดมุมมองของนักเรียนต่อการเรียนสะเต็มศึกษา กิจกรรมสะเต็มศึกษาจัดเป็น 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละกิจกรรม ผลการวิจัยพบว่า คะแนนสอบก่อนเรียนและหลังเรียนของการศึกษาเรื่องทัศนคติต่อสะเต็ม การคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์และความเชื่อที่สร้างแรงบันดาลใจของนักเรียนและมุมมองของนักเรียนต่อการเรียนสะเต็มศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมสะเต็มศึกษามีประโยชน์ สนุกสนาน สร้างสรรค์และสร้างแรงบันดาลใจ นอกจากนี้ นักเรียนยังบอกว่าสะเต็มศึกษาสามารถปรับปรุงการคิดสร้างสรรค์และสร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมถึงเป็นทางเลือกในการเลือกอาชีพ

Nogerbek และคณะ (2022) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง วิธีสร้างสมรรถนะการคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้เทคโนโลยีของครูชีววิทยาในอนาคต กลุ่มเป้าหมายได้แก่ จำนวนประชากรคือ ครูชีววิทยา จำนวน 482 คนที่กำลังศึกษาอยู่ที่มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในคาซัคสถานในปีการศึกษา 2564 - 2565 และกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูชีววิทยา จำนวน 25 คน ซึ่งสมัครใจในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะทางการคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของครูชีววิทยา ที่เข้าร่วมการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง สมรรถนะด้านการคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของครูชีววิทยาที่เข้าร่วมการวิจัย ไม่ได้แสดงให้เห็นความแตกต่างที่มีนัยสำคัญตามเพศและชั้นเรียนที่ศึกษาอยู่ เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูชีววิทยาส่วนใหญ่กล่าวถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการคิดสร้างสรรค์ เช่น หลักสูตร การสัมมนา และการประชุม เพื่อพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ ครูชีววิทยา กล่าวว่า การที่จะใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพในการศึกษา จำเป็นต้องสนใจเทคโนโลยีและใช้เทคโนโลยีในการศึกษา โดยส่วนใหญ่เกี่ยวกับวิธีการสร้างการคิดสร้างสรรค์และความสามารถด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ แนะนำให้สร้างเนื้อหาหลักสูตร และจัดสัมมนาการคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีในมหาวิทยาลัย

Cengiz และคณะ (2023) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ผลของการคิดเชิงออกแบบต่อการคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษา กลุ่มเป้าหมายได้แก่ หญิง 14 คน และชาย 15 คน กำลังศึกษาอยู่ที่มหาวิทยาลัยอังการา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา สาขาวิชาพลศึกษา และการสอนกีฬา ปีการศึกษา 2565-2566 มีนักเรียนทั้งหมด 29 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล “ขนาดที่คุณสร้างได้มากที่สุด” ที่พัฒนาโดย Whetton และ Cameron (2002) และดัดแปลงเป็นภาษาตุรกีโดย Aksoy (2004) และ “แบบฟอร์มข้อมูลประชากร” ที่จัดทำโดยนักวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้แบบจำลองการคิดออกแบบของมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ดถูกนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเป็นเวลา 9 สัปดาห์ ในบทเรียนฝึกปฏิบัติการบริการชุมชน ผลการวิจัยพบว่าคะแนนสอบก่อนและหลังการสอบของกลุ่มตัวอย่าง มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ จากระดับ

การคิดสร้างสรรค์หลังการสมัคร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการคิดเชิงออกแบบมีประสิทธิภาพในการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษา และการสอนกีฬา

Ibrahim และคณะ (2024) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์: ความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์หรือการจัดการเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักเรียน 36 คน ซึ่งใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบประเมินความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์และแบบประเมินการจัดการเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า พลวัตของเหตุและผลซึ่งกันและกันระหว่างความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์และการจัดการเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลร่วมกันด้วยค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด 21.83% และ 21.05% สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์อธิบายการจัดการเชิงสร้างสรรค์ได้ดีกว่าการจัดการเชิงสร้างสรรค์ที่อธิบายความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์ โดยมีความแตกต่างค่อนข้างน้อย (0.78%) การศึกษานี้ยังสรุปด้วยว่าแนวทางที่เหมาะสมที่สุดในการสอนคณิตศาสตร์นั้นเกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นที่สมดุลและพร้อมกันในการพัฒนาความสามารถ และการจัดการการคิดสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเห็นได้ว่า ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูนั้นจำเป็นต้องสร้างให้ครูมีสมรรถนะในการจัดเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ เพราะครูเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง ความสามารถในการประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา และครูจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และผู้เรียน การคิดสร้างสรรค์เป็นหนึ่งในกระบวนการคิดของสมองซึ่งมีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม โดยสามารถนำไปประยุกต์ทฤษฎีหรือหลักการได้อย่างรอบคอบ และมีความถูกต้องจนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่ จึงเป็นอีกหนึ่งทักษะที่ครูต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนต่อไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ขั้นตอนที่ 1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ขั้นตอนที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 การยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ขั้นตอนที่ 2.2 การตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ขั้นตอนที่ 2.3 การจัดทำคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 3.1 การศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ขั้นตอนที่ 3.2 การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ขั้นตอนที่ 3.3 การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

**ระยะที่ 4 การประเมินและปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ** ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 4.1 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ขั้นตอนที่ 4.2 การปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

การนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีระยะการวิจัย
ขั้นตอนดำเนินการวิจัย และผลที่ได้รับ แสดงดังภาพประกอบ 21



ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ในการศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โดยการสังเคราะห์เอกสาร

1.1.1 แหล่งข้อมูล

ตำราเอกสาร หนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ และ ตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบบันทึกการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งเป็นเอกสารเผยแพร่หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ โดยครอบคลุมทั้งแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ และ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูในสถานศึกษา ระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 31 มีนาคม 2567
- 2) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้ได้ องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากตำราเอกสาร หนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาเรียบเรียงนำเสนอ ข้อมูลในลักษณะของการพรรณนา

ขั้นตอนที่ 1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1) ประชากร ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัด ประจำปี 2566 จำนวน 20 จังหวัด จำนวน 20 องค์การบริหารส่วนจังหวัด โรงเรียน จำนวน 217 โรง จำนวนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ จำนวน 217 คน ปรากฏดังตาราง 45

ตาราง 45 จำนวนโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนตามกลุ่มจังหวัดปี 2566

กลุ่มจังหวัด	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	จำนวนโรงเรียน
กลุ่มที่ 1 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเขต ตอนบน 1	หนองคาย	1
	เลย	3
	อุดรธานี	9
	หนองบัวลำภู	2
	บึงกาฬ	0
กลุ่มที่ 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเขต ตอนบน 2	นครพนม	1
	มุกดาหาร	0
	สกลนคร	6
กลุ่มที่ 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเขต ตอนกลาง	ร้อยเอ็ด	4
	ขอนแก่น	20
	มหาสารคาม	20
	กาฬสินธุ์	12
กลุ่มที่ 4 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเขต ตอนล่าง 1	สุรินทร์	0
	นครราชสีมา	58
	บุรีรัมย์	1
	ชัยภูมิ	26
กลุ่มที่ 5 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเขต ตอนล่าง 2	อำนาจเจริญ	0
	ศรีสะเกษ	39
	ยโสธร	3
	อุบลราชธานี	12
รวม	20	217

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปี 2566 โดยการศึกษาวิจัยในระบายนี้นี้เป็นการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Hair และคณะ (2010) เสนอว่าจะต้องไม่ต่ำกว่า 100 ตัวอย่าง และมีสัดส่วนจำนวนเท่าของตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าเป็น 10-20 ตัวอย่างต่อหนึ่งพารามิเตอร์ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ มีจำนวน 13 พารามิเตอร์ ใช้อัตราส่วน

10:1 ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนตัวแปรที่ได้จากการศึกษาจึงมี จำนวน 130 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 จำแนกจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือออกเป็น 5 กลุ่มจังหวัด ตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. 2565 ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ประกอบด้วย หนองคาย เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู บึงกาฬ กลุ่มที่ 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบด้วย นครพนม มุกดาหาร สกลนคร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ประกอบด้วย สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบด้วย อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร และ อุบลราชธานี

ขั้นที่ 2 สุ่มจังหวัดในแต่ละกลุ่มจังหวัด กลุ่มจังหวัดละ 2 จังหวัด โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากการจับสลากแบบไม่มีการใส่คืน (Sampling without Replacement) ได้ดังนี้ กลุ่มที่ 1 จังหวัดเลยและจังหวัดอุดรธานี กลุ่มที่ 2 จังหวัด นครพนมและจังหวัดสกลนคร กลุ่มที่ 3 ขอนแก่นและจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มที่ 4 จังหวัด นครราชสีมาและชัยภูมิ และกลุ่มที่ 5 จังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดอุบลราชธานี

ขั้นที่ 3 สุ่มโรงเรียน ในจังหวัดที่ได้รับการสุ่มจากขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มอย่าง ง่าย (Simple random sampling) จากการจับสลากแบบไม่มีการใส่คืน (Sampling without Replacement) ได้ดังนี้ กลุ่มที่ 1 จังหวัดเลยและจังหวัดอุดรธานี กลุ่มที่ 2 จังหวัดนครพนมและ จังหวัดสกลนคร กลุ่มที่ 3 ขอนแก่นและจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มที่ 4 จังหวัดนครราชสีมาและชัยภูมิ และกลุ่มที่ 5 จังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดอุบลราชธานี แสดงรายละเอียดปรากฏดังตาราง 46

ตาราง 46 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

กลุ่ม	จังหวัด	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
1	เลย	อบจ.เลย	3	2
	อุดรธานี	อบจ.อุดรธานี	9	6
2	นครพนม	อบจ.นครพนม	1	1
	สกลนคร	อบจ.สกลนคร	6	4

ตาราง 46 (ต่อ)

กลุ่ม	จังหวัด	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
3	ร้อยเอ็ด	อบจ.ขอนแก่น	20	13
	มหาสารคาม	อบจ.มหาสารคาม	20	13
4	นครราชสีมา	อบจ.นครราชสีมา	58	39
	บุรีรัมย์	อบจ.ชัยภูมิ	26	17
5	ศรีสะเกษ	อบจ.ศรีสะเกษ	39	26
	อุบลราชธานี	อบจ.อุบลราชธานี	12	8
รวม			194	130

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert rating scale) โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (Likert, 1932)

5 หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2) การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1) สร้างแบบสอบถาม

2.2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา ตรวจสอบความครอบคลุมและตรงประเด็นในเนื้อหาสาระ แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่อง

2.3) เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity index: CVI) ซึ่งผู้วิจัยได้นำ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความชัดเจนของข้อคำถาม และดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยใช้วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาดัชนีความสอดคล้อง มีดังนี้

- + 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ได้ค่า

ความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ และได้ทำการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญตามคุณสมบัติแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย วัดผล และประเมินผลจะต้องมีคุณสมบัติ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการวิจัย วัดผล และประเมินผล สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล เป็นอาจารย์ที่สอนในระดับมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรพล เพ็งจันทร์ คุณวุฒิ ปร.ด. สาขาบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ประธานสาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณพฐ์ โสภีพันธ์ คุณวุฒิ วท.ด. สาขาคณิตศาสตร์ประยุกต์ ตำแหน่ง อาจารย์สาขาวิชาโปรแกรมวิชาคณิตศาสตร์และสถิติประยุกต์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาจะต้องมีคุณสมบัติ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครู ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในเรื่องการพัฒนาครู หรือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- 1) ดร.สนิท วงศ์แสงดา คุณวุฒิ กศ.ด. สาขาบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี
- 2) นายอัครพล บริกุล คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนพังงูวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 5 วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

3) นางอัจฉริยาพร สมอ่อน คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ครู โรงเรียนหม่อมราชวงศ์การบริพัตร ส่วนจังหวัดอุดรธานี 9 วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ

2.4) ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.5) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียสันต์ (Pearson Product Moment Correlation) ซึ่งดูจากค่าความสัมพันธ์จากคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.338 - 0.858 และความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient: α) พบว่า มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.968

2.6) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเพื่อส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2) ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Google form ระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2567 – 31 ตุลาคม 2567 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ข้อมูลองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ได้แก่ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่าไคสแควร์ (Chi-square: χ^2) ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (Chi-square Statistics: χ^2/df) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) ดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (Incremental Fit Index: IFI) ดัชนีที่แสดงการยอมรับของโมเดล (Tucker-Lewis Index: TLI) ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (Comparative

of Fit Index: CFI) และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)

ขั้นตอนที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

1.3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ตามที่ผู้วิจัยกำหนด จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 คณาจารย์ในระดับอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ ในด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนา เสริมสร้างสมรรถนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เป็นอาจารย์ที่สอนในระดับมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ม่วงปทุม คุณวุฒิ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
2. รองศาสตราจารย์ สุตประไพ บุญศิริ คุณวุฒิ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ตำแหน่ง ประธานสาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ดร.นวัตร หอมสิน คุณวุฒิ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

กลุ่มที่ 2 ศึกษานิเทศก์ มีความสามารถและประสบการณ์ ด้านวิธีการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มวิชาศิลปะเพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และได้รับรางวัลหรือผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

1. ดร.วัลภา สุวรรณรินทร์ คุณวุฒิ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
2. ดร.นราภรณ์ คำแพงพล คุณวุฒิ ป.ด สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย

กลุ่มที่ 3 ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความสามารถและประสบการณ์ ด้านวิธีการจัดการเรียนรู้ และได้รับรางวัลหรือผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

1. นายเดชา แสนโยธา คุณวุฒิ ศษ.ม. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ครูวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนกุงเจริญวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ๘

2. นางเกศกนก อินแปง คุณวุฒิ ศษ.ม. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนหมื่นนวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ๙

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์
แบบกึ่งโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ใน 5 ประเด็น ได้แก่ 1) หลักการของ
โปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) แนวทางการพัฒนาตาม
โปรแกรม และ 5) การประเมินผลตามโปรแกรม

2) การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1) ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2) กำหนดประเด็นที่จะสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมทุกประเด็น

2.3) สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

2.4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา
ตรวจสอบความครอบคลุมและตรงประเด็นในเนื้อหาสาระ แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่อง

2.5) จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิ

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเพื่อส่งถึง
ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2) ติดต่อประสานงานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนัดหมายกำหนดวัน เวลา ในการ
สัมภาษณ์

3) ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน ปรากฏดังตาราง 47

ตาราง 47 แสดงวัน เวลา การเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	วันที่สัมภาษณ์	วิธีการสัมภาษณ์	เวลา
1	ผศ.ดร.ชาติชาย ม่วงปฐม	4 ธันวาคม 2567	Google Meet	9.00-12.00 น.
2	นายเดชา แสนโยธา	4 ธันวาคม 2567	เข้าสัมภาษณ์	13.00-16:00 น.
3	นางเกศกนก อินแปง	5 ธันวาคม 2567	เข้าสัมภาษณ์	14.00-17.00 น.
4	รศ.สุตประไทย บุพศิริ	5 ธันวาคม 2567	เข้าสัมภาษณ์	9.00-12.00 น.
5	ดร.วิไลภา สุวรรณรินทร์	6 ธันวาคม 2567	เข้าสัมภาษณ์	13.00-17.30 น.
6	ดร.นราภรณ์ คำแห่งพล	7 ธันวาคม 2567	Google Meet	15.00-18.30 น.
7	ดร.นวัตร หอมสิน	7 ธันวาคม 2567	เข้าสัมภาษณ์	9.00-12.00 น.

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การจัดกระทำกับข้อมูล

1.1) ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์

1.2) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยสร้างข้อสรุป

2) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์และนำเสนอข้อมูลพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ในการสร้างและตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 การยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ในการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะมาเป็นข้อมูลในการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม และ 5) การประเมินผลตามโปรแกรม

2.1.2 ผู้วิจัยนำร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของที่ปรึกษา

2.1.3 ผู้วิจัยนำร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินต่อไป

ขั้นตอนที่ 2.2 การตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ตามที่ผู้วิจัยกำหนด จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นักวิชาการในมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการจัดทำหลักสูตร ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก เป็นอาจารย์ที่สอนในระดับมหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีตำแหน่งทางวิชาการผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล เพ็ญจันทร์ คุณวุฒิ ปร.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ประธานสาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
2. รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ คุณวุฒิ ศษ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย คุณวุฒิ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา แขนงวิชาการบริหารการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับการศึกษาหรือส่งเสริมนโยบายการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษา หรือปฏิบัติหน้าที่

เป็นผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาอย่างน้อย 10 ปี และมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1. ดร.อัมพร พินะสา คุณวุฒิ ปร.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง อธิการบดีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. นายชัยยงค์ คลั่งกลาง คุณวุฒิ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

3. ดร.สราวุธ วิเชียรลม คุณวุฒิ ศษ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกสีวิทยาสรรค์

กลุ่มที่ 3 ผู้นำนโยบายสู่การปฏิบัติ เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์

ในการปฏิบัติงานในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้หรือได้รับรางวัลที่เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือปริญญาโทสาขาการศึกษา มีประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 10 ปี และมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1. ดร.โกศล ภูศรี คุณวุฒิ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย

2. ดร.ยุทธกรณ์ ก่อศิลป์ คุณวุฒิ กศ.ด. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย

3. นางรุ่งทิพา คำแฝง คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปากคาดพิทยาคม

2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1.1) แบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

- 1.2) แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 ประเมินระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ

ความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต

(Likert rating scale) โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (Likert, 1932)

5 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/

ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2) การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1) แบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

2.1.1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จากเอกสารตำรา

2.1.2) สร้างแบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่อง

2.1.3) จัดทำแบบบันทึกฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกับ ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2) แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด

2.2.1) ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง แบบประเมิน

2.2.2) กำหนดประเด็นสำคัญที่จะประเมินสร้างเป็นข้อคำถามให้ ครอบคลุมทุกประเด็น

2.2.3) สร้างแบบประเมินโปรแกรม เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรม

2.2.4) นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมและตรงประเด็นในเนื้อหาสาระ แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่
บกพร่อง

2.2.5) จัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกับ
ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
เพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
2. ติดต่อประสานงานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมิน
ความโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระ
การเรียนรู้ศิลปะ ตามวัน เวลาที่กำหนด
3. ดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ร่วมสัมมนา
ในวันที่ 24 ธันวาคม 2567 เวลา 13.00 – 15.00 น. โดยใช้ระบบ Google Meet
4. จัดบันทึกข้อมูลที่ได้รับการวิพากษ์ โดยผู้วิจัยและผู้ให้บริการทั่วไป
ทำหน้าที่บริการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การสนทนาดำเนินไปอย่างราบรื่น
5. วิเคราะห์สรุปรายงานข้อมูล ข้อเท็จจริง จากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ
ได้แนวทางฉบับปรับปรุง
6. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระ
การเรียนรู้ศิลปะฉบับปรับปรุง

2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ
เรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์
ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) สรุปประเด็นจากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและนำเสนอ
ข้อมูลพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ได้โปรแกรมเสริมสร้าง
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
ฉบับปรับปรุง

2. ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระ

การเรียนรู้ศิลปะ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มาก

2.51 - 3.50 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ น้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การตัดสินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินสามารถยอมรับได้ โดยโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ขั้นตอนที่ 2.3 การจัดทำคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ในการจัดทำคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 ผลการศึกษาคำตอบประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ และจากขั้นตอนที่ 2.2 ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มาเป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือ

การใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.3.2 ผู้วิจัยนำคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3.3 ผู้วิจัยจัดทำคู่มือการใช้โปรแกรมฉบับสมบูรณ์

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ในการศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 3.1 การศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

3.1.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนนาทรายวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 2) โรงเรียนพันดอนวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 4 3) โรงเรียนพังงาวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 5 4) โรงเรียนแซแลวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 7 และ 5) โรงเรียนทุ่งเจริญวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 8 โรงเรียนละ 3 คน รวมจำนวนครูทั้งสิ้น 15 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนา

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการทดสอบ

ตอนที่ 2 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก

2) การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เนื้อหาด้านสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

2.2) สร้างเป็นข้อคำถามแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ แบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 25 ข้อ ต้องการใช้ 20 ข้อ

2.3) ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง สำนวนภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะ

2.4) เสนอผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity index: CVI) ให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่า ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้

- + 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

2.5) นำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ไปทดลอง (Try Out) กลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความยาก (p) พบว่า ค่าความยาก-ง่าย อยู่ระหว่าง 0.23 – 0.80 อำนาจจำแนก (r) พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 – 0.53 ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของ (Kuder-Richardson) ซึ่งใช้สูตร KR20 พบว่า มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.86 (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2557)

2.6) ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งก่อนและหลังการพัฒนา โดยใช้ การทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการอบรม เพื่อประเมินระดับความเข้าใจเกี่ยวกับ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคือ แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิด สร้างสรรค์ ซึ่งเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก ทั้งนี้ ได้ดำเนินการทดสอบกับครูผู้เข้ารับการพัฒนา

ในวันที่ 26 ธันวาคม 2567 โดยมีผู้เข้าร่วมทำแบบทดสอบจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ของผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคน

กำหนดการอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด ปราภฏดงตาราง 48

ตาราง 48 กำหนดการอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม การคิดสร้างสรรค์

คาบ	เวลา	กิจกรรม
	07.30-08.00	- ลงทะเบียน - พิธีเปิดการอบรมและบรรยายพิเศษโดย นายอัศรพล บริกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนพังงูวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 5 - ทดสอบความรู้ก่อนการอบรม
1	08.00-08.50	การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตร
2	08.50-09.40	(ศึกษาเอกสาร หน่วยที่ 1 หลักสูตร ประกอบการอบรม)
3	09.40-10.30	โดย นายกฤษฎธร เกตุวงษ์ ศึกษานิเทศก์ สพม.อุดรธานี
4	10.30-11.20	การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้
5	11.20-12.10	(ศึกษาเอกสาร หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้ ประกอบการอบรม) โดย นายเกรียงไกร เพชรเสถียร ศึกษานิเทศก์ อบจ.อุดรธานี
	12.10-13.00	พักรับประทานอาหารเที่ยง
6	13.00-13.50	การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้ (ต่อ)
7	13.50-14.40	(ศึกษาเอกสาร หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้ ประกอบการอบรม) โดย นายเกรียงไกร เพชรเสถียร ศึกษานิเทศก์ อบจ.อุดรธานี
8	14.40-15.30	การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การวัดและการประเมินผล
9	15.30-16.20	(ศึกษาเอกสาร หน่วยที่ 3 การวัดและการประเมินผลประกอบการ
10	16.20-17.10	อบรม) โดย นายระวี ดีแป้น ศึกษานิเทศก์ สพม.หนองคาย
	17.10-17.30	อภิปรายผล/ทดสอบความรู้หลังการอบรม

3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลมาประมวลผลทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหา ระดับความรู้ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ ศิลปะ ก่อนและหลังการอบรม นำมาเปรียบเทียบเกณฑ์ร้อยละ 80 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 3.2 การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

3.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งหมด จำนวน 15 คน และ 2) ครูพี่เลี้ยง โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งหมด จำนวน 5 คน จากโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนนาทรายวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 2) 2) โรงเรียนพันดอนวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 4 3) โรงเรียนพังงูวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 5 4) โรงเรียนแซแลวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 7 และ 5) โรงเรียนกุงเจริญวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 8 รวมจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น 20 คน

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

แบบสอบถามการศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้รับประเมิน

ตอนที่ 2 การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert rating scale) โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (Likert, 1932)

5 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2) การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามการศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ดำเนินการดังนี้

- 2.1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมิน
- 2.2) กำหนดประเด็นสำคัญที่จะประเมินและสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุม
- 2.3) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง

สำนวนภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะ

2.4) เสนอผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพ
โดยใช้การวิเคราะห์ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity index: CVI) ให้ผู้เชี่ยวชาญ
พิจารณาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์ (Index of Item-
Objective Congruence: IOC) ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่า ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC)
อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคัดดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้

- + 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

2.5) ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบสอบถามการศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ให้แนวทางการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามการศึกษา
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะกับ
ครูพี่เลี้ยง โดยใช้กระบวนการนิเทศ ติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม ในวันที่ 30 มกราคม
2568 หลังจากการพัฒนาโปรแกรมสิ้นสุดตามระยะเวลา มีครูผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินสมรรถนะ
จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคน

3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)
ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับ มาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับ น้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3.3 การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

3.3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนนาทรายวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 2) โรงเรียนพันดอนวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 4 3) โรงเรียนพังงูวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 5 4) โรงเรียนแซแลวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 7 และ 5) โรงเรียนกุงเจริญวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 8 โรงเรียนละ 3 คน รวมจำนวนครูทั้งสิ้น 15 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนา

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

แบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert rating scale) โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (Likert, 1932)

5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2) การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ดำเนินการดังนี้

2.1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจ

2.2) วิเคราะห์ประเด็นที่จะประเมินและสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมทุกประเด็น

2.3) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องสำนวน ภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะ

2.4) เสนอผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity index: CVI) ให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่า ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

2.5) ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อ โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระ การเรียนรู้ศิลปะ

3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจของครู ผู้เข้าร่วมการพัฒนาที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิด สร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในวันที่ 30 มกราคม 2568 หลังจากการพัฒนา โปรแกรมสิ้นสุดตามระยะเวลา มีครูผู้เข้ารับการพัฒนาคัดแบบสอบถาม จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคน

3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูผู้เข้าร่วม การพัฒนาที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ระยะที่ 4 การประเมินและปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม การคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ขั้นตอนที่ 4.1 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม การคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

4.1.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดอุดรธานี จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนนาทรายวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด
อุดรธานี 2) โรงเรียนพันดอนวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 4 3) โรงเรียนพังงูวิทยา
องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 5 4) โรงเรียนแซแลวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 7
และ 5) โรงเรียนกุงเจริญวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 8 โรงเรียนละ 3 คน
รวมจำนวนครูทั้งสิ้น 15 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนา

4.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ
เรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน
ตอนที่ 2 ประเมินระดับความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้าง
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert rating scale)
โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (Likert, 1932)

5 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม
การคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม
การคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม
การคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม
การคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม
การคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2) การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1) ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมิน

2.2) กำหนดประเด็นสำคัญที่จะประเมินสร้างเป็นข้อคำถามให้ครอบคลุม

ทุกประเด็น

2.3) สร้างแบบประเมินโปรแกรม เพื่อประเมินความเป็นประโยชน์ของโปรแกรม

2.4) นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา

ตรวจสอบความครอบคลุมและตรงประเด็นในเนื้อหาสาระ แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่อง

2.5) จัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

4.1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยแบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในวันที่ 30 มกราคม 2568 หลังจากการพัฒนาโปรแกรมสิ้นสุดตามระยะเวลา มีครูผู้เข้ารับการพัฒนาคือครูผู้สอน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้เข้ารับการพัฒนาคือครูผู้สอนทุกคน

4.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 4.2 การปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

นำผลการดำเนินการจากขั้นตอนที่ 3.3 การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โดยนำข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามมาใช้ในการปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เพื่อให้โปรแกรมมีประสิทธิภาพตามข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการพัฒนา และนำไปเผยแพร่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะต่อไป



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยผู้วิจัยได้
นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
Sk	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized residual)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองหรือสัมประสิทธิ์การ พยากรณ์ (Square multiple correlation: R-Square)
df	แทน	ค่าองศาอิสระ (Degrees of Freedom)
χ^2/df	แทน	ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Chi-square/Degree of freedom)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน (Probability value: p-value)
β	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor loading)
b	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Unstandardized Factor loading)
RMR	แทน	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root mean residual)

RMSEA	แทน	ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root mean square error of approximation)
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index)
TLI	แทน	ค่าดัชนีที่แสดงการยอมรับของโมเดล (Tucker lewis index)
CFI	แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้องที่กลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative fit index)

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ตอนที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ตอนที่ 1.3 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ระยะที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 2.1 ผลการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ตอนที่ 2.2 ผลการตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ตอนที่ 2.3 ผลการจัดทำคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ระยะที่ 3 ผลการศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 3.1 ผลการศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ตอนที่ 3.2 ผลการศึกษาศมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ตอนที่ 3.3 ผลการศึกษาคความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

**ระยะที่ 4 ผลการประเมินและปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ
เรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ** ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 4.1 ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ตอนที่ 4.2 ผลการปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ระยะที่ 1 ผลการศึกษาคงประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ**

**ตอนที่ 1.1 ผลการศึกษาคงประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ**

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งเป็น
เอกสารเผยแพร่หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ โดยครอบคลุมทั้งแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู
ในสถานศึกษา โดยใช้แบบบันทึกการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลที่ได้จาก
การศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้ได้องค์ประกอบทั้งหมด 3 องค์ประกอบ 13 ตัวชี้วัด
รายละเอียดปรากฏดังตาราง 49

พจนัน ปณฺ ทิโต ชีเว

ตาราง 49 สรุปผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นการสังเคราะห์	แหล่งข้อมูล	ผลการสังเคราะห์
1. หลักสูตร	Pefianco (2009), Turkish Republic Ministry of National Education (2006), British Council (2009), Partnership for 21st Century Skills (2011), มานิตย์ นาคเมือง (2552), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), วิภาวรรณ เอกวรรณัง (2560), ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562), สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐาน ประสพการณ์วิชาชีพ (2562), สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562)	1) การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร 2) การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ 3) การนำหลักสูตรไปใช้ 4) การประเมินหลังการใช้หลักสูตร
2. การจัดการเรียนรู้	Pefianco (2009), Turkish Republic Ministry of National Education (2006), British Council (2009) Partnership for 21 st Century Skills (2011), มานิตย์ นาคเมือง (2552), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), วิจารย์ พานิช (2555), สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา (2556), วิภาวรรณ เอกวรรณัง (2560), ข้อบังคับคุรุสภาว่า ด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562), สมรรถนะ ทางวิชาชีพครูตามมาตรฐาน ประสพการณ์วิชาชีพ (2562), สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	1) การออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้ 2) การทำแผนการจัดการ เรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน 4) บรรยายภาคการเรียนรู้และ การจัดการชั้นเรียน 5) หลักการและ กระบวนการพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี 6) การใช้การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้

ตาราง 49 (ต่อ)

ประเด็นการสังเคราะห์	แหล่งข้อมูล	ผลการสังเคราะห์
3. การวัดและประเมินผล	Pefianco (2009), Turkish Republic Ministry of National Education, (2006), British Council (2009), มานิตย์ นาคเมือง (2552), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556), ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562)	1) หลักการวัดและ 2) ฏการประเมินผลการเรียนรู้ 2) การเลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการวัดและประเมินผล 3) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

จากตาราง 49 ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ จากแหล่งข้อมูลของนักวิชาการ Pefianco (2009), Turkish Republic Ministry of National Education (2006), British Council (2009), Partnership for 21st Century Skills (2011), มานิตย์ นาคเมือง (2552), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), วิจารณ์ พานิช (2555), สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556), วิชาวรรณ เอกวรรณง (2560), ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2562), สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ (2562) และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) รวมทั้งหมด 12 แหล่ง พบว่า มีองค์ประกอบทั้งหมด 3 องค์ประกอบ 13 ตัวชี้วัด ดังนี้

1) หลักสูตร 4 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลังการใช้หลักสูตร 2) การจัดการเรียนรู้ 6 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน บรรยากาศการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี และการใช้การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดและการประเมินผล 3 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย หลักการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ การเลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการวัดและประเมินผล และการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

ตอนที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวชี้วัดโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 130 คน สามารถสรุปผลการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม รายละเอียด

ปรากฏดังตาราง 50

ตาราง 50 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	(n = 130)	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	89	68.46
หญิง	41	31.54
รวม	130	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	17	13.08
30 – 39 ปี	53	40.77
40 – 49 ปี	47	36.15
50 ปีขึ้นไป	13	10.00
รวม	130	100.00
ตำแหน่งทางวิชาการ/วิทยฐานะ		
ไม่มีวิทยฐานะ	23	17.69
ชำนาญการ	62	47.69
ชำนาญการพิเศษ	43	33.08
เชี่ยวชาญ	2	1.54
เชี่ยวชาญพิเศษ	0	0.00
รวม	130	100.00

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	(n = 130)	
	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	90	69.23
ปริญญาโท	39	30.00
ปริญญาเอก	1	0.77
รวม	130	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	43	33.08
5 – 10 ปี	33	25.38
11 – 15 ปี	23	17.69
16 – 20 ปี	21	16.15
21 ปีขึ้นไป	10	7.69
รวม	130	100.00
สถานที่ปฏิบัติงาน		
โรงเรียนในสังกัด อบจ.เลย	2	1.54
โรงเรียนในสังกัด อบจ.อุดรธานี	7	5.38
โรงเรียนในสังกัด อบจ.นครพนม	1	0.77
โรงเรียนในสังกัด อบจ.สกลนคร	4	3.08
โรงเรียนในสังกัด อบจ.ขอนแก่น	13	10.00
โรงเรียนในสังกัด อบจ.มหาสารคาม	13	10.00
โรงเรียนในสังกัด อบจ.นครราชสีมา	39	30.00
โรงเรียนในสังกัด อบจ.ชัยภูมิ	17	13.08
โรงเรียนในสังกัด อบจ.ศรีสะเกษ	26	20.00
โรงเรียนในสังกัด อบจ.อุบลราชธานี	8	6.15
รวม	130	100.00
โดยรวม	130	100.00

จากตาราง 50 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครู ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ศิลปะ ส่วนใหญ่เพศชาย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 68.46 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 31.54

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 40.77 รองลงมา คือ อายุ 40-49 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 36.15 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละร้อยละ 13.08 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ด้านตำแหน่งทางวิชาการ/วิทยฐานะ พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นครูวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 47.69 รองลงมา คือ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 33.08 ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.69 และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.54

ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.77

ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 33.08 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 25.38 11-15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.69 16-20 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.15 และ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 คน

ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนในสังกัด อบจ.นครราชสีมา จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมา คือ โรงเรียนในสังกัด อบจ.ศรีสะเกษ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 โรงเรียนในสังกัด อบจ.ชัยภูมิ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.08 โรงเรียนในสังกัด อบจ.ขอนแก่นจำนวน 13 คิดเป็นร้อยละ 10.00 โรงเรียนในสังกัด อบจ.มหาสารคาม จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 โรงเรียนในสังกัด อบจ.อุบลราชธานี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.15 โรงเรียนในสังกัด อบจ.อุดรธานี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.38 โรงเรียนในสังกัด อบจ.สกลนคร จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.08 โรงเรียนในสังกัด อบจ.เลย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.54 และโรงเรียนในสังกัด อบจ.นครพนม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.77

2) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรปรวน และค่าความโด่งของตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบ รายละเอียดปรากฏดังตาราง 51

ตาราง 51 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความเบ้และค่าความโด่งของตัวชี้วัด

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	($\bar{X}$)	S.D.	Sk	Ku
1. หลักสูตร	1.1 การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร	4.09	.86	-0.83	0.54
	1.2 การประเมินหลักสูตร	3.91	.81	-0.71	0.77
	1.3 การนำหลักสูตรไปใช้	3.90	.83	-0.71	0.64
	1.4 การประเมินหลังการใช้หลักสูตร	4.01	.83	-0.76	0.69
2. การจัดการเรียนรู้	2.1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	4.23	.62	-0.41	0.31
	2.2 การทำแผนการจัดการเรียนรู้	4.01	.60	-0.22	0.47
	2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน	4.03	.63	-0.57	1.36
	2.4 บรรยากาศการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	4.01	.62	-0.40	0.97
	2.5 หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี	4.16	.60	-0.09	-0.38
	2.6 การใช้การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.12	.68	-0.31	-0.27
3. การวัดและการประเมินผล	3.1 การเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม	4.29	.66	-0.89	1.63
	3.2 การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.24	.69	-1.08	3.09
	3.3 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้	4.08	.69	-0.54	0.58

จากตาราง 51 พบว่า ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.90 – 4.29 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งข้อมูลมีการกระจายตัวดี มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 0.86 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความเบ้ (Skewness) และค่าสัมประสิทธิ์ความโด่ง (Kurtosis) ของตัวชี้วัด พบว่า มีค่าความเบ้เป็นบวกและลบ มีค่าอยู่ระหว่าง -1.08 – .092 แสดงว่า ตัวชี้วัดมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ สำหรับค่าความโด่งเป็นบวกและลบ มีค่าอยู่ระหว่าง -.27 – 3.09 แสดงว่า ตัวชี้วัดมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

1.2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

1) การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลเบื้องต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก เพื่อเป็นการวิเคราะห์โมเดลการวัดขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ รายละเอียดปรากฏดังตาราง 52

ตาราง 52 ค่า KMO and Bartlett's Test ของแบบสอบถามเพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.867
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	979.71
	df	78
	Sig.	.001

จากตาราง 52 พบว่า เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's test of sphericity ปรากฏตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อทดสอบความเหมาะสมของตัวแปรที่จะนำมาใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยวิธีการของ Kaiser-Meyer-Olkin ปรากฏว่าได้ค่า 0.87 ซึ่งมีความมากกว่า 0.50 (Hari, et al, 2019) จึงสรุปได้ว่าตัวแปรที่ศึกษามีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก เป็นการวิเคราะห์โมเดลการวัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ รายละเอียดปรากฏดังตาราง 53 และภาพประกอบ 22

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	β	b	S.E.	R^2
1. หลักสูตร (Cur)	1.1 การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร (Y1)	0.81	0.96	0.10	0.65
	1.2 การประเมินหลักสูตร (Y2)	0.79	1.00	***	0.62
	1.3 การนำหลักสูตรไปใช้ (Y3)	0.85	0.98	0.10	0.71
	1.4 การประเมินหลังการใช้หลักสูตร (Y4)	0.49	0.48	0.09	0.24
2. การจัดการ เรียนรู้ (Lear)	2.1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ (Y5)	0.75	0.79	0.09	0.57
	2.2 การทำแผนการจัดการเรียนรู้ (Y6)	0.80	0.80	0.07	0.63
	2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริม คุณภาพผู้เรียน (Y7)	0.92	1.00	***	0.84
	2.4 บรรยากาศการเรียนรู้และการจัดการชั้น เรียน (Y8)	0.85	0.91	0.07	0.72
	2.5 หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี (Y9)	0.57	0.50	0.07	0.33
	2.6 การใช้การพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y10)	0.53	0.40	0.06	0.31
3. การวัดและ การประเมินผล (Cal)	3.1 การเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่เหมาะสม (Y11)	0.74	1.00	***	0.55
	3.2 การนำผลการประเมินไปใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ (Y12)	0.63	0.82	0.10	0.39
	3.3 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ (Y13)	0.64	0.65	0.09	0.41

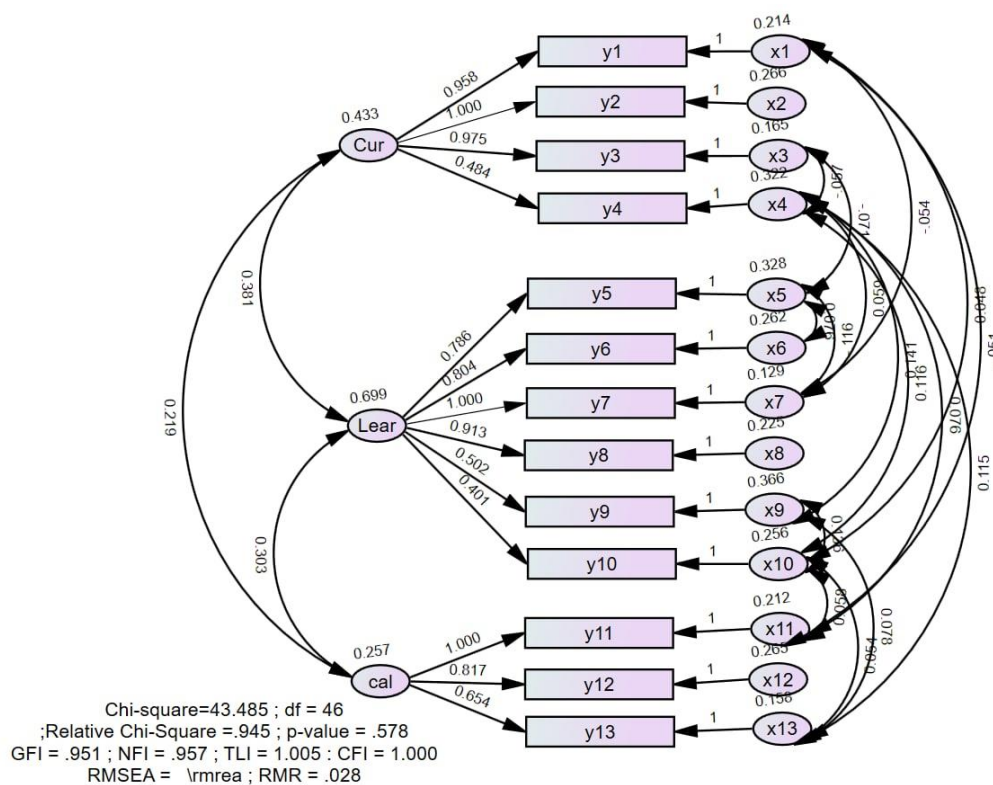
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

***โปรแกรมไม่รายงานพารามิเตอร์บังคับบนเส้นนี้

จากตาราง 53 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวชี้วัดทุกตัว มีค่าเป็นบวก ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.49 - 0.92 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 หลักสูตร ประกอบด้วย 1) การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร 2) การประเมินหลักสูตร 3) การนำหลักสูตรไปใช้

4) การประเมินหลังการใช้หลักสูตร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (β) ตั้งแต่ 0.49 - 0.85 แสดงว่าตัวชี้วัดการนำหลักสูตรไปใช้มีความสำคัญที่สุด รองลงมาคือ การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร การประเมินหลักสูตร และการประเมินการใช้หลักสูตร ตามลำดับและองค์ประกอบที่ 2 การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 2) การทำแผนการจัดการเรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน 4) บรรยากาศการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน 5) หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี 6) การใช้การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (β) ตั้งแต่ 0.53 - 0.92 แสดงว่าตัวชี้วัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน มีความสำคัญที่สุด รองลงมาคือ บรรยากาศการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน การทำแผนการจัดการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี และการใช้การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ องค์ประกอบที่ 3 การวัดและการประเมินผล ประกอบด้วย 1) การเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม 2) การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (β) ตั้งแต่ 0.63 - 0.74 แสดงว่าตัวชี้วัดการเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมมีความสำคัญที่สุด รองลงมาคือการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ และการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ และแต่ละองค์ประกอบมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) อยู่ระหว่าง 0.24 - 0.84 แสดงว่าทั้ง 13 ตัวแปร สามารถวัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ได้ ปรากฏดังภาพประกอบ 22





ภาพประกอบ 22 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

จากภาพประกอบ 22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 43.49 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 46 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.95 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 0.58 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.951 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.90 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (IFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีที่แสดงการยอมรับของโมเดล (TLI) เท่ากับ 1.01 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่กลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีความกลมกลืน (NFI) เท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.03 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.00

3) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เป็นการวิเคราะห์โมเดล การวัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ปรากฏดังตาราง 54 และภาพประกอบ 23

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

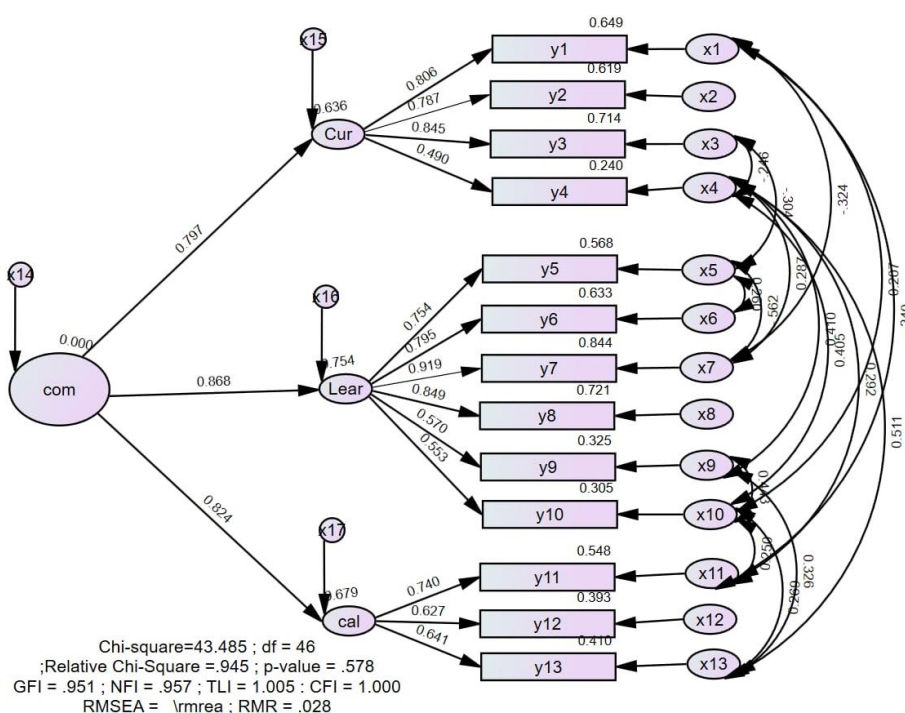
องค์ประกอบ	β	b	S.E.	R^2
1. หลักสูตร	0.80	0.72	0.11	0.64
2. การจัดการเรียนรู้	0.87	1.00	***	0.75
3. การวัดและประเมินผล	0.82	0.58	0.09	0.68

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

***โปรแกรมไม่รายงานพารามิเตอร์บังคับบนเส้นนี้

จากตาราง 54 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของทุกองค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.80-0.87 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าทั้ง 3 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพิจารณาถึงสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า การจัดการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักมากที่สุด เท่ากับ 0.87 รองลงมาได้แก่ การวัดและการประเมินผล มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.82 และหลักสูตร มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.80 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) อยู่ระหว่าง 0.64 – 0.75 เมื่อพิจารณาระดับของความสำคัญรายองค์ประกอบ พบว่า การจัดการเรียนรู้มีความสำคัญอันดับแรก รองลงมาคือ การวัดและการประเมินผล และหลักสูตรตามลำดับ ดังนั้นแสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ สามารถวัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และยืนยันโมเดลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

พูน ปณ จิต ชเว



ภาพประกอบ 23 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

ตาราง 55 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความกลมกลืน	เกณฑ์	แหล่งอ้างอิง	ผลการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
χ^2	p-value $\geq .05$	Bollen (1989)	0.59	ผ่านเกณฑ์
χ^2/df	< 2.00	Bollen (1989)	0.95	ผ่านเกณฑ์
RMR	< .05	Kline (1998)	0.03	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< .05	Steiger (1990)	0.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	> .90	Kline (1998), Byrne (2001)	0.95	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> .90	Byrne (2001)	0.90	ผ่านเกณฑ์
NFI	> .90	Kaplan (2000)	0.96	ผ่านเกณฑ์
IFI	> .90	Arbuckle (1995)	1.00	ผ่านเกณฑ์
TLI	$\geq .90$	Hox (2010)	1.01	ผ่านเกณฑ์
CFI	$\geq .90$	Hu and Bentler (1999)	1.00	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 55 และภาพประกอบ 23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 43.49 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 46 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.95 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 0.58 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.90 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (IFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีที่แสดงการยอมรับของโมเดล (TLI) เท่ากับ 1.01 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่กลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีความกลมกลืน (NFI) เท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.03 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.00

ตอนที่ 1.3 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยประเด็นที่ใช้สัมภาษณ์มีทั้งหมด 5 ประเด็น ดังนี้ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) หลักและวิธีการพัฒนา 5) การวัดและการประเมินผล ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ รายละเอียดดังนี้

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 1 หลักการของโปรแกรม

“...เป็นโปรแกรม ที่มีเป้าหมายสำหรับพัฒนาให้ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อันเกิดมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1 วันที่ 4 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...เป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เพื่อให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ ครอบคลุมทั้งด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2 วันที่ 4 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...เป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะที่ส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3 วันที่ 5 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...เป็นโปรแกรม ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ อันเกิดมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4 วันที่ 5 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...เป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ ศิลปะ ครอบคลุมทั้งด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5 วันที่ 6 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...เป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะที่ส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นพลเมืองดี...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6 วันที่ 7 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...เป็นโปรแกรม ที่พัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายเป็นหลักการที่สำคัญ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7 วันที่ 7 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

สรุปหลักการของโปรแกรมได้ดังนี้

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นโปรแกรม ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาให้ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อันเกิดมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

2. เป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับพัฒนาครูกลุ่มสาระ การเรียนรู้ศิลปะ เพื่อให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ ครอบคลุมทั้งด้านหลักสูตร ด้านการจัดการ เรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล

3. เป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะที่ส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นพลเมืองดี

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 2 วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

“...1) เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิด หลักการของการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

2) เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล

3) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ประสบการณ์ และเทคนิคต่าง ๆ ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1 วันที่ 4 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...1) เพื่อส่งเสริมความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์

2) เพื่อพัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เข้ารับการอบรมครอบคลุมหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล

3) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ประสบการณ์ และเทคนิคที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2 วันที่ 4 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...1) เพื่อส่งเสริมความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการคิดสร้างสรรค์

2) เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมอบรมในด้านหลักสูตร การสอน และการวัดผลประเมินผล

3) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้และเทคนิคที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3 วันที่ 5 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ อันเป็นพื้นฐานในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

2) เพื่อพัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เข้าร่วมอบรมในเรื่อง
หลักสูตร กระบวนการสอน และการวัดผลประเมินผล

3) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และเทคนิคที่ได้รับ
ไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4 วันที่ 5 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...1) เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการใน
การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

2) เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมในด้านหลักสูตร
การสอน และการประเมินผล

3) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้และเทคนิคที่ได้รับไปปรับใช้
ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5 วันที่ 6 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...1) เพื่อส่งเสริมความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการในการ
พัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการคิดสร้างสรรค์

2) เพื่อพัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมในด้าน
การออกแบบหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล เพื่อให้เป็นไปตาม
มาตรฐานทางวิชาการ

3) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้เข้ารับการอบรมในการนำความรู้ ทักษะ
และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์
สูงสุด...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6 วันที่ 7 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...1) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและ
หลักการในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ อันเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนา
ศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ

2) เพื่อยกระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมให้มีความ
เชี่ยวชาญในการออกแบบหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนกระบวนการวัดและ
ประเมินผลให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

3) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมในการบูรณาการองค์ความรู้ ทักษะ และเทคนิคที่ได้รับ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7 วันที่ 7 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

สรุปวัตถุประสงค์ของโปรแกรมได้ดังนี้

1. เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิด หลักการของการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
2. เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ประสบการณ์ และเทคนิคต่าง ๆ ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นสัมมนาที่ 3 เนื้อหาของโปรแกรม

เนื้อหาของโปรแกรมประกอบด้วย

1. หลักสูตร
 - 1.1 การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.2 การประเมินหลักสูตร
 - 1.3 การนำหลักสูตรไปใช้
 - 1.4 การประเมินหลังการใช้หลักสูตร
2. การจัดการเรียนรู้
 - 2.1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้
 - 2.2 การทำแผนการจัดการเรียนรู้
 - 2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน
 - 2.4 บรรยากาศการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
 - 2.5 หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี
 - 2.6 การใช้พัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
3. การวัดและประเมินผล
 - 3.1 การเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม
 - 3.2 การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
 - 3.3 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

“...แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 หน่วยเห็นด้วยตามองค์ประกอบ โดยจัดเรียง
ดังนี้ 1. หลักสูตร 2. การจัดการเรียนรู้ 3. การวัดและประเมินผล...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1 วันที่ 4 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...เนื้อหาของโปรแกรมเห็นด้วยทั้ง 3 ประเด็น ซึ่งเรียงตามกระบวนการ
ปฏิบัติ ดังนี้ 1. หลักสูตร ประกอบด้วย การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร การประเมินหลักสูตร
การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินหลังการใช้หลักสูตร 2. การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย
การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริม
คุณภาพผู้เรียน บรรยากาศการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน หลักการและกระบวนการพัฒนา
แหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี และการใช้การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
3. การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่
เหมาะสม การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และ การวัดและการประเมินผล
การเรียนรู้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2 วันที่ 4 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...เนื้อหามีความเหมาะสม สามารถจัดการอบรมพัฒนาครูได้ โดยแบ่งออก
เป็น 3 โมดูล ดังนี้ โมดูล 1 หลักสูตร โมดูล 2 การจัดการเรียนรู้ และ โมดูล 3 การวัดและประเมินผล
เนื้อหาในแต่ละโมดูลเห็นควรว่าเหมาะสม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3 วันที่ 5 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...เนื้อหาของโปรแกรมเห็นด้วยทั้ง 3 ประเด็น ซึ่งเรียงจากน้ำหนัก
องค์ประกอบ (Factor Loading) ดังนี้ 1. หลักสูตร ประกอบด้วย การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร
การประเมินหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินหลังการใช้หลักสูตร 2. การจัดการเรียนรู้
ประกอบด้วย การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม
การเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน บรรยากาศการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน หลักการและ
กระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี และการใช้การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี
เพื่อการจัดการเรียนรู้ 3. การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การเลือกใช้เครื่องมือวัดและ
ประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และ
การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4 วันที่ 5 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...เนื้อหาของโปรแกรมทั้ง 3 เนื้อเรื่อง ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 หลักสูตร หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้ และ หน่วยที่ 3 การวัดและประเมินผล...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5 วันที่ 6 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...เนื้อหาของโปรแกรม เหมาะสมทั้ง 3 โมดูล โดยแต่ละโมดูล ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสม ดังนี้ โมดูลที่ 1 ได้แก่ 1) การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร 2) การประเมินหลักสูตร 3) การนำหลักสูตรไปใช้ และ 4) การประเมินหลังการใช้หลักสูตร โมดูลที่ 2 การจัดการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 2) การทำแผนการจัดการเรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน 4) บรรยายภาคการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน 5) หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี และ 6) การใช้การพัฒนาสื่อวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และโมดูลที่ 3 การวัดและประเมินผล ได้แก่ 1) การเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม 2) การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และ 3) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6 วันที่ 7 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...เนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 โมดูล โดยเรียงตามค่า Factor Loading ดังนี้ โมดูลที่ 1 โมดูลที่ 2 การจัดการเรียนรู้ และโมดูลที่ 3 การวัดและประเมินผล...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7 วันที่ 7 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

สรุปเนื้อหาของโปรแกรมได้ดังนี้

โมดูลที่ 1 หลักสูตร

หน่วยที่ 1 การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร

หน่วยที่ 2 การประเมินหลักสูตร

หน่วยที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้

หน่วยที่ 4 การประเมินหลังการใช้หลักสูตร

โมดูลที่ 2 การจัดการเรียนรู้

หน่วยที่ 1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

หน่วยที่ 2 การทำแผนการจัดการเรียนรู้

หน่วยที่ 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน

หน่วยที่ 4 บรรยายภาคการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

หน่วยที่ 5 หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ และ
เทคโนโลยี

หน่วยที่ 6 การใช้การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
โมดูลที่ การวัดและประเมินผล

หน่วยที่ 1 การเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม

หน่วยที่ 2 การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

หน่วยที่ 3 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

ประเด็นสัมมนาที่ 4 แนวทางการพัฒนาโปรแกรม

หลักการพัฒนา 70 : 20 : 10

1. 70% การเรียนรู้จากประสบการณ์
2. 20% การเรียนรู้จากผู้อื่น
3. 10% การเรียนรู้จากหลักสูตร

วิธีการพัฒนา

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. การเป็นพี่เลี้ยง
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
5. การฝึกอบรม

“...แนวทางการพัฒนาโปรแกรมตามหลักการพัฒนา Learning Model

70 20 10 มีความเหมาะสม โดยมีรายละเอียดวิธีการพัฒนา ดังนี้ 1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3. การเป็นพี่เลี้ยง 4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 5. การฝึกอบรม ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1 วันที่ 4 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...เห็นควรใช้หลักการพัฒนา 70 20 10 ประกอบด้วย การเรียนรู้จากหลักสูตร (10%) การเรียนรู้จากผู้อื่น (20%) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (70%) โดยมีวิธีการพัฒนา ได้แก่ 1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3. การเป็นพี่เลี้ยง 4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 5. การฝึกอบรม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2 วันที่ 4 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...แนวทางการพัฒนาโปรแกรม เห็นควรใช้หลักการ 70-20-10 โดยมี รายละเอียดดังนี้ การเรียนรู้จากหลักสูตร (10%) โดยวิธีการฝึกอบรม เวลา 10 คาบ การเรียนรู้จากผู้อื่น (20%) โดยวิธีการเป็นพี่เลี้ยง เวลา 12 คาบ และการแลกเปลี่ยนความรู้ เวลา 8 คาบ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ (70%) โดยวิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง 60 คาบ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เวลา 10 คาบ รวมทั้งหมด 100 คาบ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3 วันที่ 5 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...แนวทางการพัฒนาโปรแกรมโดยหลักการ 70 20 10 ใช้ระยะเวลา การพัฒนาทั้งหมด 83 ชั่วโมง 20 นาที หรือ 100 คาบ คาบละ 50 นาที มีรายละเอียดดังนี้ การเรียนรู้ จากประสบการณ์การทำงาน 68 ชั่วโมง 20 นาที การเรียนรู้จากผู้อื่น 24 ชั่วโมง 40 และการเรียนรู้ จากหลักสูตร 8 ชั่วโมง 20 นาที...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4 วันที่ 5 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...1. การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 68 ชั่วโมง 20 นาที ประกอบด้วย การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การเรียนรู้จากผู้อื่น 24 ชั่วโมง 40 นาที ประกอบด้วย เป็นพี่เลี้ยง และการแลกเปลี่ยนความรู้ และ 3) การเรียนรู้จาก หลักสูตร 8 ชั่วโมง 20 นาที ประกอบด้วย การฝึกอบรม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5 วันที่ 6 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...แนวทางการพัฒนาโปรแกรม ใช้ระยะเวลาทั้งหมด 83 ชั่วโมง 20 นาที คิดเป็น 100 คาบ คาบละ 50 นาที โดยใช้หลักการ Learning Model 70 20 10 %) โดยมีวิธีการ พัฒนา ได้แก่ 1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3. การเป็นพี่เลี้ยง 4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 5. การฝึกอบรม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6 วันที่ 7 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...1. การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 68 ชั่วโมง 20 นาที ประกอบด้วย การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง 58 ชั่วโมง 20 นาที และการเรียนรู้ด้วยตนเอง 10 ชั่วโมง 2) การเรียนรู้จากผู้อื่น 24 ชั่วโมง 40 นาที ประกอบด้วย เป็นพี่เลี้ยง 16 ชั่วโมง 40 นาที และการแลกเปลี่ยนความรู้ 8 ชั่วโมง และ 3) การเรียนรู้จากหลักสูตร 8 ชั่วโมง 20 นาที ประกอบด้วย การฝึกอบรม 8 ชั่วโมง 20 นาที...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7 วันที่ 7 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

สรุปแนวทางการพัฒนาของโปรแกรม ดังนี้

1. หลักการพัฒนาโปรแกรม 70: 20:10 Learning Model ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 70% ระยะเวลา 68 ชั่วโมง
 - 1.2 การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% ระยะเวลา 24 ชั่วโมง 40 นาที
 - 1.3 การเรียนรู้จากหลักสูตร 10% ระยะเวลา หลักสูตร 8 ชั่วโมง 20 นาที
 2. วิธีการพัฒนาโปรแกรม
 - 1.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ระยะเวลา 58 ชั่วโมง 20 นาที
 - 1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง ระยะเวลา 10 ชั่วโมง
 - 1.3 การเป็นพี่เลี้ยง ระยะเวลา 24 ชั่วโมง 40 นาที
 - 1.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระยะเวลา 16 ชั่วโมง 40 นาที
 - 1.5 การฝึกอบรม ระยะเวลา 8 ชั่วโมง 20 นาที
- รวมทั้งหมด 83 ชั่วโมง 20 นาที ระยะเวลาในการพัฒนาคิดเป็นรายคาบ โดย 1 คาบ ใช้เวลา 50 นาที รวมทั้งหมด 100 คาบ

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา

“...1. การประเมินความรู้ความเข้าใจ 2. การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ 3. การศึกษาความพึงพอใจ...”
(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1 วันที่ 4 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...1. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ เป็นข้อสอบปรนัย 4 ตัวเลือก
2. แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และ 3. แบบประเมินความพึงพอใจแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2 วันที่ 4 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...1. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ 20 ข้อ โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคือผู้ทดสอบ 2. แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์สร้างข้อคำถามโดยให้ครูพี่เลี้ยงเป็นผู้ประเมิน และ 3. แบบประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรมฯ โดยผู้เข้ารับการพัฒนาคือผู้ประเมิน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3 วันที่ 5 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...1. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู 2. แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และ 3. แบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4 วันที่ 5 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...1. แบบทดสอบความรู้ของครูต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ก่อนและหลังการพัฒนา 2. การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู และ 3. การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการใช้โปรแกรม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5 วันที่ 6 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...1. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ เป็นข้อสอบปรนัย 4 ตัวเลือก 2. แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และ 3. แบบประเมินความพึงพอใจแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6 วันที่ 7 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...1. การประเมินความรู้ความเข้าใจของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน โดยใช้แบบทดสอบ 20 ข้อ ประเมินก่อนและหลังการพัฒนา 2. การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู หลังการพัฒนา ประเมินโดยครูพี่เลี้ยง และ 3. การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการใช้โปรแกรม ประเมินโดยผู้เข้ารับการพัฒนา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7 วันที่ 7 ธันวาคม 2567 : สัมภาษณ์)

สรุปการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

1. การศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ โดยใช้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ แบบปรนัย 4 ตัวเลือก จากผู้เข้ารับการพัฒนา

2. การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประเมินโดยครูพี่เลี้ยง

3. การศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โดยใช้แบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากผู้เข้ารับการพัฒนา

ระยะที่ 2 ผลการสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ตอนที่ 2.1 ผลการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์ผลการศึกษาจากระยะที่ 1 ผลการศึกษาค้นคว้าประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะมาเป็นข้อมูลในการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ปรากฏดังภาพประกอบ 24



**(ร่าง)โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด**

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหลักการที่สำคัญดังนี้

- 1) เป็นโปรแกรม ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาให้ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อันเกิดมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย
- 2) เป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เพื่อให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ ครอบคลุมทั้งด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล
- 3) เป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะที่ส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ พัฒนานตนเองให้มีความรอบรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นพลเมืองดี

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ ของการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
- 2) เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล
- 3) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ประสบการณ์ และเทคนิคต่าง ๆ ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**องค์ประกอบที่ 3
เนื้อหาของโปรแกรม**

Module 1

ด้านหลักสูตร
(16 ชั่วโมง 40 นาที)

Module 2

ด้านการจัดการเรียนรู้
(41 ชั่วโมง 40 นาที)

Module 3

ด้านการวัดและประเมินผล
(25 ชั่วโมง)

องค์ประกอบที่ 4

แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม

1. 70% การเรียนรู้จากประสบการณ์
2. 20% การเรียนรู้จากผู้อื่น
3. 10% การเรียนรู้จากหลักสูตร

องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลตามโปรแกรม

1. การทดสอบความรู้ความเข้าใจ (ก่อน – หลังการพัฒนา)
2. การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
3. การศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา

ภาพประกอบ 24 (ร่าง) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

จากภาพประกอบ 24 พบว่า ร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ หลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เนื้อหาของ โปรแกรม แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม และการประเมินผลตามโปรแกรม สามารถสรุป รายละเอียดได้ดังนี้

(ฉบับร่าง)

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1. หลักการของโปรแกรม

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหลักการที่สำคัญดังนี้

- 1) เป็นโปรแกรม ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาให้ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อันเกิดมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย
- 2) เป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เพื่อให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ ครอบคลุมทั้งด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล
- 3) เป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะที่ส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นพลเมืองดี

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

- 1) เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ ของการพัฒนา สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
- 2) เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล
- 3) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และเทคนิคต่าง ๆ ที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เนื้อหาของโปรแกรม

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งออกเป็น 3 หน่วยการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 Module 1 หลักสูตร

หน่วยที่ 1 การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร

หน่วยที่ 2 การประเมินหลักสูตร

หน่วยที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้

หน่วยที่ 4 การประเมินหลังการใช้หลักสูตร

3.2 Module 2 การจัดการเรียนรู้

หน่วยที่ 1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

หน่วยที่ 2 การทำแผนการจัดการเรียนรู้

หน่วยที่ 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน

หน่วยที่ 4 บรรยากาศการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

หน่วยที่ 5 หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี

หน่วยที่ 6 การใช้การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

3.3 Module 3 การวัดและประเมินผล

หน่วยที่ 1 หลักการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

หน่วยที่ 2 การเลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

หน่วยที่ 3 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

4. แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม

4.1 หลักการพัฒนา

หลักการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ใช้หลักการพัฒนา 70: 20:10 Learning Model ซึ่งประกอบด้วย

4.1.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 70% (Learn by Experience) คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงาน ที่เน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการติดตามการเฝ้าดูผู้อื่นในการปฏิบัติงานจริงเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งเรียนรู้จากการทดลองปฏิบัติ ได้สัมผัสของจริงในพื้นที่ทำงานจริง ทำให้ผู้เรียนรู้เกิดการรับรู้อย่างรวดเร็ว

4.1.2 การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% (Learn by Others) คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่รอบตัวเราผ่านกระบวนการพูดคุย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์เป็นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ดังนั้นจึงเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากผู้อื่นที่ล้อมรอบตัวเรา การเรียนรู้แบบนี้มีความสำคัญและประโยชน์ต่อครูโดยตรง ทำให้เกิดการรับรู้หรือมุมมองใหม่ ๆ นำไปสู่การปรับปรุงผลงานหรือทำให้เกิดผลงานใหม่ ๆ จากการนำไปเชื่อมโยงกับการเรียนรู้จากประสบการณ์

4.1.3 การเรียนรู้จากหลักสูตร 10% (Learn by Courses) คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่แบบเป็นทางการที่เน้นการเรียนรู้จากโปรแกรมหรือหลักสูตรที่จัดขึ้นโดยมุ่งเน้นการกำหนดหัวข้อเนื้อหา หลักสูตรและรูปแบบที่ชัดเจนแบบเฉพาะเจาะจงไว้ล่วงหน้าแล้ว มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจต่อทฤษฎี แนวคิดหลักการของเรื่องใดเรื่องหนึ่งผ่านการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4.2 วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 การประเมินก่อนการพัฒนา

- 1) การลงทะเบียนเพื่อเข้ารับการพัฒนา
- 2) รับฟังคำชี้แจง รายละเอียดในการเข้ารับการพัฒนา
- 3) ทดสอบความรู้ก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับ

การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ แบบปรนัย 4 ตัวเลือก ทั้งหมด 20 ข้อ

4.2.2 การพัฒนาโดยใช้โปรแกรม

- 1) ระยะเวลาในการพัฒนาครูด้วยโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมทั้ง 83 ชั่วโมง 20 นาที ระยะเวลาในการพัฒนาคิดเป็นรายคาบ โดย 1 คาบ ใช้เวลา 50 นาที

วิธีการพัฒนา	Module 1	Module 2	Module 3	เวลารวม (1 คาบ/50 นาที)
การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง	10	30	20	60
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	3	4	3	10
การเป็นพี่เลี้ยง	2	8	2	12
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	2	4	2	8
การฝึกอบรม	3	4	3	10
รวม	20	50	30	100

ระยะเวลาการพัฒนาคิดเป็นรายคาบ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 70 คาบ การเรียนรู้จากผู้อื่น 20 คาบ และการเรียนรู้จากหลักสูตร 10 คาบ รวมทั้งหมด 100 คาบ สามารถนำมาคิดเป็นรายชั่วโมง

วิธีการพัฒนา	Module 1	Module 2	Module 3	เวลารวม (ชั่วโมง)
การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง	08:20	25	16:40	58:20
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	02:30	03:20	02:30	10
การเป็นพี่เลี้ยง	01:40	06:40	01:40	16:40
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	01:40	03:20	01:40	8
การฝึกอบรม	02:30	03:20	02:30	08:20
รวม	16:40	41:40	25	83:20

ระยะเวลาในการพัฒนาคิดเป็นรายชั่วโมง เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 68 ชั่วโมง 20 นาที การเรียนรู้จากผู้อื่น 24 ชั่วโมง 40 และการเรียนรู้จากหลักสูตร 8 ชั่วโมง 20 นาที รวมทั้งหมด 83 ชั่วโมง 20 นาที

4.2.3 การประเมินหลังการพัฒนา

1) การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2) การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5. การประเมินผลตามโปรแกรม

การประเมินผลตามพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 เครื่องมือในการวัดและประเมินผล

5.1.1 การศึกษาความรู้ความเข้าใจ โดยใช้แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ แบบปรนัย 4 ตัวเลือก

5.1.2 การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5.1.3 การศึกษาความพึงพอใจโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5.2 เกณฑ์การวัดและประเมินผล

5.2.1 ผู้เข้ารับการพัฒนายจะต้องมีระยะในการเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาทั้งหมด

5.2.2 การศึกษาความรู้ความเข้าใจ โดยใช้แบบทดสอบความรู้หลังการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ มีคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

5.2.3 การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ (จากการประเมินของผู้บังคับบัญชา) ต้องไม่น้อยกว่าระดับมาก หรือมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51

5.2.4 การศึกษาความพึงพอใจโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ต้องไม่น้อยกว่าระดับมาก หรือมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51

ตอนที่ 2.2 ผลการตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

2.2.1 ผลการบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อตรวจสอบยืนยันร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ

เรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัด จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis)
สรุปประเด็นจากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและนำเสนอข้อมูลพรรณานาวิเคราะห์ (Descriptive
Analysis) ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข แสดงดังรายละเอียดปรากฏตาราง 56

ตาราง 56 ผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ
เรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ประเด็นเนื้อหา	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการแก้ไข
1. หลักการของโปรแกรม	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คงเดิม	คงเดิม
2. วัตถุประสงค์ของ โปรแกรม	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับการเขียน วัตถุประสงค์ของโปรแกรกดังนี้ 1. หลักการเขียนควรเขียนขึ้นต้น ด้วยคำว่า “เพื่อ” ต่อด้วยคำกริยา และตามด้วยตัวแปรที่ต้องการ ศึกษา 2. ปรับคำว่า “ทักษะ” ใน วัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เป็นคำว่า “สมรรถนะ” 3. ปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์ของ โปรแกรมให้สอดคล้องกับการ ประเมินผลการพัฒนาตาม โปรแกรม	ได้ปรับวิธีการเขียนวัตถุประสงค์ ของโปรแกรม ดังนี้ 1. เพิ่มคำว่า “เพื่อเสริมสร้าง” และตามด้วยตัวแปร 2. ใช้คำว่า “สมรรถนะ” แทนที่คำว่า “ทักษะ” 3. ปรับวัตถุประสงค์ของ โปรแกรมข้อที่ 3 เป็น “เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อ การใช้โปรแกรมเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ”
3. เนื้อหาของโปรแกรม	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับเนื้อหา ของโปรแกรกดังนี้ 1. เปลี่ยนจากคำว่า “Module” เป็นคำว่า “หน่วยที่” โดยให้เหตุผล ว่าจะสามารถสื่อถึงการอบรมจาก โปรแกรมการพัฒนามากกว่า	ได้เพิ่มเติมเนื้อหาของโปรแกรม ดังนี้ 1. ปรับใช้คำว่า “หน่วยที่” แทน 2. เพิ่มเติมเนื้อหาการคิด สร้างสรรค์ในแต่ละใบความรู้

ตาราง 56 (ต่อ)

ประเด็นเนื้อหา	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการแก้ไข
	2. กระชับเนื้อหาในใบความรู้ให้ตรงประเด็น สื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้เข้าใจถึงการส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ 3. สร้างภาพประกอบเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาแต่ละหน่วย	3. เพิ่มเติมภาพประกอบเกี่ยวกับเนื้อหาแต่ละหน่วย
4. แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มเติมวิธีการพัฒนา โดยชี้ให้เห็นถึงระยะเวลาในการพัฒนา และเพิ่มข้อความวิธีการพัฒนาในภาพประกอบ	ได้เพิ่มเติมวิธีการพัฒนาดังนี้ 1. เพิ่มตารางวิธีการพัฒนา โดยแบ่งรายละเอียดตามระยะเวลา 2. เพิ่มวิธีการพัฒนาในภาพประกอบ
5. การประเมินผลตามโปรแกรม	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ 1. แบบสอบถามการศึกษาสมรรถนะ โดยใช้คำว่า “มีความสามารถ” 2. แก้ไขข้อความแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ “ก่อนและหลังการพัฒนา” เป็น “ก่อนและหลังการอบรม” เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้เข้าใจได้ถูกต้อง	ได้ปรับเปลี่ยนเนื้อหา ดังนี้ 1. ปรับเปลี่ยนข้อความคำถามในแบบสอบถามการศึกษาสมรรถนะโดยขึ้นต้นด้วยคำว่า “ครุมีความสามารถ” 2. แก้ไขข้อความแบบทดสอบเป็น “ก่อนและหลังการอบรม”

จากตาราง 56 การตรวจสอบยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะตามองค์ประกอบของโปรแกรม ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ได้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ฉบับปรับปรุง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 25

**โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด**

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของโปรแกรม

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหลักการที่สำคัญดังนี้

- 1) เป็นโปรแกรม ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาให้ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อันเกิดมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย
- 2) เป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เพื่อให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ ครอบคลุมทั้งด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล
- 3) เป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะที่ส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ พัฒนางานเองให้มีความรอบรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นพลเมืองดี

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ ของการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนา
2. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

**องค์ประกอบที่ 3
เนื้อหาของโปรแกรม**

หน่วยที่ 1
ด้านหลักสูตร
(16 ชั่วโมง 40 นาที)

หน่วยที่ 2
ด้านการจัดการเรียนรู้
(41 ชั่วโมง 40 นาที)

หน่วยที่ 3
ด้านการวัดและประเมินผล
(25 ชั่วโมง)

**องค์ประกอบที่ 4
แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม**

หลักการพัฒนา

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ 70%
2. การเรียนรู้จากผู้อื่น 20%
3. การเรียนรู้จากหลักสูตร 10%

วิธีการพัฒนา

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. การเป็นพี่เลี้ยง
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
5. การฝึกอบรม

**องค์ประกอบที่ 5
การประเมินผลตามโปรแกรม**

1. การทดสอบความรู้ความเข้าใจ (ก่อน – หลังการอบรม)
2. การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
3. การศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา

ภาพประกอบ 25 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของ
ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะไปใช้ (ฉบับปรับปรุง)

จากภาพประกอบ 25 พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม และ 5) การประเมินผลตามโปรแกรม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(ฉบับปรับปรุง)

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1. หลักการของโปรแกรม

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหลักการที่สำคัญดังนี้

- 1) เป็นโปรแกรม ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาให้ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อันเกิดมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย
- 2) เป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เพื่อให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ ครอบคลุมทั้งด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล
- 3) เป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะที่ส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ พัฒนานตนเองให้มีความรอบรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นพลเมืองดี

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

- 1) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ ของการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
- 2) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล
- 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

3. เนื้อหาของโปรแกรม

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งออกเป็น 3 หน่วยการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 หน่วยที่ 1 ด้านหลักสูตร

เรื่องที่ 1 การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร

เรื่องที่ 2 การประเมินหลักสูตร

เรื่องที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้

เรื่องที่ 4 การประเมินหลังการใช้หลักสูตร

3.2 หน่วยที่ 2 ด้านการจัดการเรียนรู้

เรื่องที่ 1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

เรื่องที่ 2 การทำแผนการจัดการเรียนรู้

เรื่องที่ 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน

เรื่องที่ 4 บรรยากาศการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

เรื่องที่ 5 หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี

เรื่องที่ 6 การใช้การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

3.3 หน่วยที่ 3 ด้านการวัดและประเมินผล

เรื่องที่ 1 หลักการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

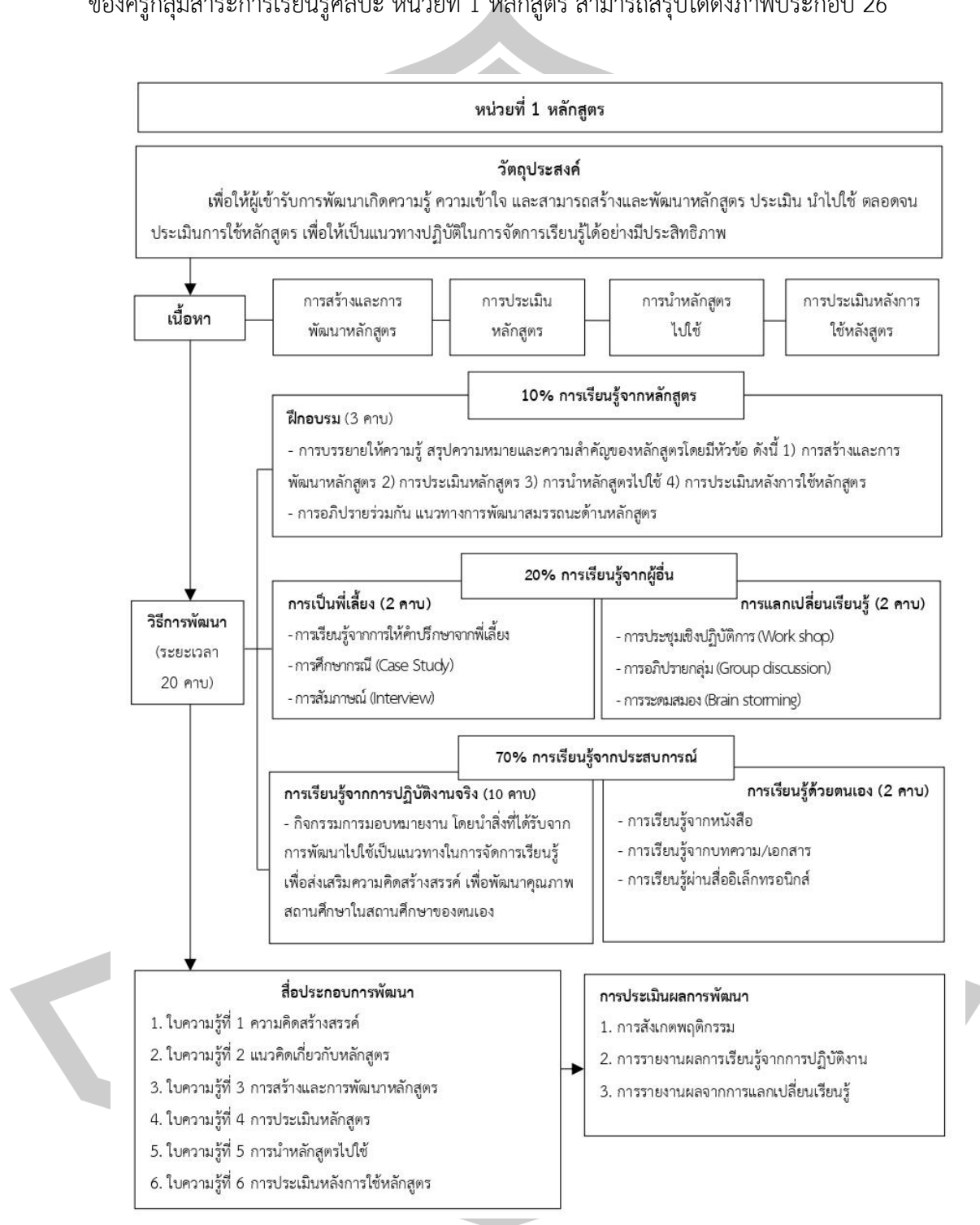
เรื่องที่ 2 การเลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

เรื่องที่ 3 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

ผู้วิจัยได้สรุปเนื้อหาของโปรแกรม โครงสร้างการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะไปใช้ ซึ่งสรุปได้ดังภาพประกอบ 26

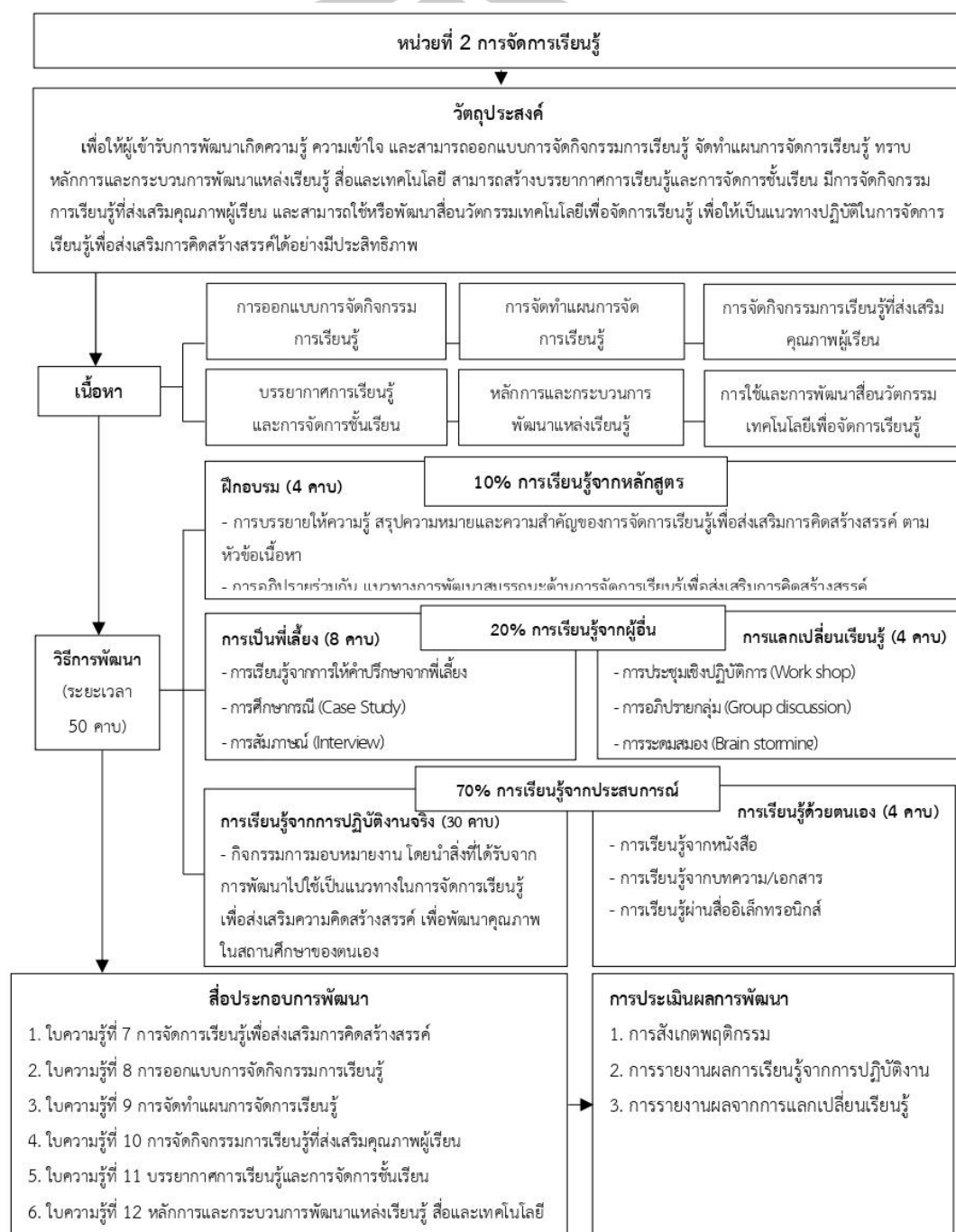
พูน ปณ จิต ชีเว

โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หน่วยที่ 1 หลักสูตร สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 26



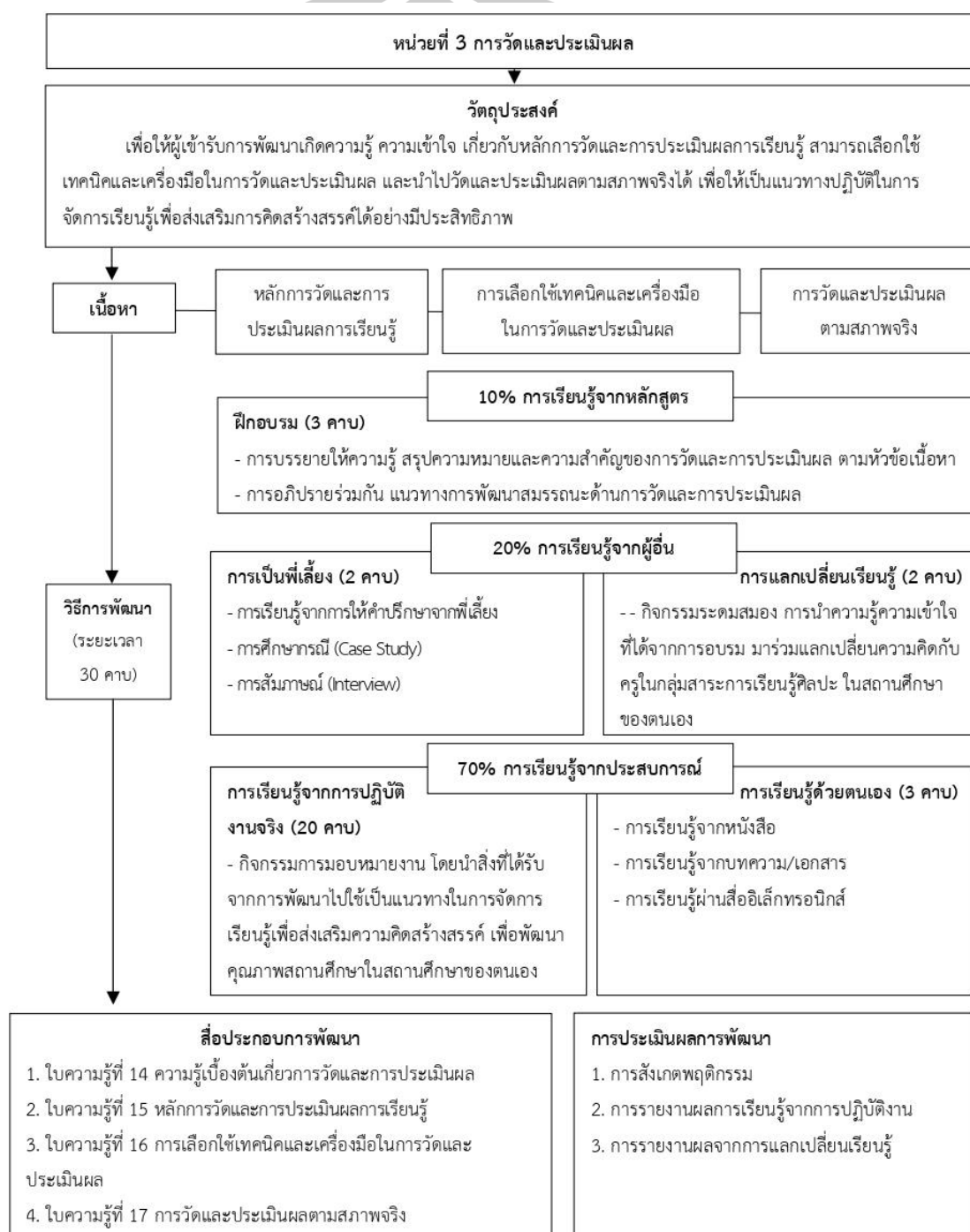
ภาพประกอบ 26 โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิด
สร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หน่วยที่ 1 หลักสูตร

โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของ
ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้ สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 27



ภาพประกอบ 27 โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิด
สร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้

โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของ
ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หน่วยที่ 3 การวัดและประเมินผล สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 28



ภาพประกอบ 28 โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิด
สร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หน่วยที่ 3 การวัดและประเมินผล

4. แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม

4.1 หลักการพัฒนา

หลักการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ใช้หลักการพัฒนา 70: 20:10 Learning Model ซึ่งประกอบด้วย

4.1.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 70% (Learn by Experience) คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานที่เน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการติดตามการเฝ้าดูผู้อื่นในการปฏิบัติงานจริงเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งเรียนรู้จากการทดลองปฏิบัติ ได้สัมผัสของจริงในพื้นที่ทำงานจริง ทำให้ผู้เรียนรู้เกิดการรับรู้อย่างรวดเร็ว

4.1.2 การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% (Learn by Others) คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่รอบตัวเราผ่านกระบวนการพูดคุย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์เป็นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ดังนั้นจึงเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากผู้อื่นที่ล้อมรอบตัวเรา การเรียนรู้แบบนี้มีความสำคัญและประโยชน์ต่อครูโดยตรง ทำให้เกิดการรับรู้หรือมุมมองใหม่ ๆ นำไปสู่การปรับปรุงผลงานหรือทำให้เกิดผลงานใหม่ ๆ จากการนำไปเชื่อมโยงกับการเรียนรู้จากประสบการณ์

4.1.3 การเรียนรู้จากหลักสูตร 10% (Learn by Courses) คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่แบบเป็นทางการที่เน้นการเรียนรู้จากโปรแกรมหรือหลักสูตรที่จัดขึ้นโดยมุ่งเน้นการกำหนดหัวข้อเนื้อหา หลักสูตรและรูปแบบที่ชัดเจนแบบเฉพาะเจาะจงไว้ล่วงหน้าแล้ว มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจต่อทฤษฎี แนวคิดหลักการของเรื่องใดเรื่องหนึ่งผ่านการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4.2 วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 การประเมินก่อนการพัฒนา

- 1) การลงทะเบียนเพื่อเข้ารับการพัฒนา
- 2) รับฟังคำชี้แจง รายละเอียดในการเข้ารับการพัฒนา
- 3) ทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรมโดยใช้แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับ

การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ แบบปรนัย 4 ตัวเลือก ทั้งหมด 20 ข้อ

4.2.2 การพัฒนาโดยใช้โปรแกรม

1) ระยะเวลาในการพัฒนาครูด้วยโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมทั้งหมด 83 ชั่วโมง 20 นาที ระยะเวลาในการพัฒนาคิดเป็นรายคาบ โดย 1 คาบ ใช้เวลา 50 นาที

วิธีการพัฒนา	หน่วยที่ 1	หน่วยที่ 2	หน่วยที่ 3	เวลารวม (1 คาบ/50 นาที)
การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง	10	30	20	60
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	3	4	3	10
การเป็นพี่เลี้ยง	2	8	2	12
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	2	4	2	8
การฝึกอบรม	3	4	3	10
รวม	20	50	30	100

ระยะเวลาการพัฒนาคิดเป็นรายคาบ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 70 คาบ การเรียนรู้จากผู้อื่น 20 คาบ และการเรียนรู้จากหลักสูตร 10 คาบ รวมทั้งหมด 100 คาบ สามารถนำมาคิดเป็นรายชั่วโมง

วิธีการพัฒนา	หน่วยที่ 1	หน่วยที่ 2	หน่วยที่ 3	เวลารวม (ชั่วโมง)
การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง	08:20	25	16:40	58:20
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	02:30	03:20	02:30	10
การเป็นพี่เลี้ยง	01:40	06:40	01:40	16:40
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	01:40	03:20	01:40	8
การฝึกอบรม	02:30	03:20	02:30	08:20
รวม	16:40	41:40	25	83:20

ระยะเวลาในการพัฒนาคิดเป็นรายชั่วโมง เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 68 ชั่วโมง 20 นาที การเรียนรู้จากผู้อื่น 24 ชั่วโมง 40 และการเรียนรู้จากหลักสูตร 8 ชั่วโมง 20 นาที รวมทั้งหมด 83 ชั่วโมง 20 นาที

4.2.3 การประเมินหลังการพัฒนา

1) การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2) การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5. การประเมินผลตามโปรแกรม

การประเมินผลตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 เครื่องมือในการวัดและประเมินผล

5.1.1 การศึกษาความรู้ความเข้าใจ โดยใช้แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ แบบปรนัย 4 ตัวเลือก

5.1.2 การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5.1.3 การศึกษาความพึงพอใจโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5.2 เกณฑ์การวัดและประเมินผล

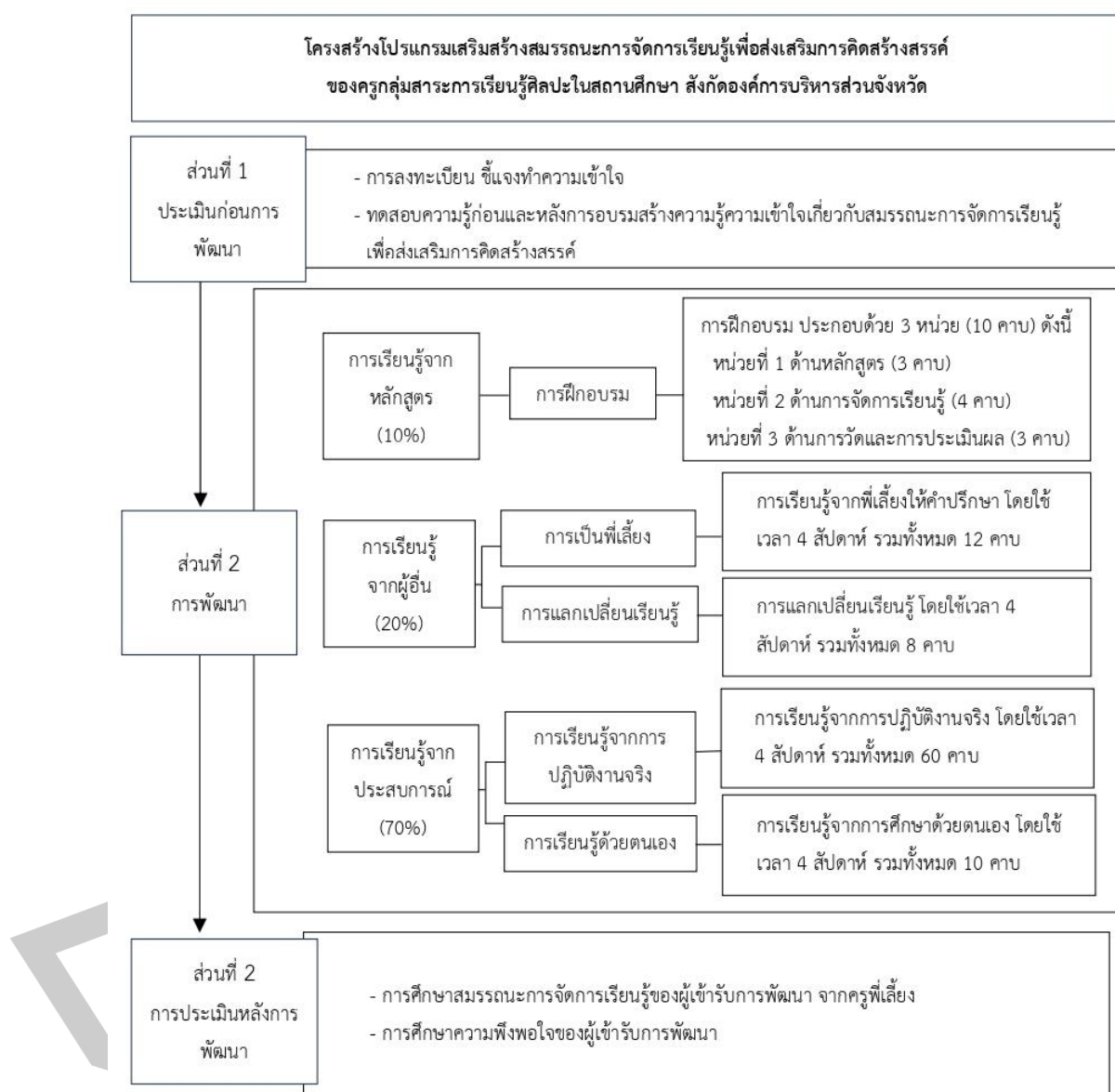
5.2.1 ผู้เข้ารับการพัฒนายจะต้องมีระยะในการเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาทั้งหมด

5.2.2 การศึกษาความรู้ความเข้าใจของครูก่อนและหลังการอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ โดยใช้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ มีคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

5.2.3 การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ (จากการประเมินของครูที่เลี้ยง) ต้องไม่น้อยกว่าระดับมาก หรือมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51

5.2.5 การศึกษาความพึงพอใจโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ต้องไม่น้อยกว่าระดับมาก หรือมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51

ผู้วิจัยได้สรุปโครงสร้างการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะไปใช้ ซึ่งสรุปได้ดังภาพประกอบ 29



ภาพประกอบ 29 สรุปแผนผังการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะไปใช้

2.2.2 ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม

การคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โดยการนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ จากการสัมมนา อิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) สามารถสรุปผลการศึกษาโดยมีรายละเอียดปรากฏดังตาราง 57

ตาราง 57 แสดงผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยภาพรวม

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. หลักการของ โปรแกรม	4.78	0.42	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด	4.6	7	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของ โปรแกรม	4.59	0.52	มากที่สุด	4.48	0.53	มาก	4.5	2	มากที่สุด
3. เนื้อหาของ โปรแกรม	4.51	0.54	มากที่สุด	4.47	0.54	มาก	4.5	1	มากที่สุด
4. แนวทางการพัฒนา ตามโปรแกรม	4.59	0.62	มากที่สุด	4.57	0.56	มากที่สุด	4.4	9	มาก
5. การประเมินผลตาม โปรแกรม	4.67	0.42	มากที่สุด	4.64	0.42	มากที่สุด	4.5	9	มากที่สุด
โดยรวม	4.63	0.50	มากที่สุด	4.57	0.42	มากที่สุด	4.54	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 57 พบว่า ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในภาพรวมการประเมินความ เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) สามารถแสดงผลการศึกษา โดยมีรายละเอียดปรากฏดังตาราง 58

ตาราง 58 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2.3 เพื่อส่งเสริมให้ ผู้เข้ารับการพัฒนามี เจตคติที่ดีต่อการ จัดการเรียนรู้ สามารถ นำไปประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
3. เนื้อหาของโปรแกรม	4.51	0.54	มากที่สุด	4.47	0.54	มาก	4.51	0.52	มากที่สุด
3.1 สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของ โปรแกรม	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
3.2 จัดเรียงเนื้อหา สอดคล้องกับ องค์ประกอบ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก
3.3 หน่วยที่ 1 หลักสูตร	4.33	0.71	มาก	4.33	0.71	มาก	4.44	0.53	มาก
3.4 หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
3.5 หน่วยที่ 3 การวัด และประเมินผล	4.33	0.50	มาก	4.22	0.44	มาก	4.44	0.53	มาก

ตาราง 58 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม	4.59	0.62	มากที่สุด	4.57	0.56	มากที่สุด	4.49	0.67	มาก
4.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 70% ประกอบด้วย การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.56	0.73	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.56	0.73	มากที่สุด
4.2 การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% ประกอบด้วย การเป็นพี่เลี้ยง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.44	0.73	มาก
4.3 การเรียนรู้จากหลักสูตร 10% ประกอบด้วย การฝึกอบรม	4.56	0.73	มากที่สุด	4.44	0.73	มาก	4.44	0.73	มาก
4.4 ระยะเวลา	4.59	0.51	มากที่สุด	4.52	0.53	มากที่สุด	4.51	0.51	มากที่สุด
1) หน่วยที่ 1 หลักสูตร (15 ชั่วโมง 50 นาที)	4.44	0.53	มาก	4.44	0.53	มาก	4.33	0.50	มาก
2) หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้ (41 ชั่วโมง 50 นาที)	4.67	0.50	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด

ตาราง 58 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3) หน่วยที่ 3 การวัดและประเมินผล (25 ชั่วโมง 50 นาที)	4.67	0.50	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
5. การประเมินผลตามโปรแกรม	4.67	0.42	มากที่สุด	4.67	0.42	มากที่สุด	4.59	0.48	มากที่สุด
5.1 การประเมินการเรียนรู้ ก่อน-หลังการอบรม	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
5.2 การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้	4.33	0.50	มาก	4.33	0.50	มาก	4.33	0.50	มาก
5.3 การศึกษาความพึงพอใจของการใช้โปรแกรม	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
โดยรวม	4.63	0.50	มากที่สุด	4.57	0.42	มากที่สุด	4.54	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 58 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ปรากฏผลดังนี้

ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีรายการที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ 1) หลักการของโปรแกรม 2) ประเมินผลตามโปรแกรม 3) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 4) แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม และ 5) เนื้อหาของโปรแกรม

ค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

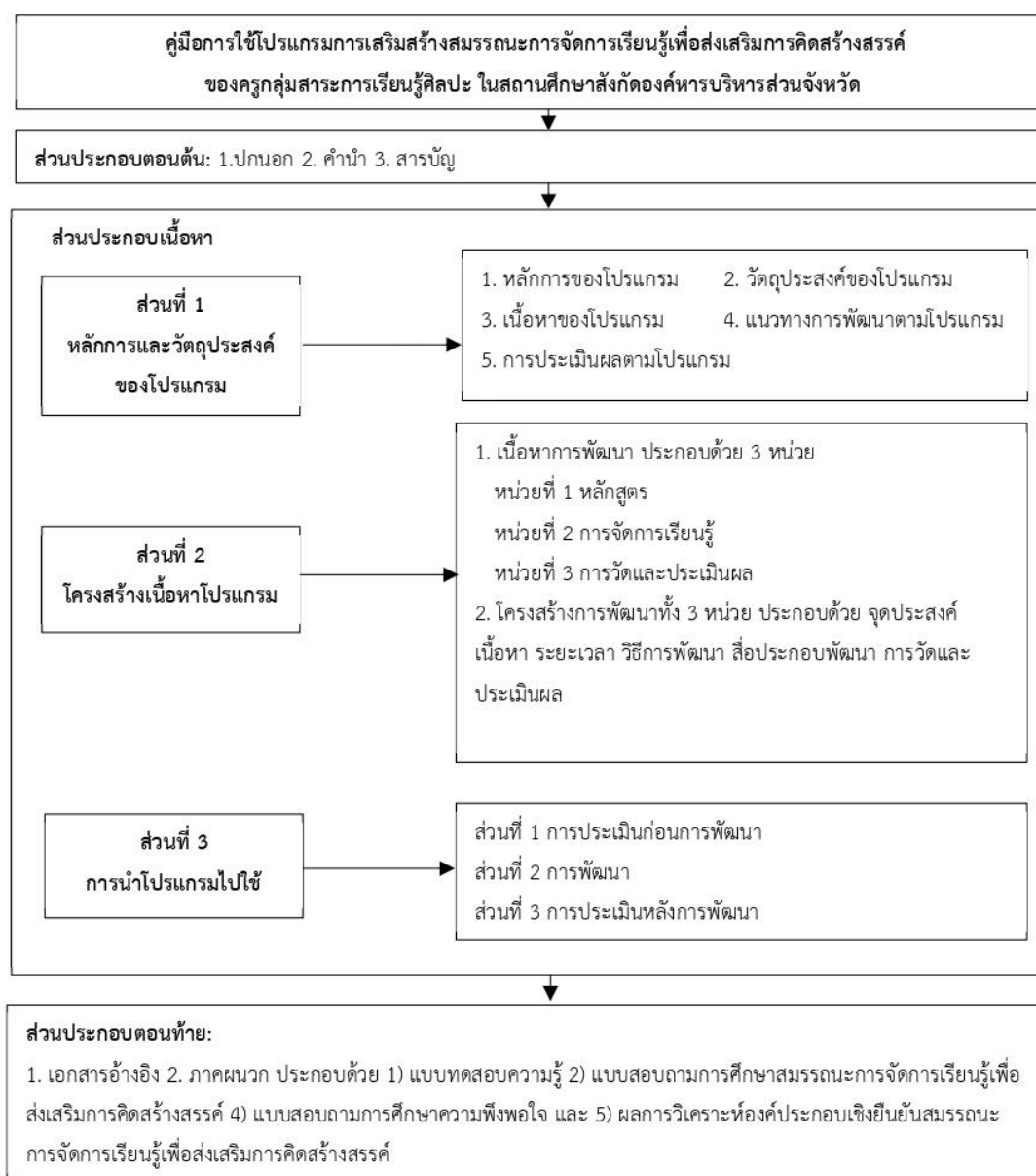
ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีรายการที่มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ 1) หลักการของโปรแกรม 2) ประเมินผลตามโปรแกรม และ 3) แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม มีรายการที่มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม และ 2) เนื้อหาของโปรแกรม

ค่าเฉลี่ยความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีรายการที่มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ 1) หลักการของโปรแกรม 2) การประเมินผลตามโปรแกรม และ 3) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม มีรายการที่มีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ 1) แนวทางการพัฒนาโปรแกรม และ 2) เนื้อหาของโปรแกรม

ตอนที่ 2.3 ผลการจัดทำคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาขั้นตอนที่ 2.2 ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ มาจัดทำคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะดังแสดงในภาพประกอบ 30





ภาพประกอบ 30 คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิด
สร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด

ระยะที่ 3 ผลการศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิด
สร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะไปใช้เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม
การคิดสร้างสรรค์ให้กับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
อุดรธานี ทั้งหมด 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนนาทรายวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 2
2) โรงเรียนพันดอนวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 4 3) โรงเรียนพังงาวิทยา องค์การ
บริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 5 4) โรงเรียนแซแลวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 7 และ
5) โรงเรียนทุ่งเจริญวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 8 โรงเรียนละ 3 คน รวมจำนวนครู
ทั้งสิ้น 15 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนา โดยมีกระบวนการในการประเมินผลตามโปรแกรม ได้แก่
1) การศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
2) การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ 3) การศึกษาความพึงพอใจที่มี
ต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระ
การเรียนรู้ศิลปะ ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 3.1 ผลการศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการ
อบรมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
ด้วยแบบทดสอบแบบปรนัย 4 ตัวเลือก โดยมีครูผู้เข้ารับการพัฒนาตอบแบบทดสอบจำนวน 15 คน
คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคน รายละเอียดปรากฏดังตาราง 59

ตาราง 59 เปรียบเทียบคะแนนความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม
การคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ก่อนและหลังการอบรม

คนที่	ครูผู้เข้ารับการพัฒนา (N=15)					
	คะแนนก่อนการพัฒนา			คะแนนหลังการพัฒนา		
	คะแนนเต็ม (20)	ร้อยละ	ผลการ ประเมิน	คะแนนเต็ม (20)	ร้อยละ	ผลการ ประเมิน
1	9	45	ไม่ผ่าน	18	90	ผ่าน
2	8	40	ไม่ผ่าน	17	85	ผ่าน

ตาราง 59 (ต่อ)

คนที่	ครูผู้เข้ารับการพัฒนา (N=15)					
	คะแนนก่อนการพัฒนา			คะแนนหลังการพัฒนา		
	คะแนนเต็ม (20)	ร้อยละ	ผลการ ประเมิน	คะแนนเต็ม (20)	ร้อยละ	ผลการ ประเมิน
3	7	35	ไม่ผ่าน	18	90	ผ่าน
4	7	35	ไม่ผ่าน	18	90	ผ่าน
5	8	40	ไม่ผ่าน	17	85	ผ่าน
6	8	40	ไม่ผ่าน	19	95	ผ่าน
7	9	45	ไม่ผ่าน	17	85	ผ่าน
8	9	45	ไม่ผ่าน	18	90	ผ่าน
9	8	40	ไม่ผ่าน	19	95	ผ่าน
10	9	45	ไม่ผ่าน	19	95	ผ่าน
11	8	40	ไม่ผ่าน	17	85	ผ่าน
12	8	40	ไม่ผ่าน	17	85	ผ่าน
13	8	40	ไม่ผ่าน	18	90	ผ่าน
14	9	45	ไม่ผ่าน	18	90	ผ่าน
15	9	45	ไม่ผ่าน	19	95	ผ่าน
$\bar{X}$	8.27	41.33	ไม่ผ่าน	17.93	89.67	ผ่าน
S.D.	0.70	3.52	ไม่ผ่าน	0.80	3.99	ผ่าน

จากตาราง 59 พบว่า ครูสมัครใจเข้าร่วมการพัฒนามีคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ก่อนการอบรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 8.26
คิดเป็นร้อยละ 41.33 และมีคะแนนหลังการอบรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 17.93 คิดเป็นร้อยละ 89.67
โดยทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า คะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการอบรม และ
ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน

ตอนที่ 3.2 ผลการศึกษาศมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาศมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ด้วยแบบสอบถามการศึกษาศมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ด้วยกระบวนการนิเทศ ติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม จากครูพี่เลี้ยง จำนวน 5 คน มีครูผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินสมรรถนะ จำนวน 15 คน หลังจากการพัฒนาโปรแกรมสิ้นสุดตามระยะเวลา คิดเป็นร้อยละ 100 สามารถสรุปผลการศึกษา รายละเอียดปรากฏดังตาราง 60

ตาราง 60 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาศมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

รายการประเมิน	ครูพี่เลี้ยง (N = 5)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
หน่วยที่ 1 หลักสูตร	4.57	0.62	มากที่สุด
1) ครูมีความสามารถในการจัดเตรียมหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.73	0.46	มากที่สุด
2) ครูมีความสามารถในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น	4.53	0.74	มากที่สุด
3) ครูมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการประเมินหลักสูตรอย่างเป็นระบบ	4.60	0.63	มากที่สุด
4) ครูมีการวางแผนการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ	4.53	0.64	มากที่สุด
5) ครูมีความสามารถในการประเมินหลักสูตรที่มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์	4.60	0.74	มากที่สุด
6) ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	4.40	0.51	มาก

ตาราง 60 (ต่อ)

รายการประเมิน	ครูพี่เลี้ยง (N = 5)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้	4.50	0.65	มากที่สุด
1) ครุมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน	4.80	0.41	มากที่สุด
2) ครุมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	4.67	0.62	มากที่สุด
3) ครุมีความรู้และเข้าใจในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและนำไปปรับปรุงการจัดทำแผนการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน	4.60	0.63	มากที่สุด
4) ครุมีความสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อเติมเต็มศักยภาพของผู้เรียน	4.40	0.74	มาก
5) ครุมีความสามารถในการนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	4.33	0.62	มาก
6) ครุมีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมในเชิงกายภาพและจิตวิทยา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน	4.47	0.74	มาก
7) ครุมีความสามารถในการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนเพื่อให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง	4.53	0.74	มากที่สุด
8) ครุมีความสามารถใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายสอดคล้องตามวัตถุประสงค์และเหมาะสมกับเนื้อหา	4.40	0.74	มากที่สุด
9) ครุมีความสามารถในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.33	0.62	มาก
หน่วยที่ 3 การวัดและการประเมินผล	4.45	0.60	มาก
1) ครุมีความสามารถในการออกแบบวิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน	4.60	0.51	มาก

ตาราง 60 (ต่อ)

รายการประเมิน	ครูพี่เลี้ยง (N = 5)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
2) ครูมีความสามารถในการนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้ไปปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง	4.53	0.52	มากที่สุด
3) ครูสามารถกำหนดวิธีและเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.33	0.62	มาก
4) ครูสามารถวัดและประเมินผลตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรตามสภาพจริง	4.47	0.74	มาก
5) ครูสามารถนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	4.33	0.62	มาก
โดยรวม	4.51	0.62	มากที่สุด

จากตาราง 60 พบว่า ครูผู้เข้ารับการพัฒนามีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 11 ด้าน และอยู่ในระดับมากจำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่

- 1) ครูมีความรู้และเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน
- 2) ครูมีความรู้และเข้าใจในการจัดเตรียมหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ 3) ครูมีความรู้และเข้าใจในการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้

ผู้วิจัยดำเนินการสรุปข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามการศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โดยครูพี่เลี้ยง จำนวน 5 คน ศึกษาจากครูผู้เข้ารับการพัฒนา จำนวน 15 คน รายละเอียดดังนี้

หน่วยที่ 1 หลักสูตร

1. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพโดยอาศัยการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม (ครูจำนวน 7 คน)
2. ควรเน้นการประเมินผลเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงตามเป้าหมาย สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการลงมือปฏิบัติของผู้เรียน (ครู จำนวน 5 คน)

3. ควรใช้ข้อมูล แหล่งเรียนรู้ และคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเป็นแนวทางในการพัฒนาครูและสร้างขวัญกำลังใจให้ส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง (ครู จำนวน 3 คน)

หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้

1. ควรพัฒนาให้มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน โดยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงออกทางความคิดอย่างเต็มที่ (ครู จำนวน 4 คน)

2. ควรสนับสนุนการเรียนรู้แบบลงมือทำ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพตามความถนัด เคารพในความแตกต่าง พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการคิดสร้างสรรค์ (ครู จำนวน 5 คน)

3. ควรให้คำแนะนำและกำลังใจ สร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในแบบฉบับของตนเอง (ครู จำนวน 6 คน)

หน่วยที่ 3 การวัดและประเมินผล

1. ควรมีการประเมินผลผู้เรียนที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการมากกว่าผลลัพธ์ ใช้เกณฑ์ที่ยืดหยุ่น เหมาะสมกับลักษณะงานสร้างสรรค์ (ครู จำนวน 3 คน)

2. ควรมองศักยภาพ ความก้าวหน้า รวมถึงการพัฒนาของผู้เรียนแต่ละคนมากกว่าการเปรียบเทียบกับกัน (ครู จำนวน 4 คน)

3. การประเมินควรมีวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์ การนำเสนอผลงาน พร้อมสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไม่กดดัน (ครู จำนวน 3 คน)

4. ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนสะท้อนตนเอง ให้คุณค่ากับไอเดียที่แปลกใหม่แม้อาจยังไม่สมบูรณ์ และใช้ข้อผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ (ครู จำนวน 3 คน)

5. ควรเน้นการประเมินแบบให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความคิดและนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง (ครู จำนวน 2 คน)

ตอนที่ 3.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาความพึงพอใจโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ด้วยแบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หลังจากการพัฒนาโปรแกรมสิ้นสุดตามระยะเวลา

มีครูผู้เข้ารับการพัฒนาดอบแบบสอบถาม จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้เข้ารับการพัฒนา
ทุกคน รายละเอียดดังตาราง 61

ตาราง 61 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจโปรแกรมเสริมสร้าง
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

รายการประเมิน	ครูผู้เข้ารับการพัฒนา (N = 15)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านหลักการของโปรแกรม	4.44	0.63	มาก
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	4.40	0.51	มาก
1.2 ความเหมาะสมของหลักการ	4.53	0.74	มากที่สุด
1.3 ความเป็นเหตุเป็นผลของหลักการ	4.40	0.63	มาก
2. ด้านวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.51	0.63	มากที่สุด
2.1 ความชัดเจนของวัตถุประสงค์	4.40	0.63	มาก
2.2 ความสอดคล้องกับความต้องการ	4.47	0.64	มาก
3. ด้านเนื้อหาของโปรแกรม	4.67	0.62	มากที่สุด
3.1 สื่อประกอบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์	4.57	0.57	มากที่สุด
3.2 การสรุปกิจกรรมการพัฒนาระดับ ครอบคลุมทุก เนื้อหา	4.53	0.64	มาก
4. ด้านแนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม	4.58	0.55	มากที่สุด
4.1 การเรียนรู้จากหลักสูตร 10% วิธีการพัฒนา ได้แก่ ฝึกรอบรม	4.57	0.51	มาก
(8 ชั่วโมง 20 นาที)			
4.2 การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% วิธีการพัฒนา ได้แก่ การเป็น พี่เลี้ยง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (24 ชั่วโมง 40 นาที)	4.57	0.51	มาก
4.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ 70% วิธีการพัฒนา ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (58 ชั่วโมง 20 นาที)	4.60	0.63	มากที่สุด

ตาราง 61 (ต่อ)

รายการประเมิน	ครูผู้เข้ารับการพัฒนา (N=15)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. ด้านการประเมินผลตามโปรแกรม	4.58	0.55	มากที่สุด
5.1 ความเหมาะสมของการประเมินผล	4.60	0.51	มากที่สุด
5.2 ความชัดเจนของการประเมินผล	4.53	0.64	มากที่สุด
5.3 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.60	0.51	มากที่สุด
6. ด้านผลที่ได้รับจากการใช้โปรแกรม	4.69	0.47	มากที่สุด
6.1 ได้รับความรู้ ทักษะ และมีเจตคติที่ดี จากการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา	4.80	0.41	มากที่สุด
6.2 มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น	4.60	0.51	มากที่สุด
6.3 สามารถนำสมรรถนะที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ได้จริง	4.67	0.49	มากที่สุด
โดยรวม	4.58	0.57	มากที่สุด

จากตาราง 61 พบว่า ครูผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยรวมมีผลความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 12 ด้าน และอยู่ในระดับมาจำนวน 7 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ 1) ได้รับความรู้ ทักษะ และมีเจตคติที่ดี จากการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา 2) การจัดกิจกรรมในการฝึกอบรม และ 3) มีสามารถนำสมรรถนะที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ได้จริง

ระยะที่ 4 ผลประเมินและปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ตอนที่ 4.1 ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ จากครูผู้เข้ารับการพัฒนา

ด้วยแบบประเมินความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หลังจากการพัฒนาโปรแกรมสิ้นสุดตามระยะเวลา มีครูผู้เข้ารับการพัฒนาคอบแบบสอบถาม จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคน รายละเอียดปรากฏดังตาราง 62

ตาราง 62 แสดงผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

รายการประเมิน	ครูผู้เข้ารับการพัฒนา (N=15)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเป็นประโยชน์
1. หลักการของโปรแกรม	4.78	0.55	มากที่สุด
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	4.78	0.67	มากที่สุด
1.2 ความสำคัญของหลักการ	4.78	0.44	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.52	0.52	มากที่สุด
2.1 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิดหลักการ ของการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนา	4.44	0.53	มาก
2.2 เพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล	4.67	0.50	มากที่สุด
2.3 เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.53	มาก
3. เนื้อหาของโปรแกรม	4.58	0.50	มากที่สุด
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.56	0.53	มากที่สุด
3.2 จัดเรียงเนื้อหาสอดคล้องกับองค์ประกอบ	4.67	0.50	มากที่สุด
3.3 หน่วยที่ 1 หลักสูตร	4.44	0.53	มาก
3.4 หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด

ตาราง 62 (ต่อ)

รายการประเมิน	ครูผู้เข้ารับการพัฒนา (N=15)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเป็นประโยชน์
3.5 หน่วยที่ 3 การวัดและประเมินผล	4.44	0.53	มาก
4. แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม	4.57	0.60	มากที่สุด
4.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 70% ประกอบด้วย การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.78	0.44	มากที่สุด
4.2 การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% ประกอบด้วย การเป็นพี่เลี้ยง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.56	0.73	มากที่สุด
4.3 การเรียนรู้จากหลักสูตร 10% ประกอบด้วย การฝึกอบรม	4.33	0.71	มาก
4.4 ระยะเวลา	4.62	0.51	มากที่สุด
1) หน่วยที่ 1 หลักสูตร (15 ชั่วโมง 50 นาที)	4.56	0.53	มากที่สุด
2) หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้ (41 ชั่วโมง 50 นาที)	4.56	0.53	มากที่สุด
3) หน่วยที่ 3 การวัดและประเมินผล (25 ชั่วโมง 50 นาที)	4.67	0.50	มากที่สุด
5. การประเมินผลตามโปรแกรม	4.70	0.48	มากที่สุด
5.1 การศึกษาความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลังการอบรม	4.67	0.50	มากที่สุด
5.2 การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้	4.67	0.50	มากที่สุด
5.4 การศึกษาความพึงพอใจของการใช้โปรแกรม	4.78	0.44	มากที่สุด
โดยรวม	4.63	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 62 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูผู้เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีรายการที่มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่

- 1) หลักการของโปรแกรม
- 2) การประเมินผลตามโปรแกรม
- 3) และเนื้อหาของโปรแกรม
- 4) แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม และ
- 5) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

ตอนที่ 4.2 ผลการปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ผู้วิจัยดำเนินการสรุปผลการปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากการให้ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้เข้ารับการพัฒนานำมาเรียบเรียงนำเสนอข้อมูลในลักษณะของการพรรณนา รายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะจากแบบประเมินความพึงพอใจปลายเปิดมีดังนี้

“...สร้างแบบฝึกหัดและกิจกรรมที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ มีการจัด Work Shop ที่ช่วยให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในผู้เรียน เช่น เกมสร้างสรรค์ การทดลอง หรือกิจกรรมกลุ่ม...”

(ครูคนที่ 1)

“...การบูรณาการเทคโนโลยีในหน่วยการเรียนรู้เพื่อสอนการคิดสร้างสรรค์ อบรมครูเกี่ยวกับการแนะนำการใช้เครื่องมือและแอปพลิเคชันที่ช่วยส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ เช่น ซอฟต์แวร์ออกแบบ โปรแกรมจำลองสถานการณ์หรือเกมการเรียนรู้...”

(ครูคนที่ 2)

“...การวัดและประเมินผล ควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลงานของผู้เรียนโดยเน้นกระบวนการมากกว่าผลลัพธ์ ใช้เกณฑ์ที่ยืดหยุ่น ให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาและการประเมินจากความคิดริเริ่มและความเหมาะสม...”

(ครูคนที่ 3)

“...เพิ่มเติมเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ เช่น การเรียนรู้แบบโครงงาน การระดมสมอง และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์...”

(ครูคนที่ 4)

“...พัฒนาครูเกี่ยวกับการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ตัดสินหรือวิจารณ์เชิงลบ...”

(ครูคนที่ 5)

“...จัดการอบรมโดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านความคิดสร้างสรรค์ร่วมเป็นวิทยากร นำผู้เชี่ยวชาญจากหลายสาขามาให้คำแนะนำและสร้างมุมมองใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ของครูและนักเรียน...”

(ครูคนที่ 6)

“...สอนครูเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมและการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน...”

(ครูคนที่ 7)

“...สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ส่งเสริมสร้างเครือข่ายครู เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ เทคนิคการสอน และแนวทางใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการคิด สร้างสรรค์ของผู้เรียน โดยเพิ่มการติดตามผลหลังการพัฒนา เช่น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)...”

(ครูคนที่ 8)

“...เพิ่มกรณีศึกษาและตัวอย่างจากการสอนจริง รวมตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่ ประสบความสำเร็จในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน เพื่อให้ครูนำไปปรับใช้ได้...”

(ครูคนที่ 9)

“...เพิ่มหัวข้อเรื่องการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ควบคู่ไปกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ครอบบรมครูให้สามารถกระตุ้นผู้เรียนให้วิเคราะห์ วิจัย และตั้งคำถาม เพื่อพัฒนาการคิดอย่างรอบด้าน...”

(ครูคนที่ 10)

“...สอดแทรกการพัฒนาทักษะการฟังและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ระหว่าง ครูกับนักเรียน เช่น การตั้งคำถามเชิงลึก การตอบสนองเชิงบวก...”

(ครูคนที่ 11)

“...จัดการอบรมในบรรยากาศที่เปิดกว้าง สนับสนุนการแสดงความคิดเห็น และ ให้ออกาสครูได้ทดลองวิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาทักษะของตนเอง...”

(ครูคนที่ 12)

“...ในด้านระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการอบรม ควรมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามเนื้อหา ใช้เวลาน้อยสำหรับครูที่มีข้อจำกัดด้านเวลา เน้นเนื้อหาเฉพาะด้าน เช่น การสร้างหลักสูตรคิดสร้างสรรค์ การออกแบบแผนการสอนคิดสร้างสรรค์ การประเมินผลการคิดสร้างสรรค์...”

(ครูคนที่ 13)

“...มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง อาจใช้เป็นรูปแบบออนไลน์ เพื่อติดตามผลการพัฒนาของครู ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ ช่วยเหลือครูในการปรับปรุง ให้ครูรู้สึกมีกำลังใจในการพัฒนา...”

(ครูคนที่ 14)

“...มอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณให้ครูที่มีผลงานโดดเด่นในการนำความรู้จากการอบรมไปใช้ จะช่วยสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้ครู...”

(ครูคนที่ 15)

สรุปผลการปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ จากการให้ข้อเสนอแนะจากแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา จำนวน 15 คน เพื่อใช้ในการพัฒนาโปรแกรมฉบับสมบูรณ์ รายละเอียดปรากฏดังตาราง 63

ตาราง 63 ข้อเสนอแนะและการปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

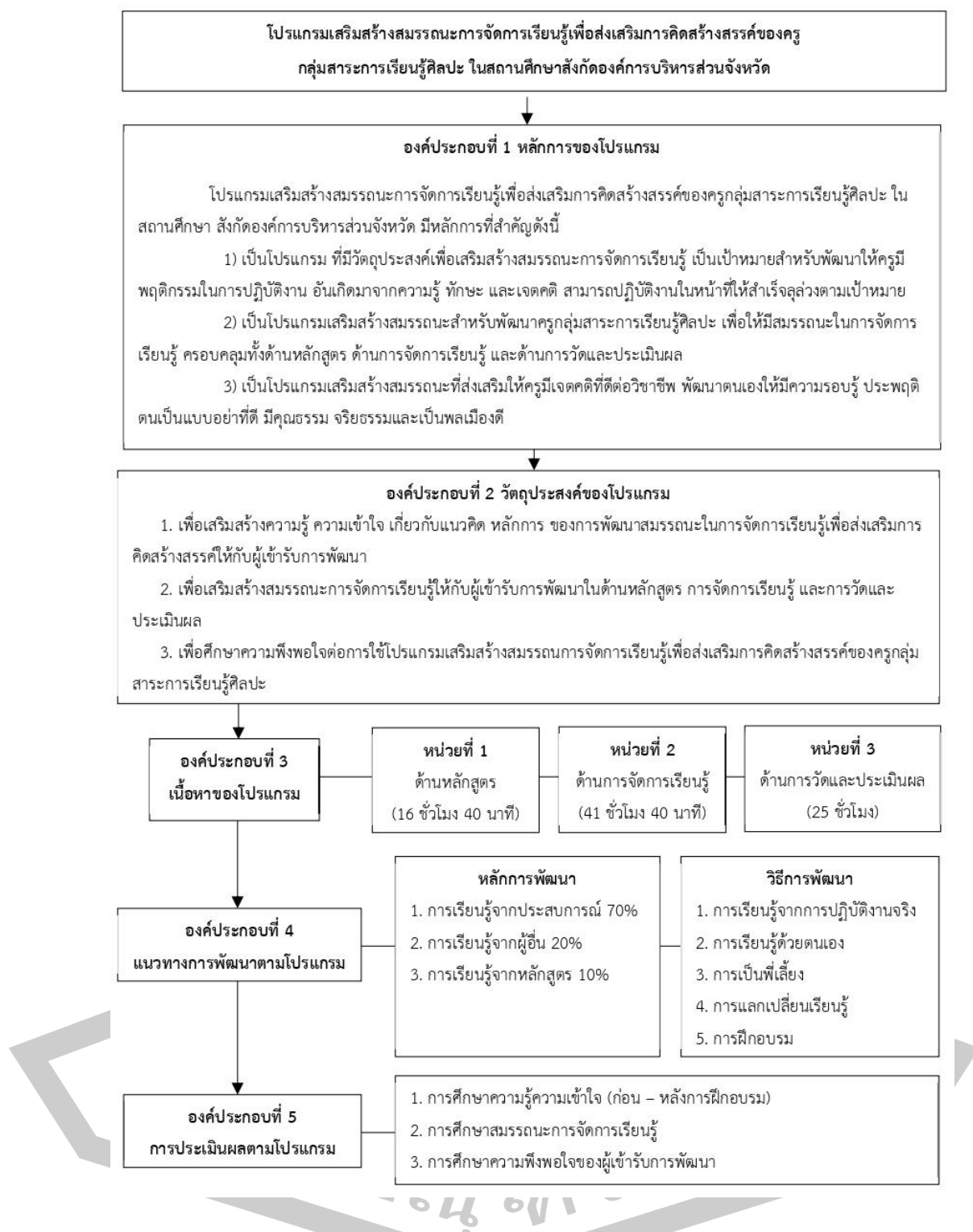
ข้อเสนอแนะ	การปรับปรุงโปรแกรม
1. การออกแบบกิจกรรมและแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	เพิ่มเติมเนื้อหาใบความรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ในแต่ละหน่วย
2. การวัดและประเมินผลที่เน้นพัฒนากระบวนการ	ประเมินผลตามโปรแกรม เน้นกระบวนการพัฒนาตามกระบวนการ

ตาราง 63 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	การปรับปรุงโปรแกรม
3. การสร้างและพัฒนาหลักสูตรการสอนคิดสร้างสรรค์	เพิ่มเติมเนื้อหาการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ในหน่วยที่ 1 หลักสูตร
4. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	เพิ่มเติมเนื้อหาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้
5. การใช้ผู้เชี่ยวชาญและกรณีศึกษาที่หลากหลาย	กำหนดคุณสมบัติวิทยากร ครูพี่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการติดตามผล	เพิ่มเติมหลักและวิธีการพัฒนา ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการติดตามผลจากครูพี่เลี้ยงให้มีการติดตามผลลัพธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
7. การจัดการอบรมที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม	ยืดหยุ่นระยะเวลาการอบรมให้เหมาะสมกับภาระงานของครูผู้เข้ารับการพัฒนา

จากการสรุปข้อเสนอแนะในการศึกษาความพึงพอใจต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงโปรแกรมให้มีความสมบูรณ์ สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ครูสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางการศึกษาได้อย่างแท้จริง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 31

พจนัน ปณฺ ทิโต ชีเว



ภาพประกอบ 31 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะไปใช้ (ฉบับสมบูรณ์)

จากภาพประกอบ 31 พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม และ 5) การประเมินผลตามโปรแกรม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(ฉบับสมบูรณ์)

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1. หลักการของโปรแกรม

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหลักการที่สำคัญดังนี้

- 1) เป็นโปรแกรม ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาให้ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อันเกิดมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย
- 2) เป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เพื่อให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ ครอบคลุมทั้งด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล
- 3) เป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะที่ส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นพลเมืองดี

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

- 1) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ ของการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
- 2) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล
- 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

3. เนื้อหาของโปรแกรม

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งออกเป็น 3 หน่วยการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 หน่วยที่ 1 ด้านหลักสูตร

เรื่องที่ 1 การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร

เรื่องที่ 2 การประเมินหลักสูตร

เรื่องที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้

เรื่องที่ 4 การประเมินหลังการใช้หลักสูตร

3.2 หน่วยที่ 2 ด้านการจัดการเรียนรู้

เรื่องที่ 1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

เรื่องที่ 2 การทำแผนการจัดการเรียนรู้

เรื่องที่ 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน

เรื่องที่ 4 บรรยากาศการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

เรื่องที่ 5 หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี

เรื่องที่ 6 การใช้การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

3.3 หน่วยที่ 3 ด้านการวัดและประเมินผล

เรื่องที่ 1 หลักการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

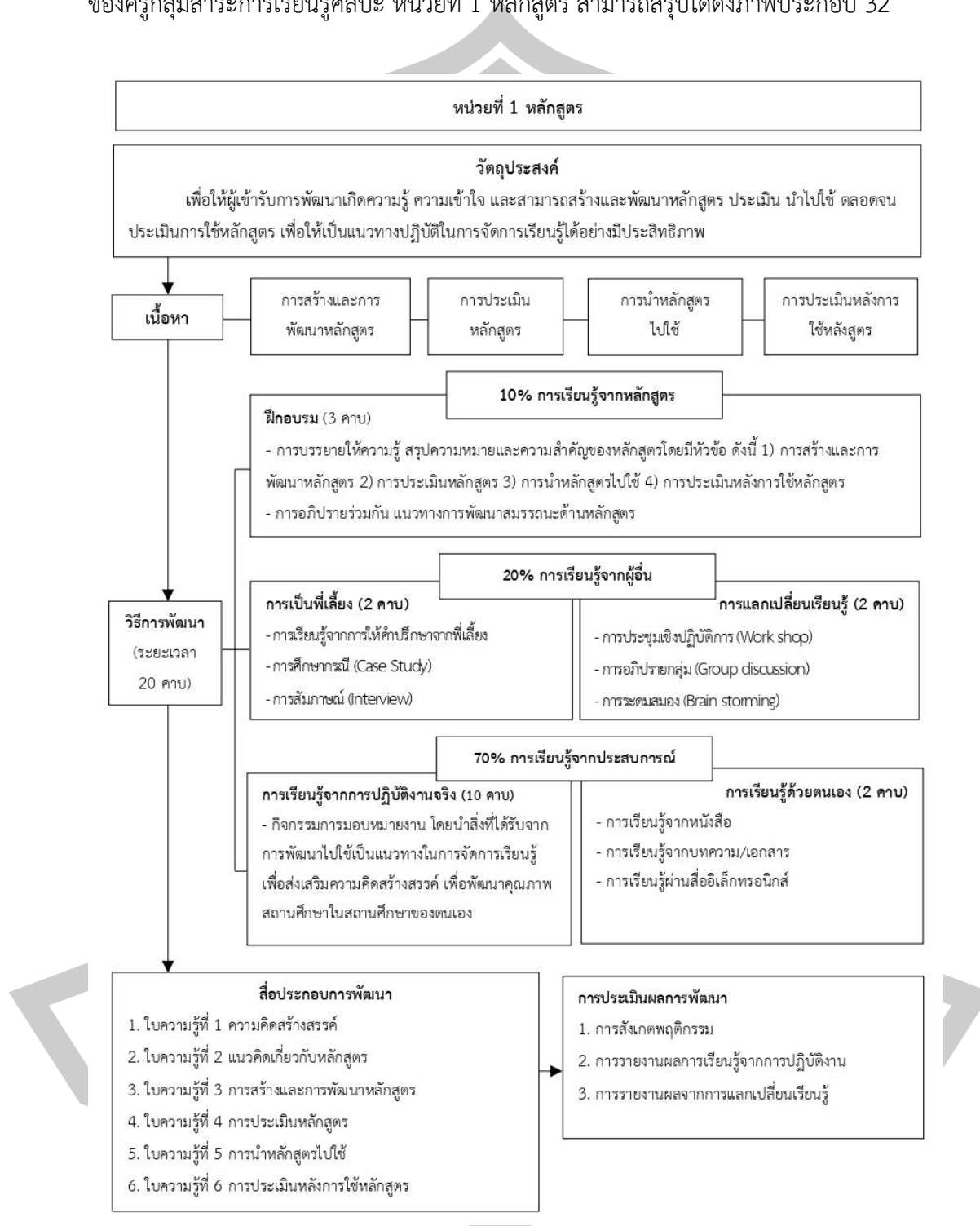
เรื่องที่ 2 การเลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

เรื่องที่ 3 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

ผู้วิจัยได้สรุปเนื้อหาของโปรแกรม โครงสร้างการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะไปใช้ ซึ่งสรุปได้ดังภาพประกอบ 32

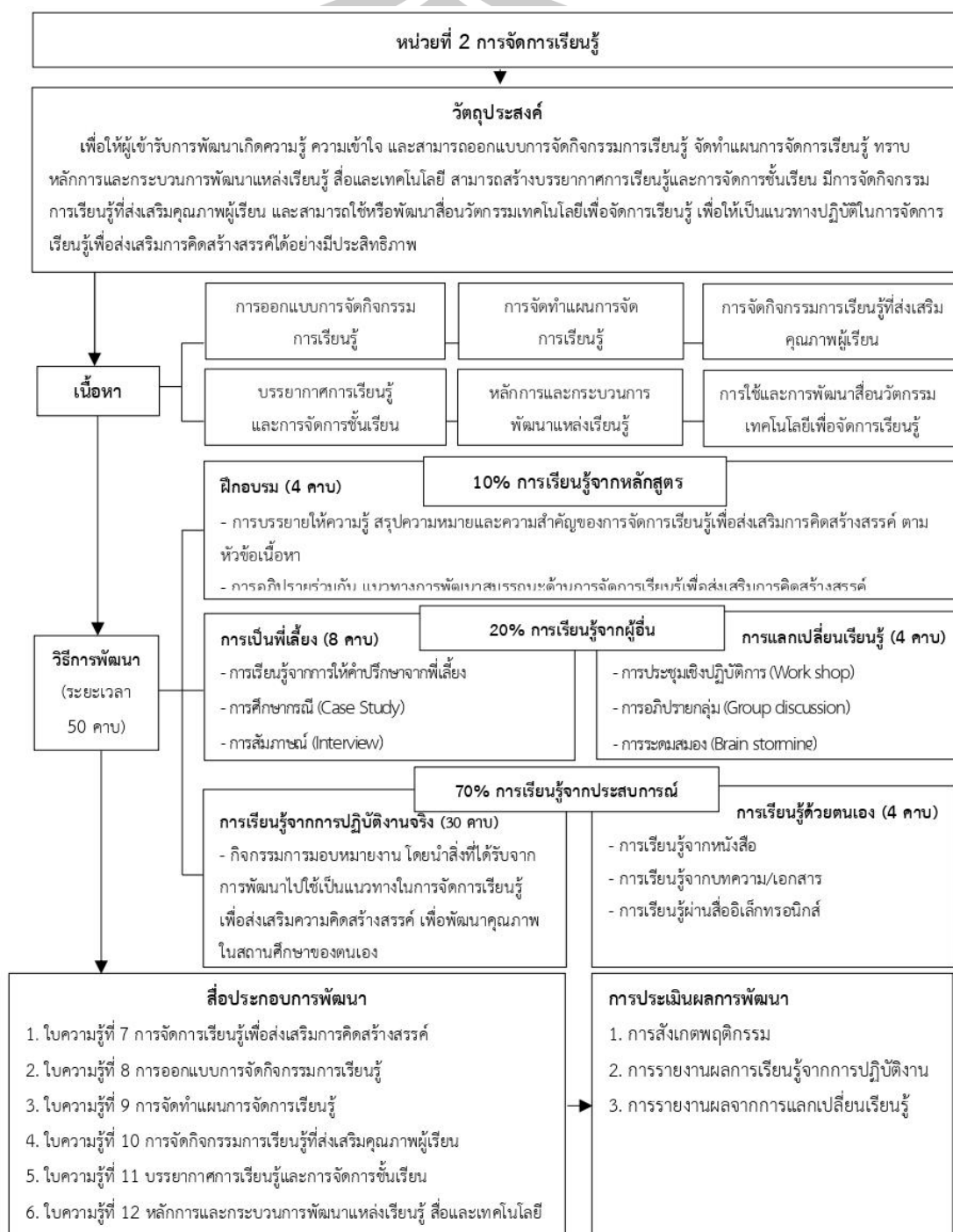
พูน ปณ จิต ชีเว

โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หน่วยที่ 1 หลักสูตร สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 32



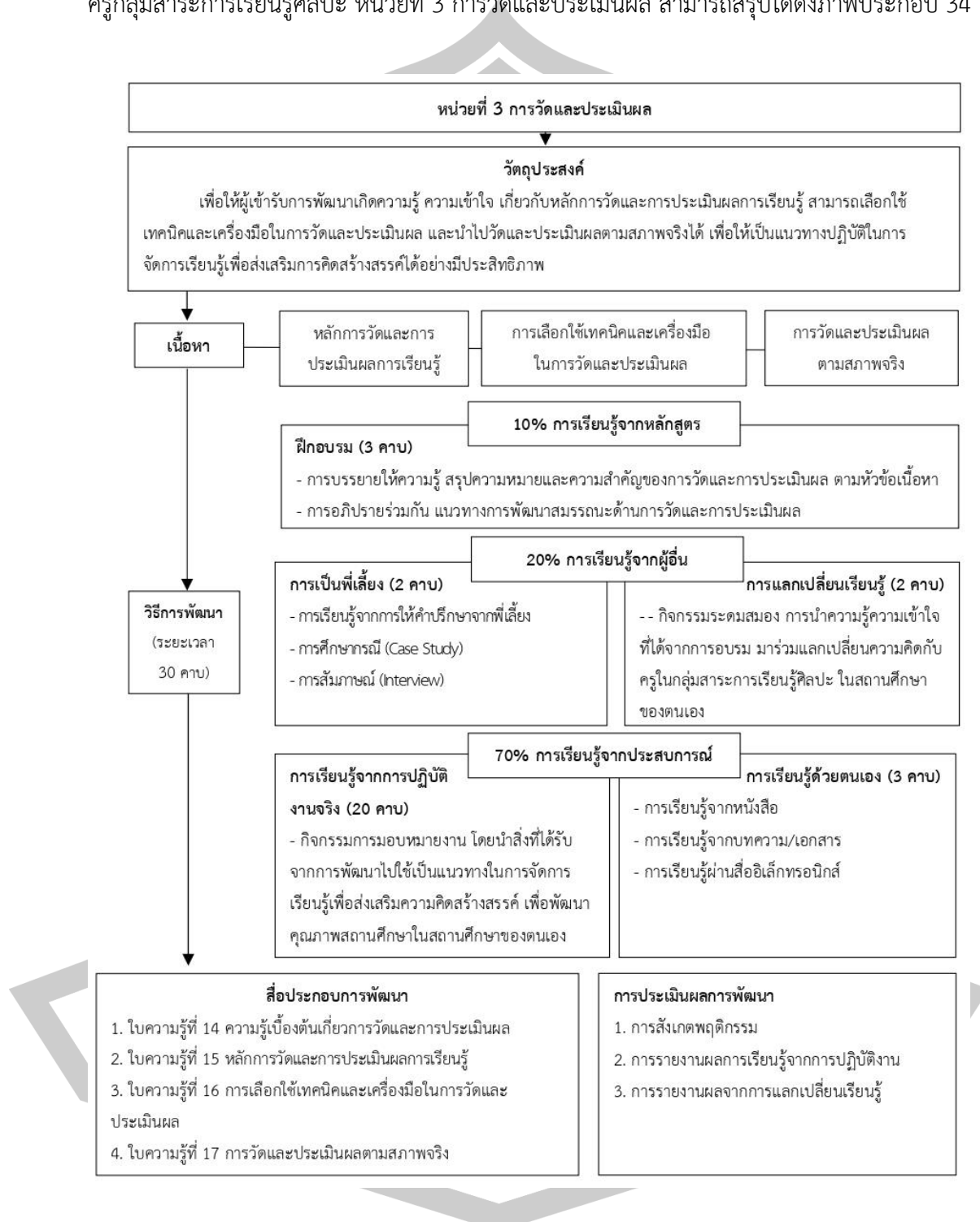
ภาพประกอบ 32 โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิด
สร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หน่วยที่ 1 หลักสูตร

โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของ
ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้ สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 33



ภาพประกอบ 33 โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิด
สร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้

โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของ
ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หน่วยที่ 3 การวัดและประเมินผล สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 34



ภาพประกอบ 34 โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิด
สร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หน่วยที่ 3 การวัดและประเมินผล

4. แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม

4.1 หลักการพัฒนา

หลักการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดใช้หลักการพัฒนา 70: 20:10 Learning Model ซึ่งประกอบด้วย

4.1.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 70% (Learn by Experience) คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงาน ที่เน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการติดตามการเฝ้าดูผู้อื่นในการปฏิบัติงานจริงเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งเรียนรู้จากการทดลองปฏิบัติ ได้สัมผัสของจริงในพื้นที่ทำงานจริง ทำให้ผู้เรียนรู้เกิดการรับรู้อย่างรวดเร็ว

4.1.2 การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% (Learn by Others) คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่รอบตัวเราผ่านกระบวนการพูดคุย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์เป็นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ดังนั้นจึงเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากผู้อื่นที่ล้อมรอบตัวเรา การเรียนรู้แบบนี้มีความสำคัญและประโยชน์ต่อครูโดยตรง ทำให้เกิดการรับรู้หรือมุมมองใหม่ ๆ นำไปสู่การปรับปรุงผลงานหรือทำให้เกิดผลงานใหม่ ๆ จากการนำไปเชื่อมโยงกับการเรียนรู้จากประสบการณ์

4.1.3 การเรียนรู้จากหลักสูตร 10% (Learn by Courses) คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่แบบเป็นทางการที่เน้นการเรียนรู้จากโปรแกรมหรือหลักสูตรที่จัดขึ้นโดยมุ่งเน้นการกำหนดหัวข้อเนื้อหา หลักสูตรและรูปแบบที่ชัดเจนแบบเฉพาะเจาะจงไว้ล่วงหน้าแล้ว มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจต่อทฤษฎี แนวคิดหลักการของเรื่องใดเรื่องหนึ่งผ่านการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4.2 วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 การประเมินก่อนการพัฒนา

- 1) การลงทะเบียนเพื่อเข้ารับการพัฒนา
- 2) รับฟังคำชี้แจง รายละเอียดในการเข้ารับการพัฒนา
- 3) ทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมโดยใช้แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับ

การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ แบบปรนัย 4 ตัวเลือก ทั้งหมด 20 ข้อ

4.2.2 การพัฒนาโดยใช้โปรแกรม

1) ระยะเวลาในการพัฒนาครูด้วยโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมทั้งหมด 83 ชั่วโมง 20 นาที ระยะเวลาในการพัฒนาคิดเป็นรายคาบ โดย 1 คาบ ใช้เวลา 50 นาที

วิธีการพัฒนา	หน่วยที่ 1	หน่วยที่ 2	หน่วยที่ 3	เวลารวม (1 คาบ/50 นาที)
การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง	10	30	20	60
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	3	4	3	10
การเป็นพี่เลี้ยง	2	8	2	12
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	2	4	2	8
การฝึกอบรม	3	4	3	10
รวม	20	50	30	100

ระยะเวลาการพัฒนาคิดเป็นรายคาบ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 70 คาบ การเรียนรู้จากผู้อื่น 20 คาบ และการเรียนรู้จากหลักสูตร 10 คาบ รวมทั้งหมด 100 คาบ สามารถนำมาคิดเป็นรายชั่วโมง

วิธีการพัฒนา	หน่วยที่ 1	หน่วยที่ 2	หน่วยที่ 3	เวลารวม (ชั่วโมง)
การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง	08:20	25	16:40	58:20
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	02:30	03:20	02:30	10
การเป็นพี่เลี้ยง	01:40	06:40	01:40	16:40
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	01:40	03:20	01:40	8
การฝึกอบรม	02:30	03:20	02:30	08:20
รวม	16:40	41:40	25	83:20

ระยะเวลาในการพัฒนาคิดเป็นรายชั่วโมง เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์
การทำงาน 68 ชั่วโมง 20 นาที การเรียนรู้จากผู้อื่น 24 ชั่วโมง 40 และการเรียนรู้จากหลักสูตร
8 ชั่วโมง 20 นาที รวมทั้งหมด 83 ชั่วโมง 20 นาที

4.2.3 การประเมินหลังการพัฒนา

1) การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2) การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

วิธีการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิด
สร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
แบ่งเป็น 5 วิธี ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การเป็นพี่เลี้ยง
4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการฝึกอบรม แสดงรายละเอียดแสดงดังตาราง

ตารางแสดงวิธีการพัฒนา กิจกรรม และระยะเวลาในการพัฒนา

หน่วยที่	วิธีการพัฒนา	กิจกรรม	เวลา
หน่วยที่ 1 ด้านหลักสูตร เรื่องที่ 1 การสร้างและการ พัฒนาหลักสูตร เรื่องที่ 2 การประเมินหลักสูตร เรื่องที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้ เรื่องที่ 4 การประเมินหลังการ ใช้หลักสูตร	การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงานจริง	1. การมอบหมายงาน 2. การปฏิบัติงาน	10 คาบ (8 ชั่วโมง 20 นาที)
	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	1. ศึกษาเอกสารใน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนา	3 คาบ (2 ชั่วโมง 30 นาที)
	การเป็นพี่เลี้ยง	1. การสอนงานให้ คำปรึกษา 2. การรับคำแนะนำ	2 คาบ (1 ชั่วโมง 40 นาที)
	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. ศึกษากรณีตัวอย่าง 2. การระดมสมอง 3. การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น	2 คาบ (1 ชั่วโมง 40 นาที)
	การฝึกอบรม	1. อบรมแบบบรรยาย โดยวิทยากร	3 คาบ (2 ชั่วโมง 30 นาที)

หน่วยที่	วิธีการพัฒนา	กิจกรรม	เวลา
หน่วยที่ 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ เรื่องที่ 1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องที่ 2 การทำแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องที่ 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน เรื่องที่ 4 บรรยากาศการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน เรื่องที่ 5 หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี เรื่องที่ 6 การใช้การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง	1. การมอบหมายงาน 2. การปฏิบัติงาน	30 คาบ (25 ชั่วโมง)
	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	1. ศึกษาเอกสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา	4 คาบ (3 ชั่วโมง 20 นาที)
	การเป็นพี่เลี้ยง	1. การสอนงาน/ให้คำปรึกษา 2. การรับคำแนะนำ	8 คาบ (3 ชั่วโมง 20 นาที)
	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. ศึกษากรณีตัวอย่าง 2. การระดมสมอง 3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4 คาบ (3 ชั่วโมง 20 นาที)
	การฝึกอบรม	1. อบรมแบบบรรยายโดยวิทยากร	4 คาบ (3 ชั่วโมง 20 นาที)
หน่วยที่ 3 ด้านการวัดและประเมินผล เรื่องที่ 1 หลักการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ เรื่องที่ 2 การเลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการวัดและประเมินผล เรื่องที่ 3 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง	1. การมอบหมายงาน 2. การปฏิบัติงาน	20 คาบ (16 ชั่วโมง 40 นาที)
	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	1. ศึกษาเอกสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา	3 คาบ (2 ชั่วโมง 30 นาที)
	การเป็นพี่เลี้ยง	1. การสอนงาน/ให้คำปรึกษา 2. การรับคำแนะนำ	2 คาบ (1 ชั่วโมง 40 นาที)
	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. ศึกษากรณีตัวอย่าง 2. การระดมสมอง 3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	2 คาบ (1 ชั่วโมง 40 นาที)
	การฝึกอบรม	1. อบรมแบบบรรยายโดยวิทยากร	3 คาบ (2 ชั่วโมง 30 นาที)

5. การประเมินผลตามโปรแกรม

การประเมินผลตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 เครื่องมือในการวัดและประเมินผล

5.1.1 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ แบบปรนัย 4 ตัวเลือก

5.1.2 แบบสอบถามการศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5.1.3 แบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5.2 เกณฑ์การวัดและประเมินผล

5.2.1 ผู้เข้ารับการพัฒนายจะต้องมีระยะในการเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาทั้งหมด

5.2.2 การศึกษาความรู้ความเข้าใจของครูก่อนและหลังการอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ โดยใช้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ มีคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

5.2.3 การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ (จากการประเมินของครูพี่เลี้ยง) ต้องไม่น้อยกว่าระดับมาก หรือมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51

5.2.5 การศึกษาความพึงพอใจโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ต้องไม่น้อยกว่าระดับมาก หรือมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51

พูน ปณ จิต ชเว

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผล อภิปรายผล และนำเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

2. เพื่อสร้างและตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

3. เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

4. เพื่อประเมินและปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ จากการสังเคราะห์เอกสารและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ พบว่ามี 3 องค์ประกอบ 13 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ด้านหลักสูตร มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร 2) การประเมินหลักสูตร 3) การนำหลักสูตรไปใช้ และ 4) การประเมินหลังการใช้หลักสูตร องค์ประกอบที่ 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ มี 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 2) การทำแผนการจัดการเรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน 4) บรรยากาศการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน 5) หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี และ 6) การใช้การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 3 การวัดและการประเมินผล มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม 2) การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และ 3) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ และผลการสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน พบว่า โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ควรมี 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม และ 5) การประเมินผลตามโปรแกรม

2. ผลการสร้างและตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ประกอบด้วย 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 หลักสูตร หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้ และหน่วยที่ 3 การวัดและประเมินผล 4) แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม 5) การประเมินผลตามโปรแกรม และผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน แสดงว่าสามารถนำไปใช้ได้

3. ผลการศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ปรากฏดังนี้

3.1 ผลการศึกษาความรู้ความเข้าใจครูเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ พบว่า คะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมการพัฒนาสูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการพัฒนาผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคน

3.2 ผลการศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ พบว่า ครูผู้เข้ารับการพัฒนามีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ คะแนนประเมินจากครูพี่เลี้ยง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีผลความพึงพอใจต่อโปรแกรม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการประเมินและปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ พบว่า โปรแกรมมีความเป็นประโยชน์ต่อครูผู้เข้ารับการพัฒนายู่ในระดับมากที่สุด ผู้เข้ารับการพัฒนาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงด้านเนื้อหาและด้านการประเมินผลการพัฒนา ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงโดยเพิ่มเติมเนื้อหาในประเด็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน ผสานการคิดสร้างสรรค์กับชีวิตประจำวัน ให้พร้อมปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง และประเด็นการประเมินผลการพัฒนาที่ตรงกับเป้าหมายและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนามากยิ่งขึ้น ได้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ฉบับสมบูรณ์

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษารองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัยสรุปว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 13 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) หลักสูตร มี 4 ตัวชี้วัด 2) การจัดการเรียนรู้ มี 6 ตัวชี้วัด 3) การวัดและการประเมินผล มี 3 ตัวชี้วัด จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.80-0.87 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทำให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ที่เน้นทักษะการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพใน

อนาคต เพราะโลกในศตวรรษที่ 21 ต้องการคนที่คิดสร้างสรรค์ พร้อมปรับตัวกับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง คนที่สามารถผสมผสานความคิดสร้างสรรค์เข้ากับทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการได้ ก็จะมีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพที่เลือกมากขึ้น ดังที่ (Bakhshi and others, 2017) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของอาชีพและทักษะที่จำเป็นในอนาคต ได้แก่ทักษะที่เกี่ยวข้องกับ 1) กลยุทธ์การเรียนรู้ (Learning strategies) 2) ความคิดริเริ่ม (Originality) 3) การคิดคล่องแคล่ว (Fluency of ideas) 4) การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) กลยุทธ์การเรียนรู้และการเรียนรู้เชิงรุก เป็นความสามารถจัดการตนเองในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญห ในขณะ ที่ความคิดริเริ่มและความคิดคล่องแคล่วเป็นความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหา

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดริ เชื้อประทุม (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการคิดสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มืองค์ประกอบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 18 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ความคิดยืดหยุ่น ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด 2) ความคิดคล่อง ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด 3) ความคิดละเอียดลออ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด และ 5) ความคิดริเริ่ม ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สรญา ทองธรรมมา (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูสมรรถนะสูงในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มืองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ครูสมรรถนะสูง ในระดับประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 15 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ด้านความโดดเด่นทางวิชาการ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ และ 4) ด้านการยึดมั่นในความดี ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับเพชรจันทร์ ภูทะวัง (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มืองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 30 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้แบบการจัดการเชิงรุก ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด 3) ด้านการใช้และพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด 4) ด้านการประเมินผลการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการสร้างและตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ประกอบด้วย 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 หลักสูตร หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้ และหน่วยที่ 3 การวัดและประเมินผล 4) แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม 5) การประเมินผลตามโปรแกรม ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดจากหนังสือตำราของนักวิชาการสังเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรม ดังที่ Boyle (1981) และ Boone (1992) ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ ผลของความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมกับผู้พัฒนาโปรแกรมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสร้างแผนการจัดกิจกรรมการปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์ การประเมินผล การรายงานผล และความรับผิดชอบต่อโปรแกรม สอดคล้องกับ Yost และ Plunkett (2009) และ Armstrong (2010) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินโปรแกรม และสอดคล้องกับไฉไลศรี เพชรใต้ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) คู่มือการใช้โปรแกรม โดยมีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 5 Module คือ 1) การวิเคราะห์ผู้เรียน 2) การออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้สื่อวัตกรรมเทคโนโลยี 5) การวัดและประเมินผล ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ อุดริ เชื้อประทุม (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ 5 ส่วน ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ประกอบด้วย Module 1 ความคิดยืดหยุ่น Module 2 ความคิดคล่อง Module 3 ความริเริ่ม และ Module 4 ความคิดละเอียดลออ 4) กิจกรรมการพัฒนา ได้แก่ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การศึกษานอกสถานที่ และ 4) การฝึกปฏิบัติในงาน และ 5) การวัดและประเมินผล ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และนฤมล ธัญญะประเสริฐศิริ (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการออกแบบการเรียนรู้การสอนอาชีวศึกษาเพื่อส่งเสริม

การคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรอาชีวศึกษาการพัฒนา โดยการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการออกแบบการเรียนการสอนอาชีวศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีความเหมาะสมของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด การพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบการออกแบบการเรียนการสอนอาชีวศึกษา เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา พบว่า มีผลสัมฤทธิ์คะแนนเฉลี่ยภาคทฤษฎีเท่ากับ 80.03/81.04 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 และผลสัมฤทธิ์คะแนนเฉลี่ยภาคปฏิบัติร้อยละ 82.5 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. ผลการศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

3.1 ผลการศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ พบว่า คะแนนทดสอบความรู้หลังการเข้าร่วมการอบรมสูงกว่าประเมินความรู้ก่อนการอบรมผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมากำหนดแนวปฏิบัติตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการอบรม ผู้เข้ารับการพัฒนาจึงมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ ดันติกร ชูนาพรหม (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนารอบความคิดแบบเดบิตเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจรอบความคิดก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า ก่อนการพัฒนามีคะแนนรอบความคิดเท่ากับ 43.33 และหลังการพัฒนามีคะแนนรอบความคิดเท่ากับ 48.80 แสดงว่าครูผู้เข้ารับการพัฒนามีคะแนนรอบความคิดแบบเดบิตหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา สอดคล้องกับ ฉลาด จันทรมบัติ และเอกอนันต์ สมบัติสกุลกิจ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาคูในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างการคิดเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำหรับนักศึกษา พบว่า มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.65 หรือคิดเป็นร้อยละ 86.53 และสอดคล้องกับ นัจญม๊ะ ะซะมัน (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ PROSA เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการเปรียบเทียบการคิดสร้างสรรค์ช่วงก่อน ระหว่าง และหลังทำการทดลอง พบว่า นักเรียนมีการคิดสร้างสรรค์ใน 3 ช่วงเวลาแตกต่างกัน แบบวัดซ้ำ 3 ครั้ง ค่าเฉลี่ยคะแนนการคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งในช่วงก่อนทำการทดลอง ช่วงเวลาระหว่างทำการทดลอง นักเรียนมีคะแนนการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง และช่วงหลังทำการทดลอง นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการเปรียบเทียบการคิดสร้างสรรค์ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความคิดคล่องแคล่ว ด้านความคิดริเริ่ม ด้านความคิดละเอียดลออ และด้านความคิดยืดหยุ่นของนักเรียนในช่วงก่อนการทดลอง ระหว่างการทดลอง และหลังการทดลองใน 3 ช่วงเวลาแตกต่างกัน ค่าเฉลี่ยคะแนนการคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ พบว่า ครูผู้เข้ารับการพัฒนามีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาแนว สอดคล้องกับเบญจพร วรรณูปถัมภ์ (2567) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ทักษะแห่งอนาคต ผลการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า 1) ครูมีสมรรถนะด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะแห่งอนาคตและสามารถบูรณาการในการออกแบบจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก 2) ครูมีสมรรถนะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะแห่งอนาคต และสามารถบูรณาการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ครูมีสมรรถนะด้านออกแบบและการใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และ 4) ครูมีสมรรถนะด้านการวัดและการประเมินผลทักษะแห่งอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ พบว่า โดยรวมมีผลความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ครูปฏิบัติตามโปรแกรมได้จริงและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากที่สุด นวรัตน์ดี ชินอัครวัฒน์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ การปรับเปลี่ยนสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้โปรแกรม พบว่า ระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ ฉลาด จันทรมบัติ และเอกอนันต์ สมบัติสกุลกิจ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างการคิดเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำหรับนักศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และนฤมล ธัญญะประเสริฐศิริ (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการออกแบบการเรียนการสอนอาชีวศึกษาเพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่จัดการ

เรียนการสอนตามหลักสูตรอาชีวศึกษาการพัฒนา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ มีความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการขยายผลการใช้โปรแกรมนี้ให้ครูในกลุ่มสาระศิลปะทั่วประเทศ เพื่อยกระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนได้มากยิ่งขึ้น โดยการฝึกอบรมและให้การสนับสนุนครูในด้านต่าง ๆ เช่น การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสอน

1.2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีผลการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรมีการขยายการใช้โปรแกรมนี้ไปยังโรงเรียนต่าง ๆ โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนและประเมินผลการใช้งานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในระบบการศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของสังคมและประเทศชาติสูงขึ้นในระยะยาว

1.3 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ไปใช้ในการกำหนดการสร้างและพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนให้ครูนำโปรแกรมนี้มาใช้จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการสอนที่ดีขึ้น

1.4 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารการศึกษาควรใช้ผลการวิจัยนี้ในการกำหนดนโยบายการศึกษาและแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาครูในด้านการคิดสร้างสรรค์ การจัดการเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนี้ในโรงเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้เกิดทักษะการคิดสร้างสรรค์และทักษะชีวิตที่สำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในวิจัยครั้งต่อไป

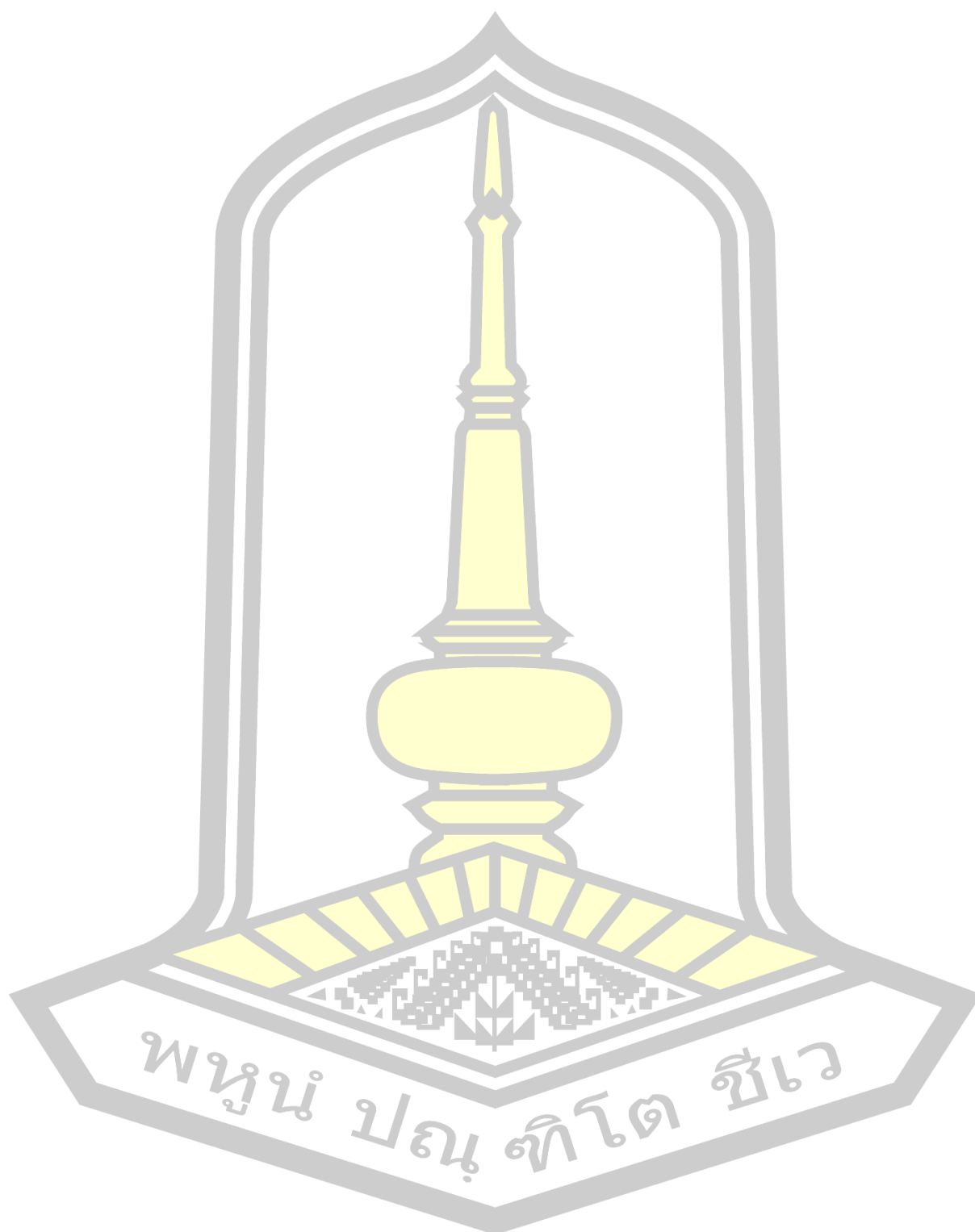
2.1 ควรมีการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดเชิงวิพากษ์สำหรับนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

2.2 ควรมีการศึกษาและวิจัยรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์สำหรับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2559). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- กรมวิชาการ. (2540). *หลักสูตรก่อนประถมศึกษา พุทธศักราช 2540*. กรุงเทพฯ : ศุภสมาคมประชาชาติ.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2549). *มาตรฐานการพัฒนาเด็กและเยาวชน*. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2560). *รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี 2560*. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กาญจนา คุณารักษ์. (2540). *พื้นฐานการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิ่งฟ้า สินธวงษ์. (2550). *การสอนเพื่อพัฒนาการคิดและการเรียนรู้*. ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). *การคิดเชิงวิเคราะห์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย.
- ขวัญใจ พิมพ์มิล (2566). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้รายวิชาความเป็นครูวิชาชีพเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. *สถาบันวิจัยพิมลธรรม*, 10(2).
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 20 มีนาคม).
- ราชกิจจานุเบกษา*. (เล่ม 136 ตอนพิเศษ). หน้า 18.
- ชัตติยา วรรณสุต. (2516). *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ : ก.พลการพิมพ์ (1996).
- ฉลาด จันทรมสมบัติ และเอกอนันต์ สมบัติสกุลกิจ. (2565). *รายงานผลการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างการคิดเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสำหรับนักศึกษา*. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.

- ไฉไลศรี เพชรใต้ (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนาธิป พรกุล. (2551). การออกแบบการสอน การบูรณาการ การอ่าน การคิดวิเคราะห์ และ
การเขียน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชม ภูมิภาค. (2516). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). ความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : ด้านสู่การพิมพ์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.
กรุงเทพฯ : วี.พรินท์ (1991).
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วี.พรินท์ (1991).
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.
พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิติพัฒน์ พิษญาธาดางษ์. (2548). การพัฒนาสมรรถนะของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
กรุงเทพฯ : บริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน), 2548.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มารูจัก COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่ CEO อยากเห็น. กรุงเทพฯ :
บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- ตันติกร ชูนาพรม (2566). โปรแกรมการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตเพื่อเสริมสร้างการจัดการ
เรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิวรรณ เดชชุตระกุล. (2557). ผลการใช้ชุดกิจกรรมเพิ่มพูนประสบการณ์ภาษาโดยใช้การจัดการ
เรียนรู้ตามหลักการทำงานของสมองร่วมกับวรรณกรรมสำหรับเด็กและเยาวชนต่อความคิด
สร้างสรรค์ของเด็กที่มีความสามารถพิเศษทางภาษา อายุ 8 – 10. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิตนา แคมมณี. (2556). ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ด้านสู่การพิมพ์.

เทียน ทองแก้ว. (2550). “สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

จรัส คงสวัสดิ์. (2548). เริ่มต้นอย่างไรเมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร. กรุงเทพฯ :

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

จรัส บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

ธนัชรการพิมพ์.

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ. (2546). ทิศทางการปกครองท้องถิ่นไทยและต่างประเทศ

เปรียบเทียบ. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

นรินทร์ ชินอัครวัฒน์ (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระ

การเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นฤมล ธัญญะประเสริฐศิริ และคณะ. (2566). การพัฒนารูปแบบการออกแบบการเรียนรู้การสอน

อาชีวศึกษา เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์

มจร., 11(3), 2539-6765.

นัจญ๊ะ งามมัน. (2565). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ PROSA เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

สำหรับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นิตา ชูโต. (2536). การประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เพรสโปรดักชั่นส์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2541). การพัฒนาการสอน. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญช่วย สายราม. (2559). ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่. [ออนไลน์]. ได้จาก :

<http://www.wetoknows.blogspot.com>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2566].

เบญจพร วรรณูปถัมภ์ (2567). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ทักษะแห่งอนาคต.

วารสารขจร สังคมศาสตร์ปริทัศน์, 14(1).

ประจักษ์ ปฏิทัศน์. (2562). การคิดเชิงระบบและความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2556). การพัฒนาการคิด. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : 9119 เทคนิคพรันตัง.

ปริญญา มีสุข. (2552). ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปัญญา ธีระเวชวรวิ. (2562). คู่มืออบรมพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : เพชรประกาย.

พรวิทย์ จันทรศิริสิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พรพิไล เลิศวิชา และอัครภูมิ จารุภากร. (2550). *ออกแบบกระบวนการเรียนรู้โดยเข้าใจสมอง*.

กรุงเทพฯ : สถาบันวิทยาการการเรียนรู้.

พรรณี ลีกิจวัฒน์. (2557). *การวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : มินเซอริวิส ซัพพลาย

พัชรวิทย์ เกตุแก่นจันทร์. (2542). *การบริหารสมอง*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พาสนา จุลรัตน์. (2563). *จิตวิทยาการรู้คิด (Cognitive Psychology)*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2552). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ : เฮาส์ ออฟ เคอร์มิสท์.

เพชรจันทร์ ภูทะวัง (2565) *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู*

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์

ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เพ็ญพณ พ่วงแพ. (2557). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการออกแบบ*

กิจกรรมการเรียนรู้สังคมศึกษา สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญา

ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

แพง ชินพงศ์.(2551). *ความคิดสร้างสรรค์สำคัญต่อเด็กอย่างไร*. [ออนไลน์]. ได้จาก :

<http://www.manager.co.th/Family/ViewNews.aspx?NewsID=9510000144421>.

[สืบค้นเมื่อ วันที่ 3 ตุลาคม 2566].

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). *คู่มือการจัดระบบการเรียน*

การสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เทียนวัฒนา พรรัตน์ดี.

มานิตย์ นาคเมือง. (2552). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้น*

พื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ยงยุทธ ณ นคร. (2540). *แนวความคิดตามวิธีการ Syntectic. ใน แนวความคิดในการออกแบบ*

สถาปัตยกรรม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตจุฬาลาย.

เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2539). *การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ :

อรุณการพิมพ์.

- ลักขณา สรวิวัฒน์. (2549). *การคิด*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วนิดา ภูวนารณรักษ์. (2552). สมรรถนะครูไทย. *วารสารรามคำแหง*, 26(5), 61-71.
- วรวิทย์ กิตติวงศ์. (2560). *เตรียมสอบครูผู้ช่วย สังกัด สพฐ. ภาค ก และ ข ฉบับครบเครื่อง อัปเดตครั้งที่ 2*. นนทบุรี : ธิงค์บียอนด์ บุ๊คส์
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์
- วิภาวรรณ เอกวรรณ. (2560). *การพัฒนาชุดประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- วิริยะ ฤชชัยพานิชย์ และวรรณวรรณ นิमितพงษ์กุล. (2562). *สอนสร้างสรรค์เรียนสนุกยุค 4.0+*. พิมพ์ครั้งที่ 2. สมุทรสาคร : พิมพ์ดี.
- ศิริกุล อิศรานรักษ์ และปราณี สุทธิสุคนธ์. (2550). การอบรมเลี้ยงดูเด็ก. *วารสารสาธารณสุขและการพัฒนา*, 5(1), 105-118.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). *การประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Evaluation of Child Center Learning)*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงบ ลักษณะ. (2543). ปฏิกิริยาหลักสูตร : ที่สอดคล้องกับร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. *วารสารกองการศึกษาเพื่อคนพิการ*, 1(1), 29-32.
- สงวนศรี วิรัชชัย. (2527). *จิตวิทยาลังคมเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร.
- สังต์ อุทรานันท์. (2532). *พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สมคิด บางโม. (2559). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2542). *เทคนิคการประเมินโครงการ*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมทรง สิทธิ (2561). *การพัฒนาหลักสูตร*. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2546). *การวัดผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- สรญา ทองธรรมมา. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาศรัสมรรถนะสูงในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2559). *การคิดเชิงสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). *สานฝันด้วยการคิด*. กรุงเทพฯ : ศูนย์บริหารโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สภาธรรม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *คุณภาพครูสู่คุณภาพแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ*. [ออนไลน์]. ได้จาก [http : //www.ksp.or.th/ksp2013/home/index.php](http://www.ksp.or.th/ksp2013/home/index.php). [สืบค้นเมื่อ วันที่ 21 ตุลาคม 2566].

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). *กรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 (ซี-ทีซีเอฟ)*. กรุงเทพฯ : ออนป้า.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *แนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของเด็กในการอ่าน คิด วิเคราะห์ เขียน และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. พิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับครู)*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีน.
- สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ. (2555). *พัฒนาทักษะการคิดตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด 9119 เทคนิควิธีคิด.
- สุจิตรา ยีหวังเจริญ. (2554). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- สุชา จันทรเฒ และสุรางค์จันเฒ. (2520). *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพรรณ วีระสอน. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2547). *กลยุทธ์การสอนคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช และนางลักษณ์ วิรัชชัย. (2544). *การพัฒนามาตรฐานคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษา และการวางระบบการประเมินภายใน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรถสิทธิ์ โอนั่ง. (2554). *สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของนิสิตฝึกสอนสาขาศึกษาศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิตย์. (2539). *การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2553). *หลักการสอน*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อาภรณ์ ภูวพิพนธ์. (2547). *Career Development in Practice*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวพิพนธ์. (2548). *Competency dictionary*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวพิพนธ์. (2559). *การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70:20:10 Learning Model*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- อารี พันธมณี. (2540). *ความคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ต้นอ่อนแถมมี.
- อารี พันธมณี. (2547). *ฝึกให้คิดเป็น คิดให้สร้างสรรค์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไยไหม.
- อารี รังสินนท์. (2532). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- อารีย์ พันธมณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การสอน*. กรุงเทพฯ : ไยไหม.
- อุตรี เชื้อประทุม. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการคิดสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- อุ้นตา นพคุณ. 2546). *กรอบแนวความคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- อุษณีย์ อนุรุทธวงศ์. (2547). *ชุดสำรวจความสามารถพิเศษ (สำหรับครูและสถานศึกษา)*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสตรี-สุกษะดิวังค์.
- Amabile, T.M. and Pillemer, J. (2012). Perspectives on the Social Psychology of Creativity. *The Journal of Creative Behavior*, 46(1), 3-15.
- Anderson, H.H. (1959). *Creative and its Cultivation*. New York : Harper.
- Arbuckle, J.L. (1995). *AMOS for Windows Analysis of Moment Structures*. Chicago : Small Waters Corp.
- Arets, J., Jennings, C. and Heijnen, V. (2015). *70:20:10 Towards 100% performance*. Maastricht : Sutler Media.
- Ariya, K., Kaewurai, W. and Chaisanit, P. (2016). A development of an instructional model based-on differentiated instruction approach to enhance the ability of learning management design of 21st century for student teachers, Rajabhat University. *Lampang Rajabhat University Journal*, 5(2), 1-17.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice : Improving Performance Through Reward*. 3rd ed. Great Britain : Kogan Page Limited.
- Bakhshi, H., Downing, J., Osborne, M. and Schneider, P. (2017). *The future of skills: Employment in 2030*. London : Pearson & Nesta.
- Bar, M.J. and Keating, L.A. (1990). Introduction : Elements of Program Development. *In Developing Effective Student Services Program*. San Francisco : Jossey-Bass.

- Barratt, C. (2014). *How to Develop a Training Program on the Job*. [online]. Available from : <http://www.wikihow.com/Develop-a-Training-Program-on-the-Job.html>. [accessed 21 January 2024].
- Barron, F. and Harrington, D.M. (1981). Creativity, Intelligence, and personality. *Annual Review of Psychology*, 32, 439-476.
- Baumrind, D. (2013). *Parenting Styles*. [online]. Available from : http://prezi.com/qjttfdha_zd/baumrinds-parenting-styles/. [accessed 21 January 2024].
- Belkin, G.S. and Skydell, R.H. (1979). *Foundation of psychology*. Boston : Houghton Mifflin.
- Boam, R. and Sparrow, P. (1992). *Designing and Achieving Competency*. New York : McGraw Hill.
- Bollen, K.A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York : Wiley.
- Boone, E.J. (1992). *Developing programs in adult education Prospect Heights*. Brooklyn : Waveland Press.
- Boyatzis, R.E. (1992). *The Competence Manager : A Guide for Effective Management*. New York : John Wiley & Sons.
- Boyle, P.G. (1981). *Planning Better Programme*. New York : McGraw-Hill.
- British Council. (2009). *Teaching Competency*. [online]. Available from : www.britishcouncil.org.sg. [accessed 1 April 2024].
- Carolyn, B. (2013). *Talent Acquisition Leader making recruiting as simple as possible for small businesses*. Texas : The Growing Team McMaster University.
- Cengiz, C. and others. (2023). The effect of design thinking on the creative thinking of physical education and sports teachers. *African Educational Research Journal*, 11(1), 56-63.
- Charney, C. and Conway, C. (2005). *The Trainers Toolkit*. New York : Amazon.
- Clark, E. and Hinxman, L. (1999). Developing a framework of competencies for facilities management. *Facilities*, 17(7/8), 246-252.
- Crow, L.D. and Crow, A. (1962). *Child development and adjustment: Study of child psychology*. New York : MacMillan Co.
- Davis, G.A. (1983). *Creativity is forever*. Dubuque, IA: Kendall/Hunt Publishing. Department of Curriculum and Instruction Development.

- De Bono, E. (1980). *Lateral Thinking : A Text book of Creativity*. Harondswort : Penguin Book.
- De Bono, E. (1982). *De Bono's Thinking Course*. New York : Crown Publications.
- Dessler, G. (2002). *A framework for human resource management*. New Jersey : Prentice Hall.
- Dubois, D.D., Rothwell. W.J. and Kemp, L.A. (2004). *Competency-based Human Resource Management*. Palo Alto, California : Davies-Black.
- Education Council Secretariat Ministry of Education. (2011). *Research report and evaluation of education management of local administrative organizations*. Bangkok : Sweet Chili Graphic Co., Ltd.
- Fink, A. (2015). *Evaluation Fundamentals: Insight into Program Effectiveness, Quality, and Value*. Los Angeles : Sage.
- Funnell, S.C. and Rogers, P.J. (2011). *Purposeful Program Theory*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Furjanic, S.W. and Trotman, L.A. (2000). *Turning training into Learning : How to design and Deliver Programs that get Results*. New York : American Management Association.
- Gardner, H. (1994). The creators' patterns. In M. A. Boden (Ed.), *Dimensions of creativity* pp. 143–158). New York : The MIT Press.
- Gay, L.R. (1985). *Education Evaluation and Measurement*. Columbus : Charles E. Merrill Publishing Company.
- Gayatri, V., Channaveer, R.M. and Lakshmana, G. (2017). Life skills education program among high school children: An intervention study. *Journal of Mental Health Education*, 1(1), 1-7.
- Gilley, J., Egglund, S.A. and Gilley, A. (2012). *Principles of Human Resource Development*. 2nd ed. Cambridge. MA : Pereus.
- Gonzalez, J. (2012). *Promoting higher order thinking in mathematics*. Master's Thesis, Kean University.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill Book Company.

- Goodman, S. (2011). An Investigation of the Relationship Between Students Motivation and Academic Performance Mediated By Effort. *South African Journal of Psychology*, 41(3), 373-385
- Gordon, W.J.J. (1961). *Synectics: The development of creative capacity*. New York : Harper & Row.
- Guilford, J.P. (1950). Creativity. *American psychologist*, 5(9), 444-454.
- Guilford, J.P. (1967). *The Nature of Human Intelligent*. New York : McGraw-Hill.
- Guilford, J.P. and Hoepfner, R. (1971). *The Analysis of intelligence*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Gupta, K., Sleezer, C.M. and Russ-Eft, D.F. (2007). *A practical guide to needs assessment*. 2nd ed. San Francisco, CA. : John Wiley & Sons.
- Guskey, T.R. (2016). Gauge Impact with Five Levels of Data. *Journal of Staff Development*, 37(1), 32-37.
- Hair, J. and others. (2010). *Multivariate data analysis*. 7th ed. New Jersey : Pearson Education International.
- Houle, C.O. (1996). *The Design of Education*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Hox, J.J. (2010). *Multilevel Analysis Techniques and Applications*. 2nd ed. New York : Routledge.
- Hu, L.T. and Bentler, P.M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55. <http://dx.doi.org/10.1080/10705519909540118>.
- Ibrahim, I.A. and others. (2024). Mathematics learning orientation: Mathematical creative thinking ability or creative disposition. *Journal on Mathematics Education*, 15(1), 253-276.
- Isbell, R.T. and Raines, S.C. 2007. *Creativity and the arts with young children*. Canada : Thomson Delmar.
- Jellen, G. and Urban, K. (1986). Test For Creativity Thinking Drawing Production. *The Creative Child and Adult Quarterly*, 11(8), 107-155.
- Jennings, C. and Wagnier, J. (2015). *Effective Learning with 70: 20:10 The New Frontier for the extended Enterprise*. [online]. Available from : <http://www.crossknowledge.com>. [accessed 15 May 2023].

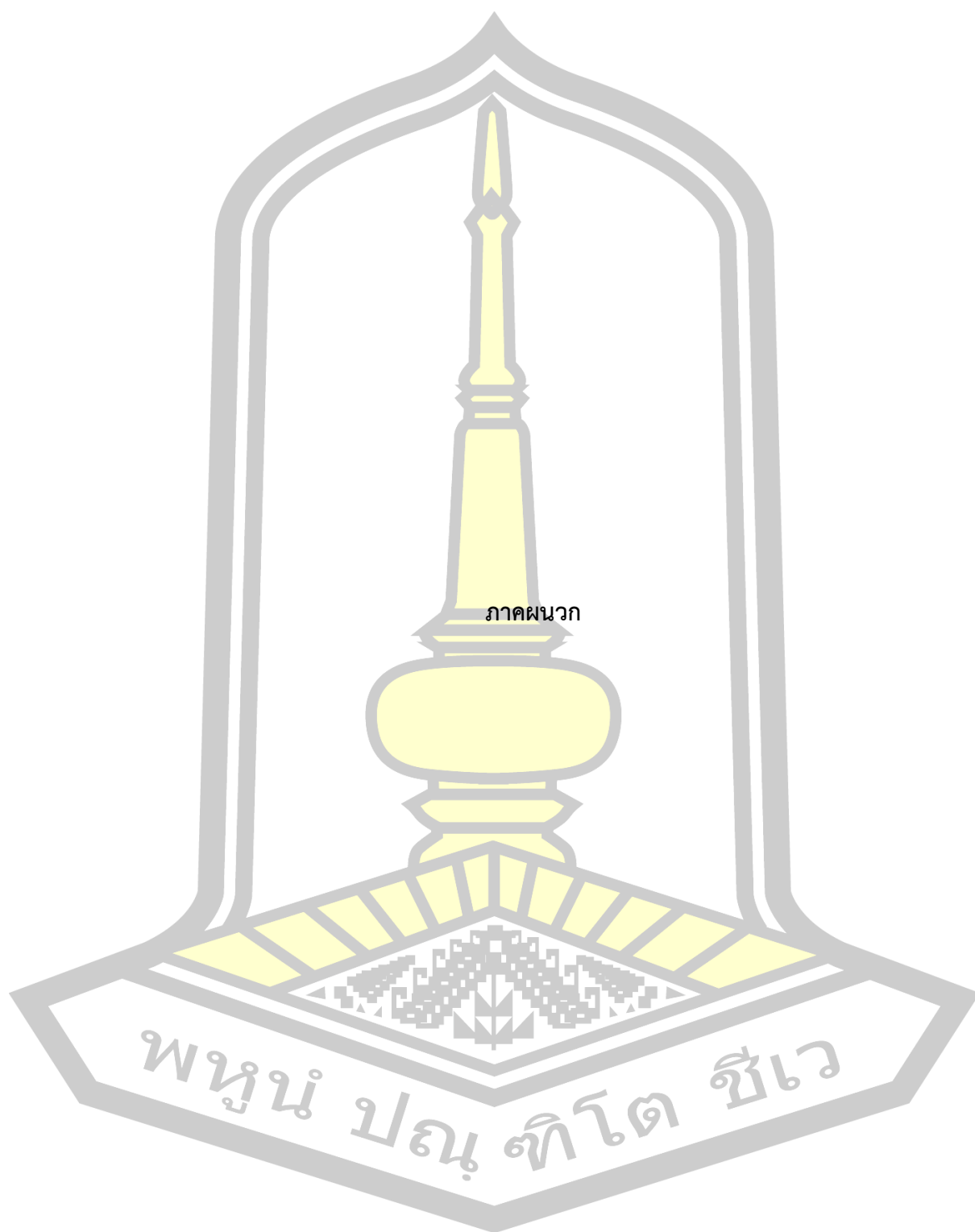
- Jersild, A.T. (1972). *Child Development*. 5th ed. New York : McGraw-Hill.
- Jesper, B. (2013). *Inside your brain : when you get a creative idea*. [online].
Available from : <http://www.cometoknow.com/inside-your-brain>.
[accessed 15 May 2023].
- Kaplan, A. (2000). Capacity Building Shifting the Paradigms of Practice. *Development in Practice*, 10, 517-526.
- Katz, R.L. (1995). Skill of an effective Administrator. *Harvard Business Review*, 33(1), 33.
- Kirkpatrick, D. and Kirkpatrick, J. (2007). *Implementing four levels: A practical guide for effective evaluation of training programs*. San Francisco, CA : Berrett-Koehler.
- Klien, S.B. (1991). *Learning*. New York : McGraw-Hill.
- Kline, R.B. (1998). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York : The Guilford Press.
- Knowles, M.S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education from Pedagog to Andragogy*. New York : The Adult Education company.
- Leong, F.T.L. (2010). A cultural formulation approach to career assessment and carrer counseling : Guest editor's introduction. *Journal of Carrer Development*, 37, 375-390.
- Lombardo, M.M. and Eichinger, R.W. (1996). *The Career Architect Development Planner*. Minneapolis : Lominger.
- Mapudh, C. (2017). Teacher competency and professional standards in accordance with the changing conditions of Thai society In Office of the Education Council. *System and model of teacher development suitable for Thai society and internationalization*. (pp. 3-27). Bangkok : PrikwanGraphic.
- Marzano, R.J. and others. (1988). *Dimensions of Thinking: A framework for curriculum and instruction*. Alexandria Va. : Association for Supervision and Curriculum Development.
- Matthews, G. (2011). *Integrating biological and cognitive perspectives on personality and health: Commentary on Ferguson*. [online]. Available from : <http://doi.org/d4qhp9>. [accessed 15 May 2023].
- McCarthy B. (1980). Using The 4MAT System to Bring Learning Style to School. *Educational Leadership*, 48 (2), 31-37.

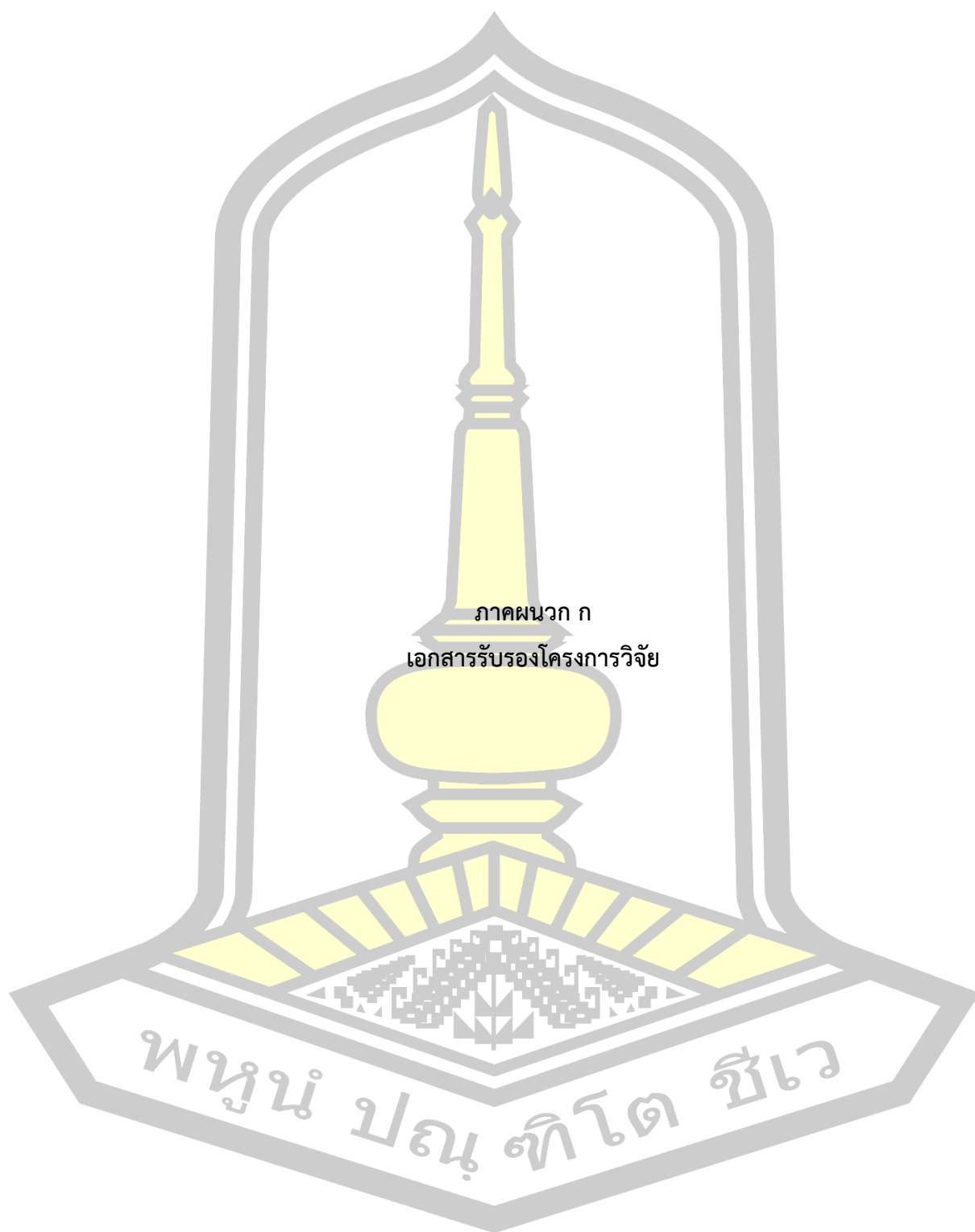
- McClelland, D.C. (1973). Test for Competence, rather than intelligence. *American Psychologists*, 17(7), 57-83.
- Mile, A. (1961). *Creativity in Teaching*. California : Wadsworth Publishing company.
- Nadler, L. and Wiggs, G.D. (1989). *Managing Human Resource Development*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Nilson, L. (2003). Improving Student Peer Feedback. *College Teaching*, 51(1), 34-38.
- Nogerbek, A., Ziyayeva, G., Dastan, J., Sveta, S. and Childibayev, D. (2022). Methods of forming the creative thinking and learning technology competencies of future biology teachers. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(7), 2349–2360. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i7.7689>.
- O'Driscoll, T. (2015). Getting Training in Gear. *Training*, 52(1), 138.
- Office of the Education Council. (2013). *Teacher policy*. Bangkok : Office of the Education Council.
- Osborn, A.F. (1963). *Creative Imagination*. New York : Charles Serbner Sons.
- Panich, V. (2012). *How to create learning for students in the 21st century*. Bangkok : Sodsri-Saritwong Foundation.
- Parry, S.B. (1996). The quest for competencies. *Training*, 33(7), 48-56.
- Partnership for 21st Century Skills. (2011). *Framework for 21 century learning*. [online]. Available from : www.p21.org. [accessed 23 December 2023].
- Pefianco, E.C. (2009). *Southeast Asia Teacher Competence in the 21st Century*. [online]. Available from : <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=13037&Key=news2>. [accessed 23 December 2023].
- Piskurich, G.M. (2000). *Rapid Instructional Design*. New York : Josey-Bass.
- Reid, A. and Petocz, P. (2004). Learning domains and the process of creativity. *The Australian Educational Researcher*, 31(2), 40-60.
- Richey, W.R. (1986). *Planning for Teaching an Introduction to Education*. New York : McGraw–Hill Book.
- Robbins, S.P. (2003). *Organization Behavior*. 10th ed. New Jersey : Pearson Education.
- Rodklai, K. (2017). *System and model of teacher development suitable for Thai society and internationalization*. Bangkok : Prikwan Graphic.
- Rokeach, M. (1970). *Beliefs, attitudes and values*. San Francisco : Jossey Basso

- Runco, M.A. (1990). The divergent thinking of young children: implications of the research. *Gifted Child Today*, 13(4), 37–39.
- Russell, J.A. (2003). Core Affect and the Psychological Construction of Emotion. *Psychological Review*, 110(1), 145–172.
- Saylor, J.G. and Alexander, W.M. (1974). *Planning Curriculum for Schools*. New York : Holt Rinehart and Winston.
- Sikki, A. and others. (2013). The Competence of Primary School English Teachers in Indonesia. *Journal of Education and Practice*, 4(11), 139-145.
- Simonton, K. (2000). Cognitive, Personal, Developmental, and Social Aspects. *American Psychologist*, 55(1), 151-158.
- Siridhrungsri, P. (2014). Improve the quality of teachers in the 21st century. In *Learning Progress to Change Thailand meeting* (pp. 8-10). Bangkok : IMPACT Arena.
- Smith, P.L. and others. (1999). *Instructional Design*. 2nd ed. New York : Chichester.
- Spencer, L.M. and S.M. Spencer. (1993). *Competency at Work: Model for Superior Performance*. New York : Wiley & Sons.
- Steiger, J.H. (1990). Structural Model Evaluation and Modification An Interval Estimation Approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25, 173-180.
- Stigler, J. and Hiebert, J. (1999). *The teaching for thinking*. Washington, DC : American Psychological Association.
- Stufflebeam, D.L., Madaus, G.F. and Kellaghan, T. (2002). *Evaluation Models : Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*. Dordrecht : Kluwer Academic.
- Styles, M.H. (1990). *Effective Models of Systematic Program Planning*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Taylor, C.W. (1964). *Creativity Progress and Potential*. New York : McGraw-Hill.
- Taylor, F.W. (1967). *Principles of scientific management*. New York : Norton.
- Torrance, E.P. (1962). *Guiding creative talent*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Torrance, E.P. (1973). *Encouraging Creative in the Classroom*. Lown : Wm C. Brown.
- Torrance, E.P. (1974). *The Torrance Tests of Creative Thinking*. Bensenville. IL : Scholastic Testing.

- Torrance, E.P. (2005). *Different Ways of Learning for Different Kinds of Children. Mental Health and Achievement*. New York : John Wiley and Sons.
- Turkish Republic Ministry of National Education. (2006). *Teacher Training Component in Generic Teacher Competencies*. Ankara : Ministry of National Education, Turkish Republic.
- Tyler, R.W. (1986). *Educational Evaluation : new Roles New Means*. Chicago : University of Chicago Press.
- Ugras, M. (2018). Heuristic Reasoning of Pre-Service Science Teachers in Chemistry Topics. *Journal of Baltic Science Education*, 17, 343.
- Urban, K.K. (1997). On the development of creativity in children. *Creativity Research Journal*, 4(2), 177-191.
- Wentling, T.L. (1992). *Planning for Effective Training: A Guide to Curriculum Development*. Rome : FAO.
- Wills, J.L. (1993). *Skill Standards Systems in Selected Countries*. Washington D.C. : Institute for Educational Leadership.
- Woodcock, M. and Francis, D. (2008). *Team Metrics Resources for Measuring and Improving Team Performance*. Massachusetts : HRD Press.
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. [online]. Available from : [<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/full/infographics-e4e69e4de7>]. [accessed 20 January 2023].
- Yost, P.R. and Plunkett, M.M. (2009). *Real time Leadership Development*. Oxford : Wiley-Blackwell.
- Zimbardo, P.G. and Ruth, F.L. (1979). *Psychology and Life*. 10th ed. Glenview : Scott Foresman.

พหุ ประถมศึกษา







คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

เลขที่การรับรอง : 547-505/2567

ชื่อโครงการวิจัย (ภาษาไทย) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ชื่อโครงการวิจัย (ภาษาอังกฤษ) The Art Department Teacher Training Program Toward Creative
Thinking Teaching under the Provincial Administrative Organization.

ผู้วิจัย : นางสาวแพรวา ภักย์แล้ว

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : คณะศึกษาศาสตร์

สถานที่ทำการวิจัย : สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเภทการพิจารณาแบบ : แบบเร่งรัด

วันที่รับรอง : 29 สิงหาคม 2567

วันหมดอายุ : 28 สิงหาคม 2568

ข้อเสนอการวิจัยนี้ ได้รับการพิจารณาและให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
มหาวิทยาลัยมหาสารคามแล้ว และอนุมัติในด้านจริยธรรมให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องข้างต้นได้ บนพื้นฐาน
ของโครงงานวิจัยที่คณะกรรมการฯ ได้รับและพิจารณา เมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้วให้ผู้วิจัยส่งแบบฟอร์ม
การปิดโครงการและรายงานผลการดำเนินงานมายังคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม หรือหากมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในโครงการวิจัย ผู้วิจัยจักต้องยื่นขอรับการพิจารณาใหม่

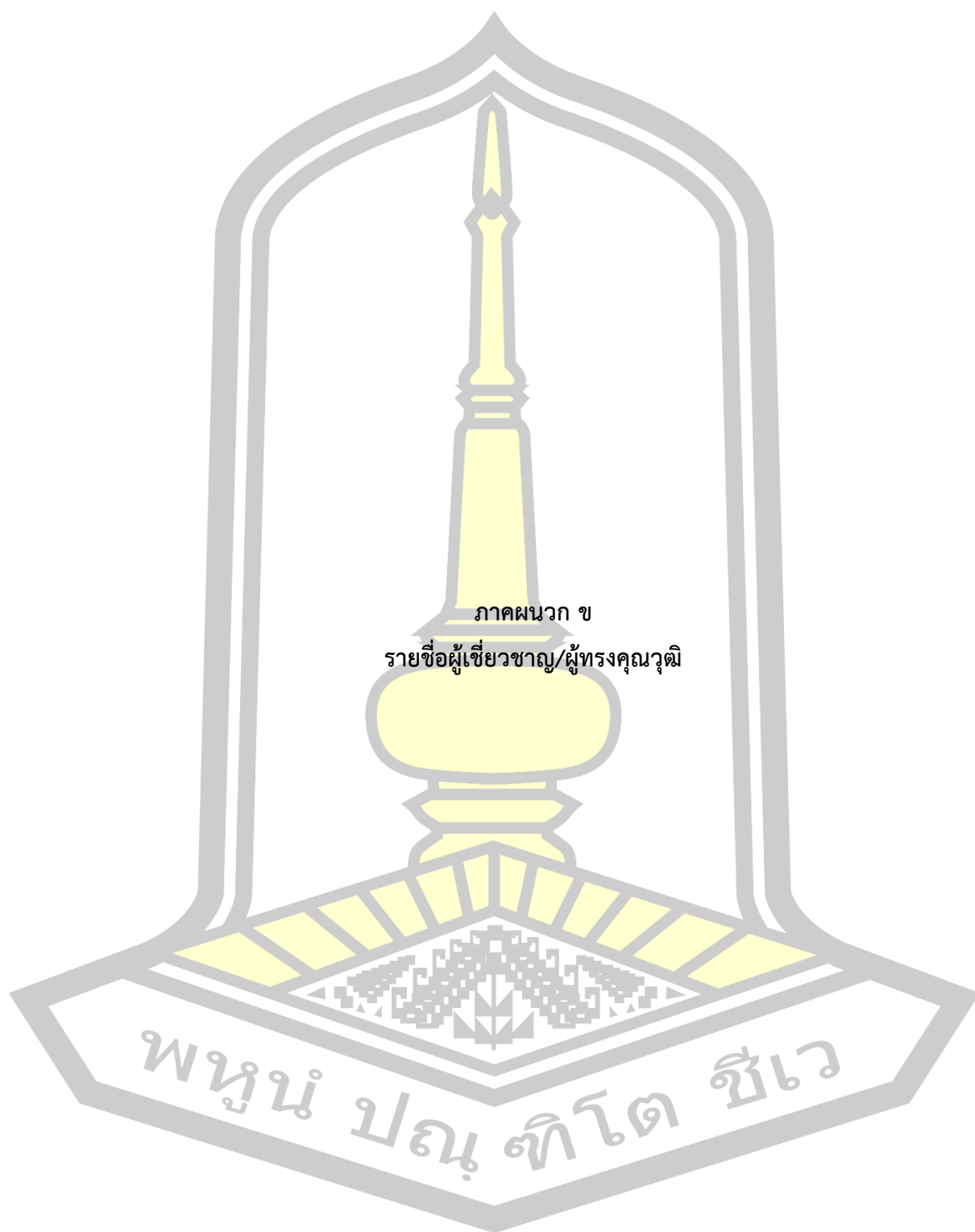
..... กตริ์ ฐวจิตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกษักรหญิงราตรี สว่างจิตร์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)



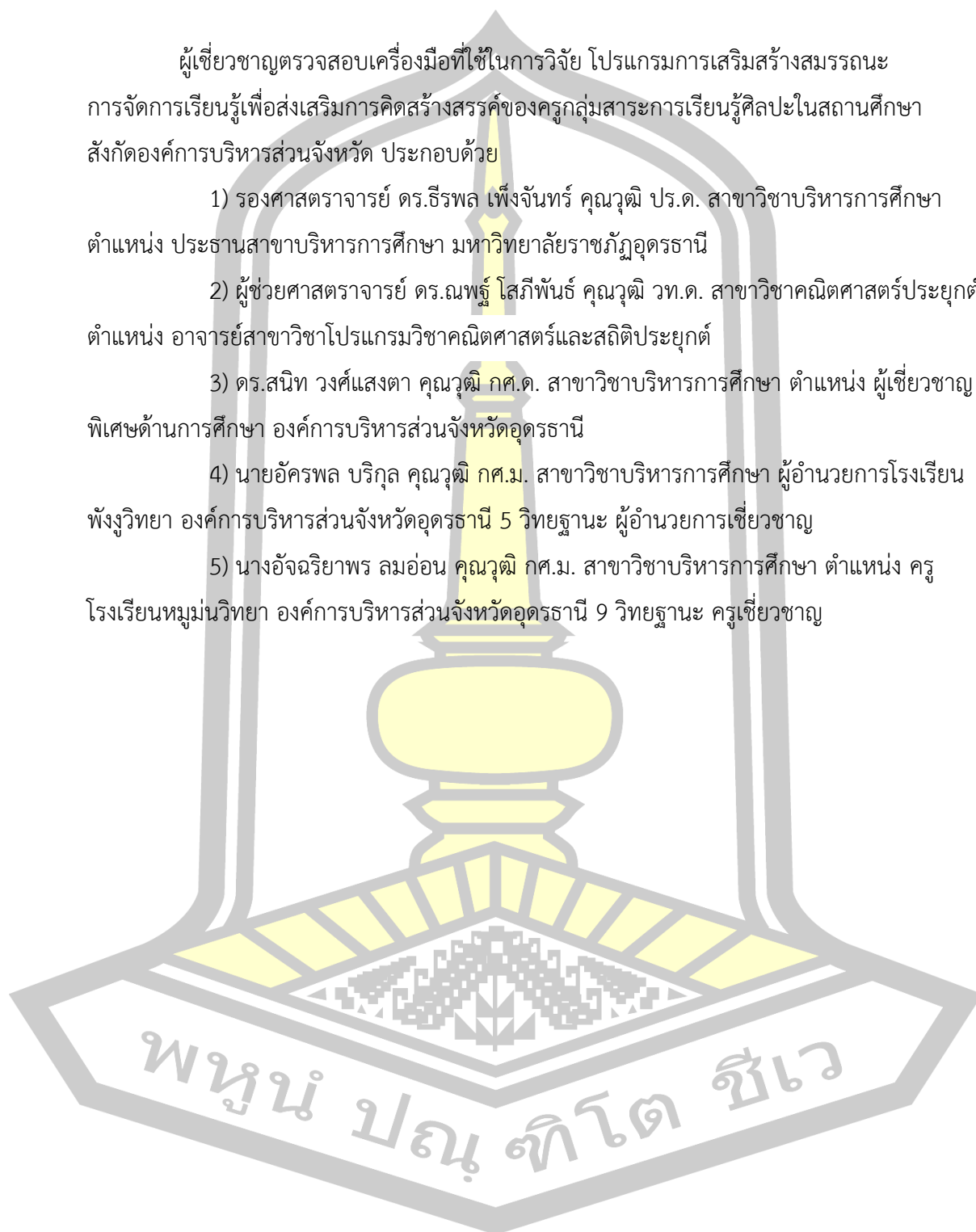
ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

พูนัน ปณ จิโต ชีเว

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย

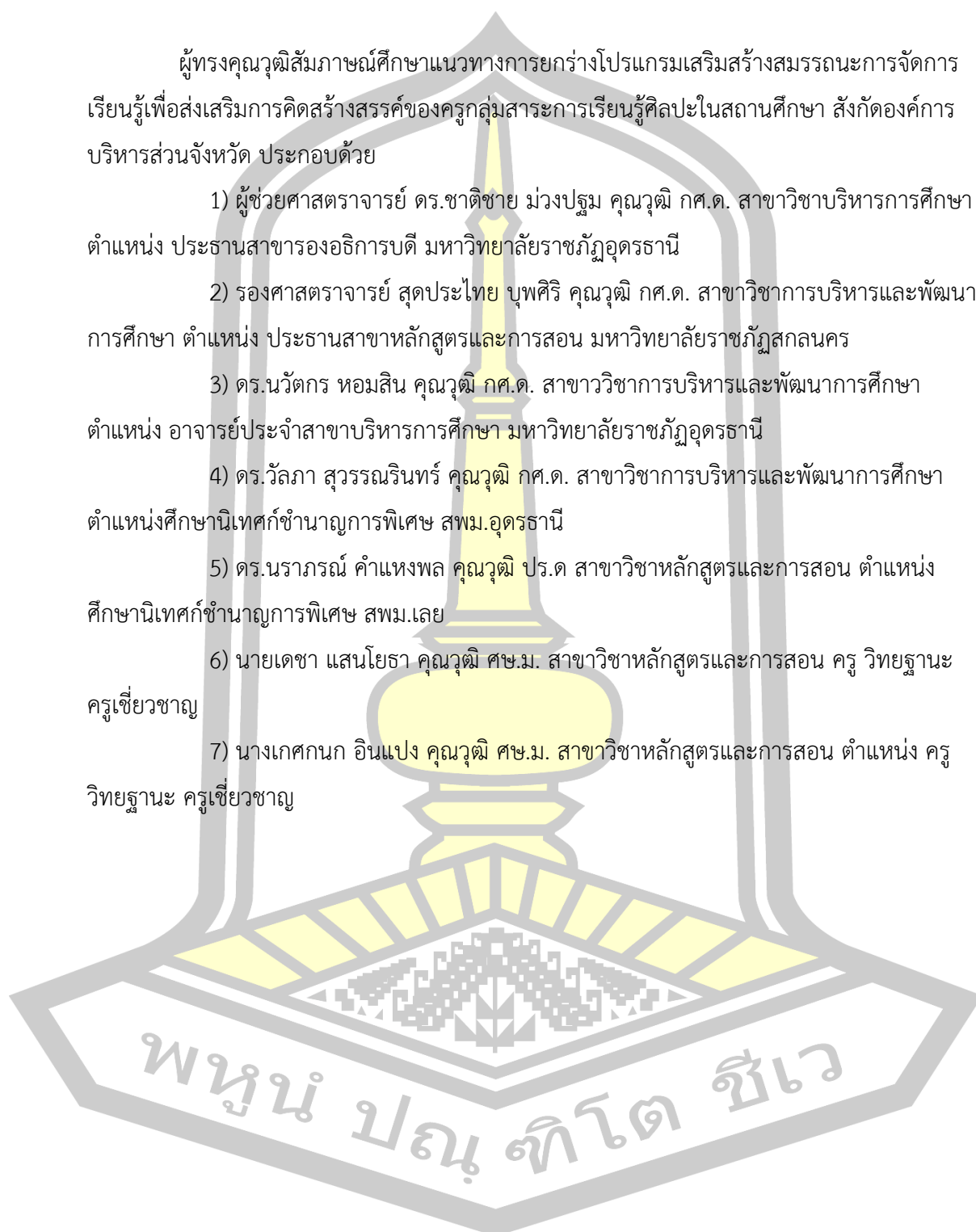
- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรพล เพ็ญจันทร์ คุณวุฒิ ปร.ด. สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ประธานสาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณพฐ์ โสภีพันธ์ คุณวุฒิ วท.ด. สาขาวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์
ตำแหน่ง อาจารย์สาขาวิชาโปรแกรมวิชาคณิตศาสตร์และสถิติประยุกต์
- 3) ดร.สนธิ วงศ์แสงดา คุณวุฒิ กศ.ด. สาขาวิชาบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญ
พิเศษด้านการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี
- 4) นายอัศรพล บริกุล คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน
พังงูวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 5 วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
- 5) นางอัจฉริยาพร ลมอ่อน คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ครู
โรงเรียนหมื่นนันทวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 9 วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์ศึกษาแนวทางการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ม่วงปฐุม คุณวุฒิ กศ.ด. สาขาวิชาบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ประธานสาขารองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- 2) รองศาสตราจารย์ สุดประไพ บุษศิริ คุณวุฒิ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ตำแหน่ง ประธานสาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 3) ดร.นวัตร หอมสิน คุณวุฒิ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- 4) ดร.วัลภา สุวรรณรินทร์ คุณวุฒิ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สพม.อุดรธานี
- 5) ดร.นราภรณ์ คำแพงพล คุณวุฒิ ปร.ด สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สพม.เลย
- 6) นายเดชา แสนโยธา คุณวุฒิ ศษ.ม. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ
- 7) นางเกศกนก อินแปง คุณวุฒิ ศษ.ม. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ

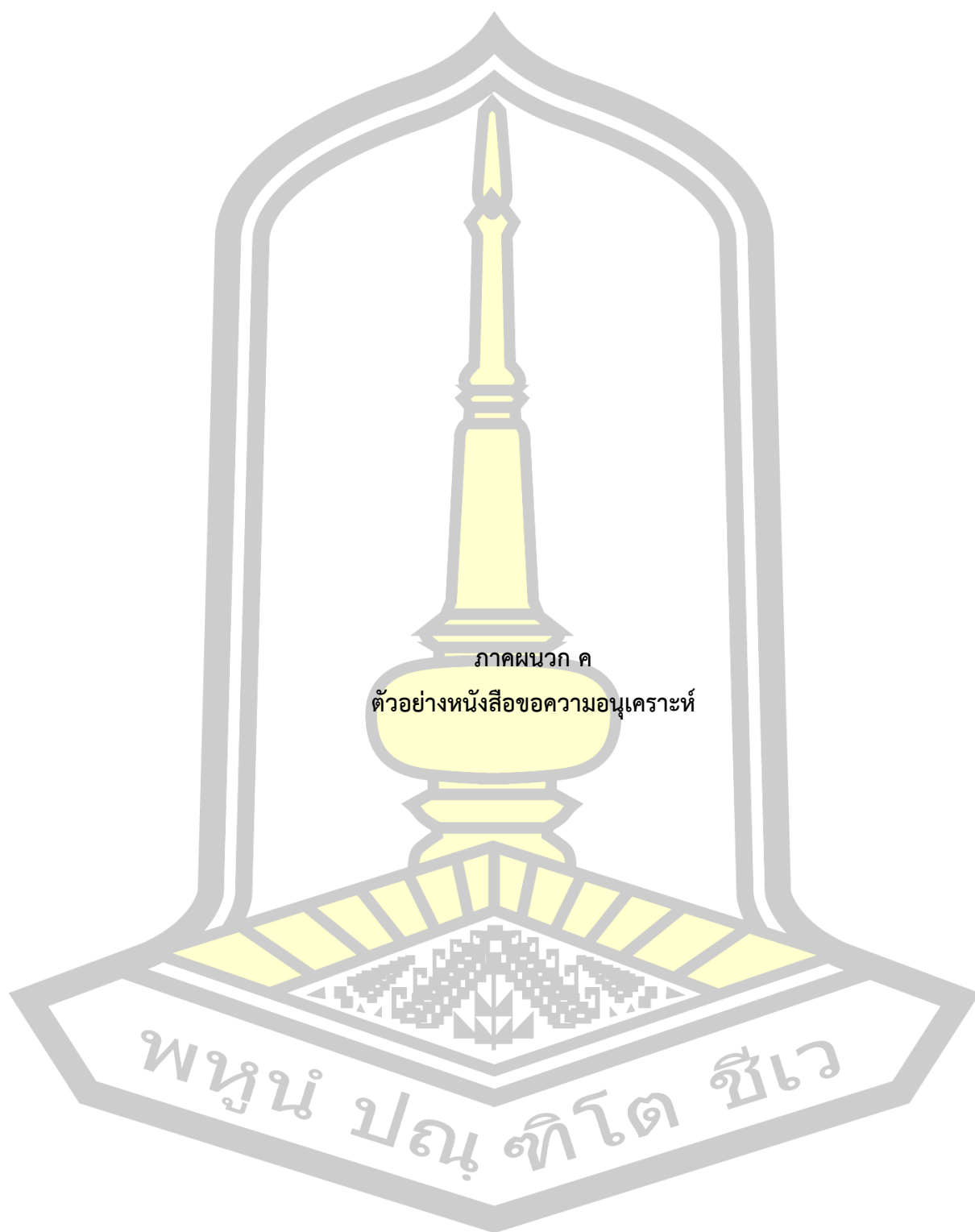


รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด ประกอบด้วย

- 1) ดร.อัมพร พินะสา คุณวุฒิ ปร.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง อดีตเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอิชัย คุณวุฒิ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา อาจารย์ประจำสาขาการบริหารและการจัดการศึกษา แขนงวิชาการบริหาร การอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- 3) รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล เฟื่องจันทร์ คุณวุฒิ ปร.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ประธานสาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- 4) รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟื่องสวัสดิ์ คุณวุฒิ ศษ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 5) นายชัยยงค์ คลังกลาง คุณวุฒิ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง รอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต
- 6) ดร.สราวุธ วิเชียรลม คุณวุฒิ ศษ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกสีวิทยาสรรค์
- 7) ดร.ยุทธรณ์ ก่อศิลป์ คุณวุฒิ กศ.ด. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย
- 8) ดร.โกศล ภูศรี คุณวุฒิ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย
- 9) นางรุ่งทิพา คำแฝง คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปากคาดพิทยาคม

พนุน ปณ จิต ชีเว





ที่ อว 0605.5(2)/ว.2512

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล เพ็ญจันทร์

ด้วย นางสาวแพรวา ภัยแคล้ว นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อניתดจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-9852



ที่ อว 0605.5(2)/396

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

30 กันยายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพังงูวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ๕

ด้วย นางสาวแพรวา ภัยแคล้ว นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวแพรวา ภัยแคล้ว เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ว4689

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

2 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์สุตประไพ บุปศิริ

ด้วย นางสาวแพรวา ภัยแคล้ว นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ (สัมภาษณ์) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ว4991

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าประชุมสัมมนาอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.อัมพร พินะสา

ด้วย นางสาวแพรวา ภัยแคล้ว นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเข้าร่วมการประชุมสัมมนาอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ นิสิตจักได้ประสานวันเวลา และสถานที่จัดประชุมกับท่านอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4374-3174
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0833642274



ที่ อว 0605.5(2)/ ว395

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพันทอนวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ๔

ด้วย นางสาวแพรวา ภัยแคล้ว นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

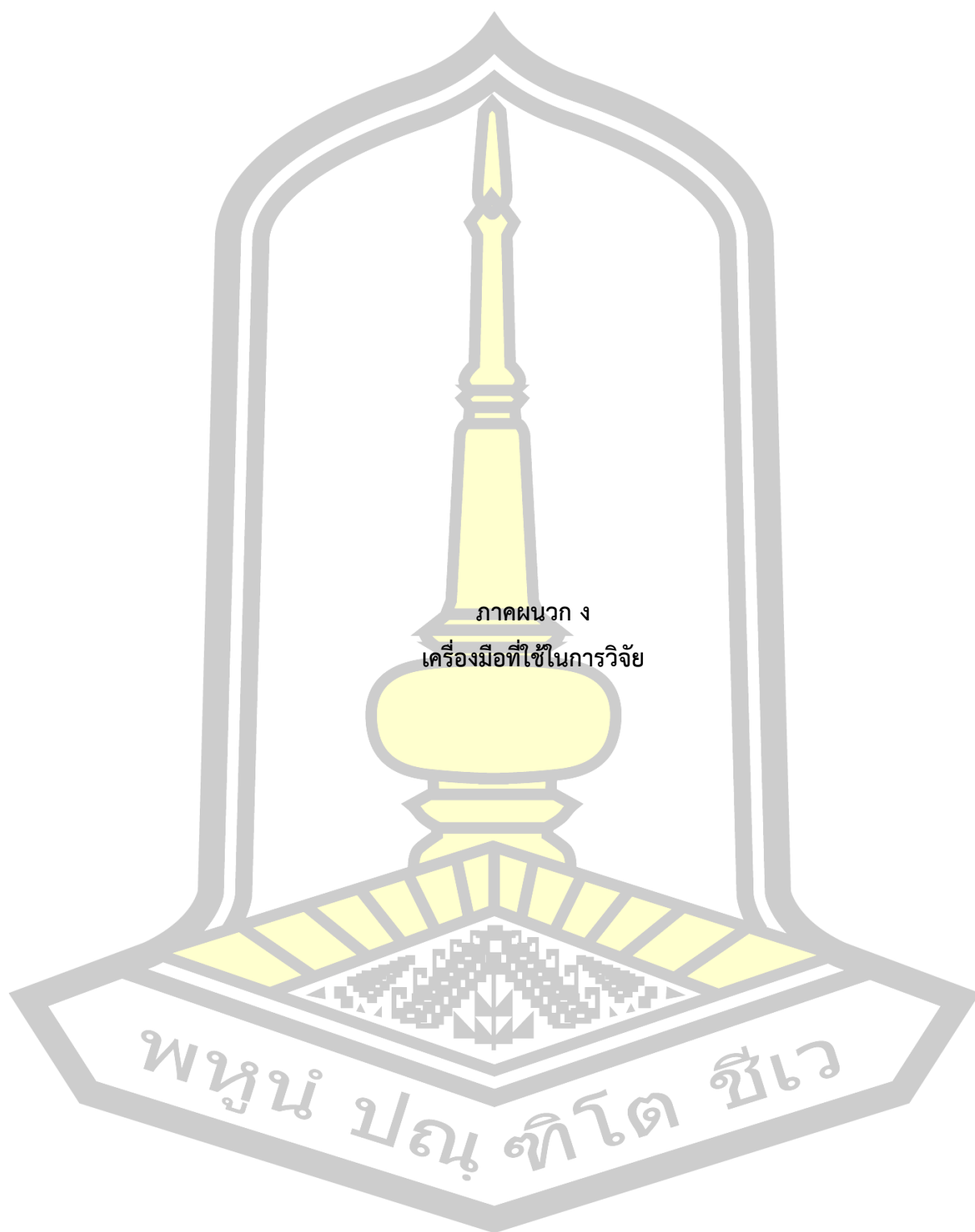
ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147





แบบบันทึกการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นการสังเคราะห์	แหล่งข้อมูล	ผลการสังเคราะห์

พหุ ประ โท ชี เว



แบบสอบถามเพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อใช้ในการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ 1) ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ตอนที่ 2 องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
4. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ทั้งนี้ขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน QR Code หรือ <https://forms.gle/ne59JSByyjCijXtk9> หรือส่งทางไปรษณีย์ ภายในวันที่ 30 กันยายน 2567 จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง



นางสาวแพรวา ภัยแคล้ว

นิสิตดุษฎีบัณฑิต

สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

E-mail 65010561010@msu.ac.th Tel: 083-3642274

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง วงกลมให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

- ☐ 1. ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 2. 30-39 ปี ☐ 3. 40-49 ปี
☐ 4. 50 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งทางวิชาการ/วิทยฐานะ

- ☐ 1. ไม่มีวิทยฐานะ ☐ 2. ชำนาญการ ☐ 3. ชำนาญการพิเศษ
☐ 4.เชี่ยวชาญ ☐ 5.เชี่ยวชาญพิเศษ

4. วุฒิการศึกษา

- ☐ 1.ปริญญาตรี ☐ 2.ปริญญาโท ☐ 3.ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 2. 5-10 ปี ☐ 3. 11-15 ปี
☐ 4. 16-20 ปี ☐ 5. 21 ปีขึ้นไป

6. สถานที่ปฏิบัติงาน

- ☐ 1. โรงเรียนในสังกัด อบจ.เลย
☐ 2. โรงเรียนในสังกัด อบจ.อุดรธานี
☐ 3. โรงเรียนในสังกัด อบจ.นครพนม
☐ 4. โรงเรียนในสังกัด อบจ.สกลนคร
☐ 5. โรงเรียนในสังกัด อบจ.ขอนแก่น
☐ 6. โรงเรียนในสังกัด อบจ.มหาสารคาม
☐ 7. โรงเรียนในสังกัด อบจ.นครราชสีมา
☐ 8. โรงเรียนในสังกัด อบจ.ชัยภูมิ

พินิจ ปณฺ ภิโต ชีเว

ตอนที่ 2 องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการที่กำหนดว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในการที่จะระบุสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ โดยกำหนดเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert rating scale) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความสำคัญในระดับ มากที่สุด
 4 หมายถึง มีความสำคัญในระดับ มาก
 3 หมายถึง มีความสำคัญในระดับ ปานกลาง
 2 หมายถึง มีความสำคัญในระดับ น้อย
 1 หมายถึง มีความสำคัญในระดับ น้อยที่สุด

รายการ	ระดับสมรรถนะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ด้านหลักสูตร					
1.1 การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร					
1) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการวางแผนการสร้างหลักสูตร	5	4	3	2	1
2) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการจัดเตรียมหลักสูตรให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์	5	4	3	2	1
3) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการกำหนดเนื้อหาสาระของหลักสูตร	5	4	3	2	1
4) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการออกแบบกิจกรรมที่ตอบสนองต่อ ผู้เรียน	5	4	3	2	1
5) เมื่อเกิดแนวคิดใหม่ในการสร้างวิธีการพัฒนางานหรือนวัตกรรมใหม่ ท่านมักมีการจัดบันทึกไว้เสมอ	5	4	3	2	1
6) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น	5	4	3	2	1
7) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรให้ สอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมในปัจจุบัน	5	4	3	2	1

รายการ	ระดับสมรรถนะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1.2 การประเมินหลักสูตร					
1) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการประเมินหลักสูตรที่มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์	5	4	3	2	1
2) ท่านมีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการประเมินหลักสูตร	5	4	3	2	1
3) ท่านมีความรู้และเข้าใจในกระบวนการประเมินหลักสูตรอย่างเป็นระบบ	5	4	3	2	1
4) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	5	4	3	2	1
1.3 การนำหลักสูตรไปใช้					
1) ท่านมีการวางแผนการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ	5	4	3	2	1
2) ท่านสามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
1.4 การประเมินหลังการใช้หลักสูตร					
1) ท่านมีกระบวนการประเมินการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ	5	4	3	2	1
2) ท่านมีการประเมินหลังการใช้หลักสูตรในรูปแบบที่หลากหลาย	5	4	3	2	1
3) ท่านสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	5	4	3	2	1
2. การจัดการเรียนรู้					
2.1 การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
1) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการวางแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	5	4	3	2	1
2) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย	5	4	3	2	1
3) ท่านมีความรู้และเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน	5	4	3	2	1
4) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	5	4	3	2	1

รายการ	ระดับสมรรถนะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
2.2 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้					
1) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน	5	4	3	2	1
2) ท่านมีความรู้และเข้าใจการประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา	5	4	3	2	1
3) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและนำไปปรับปรุงการจัดทำแผนการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน	5	4	3	2	1
2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน					
1) ท่านมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อเติมเต็มศักยภาพของผู้เรียน	5	4	3	2	1
2) ท่านมีความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้เรียนนำองค์ความรู้ที่มีไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์	5	4	3	2	1
3) ท่านมีความสามารถในการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนเพื่อให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง	5	4	3	2	1
4) ท่านสามารถให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน	5	4	3	2	1
5) ท่านสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดกับผู้เรียน	5	4	3	2	1
2.4 บรรยากาศการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน					
1) ท่านมีความรู้และเข้าใจในวิธีการจัดสภาพแวดล้อมในเชิงกายภาพและจิตวิทยา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน	5	4	3	2	1
2) ท่านมีความรู้ และเข้าใจในการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน	5	4	3	2	1

รายการ	ระดับสมรรถนะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
2.5 หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี					
1) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้	5	4	3	2	1
2) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน	5	4	3	2	1
3) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	5	4	3	2	1
2.6 การใช้และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้					
1) ท่านสามารถใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายสอดคล้องตามวัตถุประสงค์และเหมาะสมกับเนื้อหา	5	4	3	2	1
2) ท่านสามารถสืบค้นข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	5	4	3	2	1
3) ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิต สื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	5	4	3	2	1
4) ท่านมีความสามารถในการออกแบบการสร้างสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้	5	4	3	2	1
5) ท่านมีความสามารถในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	5	4	3	2	1
3. การวัดและประเมินผล					
3.1 หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
1) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการออกแบบวิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน	5	4	3	2	1
2) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1

รายการ	ระดับสมรรถนะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
3) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้ไปปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง	5	4	3	2	1
3.2 การเลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการวัดและประเมิน					
1) ท่านสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย	5	4	3	2	1
2) ท่านสามารถกำหนดวิธีและเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	5	4	3	2	1
3) ท่านสามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้	5	4	3	2	1
4) ท่านสามารถสร้างและนำเครื่องมือการวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม	5	4	3	2	1
3.3 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง					
1) ท่านสามารถวัดและประเมินผลตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรตามสภาพจริง	5	4	3	2	1
2) ท่านสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบอื่น	5	4	3	2	1
3) ท่านสามารถนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	5	4	3	2	1

ข้อเสนอแนะ

“ขอขอบคุณท่านที่สละเวลาในการกรอกแบบสอบถาม
ความคิดเห็นของท่านจะช่วยให้เราพัฒนาได้ดียิ่งขึ้นค่ะ”



แบบสัมภาษณ์การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในวิจัยระยะที่ 1 ขั้นตอนที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เพื่อใช้ในการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2554 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมและกระบวนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะนำไปใช้ประโยชน์ในการยกร่างเป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในระยะที่ 2
 3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ 1) ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์ 2) ตอนที่ 2 สัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
 4. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น คำตอบของท่านจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอโดยภาพรวมไม่มีผลกระทบต่อท่านเป็นการส่วนตัวแต่อย่างใด
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวแพรวา ภัยแคล้ว

นิสิตศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

E-mail: 65010561010@msu.ac.th Tel: 083-3642274

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้ข้อมูลต่อไปนี้ตามความเป็นจริง

- 
1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
 2. ชื่อผู้สัมภาษณ์.....
 3. ตำแหน่ง.....
 4. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
 5. สถานที่ปฏิบัติงาน.....
 6. ตำแหน่งทางวิชาการ.....
 7. หมายเลขโทรศัพท์.....
 8. สถานที่สัมภาษณ์.....
 9. วัน เดือน ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

คำชี้แจง ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหาร และเป็นผู้เสียสละในการพัฒนาครู
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนดอย่างไร

ประเด็นที่ 1 หลักการของโปรแกรม

ในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู ท่านมีหลักการอย่างไร

พหุ ม่ ปณ จั โตะ ช้ เว

ประเด็นที่ 2 วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

ท่านคิดว่าวัตถุประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เพื่ออะไร

ประเด็นที่ 3 เนื้อหาของโปรแกรม

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และยืนยันองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการ
จัดการเรียนรู้ และ 3) ด้านการวัดและประเมินผล ท่านคิดว่าเนื้อหาดังกล่าวดังครอบคลุมหรือไม่ และ
ท่านเห็นควรเพิ่มเติมเนื้อหาใด

1) ด้านหลักสูตร เนื้อหาในการพัฒนาประกอบด้วย การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร
การประเมินหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินการใช้หลักสูตร

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอแนะ.....

2) ด้านการจัดการเรียนรู้ เนื้อหาในการพัฒนาประกอบด้วย การออกแบบการจัด
กิจกรรมการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
สื่อและเทคโนโลยี บรรยากาศการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่าง
หลากหลาย และการใช้และการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอแนะ.....

3) ด้านการวัดและการประเมินผล เนื้อหาในการพัฒนาประกอบด้วย หลักการวัดและ
การประเมินผลการเรียนรู้ การเลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการวัดและประเมินผล และการวัดและ
ประเมินผลตามสภาพจริง

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอแนะ.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับเนื้อหา.....

ประเด็นที่ 4 แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม

ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะตามหลักการพัฒนา 70:20:10 Learning Model ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ 70% (Learn by Experience) วิธีการพัฒนาได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% (Learn by Others) วิธีการพัฒนาได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การเรียนรู้จากโปรแกรม 10% (Learn by Courses) วิธีการพัฒนาได้แก่ การฝึกอบรม ท่านคิดว่าการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ควรมีหลักการและวิธีการพัฒนาอย่างไร

แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม		ความเหมาะสม	ระยะเวลา	ข้อเสนอแนะ
หลักการพัฒนา	วิธีการพัฒนา			
การเรียนรู้จากประสบการณ์ 70%	การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม		
	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม		
การเรียนรู้จากผู้อื่น 20%	การเป็นพี่เลี้ยง	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม		
	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม		

แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม		ความเหมาะสม	ระยะเวลา	ข้อเสนอแนะ
หลักการพัฒนา	วิธีการพัฒนา			
การเรียนรู้จากหลักสูตร 10%	การฝึกอบรม	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม		

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ท่านคิดว่าควรมีวิธีการพัฒนาในเรื่องใดเพิ่มเติมอีกหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

ประเด็นที่ 5 การประเมินผลตามโปรแกรม

ท่านคิดว่าการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ควรมีเครื่องมือในการประเมินอะไรบ้าง มีลักษณะเป็นอย่างไร

5.1 การทดสอบความรู้

1) เครื่องมือ แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู มีลักษณะเป็นแบบทดสอบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก เป็นการประเมินความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังเข้ารับการอบรม

2) ข้อเสนอแนะ

.....

.....

5.2 การศึกษาสมรรถนะ

1) เครื่องมือ แบบสอบถามการศึกษาศมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) ประเมินโดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อตรวจสอบพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง

2) ข้อเสนอแนะ

.....

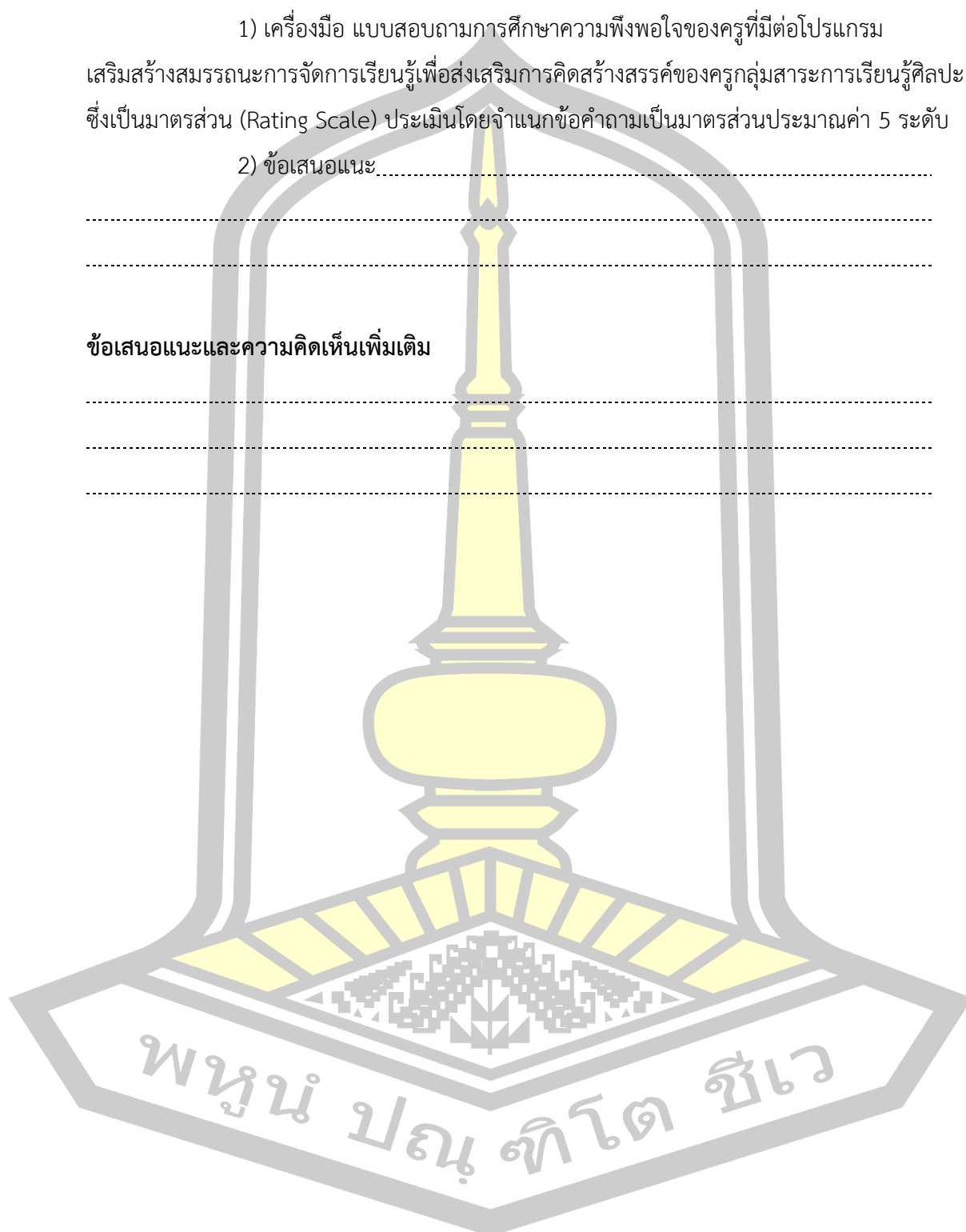
.....

5.3 การศึกษาความพึงพอใจ

1) เครื่องมือ แบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ซึ่งเป็นมาตรฐาน (Rating Scale) ประเมินโดยจำแนกข้อความเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ

2) ข้อเสนอแนะ.....

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม





แบบแบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

ประเด็นเนื้อหา	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการแก้ไข

พหุ ประ โท ชี เว



**แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมคิดสร้างสรรค์
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในวิจัยระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 2.2 การตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เพื่อใช้ในการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
 2. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมและกระบวนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา ที่พัฒนาขึ้น ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสร้างสรรคของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในระยะที่ 3
 3. แบบประเมินฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ 1) ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน 2) ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสร้างสรรคของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
 4. แบบประเมินฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น คำตอบของท่านจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอโดยภาพรวมไม่มีผลกระทบต่อท่านเป็นการส่วนตัวแต่อย่างใด
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวแพรวา ภัยแคล้ว

นิสิตดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

E-mail: 65010561010@msu.ac.th Tel: 083-3642274

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้ข้อมูลต่อไปนี้ตามความเป็นจริง

1. ชื่อผู้ประเมิน.....
2. ตำแหน่งการบริหาร.....
3. ตำแหน่งทางวิชาการ.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด..... สาขา.....
คณะ.....มหาวิทยาลัย.....
5. สถานที่ปฏิบัติงาน.....
6. หมายเลขโทรศัพท์.....

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรม

เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

คำชี้แจง โปรดใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นแต่ละข้อคำถามที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert rating scale) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น															ข้อเสนอแนะ
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1. หลักการของโปรแกรม																
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1.2 ความสำคัญของหลักการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม																
2.1 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ ของการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนา	5		3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.2 เพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล	5	4		2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3. เนื้อหาของโปรแกรม																
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.2 จัดเรียงเนื้อหาสอดคล้องกับองค์ประกอบ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.3 หน่วยที่ 1 หลักสูตร	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.4 หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.5 หน่วยที่ 3 การวัดและประเมิน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น															ข้อเสนอแนะ
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
4. แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม																
4.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 70% ประกอบด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และการเรียนรู้ด้วยตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
4.2 การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% ประกอบด้วยการเป็นพี่เลี้ยง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
4.3 การเรียนรู้จากหลักสูตร 10% ประกอบด้วยการฝึกอบรม	5	4				5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
4.4 ระยะเวลา	5	4				5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1) หน่วยที่ 1 หลักสูตร (15 ชั่วโมง 50 นาที)	5	4				5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2) หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้ (41 ชั่วโมง 50 นาที)	5	4				5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3) หน่วยที่ 3 การวัดและประเมินผล (25 ชั่วโมง 50 นาที)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
5. การประเมินผลตามโปรแกรม																
5.1 การศึกษาความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลังการอบรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
5.2 การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
5.3 การศึกษาความพึงพอใจของการใช้โปรแกรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)



แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

คำชี้แจง

1. แบบทดสอบความรู้ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในวิจัระยะที่ 3 การศึกษาผลการ
ใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระ
 การเรียนรู้ศิลปะ เพื่อใช้ในการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ
 พัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. แบบทดสอบฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความรู้ ความเข้าใจในสมรรถนะ
 การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของผู้เข้ารับการพัฒนา ซึ่งผลที่ได้จากการทดสอบ
 ความรู้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาผลการใช้โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
 เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร
 ส่วนจังหวัด ในระยะที่ 3
3. แบบทดสอบความรู้ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ 1) ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของ
 ผู้รับการทดสอบ 2) ตอนที่ 2 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะ
 การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เป็นแบบปรนัย
 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน รวม 20 คะแนน ใช้เวลาในการทดสอบ 30 นาที
4. แบบทดสอบความรู้ฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น

นางสาวแพรวา ภัยแคล้ว

นิสิตดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

E-mail: 65010561010@msu.ac.th Tal: 083-3642274

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการทดสอบ

คำชี้แจง กรอกข้อมูลพื้นฐานให้ครบถ้วน

ชื่อผู้รับทดสอบ.....

ตอนที่ 2 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

คำชี้แจง

1. แบบทดสอบ เป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน รวม 20 คะแนน ใช้เวลาในการทดสอบ 30 นาที
2. โปรดอ่านข้อคำถามแล้วเลือกคำตอบที่ถูกที่สุด โดยทำเครื่องหมายกากบาท (X) ทับตัวอักษร ก. ข. ค. หรือ ง.

ข้อ 1 ข้อใดกล่าวถึงความหมายของหลักสูตรได้ถูกต้อง

- ก. ความรู้ ทักษะ กระบวนการที่จัดให้ผู้เรียน
- ข. ความรู้ทั้งหมดที่จัดให้ผู้เรียน
- ค. ประสบการณ์ทั้งหมดที่จัดให้ผู้เรียน
- ง. ประสบการณ์จากครูผู้สอนที่ถ่ายทอดให้ผู้เรียน

ข้อ 2 ขั้นตอนแรกของการพัฒนาหลักสูตรคือข้อใด

- ก. การนำหลักสูตรไปใช้
- ข. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- ค. กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
- ง. การกำหนดเนื้อหาและประสบการณ์เรียนรู้

ข้อ 3 บุคคลในข้อใดมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร

- ก. ผู้บริหาร
- ข. ครู
- ค. ชุมชน
- ง. ถูกทุกข้อ

ข้อ 4 ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาหลักสูตรคือข้อใด

- ก. การนำหลักสูตรไปใช้
- ข. กำหนดจุดมุ่งหมาย
- ค. การประชาสัมพันธ์หลักสูตร
- ง. ประเมินหลักสูตร

ข้อ 5 ข้อใดอธิบายคำว่า “หลักสูตรเปรียบเสมือนเข็มทิศที่ใช้ในการจัดการศึกษา” ได้ถูกต้องที่สุด

- ก. เพื่อให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ครบกระบวนการและมีประสิทธิภาพ
- ข. เพื่อพัฒนาไปสู่ความมุ่งหมายของหลักสูตร
- ค. เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมต่าง ๆ อันพึงประสงค์
- ง. เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติที่ต้องการให้หลักสูตรช่วยพัฒนาบุคคลต่าง ๆ ให้เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถและพัฒนาการในทุก ๆ ด้าน

ข้อ 6 การบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความมุ่งหมายอะไร

- ก. สอนให้ผู้เรียนได้รับความรู้จนจบบทเรียน
- ข. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่โรงเรียนคาดหวัง
- ค. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนด
- ง. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะเป็นผู้รอบรู้ในศาสตร์ที่ลึกซึ้ง

ข้อ 7 ข้อใด ไม่เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน

- ก. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการสอนของครูเป็นสำคัญ
- ข. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ค. การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องต่อการพัฒนาการทางสมอง
- ง. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นด้านจริยธรรม คุณธรรม

ข้อ 8 ตาม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักในข้อใด

- ก. ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด
- ข. ผู้เรียนสามารถเรียนรู้โดยใช้สื่อการสอนเพียงชิ้นเดียว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ค. ผู้สอนเป็นศูนย์กลางให้ข้อมูลผู้เรียนจัดการเรียนรู้ได้หลากหลาย
- ง. ผู้สอนสามารถใช้สื่อการสอนเพียงชิ้นเดียวจัดการเรียนรู้ได้หลากหลายชั้น

ข้อ 9 ตามขั้นตอนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551

- ก. ศึกษาแหล่งเรียนรู้
- ข. ศึกษาหลักสูตรนอกสถานที่
- ค. ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้
- ง. ศึกษาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

ข้อ 10 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความหมายตรงกับข้อใด

- ก. การส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง
- ข. การที่ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่
- ค. การเรียนในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเอง
- ง. ถูกทุกข้อ

ข้อ 11 เหตุใด ครูต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้ ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล

- ก. เพื่อตัดเกรดการเรียน
- ข. เพื่อตัดสินผลการเรียน
- ค. เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย
- ง. เพื่อความท้าทายของการจัดการเรียนรู้ของครู

ข้อ 12 ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการจัดกระบวนการ
เรียนรู้ตรงกับข้อใด

- ก. การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากบทเรียน
- ข. การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแบบฝึกหัด
- ค. การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากผู้เรียนด้วยกัน
- ง. การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง

ข้อ 13 มโนทัศน์ในการใช้สื่อการเรียนรู้ในข้อใดมีความเหมาะสมมากที่สุด

- ก. ช่วยลดเวลาการจัดการเรียนรู้
- ข. ช่วยให้สาระการเรียนรู้ชัดเจนขึ้น
- ค. ช่วยให้ครูจัดการเรียนรู้ได้สะดวกสบาย
- ง. ช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

ข้อ 14 วิธีสอนที่เหมาะสมที่สุดในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนคือข้อใด

- ก. การวาดภาพตามความสนใจ
- ข. การวาดภาพตามครูทีละขั้นตอน
- ค. การวาดภาพตามตัวอย่างที่ครูกำหนด

ง. การวาดภาพประกอบการเล่านิทานที่ครูเล่าให้ฟัง

ข้อ 15 จุดมุ่งหมายพื้นฐานของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 คือข้อใด

- ก. การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- ข. การประเมินเพื่อตรวจสอบและพัฒนาผู้เรียน
- ค. การประเมินเพื่อหาความบกพร่องในการเรียนรู้
- ง. การประเมินเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของครูผู้สอน

ข้อ 16 การเก็บข้อมูลนักเรียนเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินผลการเรียน มีวิธีการอย่างไรจึงเหมาะสมที่สุด

- ก. เก็บข้อมูลบางด้าน บางโอกาส
- ข. เลือกเก็บข้อมูลเท่าที่จำเป็นและทดสอบเป็นระยะ
- ค. เลือกเก็บข้อมูลทุกด้านตามตัวชี้วัดและเก็บข้อมูลทุกเดือน
- ง. เลือกเก็บข้อมูลทุกด้านและต่อเนื่องในแต่ละภาค

ข้อ 17 ครูผู้สอนควรใช้เทคนิคการประเมินผลนักเรียนในระดับชั้นเรียนอย่างไรจึงเหมาะสม

- ก. ประเมินด้วยการสังเกต
- ข. ประเมินด้วยการสอบ
- ค. ประเมินด้วยการวัดเจตคติ
- ง. ประเมินอย่างหลากหลาย

ข้อ 18 การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต้องสอดคล้องกับสิ่งใด

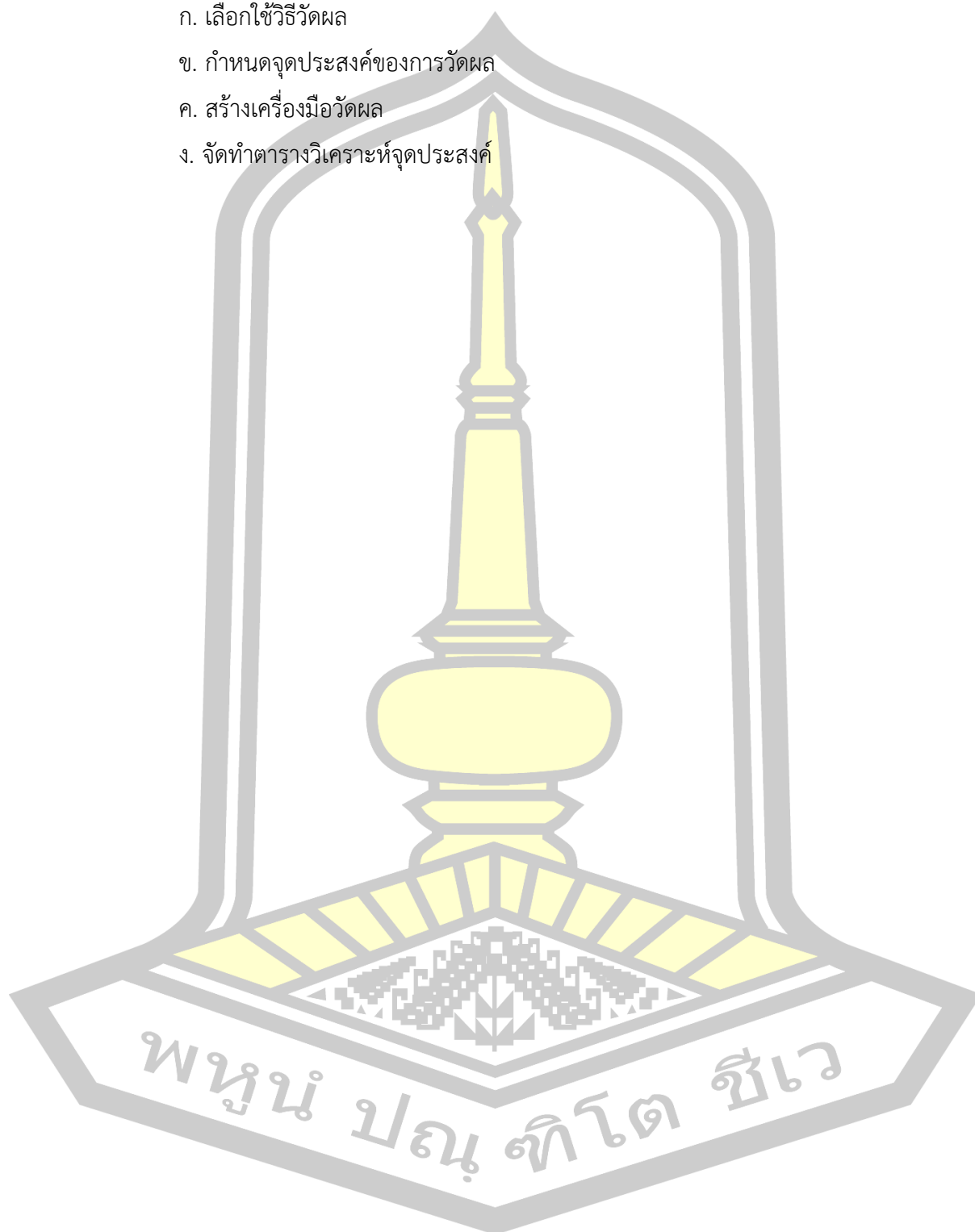
- ก. หลักสูตร
- ข. นโยบายของรัฐ
- ค. ความทันสมัย
- ง. แบบเรียน

ข้อ 19 องค์ประกอบของแบบประเมินตามสภาพจริง ต้องมีองค์ประกอบใดที่สำคัญ

- ก. เกณฑ์การประเมิน และคะแนนแต่ละเกณฑ์
- ข. เกณฑ์การประเมินและคำอธิบายระดับคุณภาพของแต่ละเกณฑ์
- ค. คำอธิบายระดับคุณภาพของเกณฑ์การประเมิน และน้ำหนักคะแนนของเกณฑ์การประเมิน
- ง. น้ำหนักและคะแนนของแต่ละเกณฑ์

ข้อ 20 ขั้นตอนแรกของกระบวนการวัดผลคือข้อใด

- ก. เลือกใช้วิธีวัดผล
- ข. กำหนดจุดประสงค์ของการวัดผล
- ค. สร้างเครื่องมือวัดผล
- ง. จัดทำตารางวิเคราะห์จุดประสงค์



เฉลย

แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ข้อ 1 ค.

ข้อ 2 ข.

ข้อ 3 ง.

ข้อ 4 ก.

ข้อ 5 ง.

ข้อ 6 ค.

ข้อ 7 ก.

ข้อ 8 ข.

ข้อ 9 ก.

ข้อ 10 ง.

ข้อ 11 ค.

ข้อ 12 ง.

ข้อ 13 ง.

ข้อ 14 ง.

ข้อ 15 ก.

ข้อ 16 ง.

ข้อ 17 ง.

ข้อ 18 ข.

ข้อ 19 ข.

ข้อ 20 ข.

พูน ปณ จิต



**แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในวิจัยระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เพื่อใช้ในการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาคุณศึกษบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูที่พัฒนาขึ้น ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาผลการใช้โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในระยะที่ 3
3. แบบประเมินฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ 1) ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการประเมิน 2) ตอนที่ 2 การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
4. แบบประเมินฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น

นางสาวแพรวา ภัยแคล้ว

นิสิตดุขุภีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

E-mail: 65010561010@msu.ac.th Tal: 083-3642274

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการประเมิน

คำชี้แจง กรอกข้อมูลพื้นฐานให้ครบถ้วน

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

ตอนที่ 2 การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

คำชี้แจง โปรดใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นแต่ละข้อคำถามที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert rating scale) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับ ปานกลาง

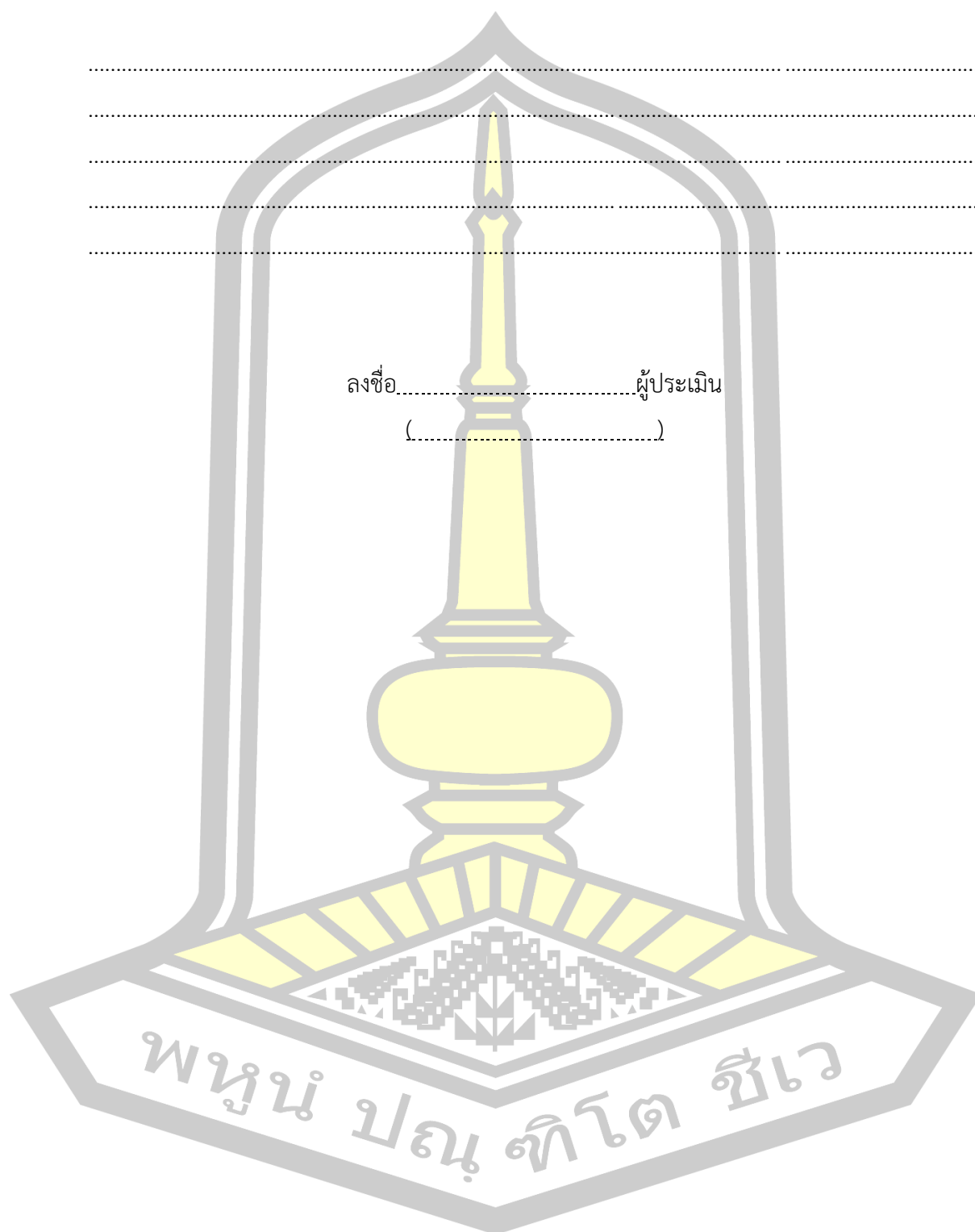
2 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1. ด้านหลักสูตร					
1) ครูมีความสามารถในการจัดเตรียมหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	5	4	3	2	1
2) ครูมีความสามารถในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น	5	4	3	2	1
3) ครูมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการประเมินหลักสูตรอย่างเป็นระบบ	5	4	3	2	1
4) ครูมีการวางแผนการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ	5	4	3	2	1
5) ครูมีความสามารถในการประเมินหลักสูตรที่มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์	5	4	3	2	1
6) ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	5	4	3	2	1
2. ด้านการจัดการเรียนรู้					
1) ครูมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน	5	4	3	2	1
2) ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การ	5	4	3	2	1

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
เรียนรู้					
3) ครุมีความรู้และเข้าใจในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและนำไปปรับปรุงการจัดทำแผนการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน	5	4	3	2	1
4) ครุมีความสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อเติมเต็มศักยภาพของผู้เรียน	5	4	3	2	1
5) ครุมีความสามารถในการนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	5	4	3	2	1
6) ครุมีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมในเชิงกายภาพและจิตวิทยา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน	5	4	3	2	1
7) ครุมีความสามารถในการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนเพื่อให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง	5	4	3	2	1
8) ครุมีความสามารถใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายสอดคล้องตามวัตถุประสงค์และเหมาะสมกับเนื้อหา	5	4	3	2	1
9) ครุมีความสามารถในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	5	4	3	2	1
3. การวัดและการประเมินผล					
1) ครุมีความสามารถในการออกแบบวิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน	5	4	3	2	1
2) ครุมีความสามารถในการนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้ไปปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง	5	4	3	2	1
3) ครุสามารถกำหนดวิธีและเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	5	4	3	2	1
4) ครุสามารถวัดและประเมินผลตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรตามสภาพจริง	5	4	3	2	1
5) ครุสามารถนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	5	4	3	2	1

ข้อเสนอแนะ





**แบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในวิจัยระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เพื่อใช้ในการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ใช้เป็นเครื่องมือวัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษา ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในระยะที่ 3
3. แบบประเมินฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ 1) ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน 2) ตอนที่ 2 การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
4. แบบประเมินฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น

นางสาวแพรวา ภัยแคล้ว

นิสิตดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

E-mail: 65010561010@msu.ac.th Tel: 083-3642274

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน

คำชี้แจง กรอกข้อมูลพื้นฐานให้ครบถ้วน

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

ตอนที่ 2 การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

คำชี้แจง โปรดใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจแต่ละข้อคำถามที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน โดยกำหนดเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert rating scale) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. ด้านหลักการ					
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	5	4	3	2	1
1.2 ความเหมาะสมของหลักการ	5	4	3	2	1
1.3 ความเป็นเหตุเป็นผลของหลักการ	5	4	3	2	1
2. ด้านวัตถุประสงค์					
2.1 ความชัดเจนของวัตถุประสงค์	5	4	3	2	1
2.2 ความสอดคล้องกับความต้องการ	5	4	3	2	1
3. ด้านเนื้อหา	5	4	3	2	1
3.1 สื่อประกอบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์	5	4	3	2	1
3.2 การสรุปกิจกรรมการพัฒนาระดับ ครอบคลุมทุกเนื้อหา	5	4	3	2	1

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
4. ด้านหลักการและวิธีการพัฒนา	5	4	3	2	1
4.1 การเรียนรู้จากหลักสูตร 10% วิธีการพัฒนา ได้แก่ ฝึกอบรม (8 ชั่วโมง 20 นาที)	5	4	3	2	1
4.2 การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% วิธีการพัฒนา ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (24 ชั่วโมง 40 นาที)	5	4	3	2	1
4.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ 70% วิธีการพัฒนา ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (58 ชั่วโมง 20 นาที)	5	4	3	2	1
5. ด้านการประเมินผล	5	4	3	2	1
5.1 ความเหมาะสมของการประเมินผล	5	4	3	2	1
5.2 ความชัดเจนของการประเมินผล	5	4	3	2	1
5.3 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	5	4	3	2	1
6. ด้านผลที่ได้รับจากการใช้โปรแกรม	5	4	3	2	1
6.1 ได้รับความรู้ ทักษะ และมีเจตคติที่ดี จากการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา	5	4	3	2	1
6.2 มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น	5	4	3	2	1
6.3 สามารถนำสมรรถนะที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ได้จริง	5	4	3	2	1

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)



**แบบประเมินความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในวิจัยระยะที่ 4 ขั้นตอนที่ 4.1 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อใช้ในการศึกษาตามหลักสูตร การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
 2. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมและกระบวนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ที่พัฒนาขึ้น ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉบับสมบูรณ์
 3. แบบประเมินฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ 1) ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน 2) ตอนที่ 2 ประเมินความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
 4. แบบประเมินฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น คำตอบของท่านจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอโดยภาพรวมไม่มีผลกระทบต่อท่านเป็นการส่วนตัวแต่อย่างใด
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวแพรวา ภัยแคล้ว

นิสิตดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

E-mail: 65010561010@msu.ac.th Tal: 083-3642274

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้ข้อมูลต่อไปนี้ตามความเป็นจริง

1. ชื่อผู้ประเมิน.....
2. ตำแหน่ง
3. วิทยฐานะ.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด..... สาขา.....
คณะ.....มหาวิทยาลัย.....
5. สถานที่ปฏิบัติงาน.....
6. หมายเลขโทรศัพท์.....

ตอนที่ 2 ประเมินความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะในสถานศึกษา สังกัดสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

คำชี้แจง โปรดใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นแต่ละข้อคำถามที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert rating scale) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มาก

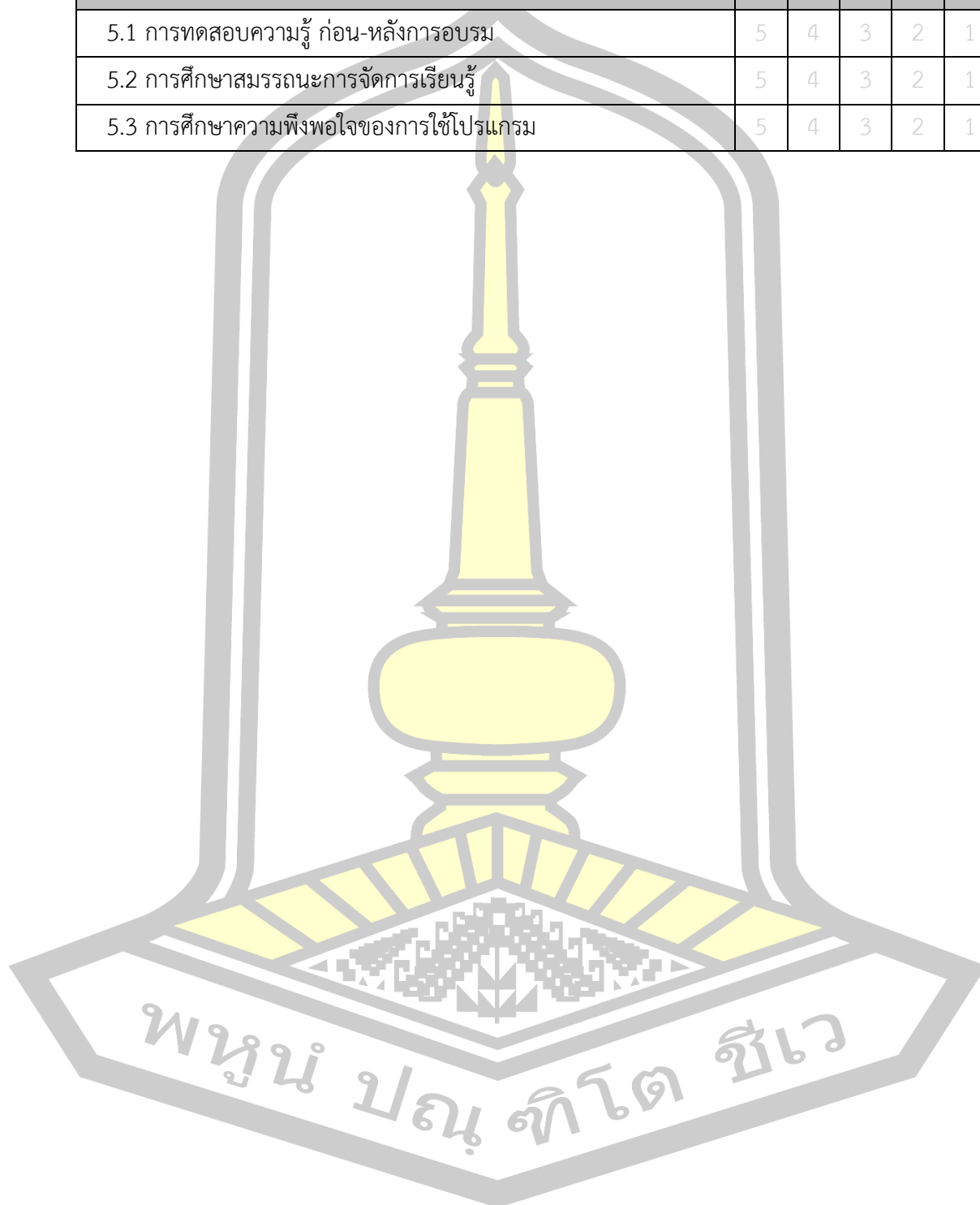
3 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ ปานกลาง

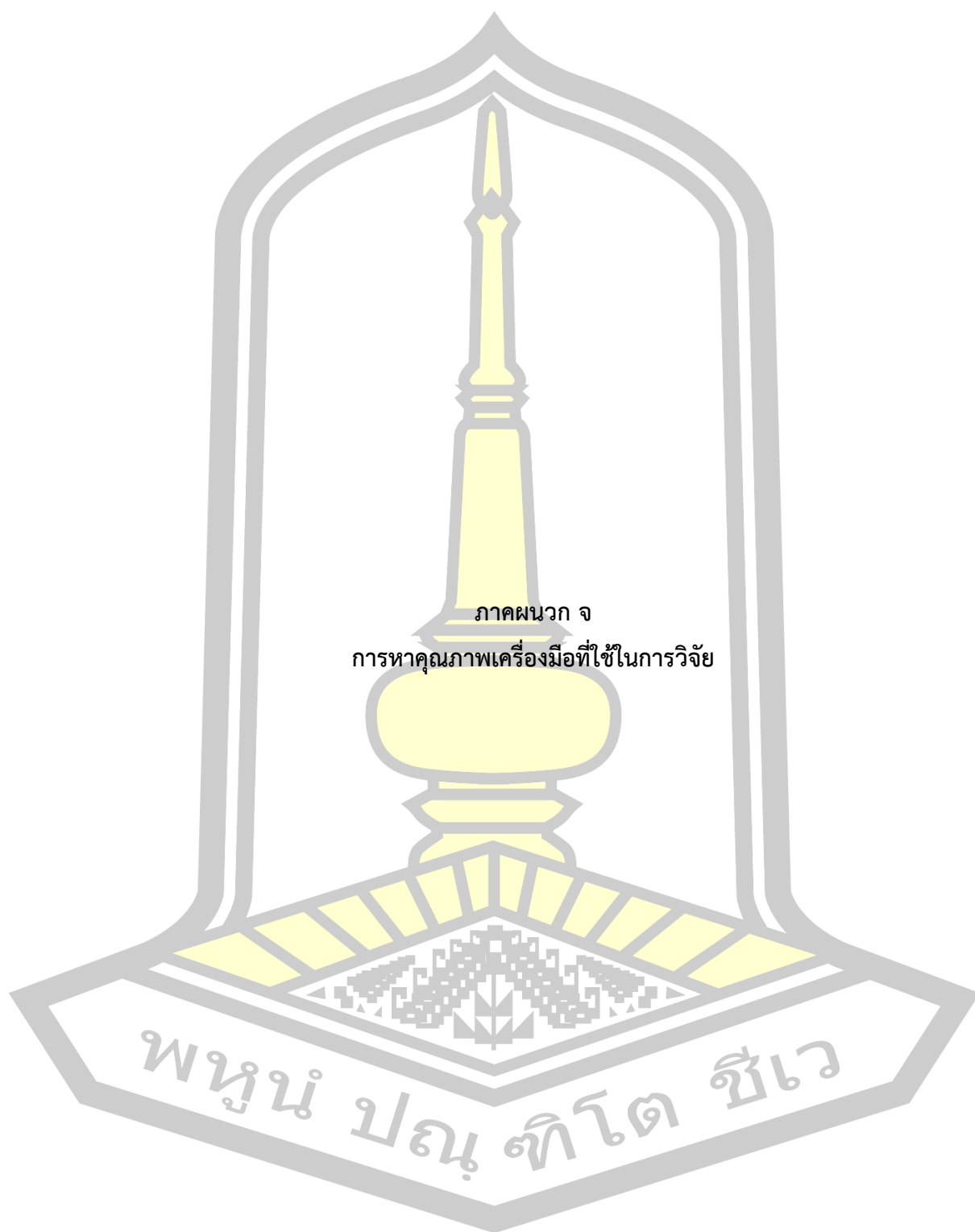
2 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1
1. หลักการของโปรแกรม					
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	5	4	3	2	1
1.2 ความสำคัญของหลักการ	5	4	3	2	1
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม					
2.1 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิด หลักการของการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนา		4	3	2	1
2.2 เพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล		4	3	2	1
2.3 เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		4	3	2	1
3. เนื้อหาของโปรแกรม					
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	5	4	3	2	1
3.2 จัดเรียงเนื้อหาสอดคล้องกับองค์ประกอบ	5	4	3	2	1
3.3 หน่วยที่ 1 หลักสูตร	5	4	3	2	1
3.4 หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้	5	4	3	2	1
3.5 หน่วยที่ 3 การวัดและประเมิน	5	4	3	2	1
4. แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม					
4.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 70% ประกอบด้วย การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และการเรียนรู้ด้วยตนเอง	5	4	3	2	1
4.2 การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% ประกอบด้วย การเป็นพี่เลี้ยง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5	4	3	2	1
4.3 การเรียนรู้จากหลักสูตร 10% ประกอบด้วย การฝึกอบรม		4	3		1
4.4 ระยะเวลา		4	3	2	1
1) หน่วยที่ 1 หลักสูตร (15 ชั่วโมง 50 นาที)	5	4	3	2	1
2) หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้ (41 ชั่วโมง 50 นาที)	5	4	3	2	1
3) หน่วยที่ 3 การวัดและประเมินผล (25 ชั่วโมง 50 นาที)	5	4	3	2	1
5. การประเมินผลตามโปรแกรม					

รายการประเมิน	ระดับความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1
5.1 การทดสอบความรู้ ก่อน-หลังการอบรม	5	4	3	2	1
5.2 การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้	5	4	3	2	1
5.3 การศึกษาความพึงพอใจของการใช้โปรแกรม	5	4	3	2	1





ภาคผนวก จ
การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พูน ปณ จิต ชีวะ



ค่าความสอดคล้องของแบบตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย
แบบสอบถามเพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	ผู้เชี่ยวชาญ							
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 2 องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์								
1. ด้านหลักสูตร								
1.1 การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร								
1) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการวางแผนการสร้างหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการจัดเตรียมหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการกำหนดเนื้อหาสาระของหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการออกแบบกิจกรรมที่ตอบสนองต่อผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
5) เมื่อเกิดแนวคิดใหม่ในการสร้างวิธีการพัฒนางานหรือนวัตกรรมใหม่ท่านมักมีการจัดบันทึกไว้เสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	เมื่อเกิดแนวคิดใหม่ในการพัฒนางานหรือนวัตกรรม ท่านมักบันทึกแนวคิดนั้นในรูปแบบใด
6) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
7) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
1.2 การประเมินหลักสูตร								
1) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการประเมินหลักสูตรที่มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2) ท่านมีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการประเมินหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3) ท่านมีความรู้และเข้าใจในกระบวนการประเมินหลักสูตรอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
1.3 การนำหลักสูตรไปใช้								
1) ท่านมีการวางแผนการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2) ท่านสามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
1.4 การประเมินหลังการใช้หลักสูตร								
1) ท่านมีกระบวนการประเมินการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2) ท่านมีการประเมินหลังการใช้หลักสูตรในรูปแบบที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ท่านดำเนินการประเมินผลหลักสูตรหลังการใช้งานโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย
3) ท่านสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
2. การจัดการเรียนรู้								
2.1 การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้								
1) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการวางแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการออกแบบการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3) ท่านมีความรู้และเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2.2 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้								
1) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2) ท่านมีความรู้และเข้าใจการประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและนำไปปรับปรุงการจัดทำแผนการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน								
1) ท่านมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อเติมเต็มศักยภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ท่านจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
								เพื่อส่งเสริมศักยภาพ ของผู้เรียนมากขึ้น เพียงใด
2) ท่านมีความสามารถในการส่งเสริม ให้ผู้เรียนนำองค์ความรู้ที่มีไปประยุกต์ใช้ให้ เกิดประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3) ท่านมีความสามารถในการใช้ รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนเพื่อให้ผู้เรียน ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4) ท่านสามารถให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน การออกแบบการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับ ความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
5) ท่านสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดกับ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2.4 บรรยายการเรียนรู้และการจัดการ ชั้นเรียน								
1) ท่านมีความรู้และเข้าใจในวิธีการจัด สภาพแวดล้อมในเชิงกายภาพและจิตวิทยา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2) ท่านมีความรู้ และเข้าใจในการสร้าง บรรยากาศในชั้นเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้และตอบสนองต่อความต้องการของ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2.5 หลักการและกระบวนการพัฒนา แหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี								
1) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการใช้ แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ในการจัดการเรียนรู้								
2) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการพัฒนา เครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับ ผู้ประกอบการ และชุมชน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ท่านมีความรู้และ ความเข้าใจในการ สร้างเครือข่ายการ เรียนรู้ร่วมกันระหว่าง โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
3) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการ เรียนรู้อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2.6 การใช้และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้								
1) ท่านสามารถใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่าง หลากหลายสอดคล้องตามวัตถุประสงค์และ เหมาะสมกับเนื้อหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2) ท่านสามารถสืบค้นข้อมูลอย่างมี ประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3) ท่านสามารถใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในการผลิต สื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ใน การจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4) ท่านมีความสามารถในการออกแบบ การสร้างสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
5) ท่านมีความสามารถในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
3. การวัดและประเมินผล								
3.1 หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้								
1) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการออกแบบวิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ท่านมีความรู้ความเข้าใจอย่างครอบคลุมเกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย มีความเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน
2) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3) ท่านมีความรู้และเข้าใจในการนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้ไปปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3.2 การเลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการวัดและประเมิน								
1) ท่านสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2) ท่านสามารถกำหนดวิธีและเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3) ท่านสามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ท่านมีความสามารถในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
4) ท่านสามารถสร้างและนำเครื่องมือการวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3.3 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง								
1) ท่านสามารถวัดและประเมินผลตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2) ท่านสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3) ท่านสามารถนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	





โปรแกรมวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation)	ผลการพิจารณา
1	0.344*	ผ่านเกณฑ์
2	0.432*	ผ่านเกณฑ์
3	0.593*	ผ่านเกณฑ์
4	0.483*	ผ่านเกณฑ์
5	0.812*	ผ่านเกณฑ์
6	0.432*	ผ่านเกณฑ์
7	0.339*	ผ่านเกณฑ์
8	0.655*	ผ่านเกณฑ์
9	0.63*	ผ่านเกณฑ์
10	0.833*	ผ่านเกณฑ์
11	0.77*	ผ่านเกณฑ์
12	0.782*	ผ่านเกณฑ์
13	0.432*	ผ่านเกณฑ์
14	0.739*	ผ่านเกณฑ์
15	0.409*	ผ่านเกณฑ์
16	0.607*	ผ่านเกณฑ์
17	0.432*	ผ่านเกณฑ์
18	0.451*	ผ่านเกณฑ์
19	0.539*	ผ่านเกณฑ์
20	0.77*	ผ่านเกณฑ์
21	0.509*	ผ่านเกณฑ์
22	0.539*	ผ่านเกณฑ์
23	0.715*	ผ่านเกณฑ์
24	0.858*	ผ่านเกณฑ์
25	0.65*	ผ่านเกณฑ์

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation)	ผลการพิจารณา
26	0.71*	ผ่านเกณฑ์
27	0.634*	ผ่านเกณฑ์
28	0.338*	ผ่านเกณฑ์
29	0.71*	ผ่านเกณฑ์
30	0.769*	ผ่านเกณฑ์
31	0.426*	ผ่านเกณฑ์
32	0.769*	ผ่านเกณฑ์
33	0.666*	ผ่านเกณฑ์
34	0.705*	ผ่านเกณฑ์
35	0.426*	ผ่านเกณฑ์
36	0.64*	ผ่านเกณฑ์
37	0.432*	ผ่านเกณฑ์
38	0.715*	ผ่านเกณฑ์
39	0.634*	ผ่านเกณฑ์
40	0.769*	ผ่านเกณฑ์
41	0.64*	ผ่านเกณฑ์
42	0.63*	ผ่านเกณฑ์
43	0.77*	ผ่านเกณฑ์
44	0.634*	ผ่านเกณฑ์
45	0.769*	ผ่านเกณฑ์
46	0.64*	ผ่านเกณฑ์
47	0.63*	ผ่านเกณฑ์
48	0.77*	ผ่านเกณฑ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า แบบสอบถาม จำนวน 48 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.338 ถึง 0.858 มีคุณภาพผ่านเกณฑ์จำนวน 48 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.338 ถึง 0.858

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha coefficient)

ผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ “ค่าอำนาจจำแนก” (Discrimination) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และคุณภาพทั้งฉบับ “ค่าความเชื่อมั่น” (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) สรุปผลการวิเคราะห์ดังตาราง

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation)	ค่าความเชื่อมั่น
1	0.344*	0.968
2	0.432*	
3	0.593*	
4	0.483*	
5	0.812*	
6	0.432*	
7	0.339*	
8	0.655*	
9	0.63*	
10	0.833*	
11	0.77*	
12	0.782*	
13	0.432*	
14	0.739*	
15	0.409*	
16	0.607*	
17	0.432*	
18	0.451*	
19	0.539*	
20	0.77*	
21	0.509*	
22	0.539*	
23	0.715*	

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation)	ค่าความเชื่อมั่น
24	0.858*	
25	0.65*	
26	0.71*	
27	0.634*	
28	0.338*	
29	0.71*	
30	0.769*	
31	0.426*	
32	0.769*	
33	0.666*	
34	0.705*	
35	0.426*	
36	0.64*	
37	0.432*	
38	0.715*	
39	0.634*	
40	0.769*	
41	0.64*	
42	0.63*	
43	0.77*	
44	0.634*	
45	0.769*	
46	0.64*	
47	0.63*	
48	0.77*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า แบบสอบถาม จำนวน 48 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.338 ถึง 0.858 แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.968



ค่าความสอดคล้องของแบบตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ข้อ 1 ข้อใดกล่าวถึงความหมายของหลักสูตรได้ถูกต้อง ก. ความรู้ ทักษะ กระบวนการที่จัดให้ผู้เรียน ข. ความรู้ทั้งหมดที่จัดให้ผู้เรียน ค. ประสบการณ์ทั้งหมดที่จัดให้ผู้เรียน ง. ประสบการณ์จากครูผู้สอนที่ถ่ายทอดให้ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
ข้อ 2 ขั้นตอนแรกของการพัฒนาหลักสูตรคือข้อใด ก. การนำหลักสูตรไปใช้ ข. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ค. กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ง. การกำหนดเนื้อหาและประสบการณ์เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
ข้อ 3 บุคคลในข้อใดมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร ก. ผู้บริหาร ข. ครู ค. ชุมชน ง. ถูกทุกข้อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
ข้อ 4 ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาหลักสูตรคือข้อใด ก. การนำหลักสูตรไปใช้ ข. กำหนดจุดมุ่งหมาย ค. การประชาสัมพันธ์หลักสูตร ง. ประเมินหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ข้อ 5 ข้อใดอธิบายคำว่า “หลักสูตรเปรียบเสมือนเข็มทิศที่ใช้ในการจัดการศึกษา” ได้ถูกต้องที่สุด ก. เพื่อให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ครบกระบวนการและมีประสิทธิภาพ ข. เพื่อพัฒนาไปสู่ความมุ่งหมายของหลักสูตร ค. เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมต่าง ๆ อันพึงประสงค์ ง. เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติที่ต้องการให้หลักสูตรช่วยพัฒนาบุคคลต่าง ๆ ให้เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถและพัฒนาการในทุก ๆ ด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
ข้อ 6 การบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความมุ่งหมายอะไร ก. สอนให้ผู้เรียนได้รับความรู้จนจบบทเรียน ข. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่โรงเรียนคาดหวัง ค. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนด ง. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะเป็นผู้รอบรู้ในศาสตร์ที่ลึกซึ้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

พจน ปรณ จิตโต ชีเว

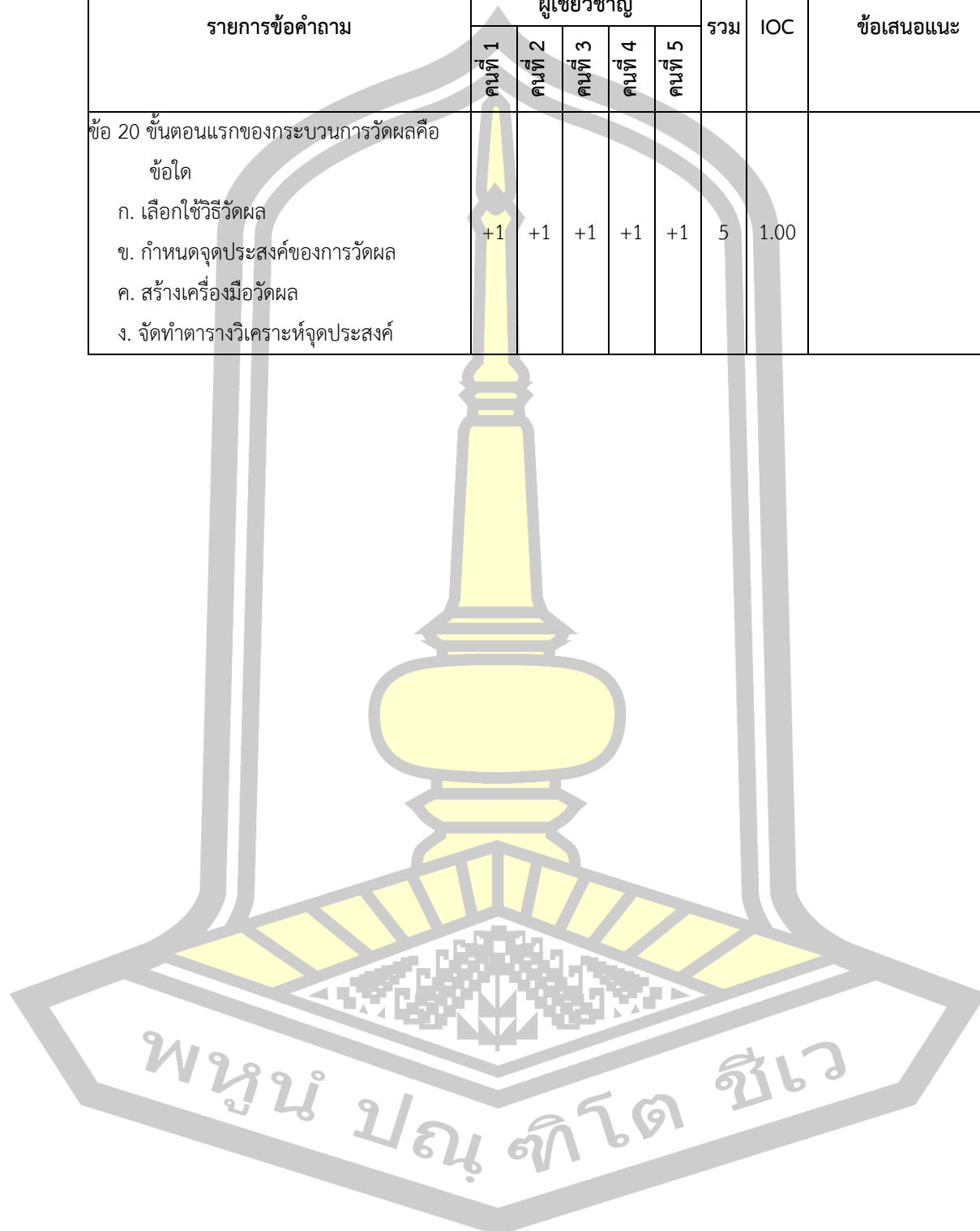
รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ข้อ 7 ข้อใด ไม่เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน ก. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการสอนของครูเป็นสำคัญ ข. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ค. การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องต่อการพัฒนาทางสมอง ง. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นด้านจริยธรรมคุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
ข้อ 8 ตาม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักในข้อใด ก. ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ข. ผู้เรียนสามารถเรียนรู้โดยใช้สื่อการสอนเพียงชิ้นเดียว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค. ผู้สอนเป็นศูนย์กลางให้ข้อมูลผู้เรียนจัดการเรียนรู้ได้หลากหลาย ง. ผู้สอนสามารถใช้สื่อการสอนเพียงชิ้นเดียวจัดการเรียนรู้ได้หลากหลายชั้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
ข้อ 9 ตามขั้นตอนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ก. ศึกษาแหล่งเรียนรู้ ข. ศึกษาหลักสูตรนอกสถานที่ ค. ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ ง. ศึกษาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ข้อ 10 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความหมายตรงกับข้อใด ก. การส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ข. การที่ผู้เรียนได้พัฒนาดตนเองอย่างเต็มที่ ค. การเรียนในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเอง ง. ถูกทุกข้อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
ข้อ 11 เหตุใด ครูต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ก. เพื่อตัดเกรดการเรียน ข. เพื่อตัดสินผลการเรียน ค. เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย ง. เพื่อความท้าทายของการจัดการเรียนรู้ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
ข้อ 12 ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ตรงกับข้อใด ก. การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากบทเรียน ข. การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแบบฝึกหัด ค. การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากผู้เรียนด้วยกัน ง. การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ข้อ 13 มโนทัศน์ในการใช้สื่อการเรียนรู้ในข้อใดมีความเหมาะสมมากที่สุด ก. ช่วยลดเวลาการจัดการเรียนรู้ ข. ช่วยให้สาระการเรียนรู้ชัดเจนขึ้น ค. ช่วยให้ครูจัดการเรียนรู้ได้สะดวกสบาย ง. ช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
ข้อ 14 วิธีสอนที่เหมาะสมที่สุดในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนคือข้อใด ก. การวาดภาพตามความสนใจ ข. การวาดภาพตามครูที่ละขั้นตอน ค. การวาดภาพตามตัวอย่างที่ครูกำหนด ง. การวาดภาพประกอบการเล่าเรื่องที่ครูเล่าให้ฟัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
ข้อ 15 จุดมุ่งหมายพื้นฐานของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 คือข้อใด ก. การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน ข. การประเมินเพื่อตรวจสอบและพัฒนาผู้เรียน ค. การประเมินเพื่อหาความบกพร่องในการเรียนรู้ ง. การประเมินเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ข้อ 16 การเก็บข้อมูลนักเรียนเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจตัดสินผลการเรียน มีวิธีการอย่างไรจึงเหมาะสมที่สุด ก. เก็บข้อมูลบางด้าน บางโอกาส ข. เลือกเก็บข้อมูลเท่าที่จำเป็นและทดสอบเป็นระยะ ค. เลือกเก็บข้อมูลทุกด้านตามตัวชี้วัดและเก็บข้อมูลทุกเดือน ง. เลือกเก็บข้อมูลทุกด้านและต่อเนื่องในแต่ละภาค	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
ข้อ 17 ครูผู้สอนควรใช้เทคนิคการประเมินผลนักเรียนในระดับชั้นเรียนอย่างไรจึงเหมาะสม ก. ประเมินด้วยการสังเกต ข. ประเมินด้วยการสอบ ค. ประเมินด้วยการวัดเจตคติ ง. ประเมินอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
ข้อ 18 การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต้องสอดคล้องกับสิ่งใด ก. หลักสูตร ข. นโยบายของรัฐ ค. ความทันสมัย ง. แบบเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
ข้อ 19 องค์ประกอบของแบบประเมินตามสภาพจริง ต้องมีองค์ประกอบใดที่สำคัญ ก. เกณฑ์การประเมิน และคะแนนแต่ละเกณฑ์ ข. เกณฑ์การประเมินและคำอธิบายระดับคุณภาพของแต่ละเกณฑ์ ค. คำอธิบายระดับคุณภาพของเกณฑ์การประเมิน และน้ำหนักคะแนนของเกณฑ์การประเมิน ง. น้ำหนักและคะแนนของแต่ละเกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ข้อ 20 ขั้นตอนแรกของกระบวนการวัดผลคือ ข้อใด ก. เลือกใช้วิธีวัดผล ข. กำหนดจุดประสงค์ของการวัดผล ค. สร้างเครื่องมือวัดผล ง. จัดทำตารางวิเคราะห์จุดประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	





โปรแกรมวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบปรนัยแบบอิงกลุ่ม

ชื่อแบบทดสอบ แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม

การคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

จำนวนผู้สอบ 30 คน

จำนวนข้อสอบ 20 ข้อ

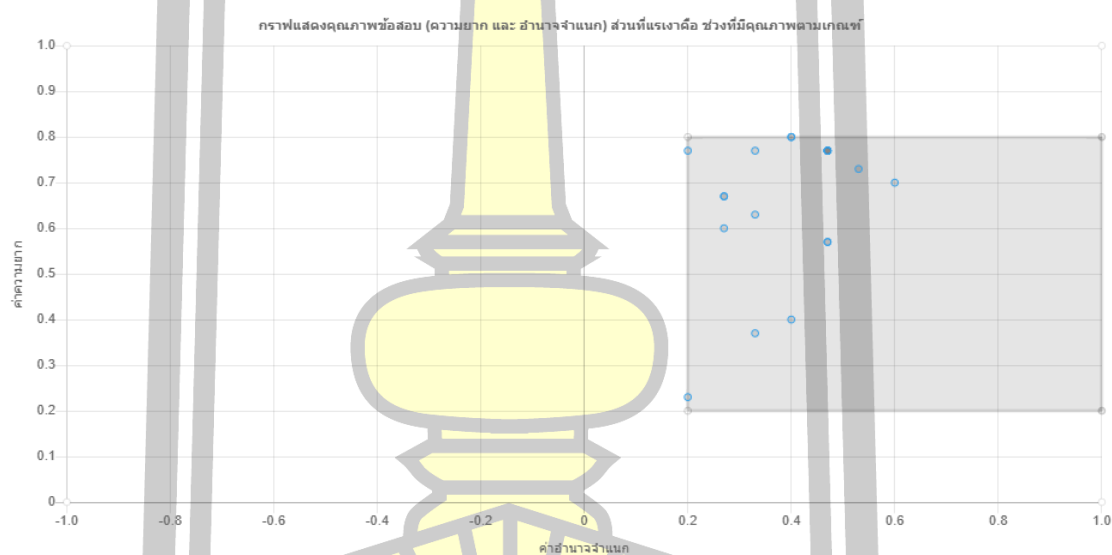
กำหนดกลุ่มสูง/กลุ่มต่ำ ร้อยละ 50

ผลการวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบปรนัยแบบอิงกลุ่ม

ข้อ	ตัวเลือกที่ถูกต้อง	ความยาก (p)	อำนาจจำแนก (r)	การแปลความหมาย	ผ่านเกณฑ์คุณภาพ
1	(3)	0.6	0.27	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกปานกลาง	ผ่าน
2	(2)	0.77	0.47	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
3	(2)	0.77	0.47	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
4	(4)	0.4	0.4	ยากปานกลาง อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
5	(3)	0.57	0.47	ยากปานกลาง อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
6	(1)	0.77	0.33	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกปานกลาง	ผ่าน
7	(2)	0.23	0.2	ค่อนข้างยาก อำนาจจำแนกปานกลาง	ผ่าน
8	(3)	0.73	0.53	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
9	(4)	0.37	0.33	ค่อนข้างยาก อำนาจจำแนกปานกลาง	ผ่าน
10	(4)	0.67	0.27	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกปานกลาง	ผ่าน
11	(3)	0.7	0.6	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกสูง	ผ่าน
12	(3)	0.77	0.47	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
13	(4)	0.57	0.47	ยากปานกลาง อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
14	(2)	0.77	0.47	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
15	(3)	0.77	0.47	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
16	(1)	0.63	0.33	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกปานกลาง	ผ่าน
17	(1)	0.67	0.27	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกปานกลาง	ผ่าน

ข้อ	ตัวเลือกที่ถูกต้อง	ความยาก (p)	อำนาจ จำแนก (r)	การแปลความหมาย	ผ่านเกณฑ์ คุณภาพ
18	(3)	0.8	0.4	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
19	(3)	0.8	0.4	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
20	(4)	0.77	0.2	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกปานกลาง	ผ่าน

สรุปผลการวิเคราะห์ความยาก และอำนาจจำแนกของข้อสอบจำนวน 20 ข้อ มีข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20



พูน ปณ ทิโต ชีเว

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (ด้วยวิธี KR20)

ข้อ	ความยาก (p)	อำนาจจำแนก (r)	การแปลความหมาย	ผ่านเกณฑ์ คุณภาพ
1	0.6	0.27	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกปานกลาง	ผ่าน
2	0.77	0.47	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
3	0.77	0.47	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
4	0.4	0.4	ยากปานกลาง อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
5	0.57	0.47	ยากปานกลาง อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
6	0.77	0.33	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกปานกลาง	ผ่าน
7	0.23	0.2	ค่อนข้างยาก อำนาจจำแนกปานกลาง	ผ่าน
8	0.73	0.53	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
9	0.37	0.33	ค่อนข้างยาก อำนาจจำแนกปานกลาง	ผ่าน
10	0.67	0.27	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกปานกลาง	ผ่าน
11	0.7	0.6	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกสูง	ผ่าน
12	0.77	0.47	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
13	0.57	0.47	ยากปานกลาง อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
14	0.77	0.47	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
15	0.77	0.47	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
16	0.63	0.33	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกปานกลาง	ผ่าน
17	0.67	0.27	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกปานกลาง	ผ่าน
18	0.8	0.4	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
19	0.8	0.4	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกค่อนข้างสูง	ผ่าน
20	0.77	0.2	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกปานกลาง	ผ่าน

สรุปผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นจากการคัดเลือกข้อสอบมาจำนวน 20 ข้อ
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธี KR20 มีค่าเท่ากับ 0.86



**ค่าความสอดคล้องของแบบตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย
แบบสอบถามการศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ**

รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์								
1. ด้านหลักสูตร								
1) ครูมีความสามารถในการจัดเตรียมหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2) ครูมีความสามารถในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3) ครูมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการประเมินหลักสูตรอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4) ครูมีการวางแผนการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	
5) ครูมีความสามารถในการประเมินหลักสูตรที่มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
6) ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2. ด้านการจัดการเรียนรู้								
1) ครูมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2) ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	

รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
3) ครูมีความรู้และเข้าใจในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและนำไปปรับปรุงการจัดทำแผนการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4) ครูมีความสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อเติมเต็มศักยภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
5) ครูมีความสามารถในการนำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
6) ครูมีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมในเชิงกายภาพและจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	
7) ครูมีความสามารถในการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนเพื่อให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
8) ครูมีความสามารถใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายสอดคล้องตามวัตถุประสงค์และเหมาะสมกับเนื้อหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
9) ครูมีความสามารถในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	
3. การวัดและการประเมินผล								
1) ครูมีความสามารถในการออกแบบวิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2) ครูมีความสามารถในการนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้ไปปรับใช้ตาม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	

รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
สถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับ ผู้เรียนตามที่คาดหวัง								
3) ครูสามารถกำหนดวิธีและเครื่องมือ การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4) ครูสามารถวัดและประเมินผลตาม มาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรตาม สภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
5) ครูสามารถนำผลการประเมินการ เรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

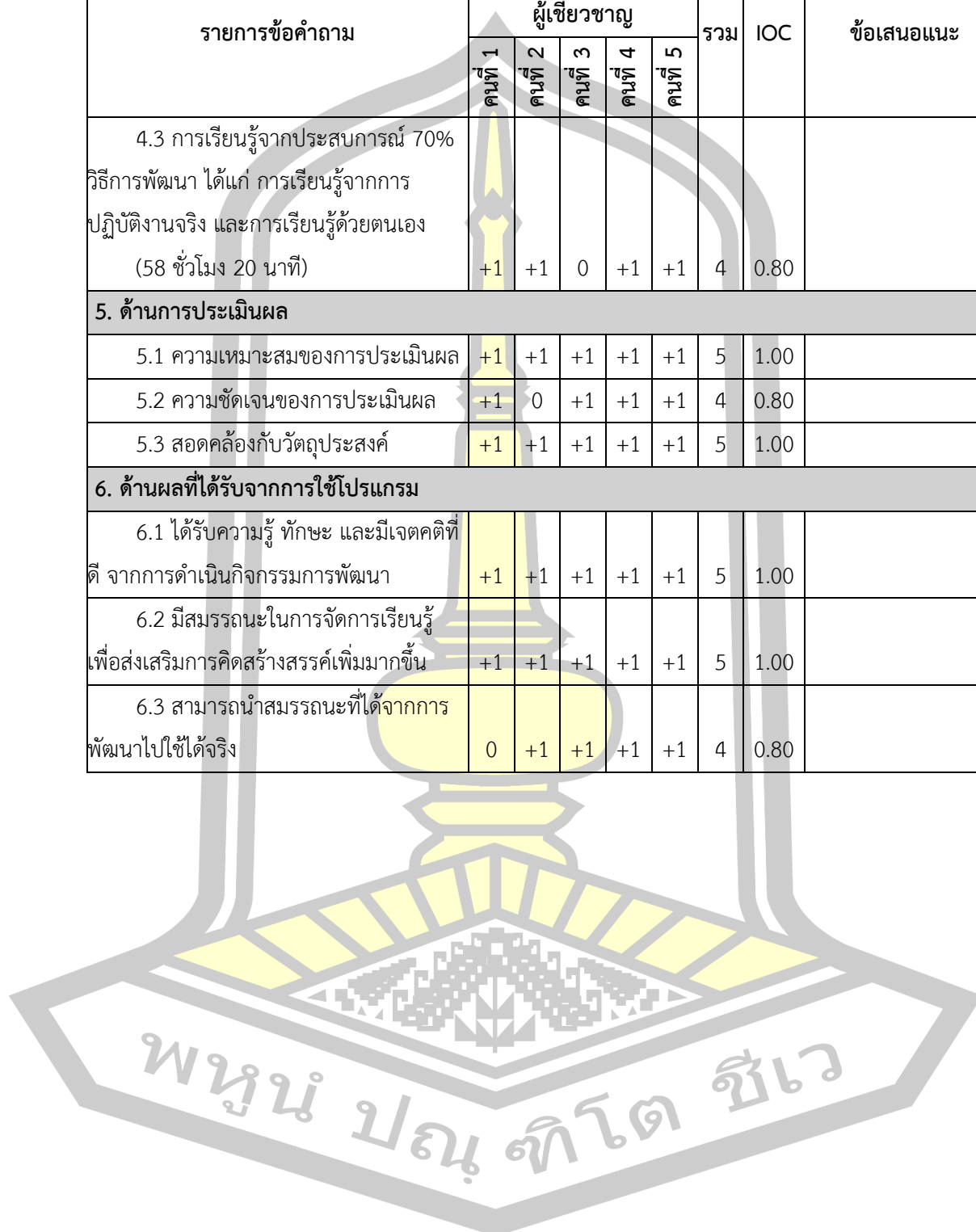




ค่าความสอดคล้องของแบบตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย
แบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจ								
1. ด้านหลักการ								
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
1.2 ความเหมาะสมของหลักการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
1.3 ความเป็นเหตุเป็นผลของหลักการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2. ด้านวัตถุประสงค์								
2.1 ความชัดเจนของวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2.2 ความสอดคล้องกับความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3. ด้านเนื้อหา								
3.1 สื่อประกอบการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิด สร้างสรรค์	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	
3.2 การสรุปกิจกรรมการพัฒนาระดับ ครอบคลุมทุกเนื้อหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4. ด้านหลักการและวิธีการพัฒนา								
4.1 การเรียนรู้จากหลักสูตร 10% วิธีการ พัฒนา ได้แก่ ฝึกอบรม (8 ชั่วโมง 20 นาที)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4.2 การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% วิธีการ พัฒนา ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยง และ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (24 ชั่วโมง 40 นาที)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
4.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ 70% วิธีการพัฒนา ได้แก่ การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงานจริง และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (58 ชั่วโมง 20 นาที)	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	
5. ด้านการประเมินผล								
5.1 ความเหมาะสมของการประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
5.2 ความชัดเจนของการประเมินผล	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	
5.3 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
6. ด้านผลที่ได้รับจากการใช้โปรแกรม								
6.1 ได้รับความรู้ ทักษะ และมีเจตคติที่ ดี จากการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
6.2 มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
6.3 สามารถนำสมรรถนะที่ได้จากการ พัฒนาไปใช้ได้จริง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	





ค่าความสอดคล้องของแบบตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย
แบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ
เรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. หลักการของโปรแกรม								
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
1.2 ความสำคัญของหลักการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม								
2.1 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ ของการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนา	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	
2.2 เพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2.3 เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	
3. เนื้อหาของโปรแกรม								
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3.2 จัดเรียงเนื้อหาสอดคล้องกับองค์ประกอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

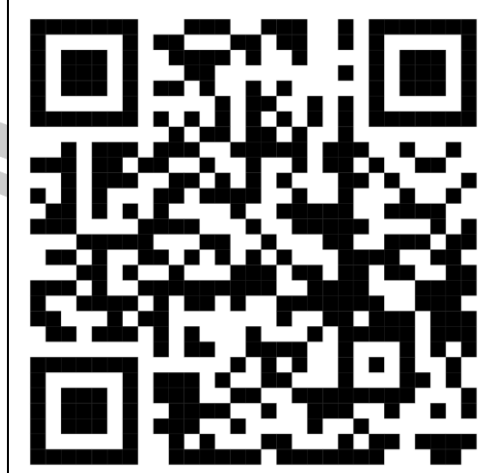
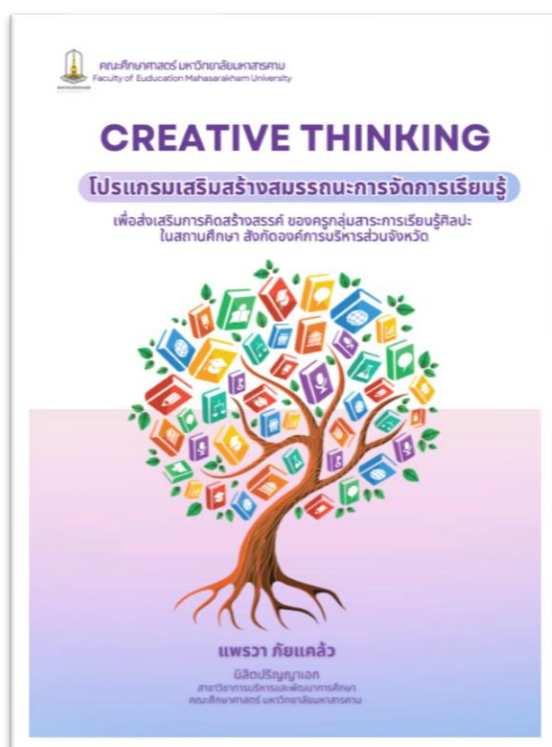
รายการข้อคำถาม	สรุปความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
3.3 หน่วยที่ 1 หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3.4 หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	
3.5 หน่วยที่ 3 การวัดและประเมิน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4. แนวทางการพัฒนาตามโปรแกรม								
4.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 70% ประกอบด้วย การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน จริง และการเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4.2 การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% ประกอบด้วย การเป็นพี่เลี้ยง และ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	
4.3 การเรียนรู้จากหลักสูตร 10% ประกอบด้วย การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4.4 ระยะเวลา								
1) หน่วยที่ 1 หลักสูตร (15 ชั่วโมง 50 นาที)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2) หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้ (41 ชั่วโมง 50 นาที)	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	
3) หน่วยที่ 3 การวัดและประเมินผล (25 ชั่วโมง 50 นาที)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
5. การประเมินผลตามโปรแกรม								
5.1 การทดสอบความรู้ ก่อน-หลัง การอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
5.2 การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
5.3 การศึกษาความพึงพอใจของการใช้ โปรแกรม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	



ภาคผนวก ฉ

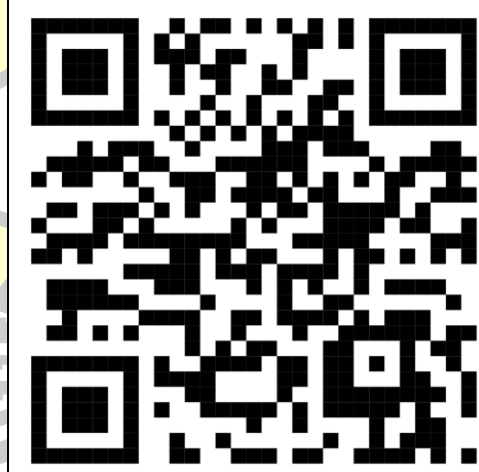
ตัวอย่างโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

พูน ปณ จิต ชีวะ



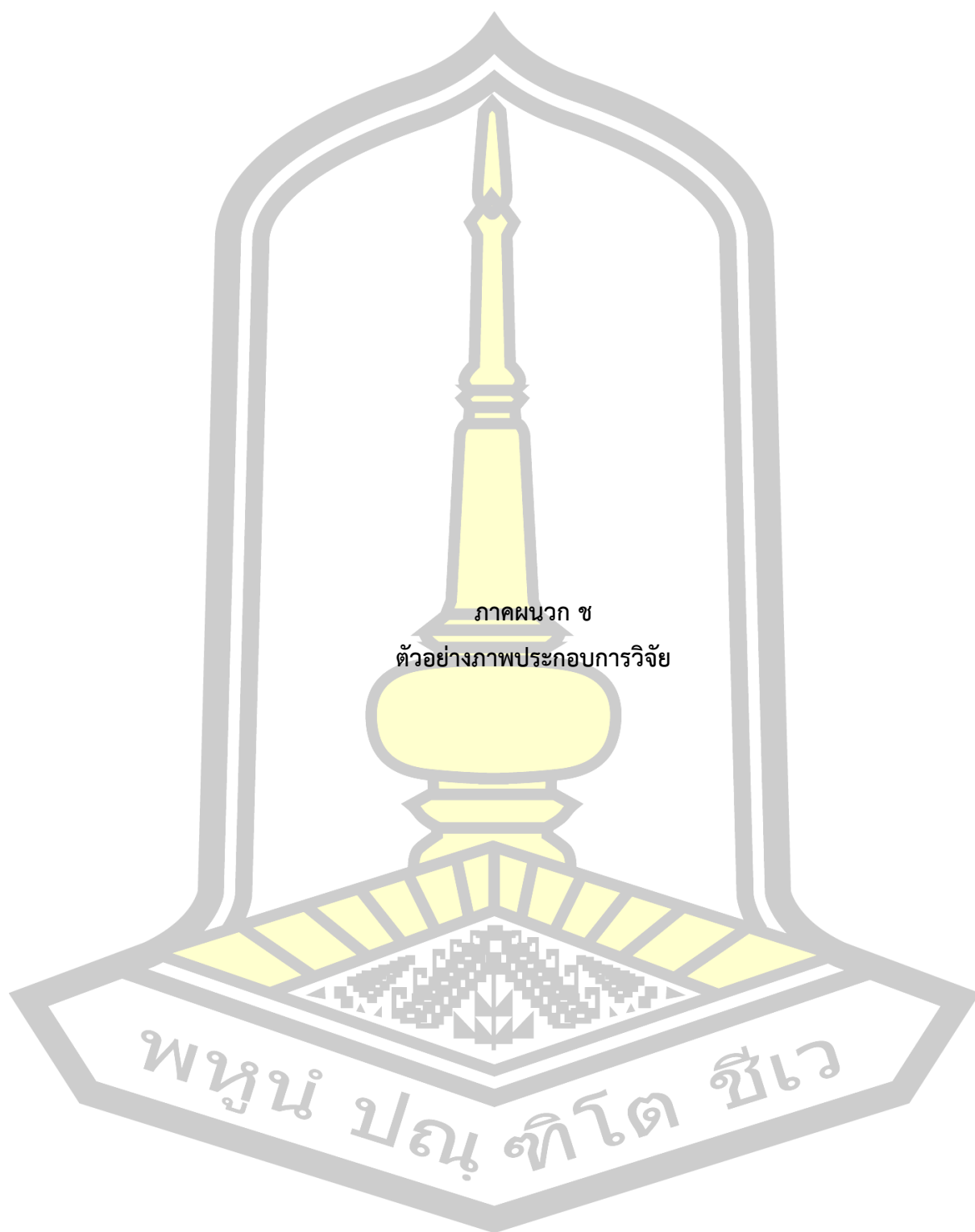
สแกน QR CODE

เพื่อเข้าอ่านโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ



สแกน QR CODE

เพื่อเข้าอ่านคู่มือการใช้โปรแกรม



การสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ



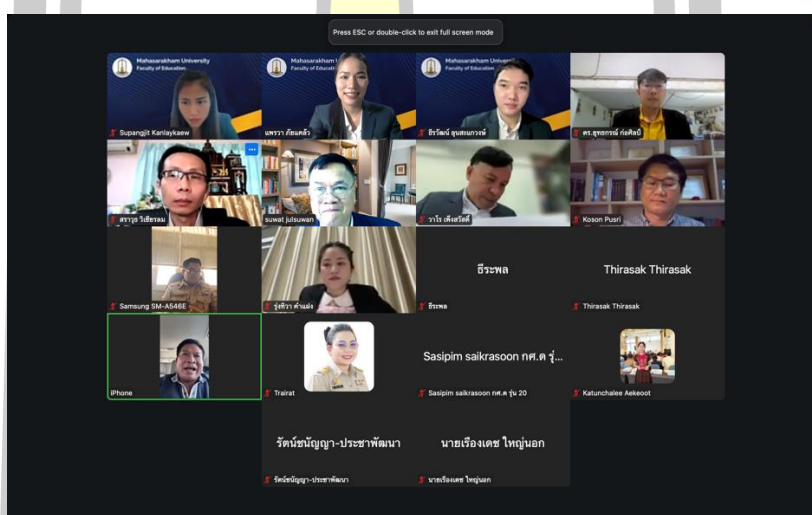
การสัมภาษณ์แนวทางการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ



การสัมภาษณ์แนวทางการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ



การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)



การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ



การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ



ปณ จิต

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวแพรวา ภัยแคล้ว
วันเกิด	วันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 41 หมู่ที่ 7 ตำบลโนนทราย อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร รหัสไปรษณีย์ 35130
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนพังงูวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 5 268 ตำบลพังงู อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี รหัสไปรษณีย์ 41130
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2558 ปริญญาศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต (ศป.บ.) สาขาวิชาดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2563 ปริญญาศิลปกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (ศป.ม.) สาขาวิชาดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2568 ปริญญาการศึกษาดุขฎฐิบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พจนัน ปณ จิตโต ชีเว