



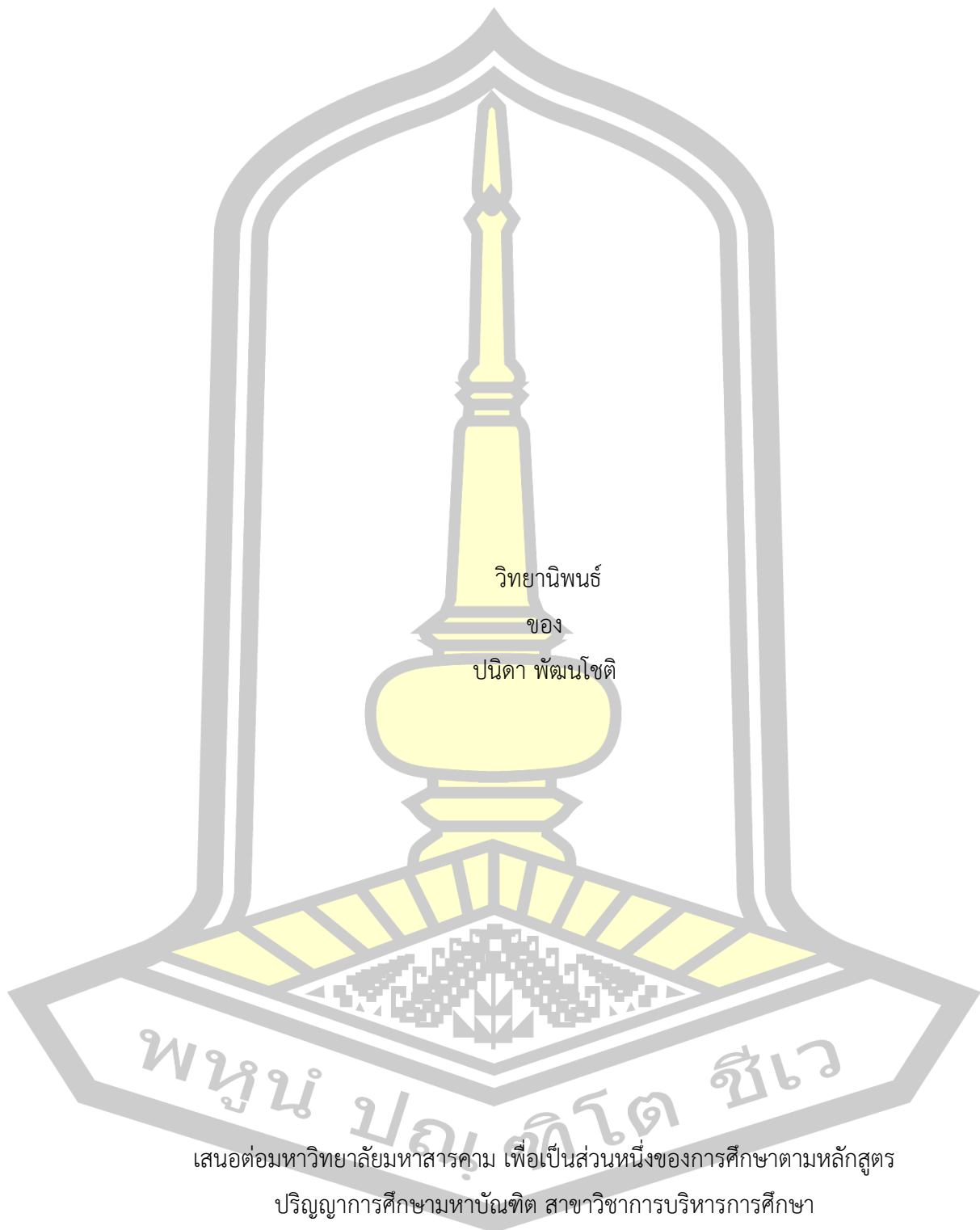
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา

วิทยานิพนธ์  
ของ  
ปนิดา พัฒนโชติ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
พฤษภาคม 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างคู่มืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา



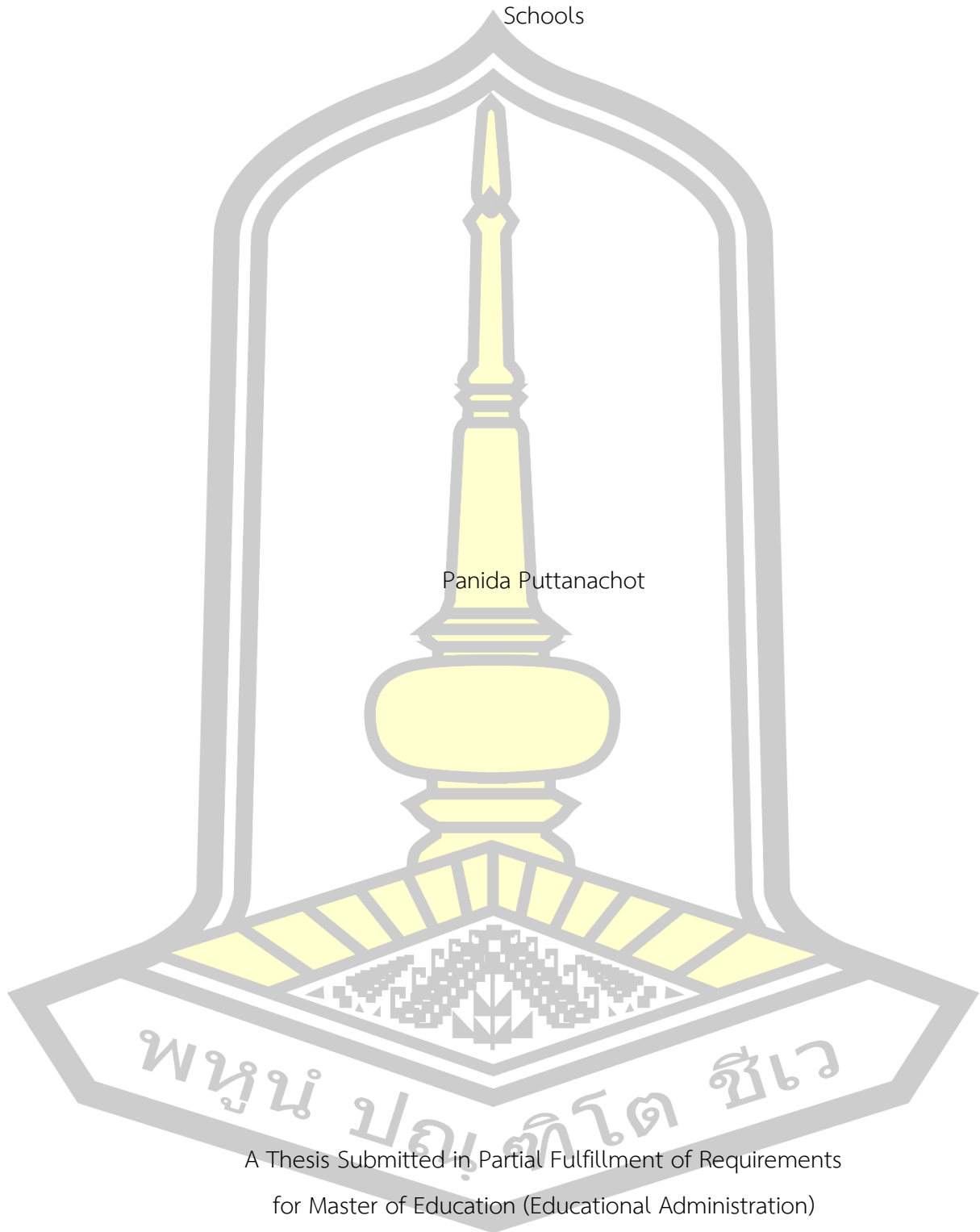
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Development the Professional Teacher Strengthen Program under the Secondary  
Schools



Panida Puttanachot

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

May 2019

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวปนิดา พัฒนโชติ  
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ )

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อ. ดร. ฌักสุวรรณ ธนาพงษ์อนันท์ )

กรรมการ

(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์ )

กรรมการ

(ผศ. ดร. โกวิทย์ เทศบุตร )

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล )

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

<b>ชื่อเรื่อง</b>	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา		
<b>ผู้วิจัย</b>	ปนิดา พัฒนโชติ		
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา</b>	อาจารย์ ดร. ณภัทรวรรณ ธนาพงษ์อนันท์		
<b>ปริญญา</b>	การศึกษามหาบัณฑิต	<b>สาขาวิชา</b>	การบริหารการศึกษา
<b>มหาวิทยาลัย</b>	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	<b>ปีที่พิมพ์</b>	2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดครุมืออาชีพ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 3) ศึกษาวิธีการ การเสริมสร้างครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 4) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดครุมืออาชีพ ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ครุมืออาชีพ ระยะที่ 3 ศึกษาวิธีการเสริมสร้างครุมืออาชีพ ระยะที่ 4 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของครุมืออาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 26 ตัวชี้วัด ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบครุมืออาชีพ โดยรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. วิธีการเสริมสร้างครุมืออาชีพ สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาและใช้ในการพัฒนาบุคลากร คือ 1) การอบรมให้ความรู้ 2) การอบรมเสริมสร้างจิตสำนึก 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง 5) การทดลองปฏิบัติ และ 6) การนิเทศภายใน

4. โปรแกรมเสริมสร้างครุมืออาชีพ ประกอบด้วย

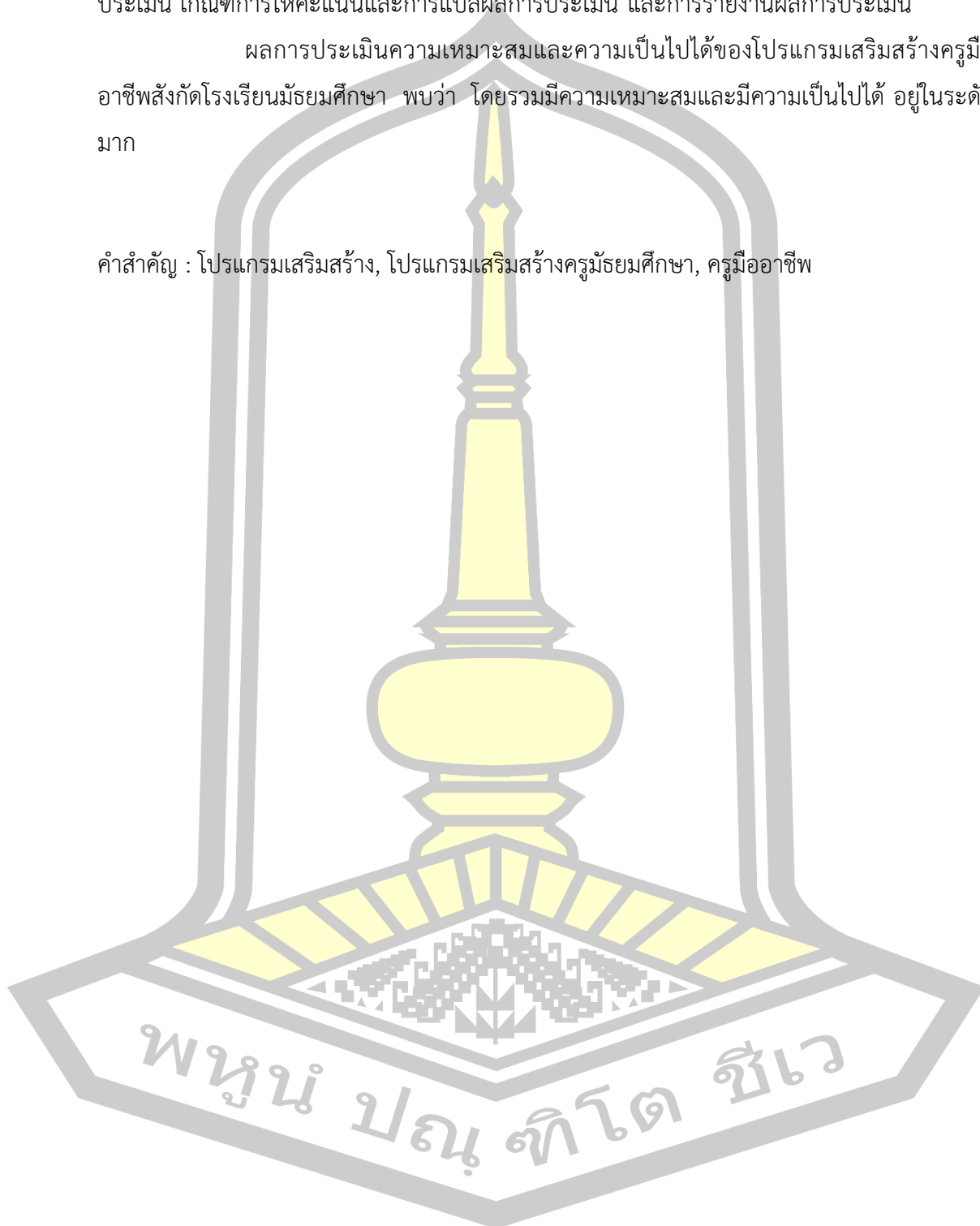
4.1 บริบทของโปรแกรม ได้แก่ สภาพปัญหา วัตถุประสงค์/เป้าหมายของโปรแกรม ตัวชี้วัดความสำเร็จ ระยะเวลาดำเนินการโดยรวม ผู้รับผิดชอบ งบประมาณ

4.2 รายละเอียดของโปรแกรม ได้แก่ ชื่อกิจกรรม รายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์/เป้าหมายของกิจกรรม เนื้อหา เอกสารที่ใช้ วิธีการดำเนินการพัฒนา ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ตัวชี้วัดความสำเร็จ

4.3 การประเมินผลการพัฒนา วัตถุประสงค์/เป้าหมายของการประเมิน วิธีการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลการประเมิน และการรายงานผลการประเมิน

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : โปรแกรมเสริมสร้าง, โปรแกรมเสริมสร้างครูมัธยมศึกษา, ครูมืออาชีพ



<b>TITLE</b>	Development the Professional Teacher Strengthen Program under the Secondary Schools		
<b>AUTHOR</b>	Panida Puttanachot		
<b>ADVISORS</b>	Napatsawan Thanaphonganan , Ph.D.		
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR</b>	Educational Administration
<b>UNIVERSITY</b>	Maharakham University	<b>YEAR</b>	2019

### ABSTRACT

This study aimed to 1) study the components and the indicators of professional teacher. 2) study the current state and desirable state of professional teacher of the secondary schools under the secondary educational service area office 27. 3) study the method of strengthen professional teacher under the secondary schools. 4) Development the professional teacher strengthen program under the secondary Schools. This research have 4 phases, the first phase: study the components and indicators of professional teacher, the second phase: study the current state and desirable state of professional teacher, the third phase: study the method of strengthen professional teacher, and the fourth phase: development the professional teacher strengthen program under the secondary schools. Descriptive statistics used in this research were average, mainly percentage and modified priority needs index. The study were found:

1. The professional teacher including 5 components 26 indicators. The result of suitability assessment overall at high level, and considering each components, it was found that the composition is appropriate at a high level, all components.

2. The current state of professional teacher of the secondary schools overall at moderate level and the desirable state overall at high level.

3. The methods for strengthen professional teacher under secondary schools and use for development the employee were 1) training 2) enhance consciousness

training 3) workshop 4) self study 5) practice and 6) internal supervision.

4. The professional teacher strengthen program including:

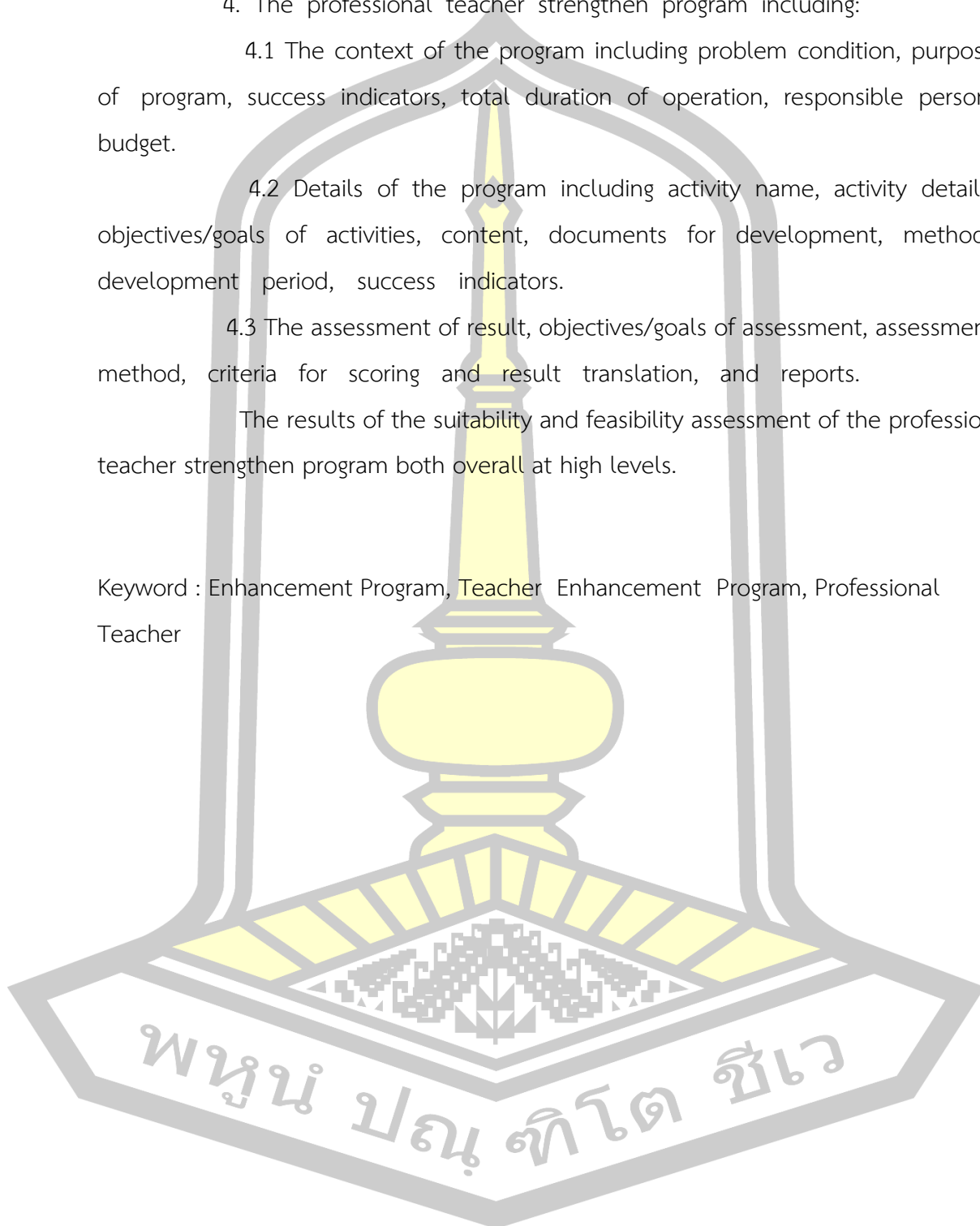
4.1 The context of the program including problem condition, purpose of program, success indicators, total duration of operation, responsible person, budget.

4.2 Details of the program including activity name, activity details, objectives/goals of activities, content, documents for development, methods development period, success indicators.

4.3 The assessment of result, objectives/goals of assessment, assessment method, criteria for scoring and result translation, and reports.

The results of the suitability and feasibility assessment of the profession teacher strengthen program both overall at high levels.

Keyword : Enhancement Program, Teacher Enhancement Program, Professional Teacher





## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.ณภัทสรพรรณ ธนาพงษ์อนันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ประธานกรรมการสอบ อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ กรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ เทศบุตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความถูกต้อง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ได้กรุณาสั่งสอนอบรมให้ความรู้ จนผู้วิจัยเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนจนถึงบัดนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย และขอขอบพระคุณ คณะผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและโปรแกรมการวิจัย

ขอขอบคุณ กำลังใจที่ดีจากบิดา มารดา ญาติ ๆ และครอบครัว คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ให้การอบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชา ซึ่งผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาการทำงาน และการดำเนินชีวิต เพื่อประโยชน์ของตนเองและประเทศชาติสืบต่อไป

ปนิดา พัฒนโชติ

พูน ปณ ทิโต ชีเว

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม.....	8
ครุมีเออาซีพ.....	15
องค์ประกอบของครุมีเออาซีพ.....	28
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู.....	34
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47

1. งานวิจัยในประเทศ .....	47
2. งานวิจัยต่างประเทศ .....	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	59
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดเครื่องมืออาชีพ .....	61
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เครื่องมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา .....	63
ระยะที่ 3 ศึกษาวิธีการเสริมสร้างเครื่องมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา .....	66
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	71
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	71
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	71
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	97
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	97
สรุปผล .....	97
อภิปรายผล .....	100
ข้อเสนอแนะ .....	104
บรรณานุกรม .....	105
ภาคผนวก .....	114
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	115
ภาคผนวก ข การหาคุณภาพเครื่องมือ .....	130
ภาคผนวก ค โปรแกรมเสริมสร้างเครื่องมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา .....	135
ประวัติผู้เขียน .....	155

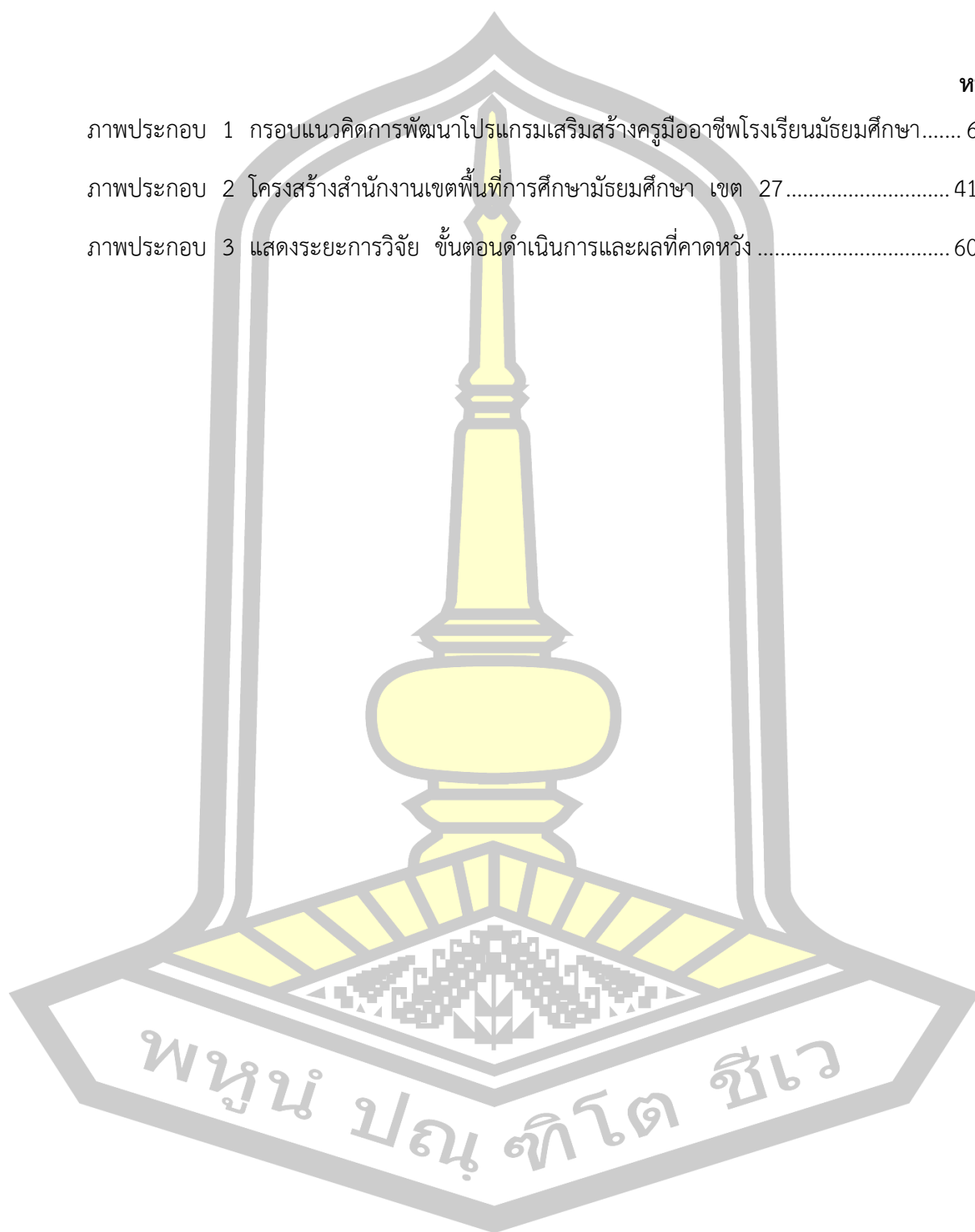
## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของครุมี้อาชีพ .....	31
ตาราง 2 สรุปข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2556 ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 .....	42
ตาราง 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของครุมี้อาชีพ .....	72
ตาราง 4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดครุมี้อาชีพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวมและรายด้าน .....	73
ตาราง 5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	76
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพ .....	76
ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของครุมี้อาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวม .....	80
ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของครุมี้อาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา. 80	
ตาราง 9 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างครุมี้อาชีพ สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ .....	95



## สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	6
ภาพประกอบ 2 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.....	41
ภาพประกอบ 3 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการและผลที่คาดหวัง .....	60



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้นานาประเทศต้องเผชิญกับการแข่งขันสูงจึงต้องเร่งพัฒนาคุณภาพคนในประเทศของตนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพท่ามกลางสภาพการเปลี่ยนแปลงแห่งยุคสมัย โลกาภิวัตน์ ซึ่งแต่ละประเทศก็ต้องปรับเปลี่ยนและสร้างพลังการเปลี่ยนแปลงในการศึกษาโดยนำกลยุทธ์มาใช้ปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า แต่กลยุทธ์ที่นำมาใช้ในการปฏิรูปการศึกษาก็ไม่สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างยั่งยืนได้ เนื่องจากการเริ่มพัฒนาจากภายนอกสถานศึกษา การมุ่งพัฒนาระบบมากกว่าการพัฒนาที่ห้องเรียน การมุ่งการรับผิดชอบมากกว่าการมุ่งส่งเสริมพัฒนา เป็นต้นซึ่งเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา คือ การนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกจากกระบวนการต่างๆ ภายในสถานศึกษา แต่การพัฒนาสถานศึกษาให้ยั่งยืนในระยะยาวจะต้องเปลี่ยนแปลงแบบฝังรากลึกภายในสถานศึกษา (ไผ่ วสียงกูร, 2556)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) มีวิสัยทัศน์เพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยมียุทธศาสตร์ 6 ประการ 1) การจัดการศึกษา เพื่อความมั่นคง ของสังคม และประเทศชาติ 2) การผลิตและพัฒนา กำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 3) การพัฒนา ศักยภาพ คนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้ 4) การสร้าง โอกาส ความเสมอภาค และความเท่า เทียมทางการศึกษา 5) การจัด การศึกษาเพื่อสร้างเสริม คุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) การพัฒนาประสิทธิภาพของ ระบบบริหารจัดการ การศึกษา โดยปัจจัยสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ ครูในสถานศึกษา เนื่องจากครู ถือว่าเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ได้นั้นจะต้องพัฒนาครูผู้สอนก่อน สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรครูให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาครูให้มีคุณภาพมาตรฐาน โดยการพัฒนาควรเน้นไปที่การเรียนรู้และการคิดของครูมากกว่าเน้นการสอน เพราะการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ลงมือปฏิบัติอย่างแท้จริงได้ฝึกคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และระหว่างบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา ให้ครูได้มีโอกาสปฏิบัติงานร่วมกัน ได้ร่วมกันคิดร่วมกัน ทำ ซึ่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูจะช่วยให้สถานศึกษามีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาครูในยุคปัจจุบันเป็นกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและ

แหล่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อระบบและคุณภาพ การศึกษาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในวิชาชีพ ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2551)

ครูไทยในยุคโลกาภิวัตน์และครูที่สังคมไทยพึงประสงค์นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ของ ความเป็นครู เป็นผู้ชี้ทางปัญญา เป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้ทรงศาสตร์และศิลป์แห่งวิชาชีพครูแล้ว ครูยังต้องศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูอยู่เสมอ รู้จักเข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ ๆ มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น มีเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ มุ่งเน้นกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและเกิดการเรียนรู้ ตลอดชีวิตในสังคมแห่งการเรียนรู้ เพราะฉะนั้นครูจึงควรมีการปรับเปลี่ยนและแสวงหาความรู้เพื่อ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถรอบด้านและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (ธีรศักดิ์ อัครบรร, 2544; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540) ครูจำเป็นต้องมีความเป็นครูมืออาชีพ มีความรู้ ในเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี มีความสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ รวมถึงต้องพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพของ นักเรียนอย่างแท้จริง มีการบริหารจัดการชั้นเรียนตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นส่งเสริมให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (ศศิธร ชันติธรากร, 2551) ครูมืออาชีพ จะต้องเป็นผู้ที่รักการเรียนรู้ มีความขยัน ศึกษาค้นคว้า ไม่หยุดอยู่กับที่ คิดวิเคราะห์ แยกแยะ ข้อมูลที่ได้รับมา เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์และก่อให้เกิดองค์ความรู้ ด้านการสอน สามารถ วิเคราะห์ พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย และนำมาจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและ นักเรียน โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสอน เพื่อพัฒนา สื่อการเรียนการสอนให้เกิดความหลากหลายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดแทรกด้วยคุณธรรม นำความรู้ ควบคู่ภาษา และเทคโนโลยีใหม่ ๆ พร้อมสร้างบรรยากาศ กระตุ้น ส่งเสริม ให้เกิด การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งการแต่งกาย และความประพฤติ ยึด หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีเจตคติที่ดีกับวิชาชีพ ปฏิบัติตามหลักธรรม มีความเมตตา อุดม และเป็นกัลยาณมิตร มีทักษะในการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ที่ดียิ่งขึ้นได้อย่างสม่ำเสมอ (วิเศษศักดิ์ โคตรอาษา, 2547)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 (2556) ได้นำนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนด เป็นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีวิสัยทัศน์ในการ ดำเนินงาน โดยมุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงพันธกิจ มุ่งพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ การ ประกอบอาชีพเต็มศักยภาพ สร้างความเป็นเลิศเพื่อยกระดับสู่มาตรฐานสากล โดยได้กำหนดกลยุทธ์ หนึ่งที่สำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรครูไว้เป็น กลยุทธ์ที่ 4 คือ มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทาง การศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตามกลยุทธ์นี้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ได้มีการมอบหมายให้สถานศึกษาในสังกัดมีการอบรมพัฒนาครูอย่าง สมบูรณ์ แต่การดำเนินการยังไม่ได้มีการระบุอย่างจำเพาะเจาะจงถึงเป้าหมายที่ครอบคลุมทุกมิติ



ของการพัฒนาครู โดยการพัฒนาครูที่ปรากฏเป็นการจัดอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนแก่ครู โดยมีได้มุ่งที่การพัฒนาองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างให้ครูเป็นผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูโดยสมบูรณ์ หรือขาดความครอบคลุมความเป็นครูมืออาชีพนั่นเอง ดังนั้นการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ จึงเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญ โดยเริ่มจากการมองภาพรวมของการพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ จะต้องมีการพัฒนาทั้งความรู้ ความสามารถ จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จไปพร้อม ๆ กัน การพัฒนาที่ครอบคลุมในทุกมิติจะทำให้สามารถสร้างครูมืออาชีพ ให้มีความเชี่ยวชาญและสามารถจัดการเรียนการสอนได้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีขึ้น

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถรอบด้านและปรับตัว ให้ทันต่อยุคปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน การพัฒนาสถานศึกษา และการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษามีอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นอย่างไร
3. วิธีการเสริมสร้างครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรเป็นอย่างไร
4. โปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. เพื่อศึกษาวิธีการเสริมสร้างครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา
4. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดของครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการพัฒนาโปรแกรม
2. ได้ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครู และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้สนใจเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา



3. ได้ข้อมูลวิธีการพัฒนาครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างครูมืออาชีพ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

4. ได้โปรแกรมการเสริมสร้างครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อใช้ในการพัฒนา บุคลากรครูและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตเนื้อหา

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการ ศึกษาวิจัยภายในขอบเขตเนื้อหา องค์ประกอบของครูมืออาชีพ 5 องค์ประกอบ (Bliss et. al., 1991; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547; มณีนภา ชุตติบุตร, 2550; ชลิต ภูสีมา, 2551; รังสิมันต์ สายศรีลี, 2555) ได้แก่

- 1.1 ความรอบรู้ในวิชา
- 1.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้
- 1.3 ความเป็นครู
- 1.4 ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน
- 1.5 การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น

#### 2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา มีรายละเอียดการ กำหนดขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของครูมืออาชีพ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัด แล้วนำเสนอคณะ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของ องค์ประกอบและตัวชี้วัด

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของครูมืออาชีพโรงเรียน มัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลองค์ประกอบและตัวชี้วัดจากการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างแบบสอบถาม สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ทำการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 345 คน จาก 30 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

ระยะที่ 3 ศึกษาวิธีการพัฒนาครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อมูล สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์จากการศึกษาในระยะที่ 2 มาคำนวณหาค่าดัชนีความต้องการ จำเป็นเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพ โดยในการดำเนินการระยะที่ 3 ได้ศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ ด้านการพัฒนาครู ในการจัดการความรู้ ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร และครูของ โรงเรียนต้นแบบ

ระยะที่ 4 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครุมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาวិธีการพัฒนาคูจากการศึกษาโรงเรียนต้นแบบ มาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำร่างโปรแกรมเสริมสร้างครุมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา แล้วนำร่างโปรแกรมเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครุมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยภายใต้กรอบแนวคิดดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบของครุมืออาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ (Bliss et. al., 1991; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547; มณีนภา ชุตติบุตร, 2550; ชลิต ภูสีมา, 2551; รังสิมันต์ สายศรีลี, 2555) ได้แก่

- 1.1 ความรอบรู้ในวิชา
- 1.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้
- 1.3 ความเป็นครู
- 1.4 ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน
- 1.5 การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น

2. องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างครุมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา (Kanaya Light และ McMillan, 2005; นฤมล มณีงาม, 2547; ไท คำล้าน, 2551; ปริญญา มีสุข, 2552; จักรินทร์ วรรณโพธิ์กลาง, 2553; ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์, 2553) ประกอบด้วย

- 2.1 บริบทของโปรแกรม ได้แก่ สภาพปัญหา วัตถุประสงค์/เป้าหมายของโปรแกรม ตัวชี้วัดความสำเร็จ ระยะเวลาดำเนินการโดยรวม ผู้รับผิดชอบ งบประมาณ
- 2.2 รายละเอียดของโปรแกรม ได้แก่ ชื่อกิจกรรม รายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์/เป้าหมายของกิจกรรม เนื้อหา เอกสารที่ใช้ วิธีการดำเนินการพัฒนา ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ตัวชี้วัดความสำเร็จ

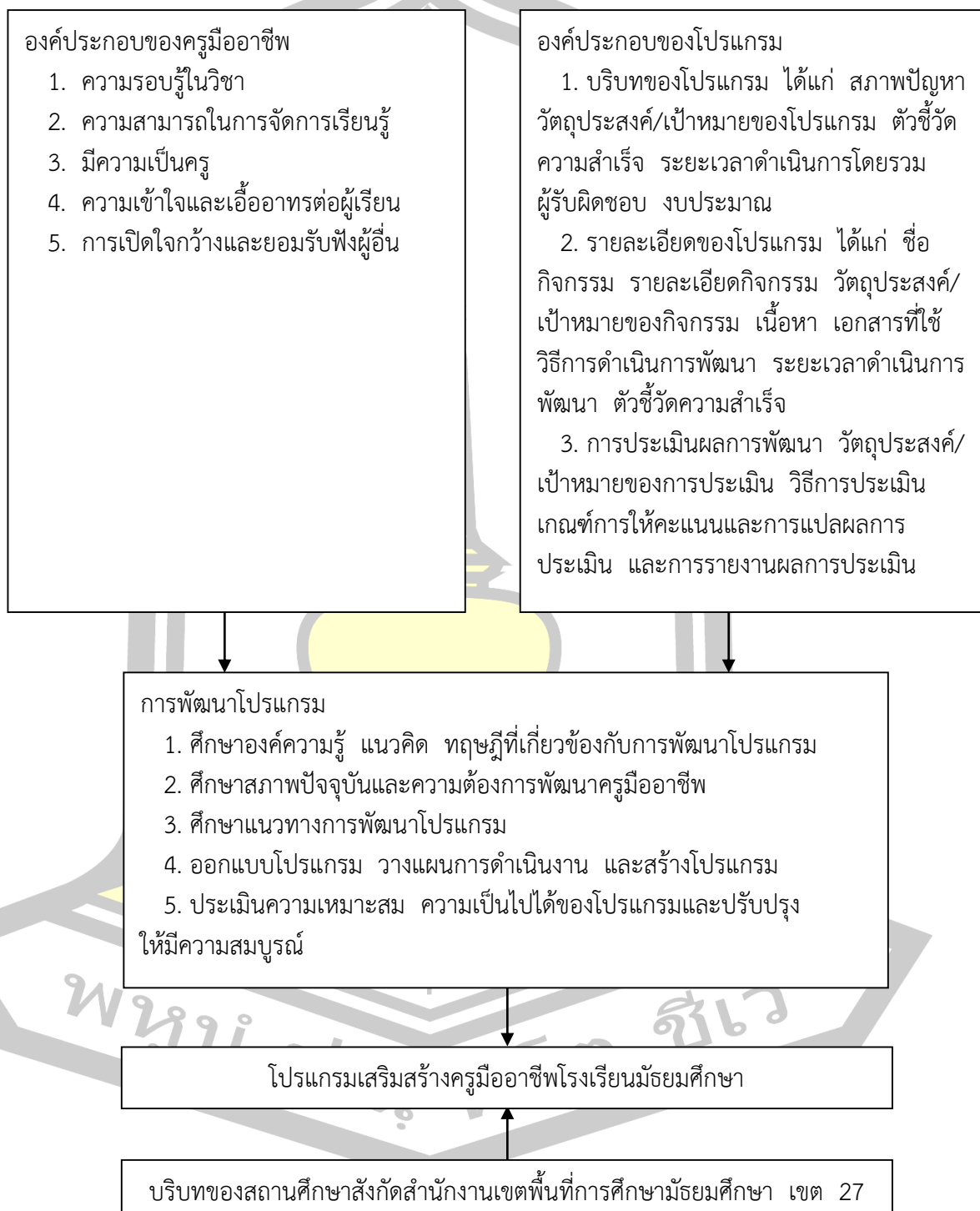
2.3 การประเมินผลการพัฒนา วัตถุประสงค์/เป้าหมายของการประเมิน วิธีการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลการประเมิน และการรายงานผลการประเมิน

3. การพัฒนาโปรแกรม สำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้ (Knowles, 1980; Barr และ Keating, 1990; Boone, 1992; Houle, 1996; Caffarella, 2002; วิโรจน์ สารรัตน์, 2551)

- 3.1 ศึกษาองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรม
- 3.2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาด้านครุมืออาชีพ
- 3.3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาโปรแกรม
- 3.4 ออกแบบโปรแกรม วางแผนการดำเนินงาน และสร้างโปรแกรม

### 3.5 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโปรแกรมและปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์

สามารถสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ได้ดังในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โปรแกรม หมายถึง รูปแบบของกิจกรรมที่สร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสิ่งเดียวกันโดยอาศัยวิธีการ รูปแบบกิจกรรมที่มีความหลากหลาย และมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ

2. ครูมืออาชีพ หมายถึง ครูที่มีความรอบรู้ในวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน รักการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่นักเรียน มีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู โดยการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาครูมืออาชีพ 5 องค์ประกอบดังนี้

2.1 ความรอบรู้ในวิชา หมายถึง การเป็นผู้มีความรู้แตกฉานในวิชาที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบจัดการเรียนการสอน และมีความรู้กว้างขวางเชื่อมโยงสัมพันธ์ถึงการบูรณาการรายวิชาที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบ โดยองค์ความรู้ทั้งหมดนั้นประยุกต์และถ่ายทอดให้ผู้เรียนได้รู้และเข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการเรียนในระดับที่สูงขึ้นและประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้

2.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความเข้าใจเนื้อหาของรายวิชากรรมวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาสู่ผู้เรียน โดยสามารถเลือกวิธีการในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของสถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีเกิดความรู้และเปิดโลกทัศน์ให้ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ และเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม มีความสอดคล้องในการสอดแทรกหลักการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สอดแทรกคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสอดแทรกองค์ความรู้และทักษะอื่น ๆ ลงในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างกลมกลืน และมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อเนื่องเสมอด้วยกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ

2.3 ความเป็นครู หมายถึง การปฏิบัติตนเป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความตระหนัก รักและศรัทธา มุ่งมั่น ตั้งใจ รับผิดชอบ ต่ออาชีพครู และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2.4 ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน หมายถึง ความรู้อย่างลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวกับพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของผู้เรียน รวมถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความมีจิตใจโอบอ้อมอารีย์ และมุ่งมั่นที่จะช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิต

2.5 การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น หมายถึง ความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนรู้ โดยเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นทั้งความคิดเห็นด้านบวกและความคิดเห็นด้านลบ และยอมรับความคิดเห็นที่ดีและเป็นประโยชน์เพื่อนำสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

3. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง บุคลากรผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

4. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
  - 1.1 ความหมายของโปรแกรม
  - 1.2 องค์ประกอบของโปรแกรม
  - 1.3 การพัฒนาโปรแกรม
  - 1.4 การประเมินโปรแกรม
2. ครูมืออาชีพ
3. องค์ประกอบของครูมืออาชีพ
4. การพัฒนาครู
  - 4.1 ความหมายของการพัฒนาครู
  - 4.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู
  - 4.3 จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครู
  - 4.4 แนวคิดในการพัฒนาครู
  - 4.5 กระบวนการพัฒนาครู
5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม  
นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของโปรแกรม ไว้ดังนี้  
Barr และ Keating (1990) ให้ความหมายของโปรแกรมใน 3 ความหมาย ดังนี้
  1. โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล
  2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ
  3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

Boone (1992) ให้ความหมายของโปรแกรมว่า โปรแกรมหรือการวางแผน โปรแกรมจะให้ความสำคัญกับความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับครูในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวความคิดของการจัดการศึกษาในโรงเรียนเรื่อง การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) หรือการให้ผู้เรียนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม (People's Participation) และสรุปว่า การที่โปรแกรมให้ความสำคัญกับเรื่องความร่วมมือระหว่างผู้เรียน กับผู้สอนหรือองค์การทางการศึกษาในโรงเรียนนี้ คือคุณลักษณะเด่นที่ทำให้คำว่าโปรแกรมมีความหมายกว้างกว่าคำว่าหลักสูตร

Boyle (1981) ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง ผลของความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมโปรแกรมกับผู้พัฒนาโปรแกรมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสร้างแผนการจัดการกิจกรรม การปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์ การประเมินผล การรายงาน และความรับผิดชอบต่อโปรแกรม

Rogers (2000) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง การสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไรเพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ ที่ต้องการ ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ว่า หมายถึง แผนงาน หรือขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

อุ้นตา นพคุณ (2546) ได้สรุปว่า ความแตกต่างกันของคำว่าโปรแกรมและ โครงการไว้อย่างน่าสนใจว่า โปรแกรม (Program) คือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วน โครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ถ้าหาก โครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนาน ในกรณีเช่นนี้ โครงการก็จะกลายเป็น โปรแกรม ดังนั้น ระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและมีการพัฒนาประเมินผล จากความหมายของโปรแกรมข้างต้นสรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง รูปแบบของ กิจกรรมที่สร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสิ่งเดียวกันโดยอาศัยวิธีการ รูปแบบกิจกรรมที่มีความหลากหลาย และมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ

## 2. องค์ประกอบของโปรแกรม

นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอองค์ประกอบของโปรแกรม ไว้ดังนี้

Boone (1992) ได้กล่าวว่า พัฒนาโปรแกรมควรมีองค์ประกอบ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน ครอบคลุมด้านความรู้ ความตระหนัก และพฤติกรรมที่รับผิดชอบ
2. จุดประสงค์การเรียนรู้ที่อยู่ในแผนการสอนของโปรแกรม ครอบคลุมประเด็น ปัญหาที่กำหนดในโปรแกรม
3. แผนการจัดการเรียนการสอนตรงตามจุดประสงค์ของโปรแกรม
4. จัดวัสดุ/อุปกรณ์ สื่อการสอนต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้และมีความน่าสนใจ
5. รายละเอียดของเนื้อหา



6. มีแบบประเมินผล หรือเครื่องมือที่ใช้วัดกระบวนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ หรือ การปฏิบัติของนักเรียนตามวัตถุประสงค์

7. วัตถุประสงค์ สื่อการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลของ โปรแกรม มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

8. นำโปรแกรมไปใช้ เพื่อดูว่าสื่อการสอนและกิจกรรมนั้นเหมาะสมหรือไม่

9. มีการรวบรวมข้อมูลจากผลการเรียนรู้ ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของโปรแกรม หรือไม่

Kanaya Light และ McMillan (2005) ได้นำเสนอองค์ประกอบ ของโปรแกรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

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

চার্জ বাক্স (2542) กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของโปรแกรม แบ่งออกเป็น องค์ประกอบที่สำคัญๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา
2. จุดมุ่งหมายโปรแกรม
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร
4. จุดประสงค์รายวิชา
5. เนื้อหา
6. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน
7. กลยุทธ์การเรียนการสอน
8. การประเมินผล
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

สมิตรา พงศธร (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย (Aims) เป้าหมาย (Goals) วัตถุประสงค์ (Objectives) เนื้อหาวิชา (Content) และกิจกรรมการเรียนการสอน (Learning Activities) หัวใจของหลักสูตรอยู่ที่กิจกรรม การเรียนการสอนเพราะเป็นเรื่องของการหล่อหลอม กำหนดประสบการณ์เรียนรู้และการศึกษาของ ผู้เรียน

จักรินทร์ วรรณโพธิ์กลาง (2553) ได้นำเสนอองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. รูปแบบ
2. เนื้อหา
3. กิจกรรม

4. สื่อประกอบการฝึกอบรม
5. การประเมินผลการฝึกอบรม
6. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำ  
การจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์
2. หลักการ
3. วัตถุประสงค์
4. เนื้อหา

จากการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรม ตามแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัย  
ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมและนำมาใช้ในการวิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรม  
ประกอบด้วย 1) บริบทของโปรแกรม ได้แก่ สภาพปัญหา วัตถุประสงค์/เป้าหมายของโปรแกรม  
ตัวชี้วัดความสำเร็จ ระยะเวลาดำเนินการโดยรวม ผู้รับผิดชอบ งบประมาณ 2) รายละเอียดของ  
โปรแกรม ได้แก่ ชื่อกิจกรรม รายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์/เป้าหมายของกิจกรรม เนื้อหา  
เอกสารที่ใช้ วิธีการดำเนินการพัฒนา ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ตัวชี้วัดความสำเร็จ และ 3)  
การประเมินผลการพัฒนา วัตถุประสงค์/เป้าหมายของการประเมิน วิธีการประเมิน เกณฑ์การให้  
คะแนนและการแปลผลการประเมิน และการรายงานผลการประเมิน

### 3. การพัฒนาโปรแกรม

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม ไว้ดังนี้

Knowles (1980) ได้นำเสนอการวางโปรแกรม การพัฒนาการศึกษา  
ไว้ในหนังสือ The Modern Practice of Adult Education : From Pedagogy to  
Andragogy ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้
2. ขั้นตอนที่ 2 การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน
3. ขั้นตอนที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้
4. ขั้นตอนที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับการเรียนรู้
5. ขั้นตอนที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม (การสรรหาและการฝึกอบรม

การจัดการเกี่ยวกับผู้สนับสนุนการเรียนรู้และกระบวนการ การปรึกษาทางด้านการศึกษา  
การงบประมาณ)

6. ขั้นตอนที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์ในการเรียนรู้
7. ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผล และการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

Barr และ Keating (1990) ได้นำเสนอการพัฒนาโปรแกรม 5 ขั้นตอน เพื่อ  
การพัฒนาโปรแกรม (Five-step Model for Program Development) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมิน (Assessment) ประกอบด้วย

1. ประเมินความต้องการของผู้เข้าร่วมโปรแกรม
2. ประเมินสิ่งแวดล้อม



<p>กายภาพ</p>	<p>3. ประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณและทรัพยากรทาง</p>
<p>ที่ต้องทำ</p>	<p>ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การพัฒนาที่วางแผน</li> <li>2. การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล</li> <li>3. การเลือกวิธีปฏิบัติ</li> <li>4. การจัดอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง</li> <li>5. การจัดหางบประมาณที่ต้องใช้</li> <li>6. การกำหนดเวลาที่ใช้จนสิ้นสุดโปรแกรม</li> </ol> <p>ขั้นตอนที่ 3 การลงมือปฏิบัติ (Implementation) ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การกำหนดผู้รับผิดชอบให้เหมาะสมกับทักษะความสามารถและงาน</li> <li>2. การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้</li> <li>3. การประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต</li> </ol>
<p>(Product)</p>	<p>ขั้นตอนที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม</p> <p>ขั้นตอนที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) เป็นการตัดสินใจว่า จะดำเนินโปรแกรมต่อไป หรือยุติโปรแกรมหรือจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไข</p> <p>Boone (1992) ได้นำเสนอการพัฒนาโปรแกรม ไว้ในหนังสือ Developing Programs in Adult Education ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้</p>
<p>พันธกิจ ปรัชญา และเป้าหมาย</p> <p>บทบาทและความสัมพันธ์</p> <p>องค์การต่อไป</p>	<p>ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. องค์การและกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง       <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับหน้าที่ขององค์การ คือ</li> <li>1.2 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับโครงสร้างขององค์การทางด้าน</li> <li>1.3 การจัดการความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการขององค์การ</li> <li>1.4 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับการทดสอบกรอบแนวคิด</li> <li>1.5 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับความต่อเนื่องของการปรับปรุง</li> </ol> </li> <li>2. การเชื่อมต่อองค์การกับสาธารณะ       <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 การระบุกลุ่มเป้าหมายขององค์การ</li> <li>2.2 การระบุและการพบปะผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย</li> </ol> </li> </ol>

2.3 การร่วมกันระบุ ประเมิน และวิเคราะห์ความต้องการโดยมุ่งที่  
กลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและการนำไปใช้ ประกอบด้วย

1. การออกแบบโปรแกรม

1.1 การแปลงความต้องการอย่างเร่งด่วนให้เป็นความต้องการระดับ

มหภาค

1.2 การแปลงความต้องการระดับมหภาคให้เป็นวัตถุประสงค์มหภาค

1.3 การชี้เฉพาะกลยุทธ์ทางการศึกษาทั่วไปและกิจกรรมการเรียนรู้

1.4 การชี้เฉพาะผลที่ตามมาในระดับมหภาคของโปรแกรม

2. การนำไปโปรแกรมที่วางไว้แล้วไปปฏิบัติ

2.1 การพัฒนาแผนการปฏิบัติโดยการเปลี่ยนความต้องการไปเป็น

วัตถุประสงค์ของการสอน การระบุประสบการณ์ในการเรียนรู้สำหรับวัตถุประสงค์ของการสอนแต่ละ  
ข้อ การพัฒนาแผนสำหรับการประเมินผลที่จะตามมาของผู้เรียนและการประเมินผลประสบการณ์  
ในการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาและการนำกลยุทธ์และเทคนิคสำหรับการตลาดของ

แผนปฏิบัติการไปใช้

2.3 การพัฒนาและการติดตามแผนสำหรับการสรรหาและการฝึกอบรม

ทรัพยากรผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้นำ

2.4 การติดตามผลและการเสริมแรงระหว่างครูและผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลและการตรวจสอบ ประกอบด้วย

1. การกำหนดและการวัดผลลัพธ์ของโปรแกรม

2. การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม

3. การใช้ข้อค้นพบจากการประเมินสำหรับการปรับปรุงโปรแกรมการ

เปลี่ยนแปลงองค์การ และสำหรับการตรวจสอบได้จากสาธารณะ องค์การที่เหนือขึ้นไป ผู้ให้เงินทุน  
องค์การวิชาชีพ และรัฐบาล

Houle (1996) ได้นำเสนอการพัฒนาโปรแกรม ไว้ในหนังสือการออกแบบ

การศึกษา (The Design of Education) ประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้

ขั้นตอนที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้

ขั้นตอนที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร ผู้นำ วิธีการ

ตารางกำหนดการลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและ  
ความสัมพันธ์ เกณฑ์ทางด้านประเมินผล และความชัดเจนของการออกแบบ

ขั้นตอนที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตที่ใหญ่กว่า

ทั้งด้านการแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ การเงินที่สนับสนุน  
และการตีความหมาย

ขั้นตอนที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบบางอย่างที่อาจเกิดขึ้นในองค์การ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ

ขั้นตอนที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามกระบวนการของโปรแกรม

Caffarella (2002) ได้นำเสนอการพัฒนาโปรแกรม ไว้ในหนังสือ Planning Programs for Adult Learners ประกอบไปด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน
- ขั้นตอนที่ 2 การระบุแนวคิดของโปรแกรม
- ขั้นตอนที่ 3 การจัดลำดับแนวคิดของโปรแกรม
- ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม
- ขั้นตอนที่ 5 การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 6 การสร้างแผนการประเมินผล การกำหนดรูปแบบ ตารางเวลา และความต้องการทางด้านเจ้าหน้าที่

ขั้นตอนที่ 7 การออกแบบแผนการสอน

ขั้นตอนที่ 8 การประสานงานผู้สนับสนุน

ขั้นตอนที่ 9 การสื่อสารคุณค่าของโปรแกรม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2551) ได้นำเสนอการพัฒนาโปรแกรม ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม การตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม

ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนาม

โดยสรุป ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรม 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาโปรแกรม 4) ออกแบบโปรแกรม วางแผนการดำเนินงาน และสร้างโปรแกรม 5) ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโปรแกรมและปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์

#### 4. การประเมินโปรแกรม

การประเมินโปรแกรมเป็นขั้นตอนสำคัญเพื่อตัดสินความเหมาะสม ความถูกต้อง และประสิทธิผลของโปรแกรม นักการศึกษาได้อธิบายเกี่ยวกับการประเมินโปรแกรมไว้ดังนี้

เรวดี ทรงเที่ยง (2548) ได้แบ่งการประเมินโปรแกรมออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การประเมินคุณค่าของโปรแกรม โดยทำการประเมิน 1) คุณภาพของโปรแกรม (Quality) ว่ามีคุณภาพหรือไม่ เนื้อหาสาระกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้สอนเป็นอย่างไร ความรู้สึกของปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเป็นอย่างไร 2) ประเมินความเหมาะสม (Suitability) คือ โปรแกรมสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้าร่วมและของ

องค์การหรือไม่ และมีระดับความยากง่ายอย่างไร 3) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ โปรแกรมประสบความสำเร็จในเรื่องอะไร และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างไร 4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ผลของโปรแกรมนั้น เหมาะสมกับทรัพยากรที่องค์การและผู้เข้าร่วมโปรแกรมลงทุนให้หรือไม่ และ 5) ความสำคัญ (Importance) คือ โปรแกรมมีคุณค่าสำหรับผู้เข้าร่วมโปรแกรมและต่อองค์การหรือไม่

2. ประเมินผลการใช้โปรแกรม โดยที่จะคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโปรแกรม เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่า โปรแกรมนี้สามารถส่งเสริมแรงจูงใจภายใน เพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานให้เพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยจะประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมและการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนา

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้วัดและประเมินผลโปรแกรมพัฒนาครูผู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการดังนี้

1. การวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นครูผู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้โปรแกรมโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นแบบปรนัย

2. การวัดเจตคติต่อการเป็นครูผู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม ระหว่างการพัฒนาตามโปรแกรมและหลังการพัฒนาตามโปรแกรม โดยใช้แบบประเมินทักษะการเป็นครูผู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปได้ว่า การประเมินโปรแกรม แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ประเมินรูปแบบของโปรแกรม และ 2) ประเมินผลการใช้โปรแกรม สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการประเมินรูปแบบของโปรแกรม โดยประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำโปรแกรมไปใช้

### ครูมืออาชีพ

#### 1. ความหมายของครูมืออาชีพ

นักการศึกษาได้ให้ความหมายคำว่าครูมืออาชีพ ไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2544) ได้ให้ความหมายของ ครูมืออาชีพว่า คือครูที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้านที่จะเป็นครู คือ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการให้การศึกษาอบรมศิษย์ในทุก ๆ ด้าน มีความประพฤติดี วางตัวดี เอาใจใส่ดูแลศิษย์ดี มีวิญญานของความเป็นครู และปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2546) ได้ให้ความหมายของความเป็นมืออาชีพว่า หมายถึงสมาชิกของกลุ่มทางวิชาชีพ ซึ่งมีลักษณะการยึดถือเอาทฤษฎีที่เป็นระบบ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตนเอง การได้รับการฝึกอบรมมาโดยเฉพาะ การมีจรรยาบรรณและการมีวัฒนธรรมเฉพาะกลุ่ม

สัมพันธ์ พันธุ์พฤษ (2546) ได้สรุปความหมายของครูมืออาชีพว่า คือ ครูที่มีความรู้ทางวิชาการอย่างลุ่มลึก มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีจิตวิญญาณในการเป็นครูที่มีอุดมการณ์ในวิชาชีพครู มีคุณสมบัติได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

หวน พันธุ์พันธ์ (2548) ได้ให้ความหมายของ มืออาชีพ คือ ผู้ที่มีความชำนาญทางด้านนั้น ๆ เป็นอย่างมาก จนกระทั่ง สามารถนำเอาความรู้ความชำนาญที่มีอยู่นั้นไปใช้ประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี

ศศิธร ชันติธรรงกูร (2551) ได้ให้ความหมายของ ครูมืออาชีพ คือ ครูที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน มีความสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ รวมถึงต้องพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างแท้จริง มีการบริหารจัดการชั้นเรียนตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ครูมืออาชีพ หมายถึง ครูที่มีความรอบรู้ในวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน รักการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่นักเรียน มีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู

## 2. คุณลักษณะของครูมืออาชีพ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูมืออาชีพไว้ว่าครูมืออาชีพเป็นครูคุณภาพเป็นผู้ที่รักและพร้อมที่จะเรียนรู้และส่งเสริม ชี้แนะให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพ และเป็นผู้รักในการเรียนรู้ เพื่อยกมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ครูมืออาชีพเป็นครูมุ่งพัฒนาการประเมินและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

วิเศษศักดิ์ โคตรอาษา (2547) ได้กล่าวว่า ครูมืออาชีพ ควรจะต้องมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ

1. รักการเรียนรู้ มีความขยัน ศึกษาหาความรู้ ไม่หยุดอยู่กับที่ คิดวิเคราะห์ แยกแยะข้อมูลที่ได้รับมา เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และก่อให้เกิดองค์ความรู้
2. สอนเป็นหลัก สามารถวิเคราะห์ พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย และนำมาจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและนักเรียน โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสอน เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้เกิดความหลากหลาย และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดแทรกด้วยคุณธรรม นำความรู้ ควบคู่ภาษา และเทคโนโลยีใหม่ ๆ พร้อมสร้างบรรยากาศ กระตุ้น ส่งเสริม ให้เกิดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
3. เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งการแต่งกาย และความประพฤติ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีเจตคติที่ดีกับวิชาชีพ ปฏิบัติตามหลักธรรม มีความเมตตา อุดม และเป็นกัลยาณมิตร

4. มีทักษะในการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น



วิจิตร ศรีสอ้าน (2550) กล่าวว่า คุณลักษณะครุมืออาชีพ คือ ความสามารถในการปรับการเรียน เปลี่ยนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและได้มาตรฐาน สามารถออกแบบระบบการสอนที่เหมาะสมในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ สามารถวิจัย การสอนเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น สามารถจัดระบบการ ประกันคุณภาพการศึกษา ทำได้ดีสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

ดิเรก วรรณเศียร (2550) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของครูสู่การเป็นมืออาชีพสิ่งที่ จำเป็นต้องมี คือ

1. เป็นพหูสูต (อ่านมาก ฟังมาก)
2. เป็นชาวร่องถั่ว (เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและกิจกรรมวิชาการสม่ำเสมอ)
3. เป็นนักเรียนรู้ (ศึกษาค้นคว้าจากสื่อ เครือข่าย และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ)
4. เป็นนักศึกษา (ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น)
5. เป็นนักกีฬา (สุขภาพกาย-จิต)
6. เป็นผู้ใฝ่หาธรรม (ปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา)
7. เป็นผู้นำทางวิชาการ (การคิด การสื่อสาร บุคลิกภาพ เทคโนโลยี การจัดทำ และเผยแพร่ผลงานวิชาการ ฯลฯ)

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติกร (2553) กล่าวถึง ลักษณะของครุมือ อาชีพ หมายถึง เครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นความเป็นวิชาชีพชั้นสูง หรือคุณลักษณะที่ดีของครูอันเป็น ที่ต้องการของสังคม ที่ครูต้องมีความรักและเมตตาต่อศิษย์ เสียสละ หมั่นเพียรศึกษา ปรับปรุง วิธีการสอนเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน เป็นกำลังใจและช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับศิษย์ เพื่อให้เป็นคนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีมีจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณของความ เป็นครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รักความยุติธรรม ยอมรับและเข้าใจความ แตกต่างของเด็กแต่ละคน มีอุดมการณ์ ยึดมั่น ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณธรรมยึดเหนี่ยว จิตใจของตนเอง

ยนต์ ชุ่มจิต (2553) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคที่โลก ไร้พรมแดน เป็นยุคของข้อมูลข่าวสารที่มนุษย์สามารถติดต่อถึงกันได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง เมื่อ เป็นเช่นนี้ ผู้ที่เป็นครูในยุคที่โลกไร้พรมแดนจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้า ในวิทยาการใหม่ ๆ ที่แพร่กระจายไปทุกสังคมโลก ผู้ที่เป็นครูจะอาศัยความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนจาก สถาบันการศึกษาหรือจากตำราเพียงฝ่ายเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ จำเป็นต้องศึกษาหาความรู้ จากแหล่งอื่น ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรอบรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน อย่างไรก็ตามคุณลักษณะที่เป็นความดี เป็นสัจธรรมก็ยังเป็นความดี ตลอดไป ดังนั้นหากพิจารณาถึงคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของครูที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์ ควรจะมี คุณลักษณะดังนี้ คือ รู้ดี สอนดี มีวิสัยทัศน์ เจนจัดฝึกฝนศิษย์ ดวงจิตใฝ่ คุณธรรม งามเลิศล้ำ ด้วยจรรยา มีศรัทธาความเป็นครู ดำรงอยู่ด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา

วีไล ตั้งจิตสมคิด (2554) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของครูที่ดี ที่พึงปรารถนา ควรจะ ถึงพร้อมด้วยคุณสมบัติที่สำคัญ และจำเป็นสรุปได้เป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ

1. มีความรู้ดี ซึ่งได้แก่ ความรู้ในวิชาการทั่วไป ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอน ความรู้ในวิชาครู ความรู้ในหน้าที่และงานครูทุกประการ
2. มีทักษะในการสอน และการปฏิบัติงานครูซึ่งจำแนกออกเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นหลายประการ เช่น อธิบายเก่ง สอนสนุก ใช้สื่อหรืออุปกรณ์เสมอ จัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศได้น่าเรียน ไร้พฤติกรรม ตลอดจนถึงแนะแนวทางในการศึกษาจนนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง โดยใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นต้น
3. มีคุณธรรมนิยม อันได้แก่ คุณธรรมของครู จริยธรรม และคตินิยมในความเป็นครูซึ่งมีรายละเอียด เช่น ภาควิมิใจที่ได้เป็นครู มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู รักการสอน พอใจที่ได้ทำประโยชน์แก่การดำเนินชีวิตของศิษย์ ช่วยพัฒนาคนและสังคม ตลอดจนมีวิถุญาณแห่งความเป็นครู เป็นต้น

สรุปได้ว่า ครูมืออาชีพควรมีคุณลักษณะเป็นผู้มีความรอบรู้ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นและตั้งใจที่จะสร้างศิษย์ให้เป็นคนดีมีวิชา เป็นผู้รู้จักใช้ทักษะการสอนที่ดีมาผนวกกันทั้งด้านวิชาการ ทักษะการปฏิบัติ จิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอน และเป็นผู้ที่รักการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวทันวิทยาการที่ทันสมัย เทคโนโลยี และสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

### 3. พฤติกรรมของครูมืออาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) กล่าวว่า ครูมืออาชีพมักจะแสดงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นได้
2. ศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อที่จะเลือกจุดประสงค์การเรียนรู้และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
3. เขียนแผนการสอนและพัฒนาแผนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
4. จัดหาและผลิตสื่อการเรียนการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเรียนรู้บทเรียนได้เร็วขึ้นง่ายขึ้นและทำให้บทเรียนน่าสนใจ
5. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างถูกต้องเหมาะสม
6. สร้างบรรยากาศการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข รักอยากเรียนรู้และเห็นคุณค่าของตนเอง
7. วัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพที่แท้จริง เพื่อที่จะให้ได้ความสามารถที่แท้จริงของนักเรียน
8. เลือกใช้เทคนิคการวัดผลที่ถูกต้องเหมาะสมกับความสามารถที่ต้องการวัด
9. ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนการสอน
10. บันทึกสะสมผลการประเมินจุดประสงค์การเรียนรู้ตามแผนการสอนไว้ทุกครั้ง เพื่อศึกษาพัฒนาการของนักเรียน และเพื่อประเมินผลของภาคเรียน

11. นำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

12. เลือกใช้เทคนิคการสอนซ่อมหรือเสริมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

13. นำเสนอผลการพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

อารีรัตน์ วัฒนสิน (2543) กล่าวว่า พฤติกรรมครูมีอาชีพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีภาระงานดังนี้

1. พัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตนเองมีค่าตอบแทนที่ถูกต้องหลาย ๆ ค่าตอบแทนในคำถามหนึ่งคำถาม

2. วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ครูต้องรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพราะแต่ละคน มีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ครูต้องสามารถจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล จึงสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนพัฒนาเต็มศักยภาพของแต่ละคนได้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

3. วิเคราะห์หลักสูตร เพื่อออกแบบการเรียนรู้ให้ครอบคลุมมาตรฐานแต่ละช่วงชั้น และเหมาะสมกับวุฒิภาวะและสภาพผู้เรียน

4. เตรียมการสอนก่อนเข้าห้องเรียน พิจารณาลึกไว้ว่าไม่มีรูปแบบการสอนใดที่ดีที่สุด ต้องหลากหลายและเหมาะสมกับครูแต่ละคน และนักเรียนแต่ละกลุ่ม การออกแบบกิจกรรมควรยึดหลักต่อไปนี้

4.1 ออกแบบการเรียนการสอนตามลักษณะและธรรมชาติวิชา เช่น วิชาภาษาไทยจุดเน้นอยู่ที่การรับสาร ส่งสาร และการวิเคราะห์สาร วิชาสังคม จุดเน้นอยู่ที่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ต้องออกแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับลักษณะวิชา

4.2 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมอิสระด้วยตนเองบ้าง การเรียนรู้อย่างอิสระจะทำให้ผู้เรียนมีความสุข และสิ่งที่เรียนรู้ติดตัวคงทน

4.3 เน้นกระบวนการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวนักเรียนเองให้มาก โดยพยายามออกแบบให้ผู้เรียนได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ นำเสนออภิปรายสรุปได้เอง

4.4 ออกแบบกิจกรรมให้นักเรียนรักการอ่านและเขียน ทุกคาบเรียน เช่น ต้องค้นคว้าอภิปราย และรายงาน

4.5 เน้นการปฏิบัติจริงให้มาก โดยคำนึงจากประสบการณ์เด่น ๆ ของนักเรียนเองมาปฏิบัติ จะสอดคล้องกับวิถีการดำรงชีวิตและความรู้ติดตัว

4.6 จัดกิจกรรมการเรียน การสอน การสอบให้เป็นเนื้อเดียวกัน คือ เรียนสอน สอบ ต่อเนื่องกันตลอดเวลา ครูสามารถใช้ผลสอบเพื่อปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง และเติมเต็มให้ผู้เรียนได้พัฒนาครบถ้วนตามมาตรฐานของหลักสูตร ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการสอนของตนเองให้สมบูรณ์มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

5. จัดบันทึกข้อดี ข้อเสีย ของการจัดการเรียนการสอนเป็นบันทึกสั้น ๆ ทั้งตัวผู้เรียนและตัวครูเองทุกคาบเรียน เพื่อใช้เป็นร่องรอยหลักฐานในการตรวจสอบ ทบทวน พัฒนาการ



สมองของครูและพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อการประเมินผลสุดท้าย และให้ระดับผลการเรียนที่เป็นไปตามศักยภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง กระบวนการนี้จัดเป็นการวิจัยในชั้นเรียน

6. ปรับปรุงออกแบบการเรียนการสอนจากหลักฐานร่องรอยและการค้นคว้าเพิ่มเติมให้ได้รูปแบบการเรียนการสอนของครูเองที่สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ ไว้ใช้ในภาคเรียนต่อ ๆ ไป

7. เผยแพร่รูปแบบการเรียนการสอนของตนเอง เพื่อให้ผู้อื่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

8. ครูมีอาชีพขณะจัดการเรียนการสอนทุกคาบ ต้องทำหน้าที่ดังต่อไปนี้

8.1 เป็นครูแนะแนวตลอดเวลา ต้องสังเกตผู้เรียนและหาจังหวะโอกาส ช่วยแนะนำผู้เรียนที่พบว่ามีปัญหา ให้เขารู้จักตนเอง แก้ปัญหาได้เอง

8.2 เป็นครูภาษาไทยตลอดเวลา ต้องดูแลการใช้ภาษาไทย ทั้งการพูดอภิปราย รายงานผลการเขียนของผู้เรียน และหาโอกาสจังหวะปรับปรุงภาษาไทยของผู้เรียนให้ถูกต้อง ในฐานะภาษาไทยเป็นเอกลักษณ์ของชาติ

8.3 เป็นครูคุณธรรม จริยธรรม ตลอดเวลา ครูมีอาชีพต้องหาจังหวะโอกาสพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน โดยสอดแทรกทุกวิชา และไม่ให้ผู้เรียนรู้สึกเสียหน้าและอายได้

8.4 เป็นครูในศาสตร์เฉพาะที่ตนเองรับผิดชอบ โดยพัฒนาศาสตร์ของตนเองให้มีคำตอบที่ถูกต้องหลาย ๆ คำตอบ ตลอดเวลา

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้ากรุงเทพมหานคร (2543) กล่าวว่า พฤติกรรมการพัฒนา งานของครูมีอาชีพ ควรทำอย่างมีหลักเกณฑ์ และมีการวางแผนล่วงหน้า พร้อมเก็บผลงานการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยควรยึดหลักตามกระบวนการที่สำคัญ ดังนี้

1. วางแผนพัฒนางาน โดยการเริ่มต้นกำหนดเป้าหมายงานที่จะพัฒนาให้ชัดเจนว่าจะพัฒนาให้ชัดเจนว่าจะพัฒนางานอะไร และเพื่อรองรับการประเมินด้านใด ควรวางแผนเตรียมการก่อนล่วงหน้า ซึ่งโดยหลักการแล้วควรเตรียมการในเรื่องเกี่ยวกับ

- 1.1 วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนางาน
- 1.2 งานที่ต้องพัฒนาและกิจกรรมย่อย (ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ)
- 1.3 ระยะเวลาดำเนินการในแต่ละกิจกรรม
- 1.4 วัสดุอุปกรณ์ ค่าใช้จ่ายและสถานที่
- 1.5 ตัวบุคคลที่จะช่วยดำเนินการ
- 1.6 ปฏิทินปฏิบัติงานโดยละเอียด
- 1.7 ระบบการจัดเก็บผลงาน

2. การพัฒนางานเพื่อรองรับการประเมิน ควรยึดหลักการพัฒนางานครั้งเดียวสามารถรองรับการประเมินได้ทุกอย่าง ครอบคลุมทุกด้าน เป็นระบบและพร้อมรับการประเมินได้ตลอดเวลา ดังนั้นการพัฒนางานควรประกอบด้วยงานในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 การพัฒนาตนเอง ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นการเตรียมตัวเองให้พร้อมเพื่อสร้างงานหรือพัฒนางานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เช่น การไปเข้ารับการศึกษาค้นคว้าในระดับที่สูงขึ้น การเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา เป็นวิทยากร ได้รับเชิญเข้าร่วมอภิปรายหรือ

ร่วมงานวิชาการ การได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในเชิงวิชาการ หรือการไปศึกษาดูงาน เหล่านี้ เป็นต้น ควรจะได้มีการจดบันทึก เก็บหลักฐาน จัดระบบให้เป็นหมวดหมู่ ตามวัน เวลา ที่ปฏิบัติ ให้ชัดเจน

2.2 การพัฒนางานในหน้าที่ งานครู คือ การสอน ดังนั้นการพัฒนางานในหน้าที่จึงหมายถึง การพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งครูต้องยึดหลักว่า “ผู้เรียนสำคัญที่สุด” ต้องพัฒนางานในลักษณะการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ งานที่ควรพัฒนา ได้แก่

2.2.1 การพัฒนากิจกรรมการสอนเพื่อสนองความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคลพัฒนาแบบฝึกทักษะ กิจกรรมพัฒนากระบวนการคิดการแก้ปัญหา และส่งเสริมให้นักเรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์

2.2.2 พัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง โดยส่งเสริมการคิด การลงมือทำด้วยตนเอง

2.2.3 พัฒนากิจกรรมที่กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ โดยกระบวนการกลุ่ม

2.2.4 พัฒนากิจกรรมที่นำคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดแทรกไว้ทุกวิชา

2.2.5 สร้างและพัฒนากิจกรรมที่ปลูกเร้า จูงใจและสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนตื่นตัวและเกิดความรู้สึกรักอยากเรียนรู้อยากเรียน

2.3 พัฒนาผู้เรียนให้มุ่งเน้นใน 2 ลักษณะ คือ พัฒนาด้านความรู้ ความสามารถและพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง พัฒนาตนเอง ครูเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น ตักเตือนและชี้แนะให้ถูกต้องเหมาะสมทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน

2.4 พัฒนาเพื่อนร่วมงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการเรียนการสอน ชี้แนะ แนะนำ ทำตนเป็นแบบอย่างคอยช่วยเหลือ

2.5 พัฒนาผู้ปกครอง ประชาชนในท้องถิ่นชุมชนและการพัฒนาสังคม ให้คำแนะนำชี้แนะแก่ผู้ปกครองเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การอบรม แก้ไขพฤติกรรมของนักเรียนการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นชุมชนเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา การเกษตร การดูแลสุขภาพอนามัย การรักษาวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่นชุมชน หรือเป็นผู้ร่วมฟื้นฟูวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงาม ร่วมเป็นคณะกรรมการหมู่บ้านเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาชุมชน ตลอดจนการให้บริการชุมชนโดยใช้โรงเรียนหรือหลักห้องเรียนเป็นฐานในการพัฒนา เป็นต้น

2.6 การเก็บรักษาผลงานการพัฒนา การพัฒนางานต่าง ๆ ทุกอย่าง ทุกด้าน ควรมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งจะรับการตรวจได้อยู่เสมอ อาจจะทำเก็บแฟ้มพัฒนางานตามสภาพที่แท้จริง หรือสมุดบันทึกงานพร้อมเอกสารสำคัญ หรือทำเป็นกล่องเก็บงาน ที่สำคัญควรแยกออกเป็นส่วน ๆ และเรียงลำดับก่อนหลัง เพื่อให้ง่ายต่อการเก็บและค้นหา หากมีสารบัญเรื่องรหัสควบคุมการจัดเก็บด้วยจะดีมาก ผลงานที่ควรเก็บ ได้แก่

2.6.1 เอกสารบันทึกผลงาน ประกอบด้วย สภาพปัญหา กระบวนการ

ขั้นตอนดำเนินการ ผลสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค

2.6.2 ใบงาน/กิจกรรม หรือวัสดุอุปกรณ์และเอกสารต่าง ๆ ตลอดทั้งแบบฝึก แบบวัดประเมินผล เอกสารเสริม

2.6.3 เอกสารประเภทหนังสือราชการ คำสั่ง หนังสือเชิญ วุฒิบัตร หนังสือชมเชย หนังสือขอบคุณ รายงานการประชุม ฯลฯ

2.6.4 ภาพถ่ายหรือหลักฐานอย่างอื่น ๆ เช่น เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ถ้วยรางวัล เป็นต้น

2.7 การตรวจสอบและประเมินตนเอง เพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความพร้อมและก้าวได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ควรประเมินตนเองในเรื่องดังต่อไปนี้

2.7.1 การประเมินตนเอง แบ่งออกได้เป็น 2 ประการ คือ

2.7.1.1 ประเมินศักยภาพของตนเอง อันได้แก่ ความรู้ความสามารถ และการก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เรายังทันสมัย ทันเหตุการณ์อยู่หรือไม่

2.7.1.2 ประเมินพฤติกรรมและการแสดงออก เราได้พัฒนาตนเองได้ดีเพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง

2.7.2 ประเมินการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นกระบวนการและวิธีทำงานของเรา สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันหรือไม่ การบริหารเวลา การลงทุน การแก้ไขปัญหา และการพัฒนา มีความก้าวหน้าเพียงใด

2.7.3 ประเมินผลของความสำเร็จและประโยชน์ที่ได้รับจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ได้ส่งผลกระทบต่อนักเรียนและประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายหลักมากน้อยเพียงใด มีประเด็นใดที่เป็นอุปสรรคและปัญหาที่ควรแก้ไข

2.7.4 ประเมินความพึงพอใจของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารและบุคคลอื่นใน การทำงานในยุคปัจจุบันต้องคำนึงถึงบุคคลอื่น เพื่อนร่วมงานพร้อมกันไปด้วยว่าบุคคลดังกล่าว มีความเห็นด้วย มีความชอบ หรือพึงพอใจเพียงใด มีสิ่งที่จะต้องแก้ไขอีกหรือไม่

2.7.5 ประเมินฐานะความเป็นอยู่ของตนเอง ในเรื่องนี้แม้จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลของความสำเร็จไม่มากนัก แต่จะมีอิทธิพลในแง่ของการเสริมสมรรถภาพความพร้อมในการ ทำงานประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น จะต้องได้รับการประเมินและตรวจสอบด้วยเช่นกัน เพื่อจะได้ ปรับปรุงฐานะความเป็นอยู่ของตนเองให้มั่นคง สามารถดำรงตนและครอบครัวอยู่ในสังคมได้อย่าง มีความสุข

ทองพูล บุญอึ้ง (2544) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับครูมืออาชีพ ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติไว้ ดังนี้

1. ครูมืออาชีพต้องศึกษาปัญหาและวิเคราะห์ผู้เรียน รู้ข้อมูลและปัญหาของผู้เรียน เป็นรายกลุ่ม เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้และกำหนดกิจกรรมการสอนให้เหมาะสม ตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

2. ครูมืออาชีพต้องศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำแผนการสอนให้เหมาะสมกับ สภาพของโรงเรียน ห้องเรียน ผู้เรียน จัดทำและพัฒนาแผนการสอนให้ดียิ่งขึ้น เหมาะสม ทันสมัย

รู้วิธีการสร้างสรรค์การเรียนรู้อย่างมีความสุข จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสม มีขั้นตอน และเป็นกระบวนการ ผู้เรียนนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

3. ครูมีอาชีพต้องจัดทำสื่อการสอน และนวัตกรรมการสอนเพื่อให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ได้ง่ายขึ้นเร็วขึ้น และบทเรียนเป็นที่น่าสนใจ สามารถมองเห็นช่องทางนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

4. ครูมีอาชีพต้องนำสื่อการสอนและนวัตกรรมการสอนไปทดลองใช้จริง โดยการสังเกตบันทึกผลที่เกิดขึ้น ทดสอบประเมินผลและสรุปผลที่เกิดขึ้นได้อย่างน่าเชื่อถือ

5. ครูมีอาชีพต้องรายงานผลการพัฒนาของผู้เรียนไปอย่างเป็นระบบ ซึ่งต้องใช้เทคนิคการวัดผลอย่างถูกต้องและเหมาะสม ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผล นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและจัดกิจกรรมเพื่อให้ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมทางวิชาชีพครูใหม่ได้ผลอย่างรวดเร็ว

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) กล่าวถึงพฤติกรรมของครูมืออาชีพว่า ครูจะต้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างของผู้เรียน ครูจึงต้องมีบทบาทในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำ เป็นรักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิชาการประเภทต่าง ๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ จัดการเรียนการสอนให้นักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้สรุป สมรรถนะของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

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

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห่องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและ



กันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของครูมืออาชีพในมลรัฐนิวเม็กซิโก แบ่งออกมาเป็น 9 ด้าน ได้แก่

1. สมรรถนะด้านหลักสูตรและความรู้ในสาขาวิชาที่สอน
  - 1.1 สามารถส่งเสริมให้มีการใช้หลักสูตรอย่างกว้างขวาง
  - 1.2 สามารถอธิบายเนื้อหาในบทเรียนอย่างชัดเจน
  - 1.3 สามารถเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาที่สอนภายในกลุ่มวิชา
  - 1.4 สามารถบูรณาการเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร
2. สมรรถนะในการใช้วิธีสอนและทรัพยากรในท้องถิ่น
  - 2.1 สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น การเรียนรู้ในกลุ่มขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และให้นักเรียนมีอิสระในการเรียนรู้
  - 2.2 สามารถใช้วิธีสอนอย่างหลากหลาย เช่น การสาธิต การบรรยาย การทำโครงการ การแบ่งกลุ่ม การปฏิบัติงานอย่างอิสระ เพื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเป้าหมายในการเรียนการสอน
  - 2.3 สามารถบูรณาการแหล่งข้อมูลที่หลากหลายในการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดทัศนศึกษา การจัดหาเอกสารประกอบการสอนและการใช้เทคโนโลยี
  - 2.4 มีความรู้ความเข้าใจวิธีการเรียนรู้และทฤษฎีการเรียนรู้
  - 2.5 สามารถออกแบบการเรียนการสอนและหลักสูตรให้นักเรียนพิการ
3. สมรรถนะในการสื่อสารกับนักเรียน
  - 3.1 สามารถอธิบายเชื่อมโยงเนื้อหาในบทเรียน
  - 3.2 แจ้งให้นักเรียนทราบจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอน
  - 3.3 ส่งเสริมให้นักเรียนให้มีคุณลักษณะตามความคาดหวังของประเทศ
  - 3.4 นำเสนอวิธีการต่าง ๆ ในการอธิบายเพื่อให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนอย่างชัดเจน
  - 3.5 สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้นักเรียน
  - 3.6 รายงานความก้าวหน้าในการเรียนให้นักเรียนทราบอยู่เสมอ
4. สมรรถนะในการประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน
  - 4.1 สามารถบูรณาการ ทักษะทางปัญญาในการสอน เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดแก้ปัญหา การคิดแบบอเนกนัย การสืบสอบและการตัดสินใจ
  - 4.2 สามารถใช้เทคนิคการสอน วัสดุและสื่อการสอน แหล่งทรัพยากร/แหล่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้และระดับชั้นของนักเรียน

5. สมรรถนะในการใช้วิธีการและเทคนิคการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5.1 เลือกใช้เครื่องมือและยุทธศาสตร์ในการประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม
  - 5.2 ใช้การประเมินทั้งแบบโครงสร้างรูปแบบ (Formative) และแบบสรุปรวม (Summative) ในการพัฒนานักเรียนและวางแผนการสอน
  - 5.3 เก็บเอกสารสำคัญที่แสดงความก้าวหน้าของนักเรียน
  - 5.4 แจ้งความก้าวหน้าในการเรียนให้นักเรียนและครอบครัวทราบอย่างสม่ำเสมอ
6. สมรรถนะในการส่งเสริมพฤติกรรมด้านบวกและจัดการสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และเป็นผลดีต่อสุขภาพของนักเรียน
- 6.1 อธิบายและเป็นแบบอย่างการสร้างพฤติกรรมที่ดี
  - 6.2 ดำเนินการสอนเป็นกิจวัตรและมีประสิทธิภาพ
  - 6.3 ให้การเสริมแรงเพื่อส่งเสริมนักเรียนให้มีพฤติกรรมความเป็นพลเมืองดีในชั้นเรียน
  - 6.4 จัดการเวลาระหว่างการเปลี่ยนชั้นเรียนได้ดี
  - 6.5 เตรียมวัสดุและสื่อล่วงหน้าให้นักเรียนศึกษาทบทวน
  - 6.6 ลดสิ่งรบกวนต่าง ๆ และการขัดจังหวะระหว่างการสอนได้
  - 6.7 จัดการและแนะนำพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสม
  - 6.8 ระบุอันตราย ประเมินและจัดการภาวะความเสี่ยงได้เหมาะสม
7. สมรรถนะในการสร้างสรรค์บรรยากาศในการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมและพัฒนา นักเรียนให้มีมีทัศนคติเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept)
- 7.1 ยอมรับความคิดเห็น ความต้องการการเรียนรู้ ความสนใจและความรู้สึกของนักเรียนที่ต่อความสามารถทางการเรียนรู้ หรือมีพื้นฐานมาจากวัฒนธรรมต่าง ๆ
  - 7.2 ชื่นชมการแสดงออกและความสำเร็จของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
  - 7.3 เข้าใจความแตกต่างในการเรียนรู้ของนักเรียนและปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน
  - 7.4 จัดโอกาสให้นักเรียนแต่ละคนประสบความสำเร็จตามความต้องการในการเรียนรู้ส่วนบุคคล
  - 7.5 จัดกิจกรรมพิเศษที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วมและแสดงความคิดสร้างสรรค์
  - 7.6 จัดโอกาสให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน
  - 7.7 พัฒนาให้นักเรียนมีการยอมรับตนเอง มีแรงจูงใจ และมีคุณลักษณะความเป็นพลเมืองดี
  - 7.8 สร้างความคาดหวังระดับสูงในการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทุกคน
  - 7.9 ยอมรับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสามารถในการเรียนรู้ ภาษา และวัฒนธรรมของนักเรียนแต่ละคน และนำมาสู่การตัดสินใจพัฒนาหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนการสอน

8. สมรรถนะในการศึกษาความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มทางการศึกษา และนำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสม

8.1 แสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับวิถีวิทยาการสอน การวิจัยและแนวโน้มทางการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อนำมาเพิ่มพูนคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

8.2 นำความรู้มาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

8.3 มีส่วนร่วมในการพัฒนาการสอนและการริเริ่มการปฏิรูปภายในโรงเรียน

9. สมรรถนะในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชน

9.1 ส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียนอื่น ๆ

9.2 จัดระบบการสื่อสารระหว่างครูกับผู้ปกครอง

9.3 ใช้ยุทธศาสตร์แก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเหมาะสม

9.4 ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน

9.5 สื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และสมาชิกชุมชนในประเด็นที่เกี่ยวกับการศึกษา

ณรงค์ พุทธิชีวิน (2553) กล่าวว่า ครูมืออาชีพ ควรใช้หลักมืออาชีพ 6 ประการ มาเป็นตัวชีวิต ดังนี้

1. ใช้ความรู้ในงาน ไม่ใช่ความเคยชินในงาน เพราะหากครูสอนด้วยความเคยชิน เคยสอนอย่างไรก็สอนอยู่อย่างนั้น ความรู้ของศิษย์ก็ย่อมตกยุค ไม่ทันโลก เพราะทุกวันนี้โลกของความรู้เปลี่ยนแปลง ไหวเคลื่อน และเติบโตองงามรวดเร็ว จำเป็นยิ่งที่ครูจะต้องตื่นตัวเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ไหวเคลื่อน และงอกงามนั้น

2. ใช้วงจร PDCA ในการทำงาน คือ มีการวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และดำเนินการให้เหมาะสม เช่น วางแผนการสอน สอนตามแผน ประเมินก่อนการสอน ระหว่างการสอน และหลังการสอน รวมทั้งการประเมินตัวครูเอง

3. ทุกสิ่งทุกอย่างต้องมีประสิทธิภาพสูงสุด พิจารณาว่าตนทำงานแบบ “เรื้อลอย” ที่เพียงแค่ประคองตัวให้ลอยอยู่ในน้ำไปวัน ๆ หรือเป็น “เรือแล่น” ที่ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย

4. ผู้รับบริการต้องประทับใจ ซึ่งความประทับใจนั้นมีความหมายลึกซึ้งกว่าความพอใจการที่ครูจะทำให้นักเรียนรู้สึกพอใจนั้นไม่ใช่เรื่องยาก เพียงแค่ให้คะแนนดี ๆ เด็กก็พอใจแล้ว แต่จะทำอย่างไรให้นักเรียนประทับใจ จดจำและระลึกถึงสิ่งดี ๆ ที่ครูปลูกฝังให้ไม่รู้ลืม ทำอย่างไรให้นักเรียนจดจำว่าครั้งหนึ่งตนเคยมีครูดีในชีวิต

5. ทำงานด้วยความทุ่มเท อุตสาหะ วิริยะ เด็กนักเรียนทุกคนสามารถสัมผัสได้ว่าครูคนไหน ที่สอนด้วยความทุ่มเท เอาจริงเอาจัง ครูคนไหนที่ใส่ใจ ชี้แนะและสอนซ้ำโดยไม่รู้หน่าย ในสิ่งที่นักเรียนยังไม่เข้าใจถ่องแท้

6. เดินบนเส้นทางสายสุจริตวิถี ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความน่าเคารพนับไหว และความน่าเชื่อถือศรัทธา เป็นอำนาจแห่งคุณความดีและความซื่อสัตย์สุจริตที่ไม่มีทางลัด หากเกิดขึ้นได้ด้วยการสั่งสมบ่มเพาะ เป็นอำนาจแห่งความดีงามที่เงินจำนวนมหาศาลทำอะไรซื้อไม่ได้ ทั้งนี้พึงตระหนักไว้เสมอว่า วิถีสุจริตมีเพียงเส้นทางเดียวเท่านั้น เมื่อใดก็ตามที่ก้าวออกจากเส้นทางนี้



แม้เพียงก้าวเดียวก็ไม้อาจเรียกว่าสุจริตได้เลย

สรุปได้ว่า พฤติกรรมของครูมีอาชีพ ต้องรู้จักพัฒนาตนเองโดยนำความรู้ที่ได้มา พัฒนาหลักสูตร แผนการสอน สื่อการเรียนรู้ และนวัตกรรมต่าง ๆ มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด วิเคราะห์ ในการจัดการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

### องค์ประกอบของครูมีอาชีพ

นักการศึกษา ได้นำเสนอองค์ประกอบของครูมีอาชีพ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการสังเคราะห์ องค์ประกอบของครูมีอาชีพ ดังนี้

Bliss และคนอื่น ๆ (1991) ได้นำเสนอองค์ประกอบของครูมีอาชีพไว้ว่า ประกอบด้วย

1. มีความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน
2. รู้ว่าต้องทำอะไรบ้างในโรงเรียน
3. มีความชื่นชมยินดีในการทำงานและความสำเร็จของงานตนเอง
4. สนับสนุนวัฒนธรรมในโรงเรียน
5. รู้สึกมีพลังอำนาจในตัว (Empowerment) ทำงานและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้นำเสนอองค์ประกอบของครูมีอาชีพไว้ว่า ประกอบด้วย

1. มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้าน และสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้ในกรณีที่มีเหตุผิดปกติเกิดขึ้น
2. มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ ไหวพริบ ปฏิภาณ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่คนทั่วไปไม่มี
3. มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ สื่อสารทำความเข้าใจ ได้ดีมีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักกดดัน อดกลั้นเพื่อที่จะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

นอกจากนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาศึกษายังกล่าวว่า บทบาทที่เปลี่ยนไปของภาครัฐในยุคปัจจุบันที่กำลังเข้าสู่สังคมแห่งความรู้ สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบราชการในบทบาทใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารข้อมูล ก็จำเป็นต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการ ให้สามารถทำงานอย่างมืออาชีพ และมีความเชี่ยวชาญในโลกยุคข้อมูลข่าวสาร ซึ่งต้องการความสามารถเพิ่มอีกอย่างน้อย 3 เรื่อง ได้แก่

1. ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อให้ทำงานได้เบ็ดเสร็จด้วยตนเอง เช่น รู้จักการใช้งานโทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต เพื่อการติดต่อสื่อสารและนำเสนอได้เอง

2. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษากลางในการสื่อสาร และนำไปสู่แหล่งความรู้ที่สำคัญของโลกปัจจุบัน

3. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ จากการรับทราบข่าวสารข้อมูลความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว เพื่อสร้างทางเลือกเชิงนโยบายให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มณนิภา ชูติบุตร (2550) ได้นำเสนอองค์ประกอบของครูมืออาชีพไว้ว่า ประกอบด้วย

1. การปฏิบัติตน ในขณะที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยและครู จะต้องประพฤติปฏิบัติตน ดังนี้

1.1 เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยการมีวินัยในตนเอง การรักษาวินัยของทางราชการ คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี และการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติราชการ

1.2 ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1.3 มีความตระหนัก รักและศรัทธา ตลอดจนมีจิตสำนึกที่ดีของความเป็นครู

1.4 สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

1.5 ประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกกาลเทศะ และเหมาะสมกับการเป็นครูที่ดี

1.6 มีการดำรงชีวิตที่เหมาะสม

2. การปฏิบัติงานของครูจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานในวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และความรู้ในวิชาชีพครูในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผล การบริหารจัดการในโรงเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และความเป็นครู โดยความรู้ ความเข้าใจที่มีจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติ ได้ดังนี้

2.1 ความรู้พื้นฐาน ครูทุกคนจะต้องสามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง และสามารถใช้อุปกรณ์ขั้นพื้นฐานได้

2.2 ความรู้ในวิชาชีพครู ครูนอกจากจะมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาชีพแล้วจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติได้ ในเรื่องดังต่อไปนี้

2.2.1 การพัฒนาหลักสูตร ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรการ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการประเมินผลการใช้หลักสูตร

2.2.2 การจัดการเรียนรู้ ต้องมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีการบูรณาการและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถเลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและการประเมินผลการเรียนรู้

2.2.3 จิตวิทยาสำหรับครู ต้องเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน ในวัยต่าง ๆ สามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนตามความถนัดและความสนใจ

2.2.4 การวัดและประเมินผล สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริงและสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

2.2.5 การบริหารจัดการในโรงเรียน ครูจะต้องมีภาวะผู้นำ สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน และสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ มีความสามารถในการประสานประโยชน์และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

2.2.6 การวิจัยทางการศึกษา ต้องมีความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้

2.2.7 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา สามารถเลือกใช้ออกแบบ สร้าง ปรับปรุงนวัตกรรม และสามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ตลอดจนสามารถหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2.8 ความเป็นครู ต้องเป็นผู้ที่มีความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อศิษย์ มีความอดทนและรับผิดชอบ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ ศรัทธาในวิชาชีพครู และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

ชลิต ภูสีมา (2551) ได้นำเสนอองค์ประกอบของครูมืออาชีพไว้ว่าประกอบด้วย

1. การพัฒนาตนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
2. การมีทักษะที่จำเป็นในการทำงาน
3. การจัดการเรียนการสอน
4. ด้านกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ

รังสิมันต์ สายศรีลี (2555) ได้นำเสนอองค์ประกอบของครูมืออาชีพไว้ว่าประกอบด้วย

1. มีความรู้ความสามารถในการสอน
2. มีความรู้กว้างขวางทางวิชาการ
3. มีความสนใจในตัวนักเรียน
4. สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้
5. มีความรู้และศรัทธาในอาชีพครู

ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบของครูมืออาชีพ รายละเอียดปรากฏดังตาราง 1



ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของครุมี้อาชีพ

ข้อที่	องค์ประกอบของ ครุมี้อาชีพ	ความสอดคล้องกับแหล่งที่มา					ความ จ.น.
		Bliss และคนอื่น ๆ	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	มณีนีภา ชูติบุตร	ชลิต ภูติมา	รังสิมันต์ สายศรีธิ	
		1991	2547	2550	2551	2555	
1	ความรู้รอบรู้ในวิชา	✓	✓	✓	✓	✓	5
2	ความสามารถในการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	5
3	มีความเป็นครู	✓		✓	✓	✓	4
4	ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน	✓	✓	✓		✓	4
5	การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น		✓	✓		✓	3
6	ความรู้สึกรู้สึกมีพลังในตนเอง	✓					1

จากตาราง 1 ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของครุมี้อาชีพ จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดของนักการศึกษา ได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความรอบรู้ในวิชา 2) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 3) ความเป็นครู 4) ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน และ 5) การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ สามารถอธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

#### 1. ความรอบรู้ในวิชา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับความรู้รอบรู้ในวิชาไว้ว่า หมายถึง การมีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้านและสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้ในกรณีที่มีเหตุผิดปกติเกิดขึ้น

มณีนีภา ชูติบุตร (2550) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับความรู้รอบรู้ในวิชาไว้ว่า หมายถึง ครูมีความสามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง และสามารถใช้

คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานได้ มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาชีพและต้องนำไปสู่การปฏิบัติได้

ชลิต ภูสีมา (2551) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับความรู้ในวิชา ไว้ว่า หมายถึง การที่ครูแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและความรู้รอบตัวต่าง ๆ และนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

รังสิมันต์ สายศรีลิ (2555) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับความรู้ในวิชาไว้ว่า หมายถึง การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และนำมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การทำงาน เพื่อก่อให้เกิดผลในการพัฒนาผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ความรอบรู้ในวิชา หมายถึง การเป็นผู้มีความรู้แตกฉานในวิชาที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบจัดการเรียนการสอน และมีความรู้กว้างขวางเชื่อมโยงสัมพันธ์ถึงการบูรณาการรายวิชาที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบ โดยองค์ความรู้ทั้งหมดนั้นประยุกต์และถ่ายทอดให้ผู้เรียนได้รู้และเข้าใจและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการเรียนในระดับที่สูงขึ้นและประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้

## 2. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้นำเสนอเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ ไหวพริบ ปฏิภาณ

มณนิภา ชุตินบุตร (2550) ได้นำเสนอเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีการบูรณาการและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถเลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและการประเมินผลการเรียนรู้ สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

ชลิต ภูสีมา (2551) ได้นำเสนอเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การที่ครูมีทักษะในการแสวงหาข้อมูลสารสนเทศ ทักษะการวางแผนการสอนทักษะการสอนให้เกิดการคิดตัดสินใจแก้ปัญหาและทักษะการประเมินผล

รังสิมันต์ สายศรีลิ (2555) ได้นำเสนอเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การที่ครูสามารถพัฒนาแผนการสอน สื่อการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน โดยสามารถนำความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ การวัดและประเมินผล และการรายงานผลการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพตามความมุ่งหมายของหลักสูตร

สรุปได้ว่า ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความเข้าใจเนื้อหาของรายวิชา กรรมวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาสู่ผู้เรียน โดยสามารถเลือกวิธีการในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของสถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้และเปิดโลกทัศน์ให้ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ และเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม มีความสอดคล้องในการสอดแทรกหลักการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สอดแทรกคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และ



สอดแทรกองค์ความรู้และทักษะอื่น ๆ ลงในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างกลมกลืน และมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อเนื่องเสมอด้วยกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ

### 3. ความเป็นครู

มณนิภา ชุตินุตร (2550: ออนไลน์) ได้นำเสนอเกี่ยวกับความเป็นครูไว้ว่า หมายถึง การปฏิบัติตนเป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความตระหนัก รักและศรัทธา ตลอดจนมีจิตสำนึกที่ดีของความเป็นครูสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ ประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกกาลเทศะ และเหมาะสมกับการเป็นครูที่ดี มีการดำรงชีวิตที่เหมาะสม เป็นผู้ที่มีความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อศิษย์ มีความอดทนและรับผิดชอบ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ ศรัทธาในวิชาชีพครู และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

ชลิต ภูสีมา (2551) ได้นำเสนอเกี่ยวกับความเป็นครูไว้ว่า หมายถึง การที่ครูมีจิตวิทยาของความเป็นครู มีจิตวิทยาในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การพัฒนานักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีพัฒนาการตามธรรมชาติและศักยภาพ

รังสิมันต์ สายศรีลิ (2555) ได้นำเสนอเกี่ยวกับความเป็นครูไว้ว่า หมายถึง ลักษณะรวมพฤติกรรม การปฏิบัติตนในสิ่งที่ดี มีคุณธรรม ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ ค่านิยมและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ มีความคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณและคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการให้คำปรึกษา ในด้านการเรียนและชีวิต มีทักษะในการค้นคว้าและแสวงหาข้อมูลข่าวสาร

สรุปได้ว่า ความเป็นครู หมายถึง การปฏิบัติตนเป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความตระหนัก รักและศรัทธา มุ่งมั่น ตั้งใจ รับผิดชอบ ต่ออาชีพครู และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

### 4. ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้นำเสนอเกี่ยวกับความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียนไว้ว่า หมายถึง มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ สื่อสารทำความเข้าใจได้ดีมีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดทน อดกลั้นเพื่อที่จะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

มณนิภา ชุตินุตร (2550: เว็บไซต์) ได้นำเสนอเกี่ยวกับความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียนไว้ว่า หมายถึง ความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน ในวัยต่าง ๆ สามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนตามความถนัดและความสนใจ

รังสิมันต์ สายศรีลิ (2555: 72) ได้นำเสนอเกี่ยวกับความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียนไว้ว่า หมายถึง การใช้ความพยายามของครูอย่างเต็มความสามารถในการค้นหากิจกรรมและวิธีการที่เหมาะสม เพื่อนำมาใช้แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของผู้เรียน ตลอดจนพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงเต็มขีดความสามารถของแต่ละคน

สรุปได้ว่า ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน หมายถึง ความรู้อย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของผู้เรียน รวมถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความมีจิตใจโอบอ้อมอารีย์ และมุ่งมั่นที่จะช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิต

#### 5. การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547: 7-8) ได้นำเสนอการเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่นไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ สื่อสารทำความเข้าใจได้ดีมีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดทน อดกลั้นเพื่อที่จะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

มณนิภา ชุตินุตร (2550: เว็บไซต์) ได้นำเสนอการเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่นไว้ว่า หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของครูที่สามารถประพฤติตนได้ถูกกาลเทศะ และเหมาะสมกับการเป็นครูที่ดี มีภาวะผู้นำ สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน และสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ มีความสามารถในการประสานประโยชน์และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการมีความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้

รังสิมันต์ สายศรีลี (2555: 72) ได้นำเสนอการเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่นไว้ว่า หมายถึง ความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนครูและชุมชน เต็มใจช่วยเหลือแก่เพื่อนครู ชุมชนและนักเรียน มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่ควร ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ให้ความช่วยเหลือในยามทุกข์ร้อน ร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

สรุปได้ว่า การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น หมายถึง ความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนรู้ โดยเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นทั้งความคิดเห็นด้านบวกและความคิดเห็นด้านลบ และยอมรับความคิดเห็นที่ดีและเป็นประโยชน์ เพื่อนำสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

### เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู

#### 1. ความหมายของการพัฒนาครู

นักการศึกษาหลายท่าน ได้นิยามความหมายของการพัฒนาครูไว้ดังนี้

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548: 6) ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร ซึ่งการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นการฝึกอบรม (Training) การพัฒนาองค์กร (Organization Development) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development) อย่างบูรณาการ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคลกลุ่มงานและองค์กร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญ (Key Competencies) ที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานปัจจุบันและอนาคตได้



โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า (Planned Learning Activities) ช่วยทำให้กลุ่มงานในองค์การสามารถริเริ่มและจัดการเปลี่ยนแปลง และทำให้เกิดการประสานกันระหว่างความต้องการขององค์การกับบุคลากร

วิโรจน์ สารรัตน์ (2551: 10-11) ได้ให้ความหมายการพัฒนาครูไว้ว่า หมายถึง การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) ซึ่งเป็นเรื่องของการทำบางอย่างเพื่อให้ครูได้รับเนื้อหามากขึ้น ให้มีศักยภาพที่สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สุรศักดิ์ อุปรโคตร (2552: 10) ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลในหน่วยงานมีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานต้องการ การให้บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาอันเป็นแนวทางที่ดีอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ได้ตามที่ต้องการ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้สามารถดำเนินการได้อยู่เสมอตามความเหมาะสมของสภาพหน่วยงานนั้น ๆ การพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจมีทักษะ การวิจัยในชั้นเรียนให้ชัดเจนอย่างถ่องแท้ จะทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

วิสุทธิ เวียงสมุทร (2553: 24) ได้ให้ความหมายการพัฒนาครูไว้ว่า หมายถึง การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น มีวิธีการหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการประชุมสัมมนา เป็นต้น ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา ก่อน โดยพิจารณาลักษณะของงานเป็นหลัก จึงจะจัดการพัฒนาบุคลากรรูปแบบต่าง ๆ ขึ้นมา และต้องมีการประเมินผล ติดตามผลการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ และต้องมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอด้วย เพื่อทราบข้อบกพร่องในการพัฒนาเพื่อนำมาปรับปรุงในการจัดการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

ชัชวาล เจริญบุญ (2554: 61) ได้ให้ความหมายการพัฒนาครูไว้ว่า หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรและจัดสวัสดิการ เครือข่ายการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาครู แบ่งประเด็นการวัดออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน สร้างนวัตกรรม และทำวิจัยในชั้นเรียน

สกวรัตน์ นิลเพชรพลอย (2554: 14) ได้ให้ความหมายการพัฒนาครูไว้ว่า หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

## 2. ความสำคัญของการพัฒนาครู

นักการศึกษาหลายท่าน ได้นำเสนอความสำคัญของการพัฒนาครู ดังต่อไปนี้

กาญจนา รุ่งแจ้ง (2551: 25) ได้นำเสนอความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญต่อการส่งเสริมครูให้มีความสามารถ เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ ปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อองค์กรและพัฒนาตนเอง

ภัทรารวรรณ ศรีโพธิ์น้อย (2551: 37) ได้นำเสนอความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ว่า ความสำคัญในการพัฒนาครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน เพราะแม้จะมีการสรรหา บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานแล้วเชื่อว่าจะสามารถทำงานได้อย่างดีไปตลอด หากบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องด้วยความพึงพอใจแล้ว ครูจะมีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการทำงานและการดำเนินงานก็จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ภิญญาดา เกิดศิลป์ (2552: 14) ได้นำเสนอความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูมีความจำเป็นและมีความสำคัญ ที่จะช่วยให้บุคลากรเป็นคนทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ส่งผลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการขัดแย้งในหน่วยงาน เกิดความสามัคคีและเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ ที่จะพัฒนาบุคคลในสังคมให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาประเทศชาติต่อไปจากแนวความคิดต่าง ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552: 29) ได้นำเสนอความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ว่า ครูเป็นตัวจักรสำคัญในการจัดทำและนำหลักสูตรไปใช้ ดังนั้น ครูต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการใหม่ ๆ โดยเฉพาะเรื่อง การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งรวมถึงการเลือกวิธีการสอน สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน แนวการวัดประเมินผลอิงมาตรฐาน ตลอดจนการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนาการสอนของตนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การนำหลักสูตรไปใช้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553: 16) ได้นำเสนอความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ว่า หัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือคุณภาพของผู้เรียน คือ คุณภาพครู เพราะครูเป็น บุคลากรสำคัญที่ต้องรับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรจัดการเรียนการสอนให้เด็กมีคุณภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องเร่งรัดการพัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญ เป็นการพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถ ในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

### 3. จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครู

นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542: 47) ได้สรุปว่าจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครู เพื่อการ ปฏิรูปการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

1. เพื่อให้เกิดความตระหนักในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้
2. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง
3. เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างจริงจัง

4. เพื่อขยายเครือข่ายการทำงานปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้  
พิชัย ไชยสงคราม (2542: 166-167) ได้สรุปว่าจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูไว้ 6 ข้อ  
ดังนี้

1. เพื่อออกแบบพัฒนาระบบการพัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศให้เกิดประสิทธิผล และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. เพื่อวางแผนพัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพและนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ครู
4. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานที่ใช้ครูและหน่วยงานผู้ผลิตครูร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพครูให้มีผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ
5. เพื่อจัดให้มีศูนย์พัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาครู การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีความพร้อมในการจัดเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า และให้ความช่วยเหลือครูในการพัฒนาการเรียนการสอน
6. เพื่อแสวงหานวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและความแตกต่างของครูในด้านสถานภาพและท้องถิ่นที่อยู่อาศัย

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2550: 3) ได้สรุปว่าจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูไว้ในหลักสูตรการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูไว้ว่า เพื่อพัฒนาครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ให้มีความรู้ แนวคิด ทักษะ และประสบการณ์เพียงพอสำหรับการทำหน้าที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป โดยกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีต่อการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง สามารถเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณธรรม นำความรู้ และมีการพัฒนาสมรรถนะแห่งการเป็นครู
  2. เพื่อให้ครูได้รับการเพิ่มพูนทักษะความชำนาญและประสบการณ์ให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา เน้นความสำคัญที่การปฏิรูปการเรียนรู้ ได้แก่ การประกันคุณภาพ การบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน เป็นต้น
  3. เพื่อให้ครูได้รับการฝึกปฏิบัติเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- สวัสดิ์ สายประดิษฐ์ และคณะ (2537: 210; อ้างถึงใน วราภรณ์ บุญเจียม, 2559: 73) ได้ให้ความมุ่งหมายในการพัฒนาครูที่จำเป็นไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มความสามารถและฝีมือในการทำงานซึ่งปฏิบัติอยู่หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต

2. เพื่อที่จะเพิ่มความรู้ ความสามารถในลักษณะทั่ว ๆ ไป แต่เกี่ยวกับงานในสาขาที่ปฏิบัติอยู่
3. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้นในลักษณะทั่ว ๆ ไปไม่เจาะจงว่าจะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติหรือไม่

#### 4. เพื่อพัฒนาเจตคติ บุคลิกภาพ และท่าทีในการทำงาน

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครู เพื่อต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานให้แก่ครู พัฒนาเจตคติต่อการทำงานของครู ซึ่งในการปฏิบัติควรมีการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นและสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน และเป็นการปฏิรูปการเรียนรู้อีกทางหนึ่ง

#### 4. แนวคิดในการพัฒนาครู

นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้นำเสนอแนวคิดในการพัฒนาครู ดังนี้ ทิศนา แคมมณี (2551: 4) ได้พัฒนากระบวนการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน โดยใช้การวิจัย และพัฒนาเป็นการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนใช้การพัฒนาครูในประจำการ และขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) ผลของการวิจัยได้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรมี 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ
2. ขั้นสร้างความตระหนักและกำหนดปัญหา
3. ขั้นพัฒนาบุคลากร
4. ขั้นวางยุทธศาสตร์การดำเนินงาน
5. ขั้นจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนงานวิจัย
6. ขั้นพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จ
7. ขั้นทำสื่อเครื่องมือ
8. ขั้นปฏิบัติการวิจัย เก็บ และวิเคราะห์ข้อมูล
9. ขั้นสรุปและขยายผล
10. ขั้นประเมินความสำเร็จของการดำเนินงาน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2551: 192) ได้อธิบายถึงทิศทางการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูในปัจจุบัน ส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลมาจากทิศทางการพัฒนาคนภาครัฐตามยุทธศาสตร์ การปรับอัตรากำลังคนภาครัฐและอีกส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลมาจากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในการพัฒนาครู ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในความต้องการของทั้งตัวบุคคลและของกลุ่มบุคคลด้วย เนื่องจากครูจะมีระดับความพร้อมหรือระดับความมีวุฒิภาวะและประสบการณ์ที่แตกต่างกันและเนื่องจากครูเป็น “ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่” (Adult Learners) จึงจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เช่น

1. ผู้ใหญ่ต้องการกำหนดแผนงานและรูปแบบในการพัฒนาการเรียนรู้ของพวกเขาด้วยตนเอง
2. ควรเน้นปัญหาเพื่อการแก้ไขมากกว่าการเน้นเนื้อหาในการเรียนที่ยุ่งยาก

ซิปซ็อน

3. สิ่งที่เราควรพัฒนาควรให้สอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของพวกเขา
4. ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้ อันจะทำให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างได้ผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552: 61-62) ได้นำเสนอแนวคิดในการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ซึ่งในที่สุดจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครู ให้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการวัดประเมินผล โดยมีมาตรฐานและตัวบ่งชี้เป็นเป้าหมาย การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การฝึกทักษะ การทำงานเป็นทีม รูปแบบของการพัฒนาครูต้องใช้การนิเทศทั้งแบบกลุ่มและเป็นรายบุคคลโดยการสอนแนะ (Coaching) การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมและต้องได้รับการประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดขั้นตอนการพัฒนาครู ดังต่อไปนี้

1. มอบหมายให้มีคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งต้องดำเนินงานและมีบทบาทในเรื่องนี้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง
2. ประเมินความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรม ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว
3. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การประชุมสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน โดยเน้นการพัฒนาครูผู้สอน ซึ่งเป็นตัวจักรที่สำคัญที่สุดในการนำหลักสูตรไปใช้ ครูต้องสามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตร และการเลือกวิธีสอนที่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การนำหลักสูตรไปใช้บรรลุเป้าหมาย
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีชมรมหรือศูนย์รวมความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้แบบอิงมาตรฐาน เพื่อการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง
5. ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่อง หน่วยงานต้องเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่มีปัญหาทางด้านวิชาการหรือบริหารจัดการ และควรจัดให้มีการประชุมเพื่อแก้ปัญหา ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแสวงหาวิธีการใช้หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า แนวคิดในการพัฒนาครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ควรมีการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครู ให้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ หรืออาจใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา ส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลมาจากทิศทางการพัฒนาคนภาครัฐตามยุทธศาสตร์ เนื่องจากครูจะมีระดับความพร้อมหรือระดับความมีวุฒิภาวะและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การพัฒนาครูจึงควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน และการจัดการที่ดี

#### 5. กระบวนการพัฒนาครู

นักการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาครู ไว้ดังนี้

Castetter (1996: 238) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาครูไว้ว่า สามารถจำแนกได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร
3. การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้
4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2551: 44) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาครูไว้ว่า กระบวนการพัฒนาครูแต่ละขั้นตอนมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องดำเนินการให้ครบทุกขั้นตอน คือ ต้องเริ่มจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู การวางแผน การปฏิบัติตามแผนหรือการดำเนินการและติดตามประเมินผล

กาญจนา รุ่งแจ้ง (2551: 29) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาครูไว้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูนั้น ถือได้ว่าเป็นกลไกอย่างหนึ่งที่ทำให้ครูมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ทั้งนี้ โดยเป็นการส่งเสริมและเพิ่มพูนในสมรรถภาพของตัวครูเองหรือองค์กร

สกวรัตน์ นิลเพชรพลอย (2554: 12) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพนั้น ต้องพัฒนาทั้งในด้านความรู้ในเนื้อหาทักษะด้านต่าง ๆ รวมถึงเจตคติของความเป็นครูซึ่งสามารถพัฒนาโดยใช้วิธีที่หลากหลาย เช่น การอบรมสัมมนา การฝึกพัฒนาขณะปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาครู มีลำดับขั้นตอนคร่าว ๆ ได้แก่ ความจำเป็นในการพัฒนา การวางแผนการพัฒนา การนำแผนไปใช้ และการประเมินผล การพัฒนาครูควรมีการมุ่งพัฒนา 2 ด้านใหญ่ คือ ความรู้ และเจตคติของครู โดยใช้วิธีการพัฒนาครู ได้แก่ การอบรมสัมมนา การฝึก และการศึกษาดูงาน เป็นต้น

## บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

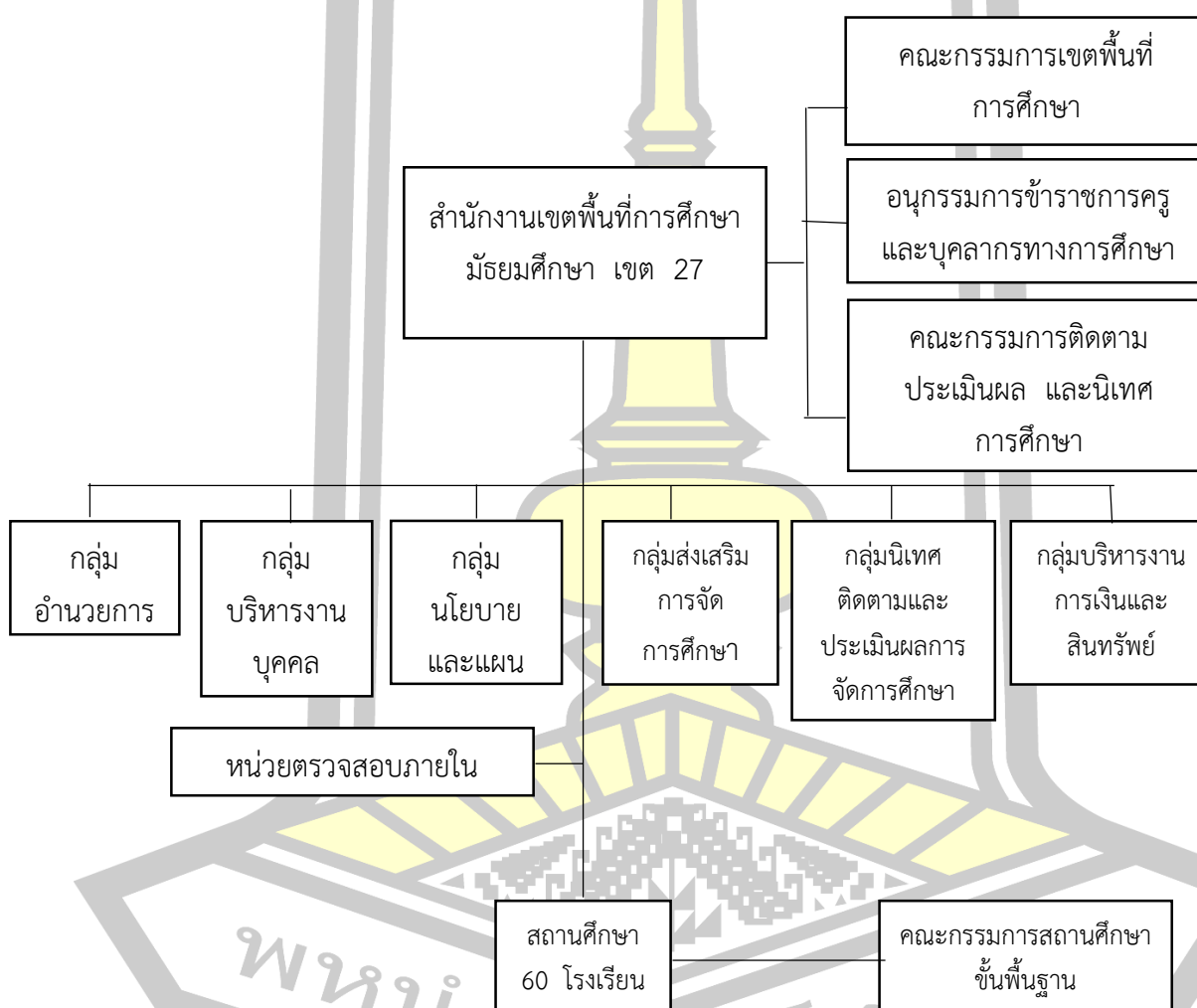
### 1. ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามประกาศกฎกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีเขตพื้นที่บริการ 20 อำเภอ ได้แก่ เมืองร้อยเอ็ด ธวัชบุรี จตุรพักตรพิมาน จัฮาร ศรีสมเด็จ เชียงขวัญ ทุ่งเขาหลวง เมืองสรวง เกษตรวิสัย ปทุมรัตน์ สุวรรณภูมิ โพนทราย พนมไพร หนองฮี เสลภูมิ อาจสามารถ โพนทอง หนองพอก เมยวดี โพธิ์ชัย ประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 60 โรงเรียน

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประกอบด้วย 6 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้



1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. หน่วยตรวจสอบภายใน



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

สรุปข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาปีการศึกษา 2556 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 สรุปข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2556 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

รายการ	จำนวน	
จำนวนอำเภอในเขตพื้นที่การศึกษา	20	อำเภอ
จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น	60	โรงเรียน
- โรงเรียนมาตรฐานสากล	9	โรงเรียน
- โรงเรียนในฝัน	28	โรงเรียน
- โรงเรียนดีศรีตำบล	8	โรงเรียน
- โรงเรียนปกติ	15	โรงเรียน
จำนวนโรงเรียนแยกตามขนาด	60	โรงเรียน
- โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1-499 คน	29	โรงเรียน
- โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 500-1,499 คน	20	โรงเรียน
- โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 1,500-2,499 คน	4	โรงเรียน
- โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป	7	โรงเรียน
สหวิทยาเขตเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา	7	สหวิทยาเขต
จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น (รัฐบาล)	55,678	คน
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	27,643	คน
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	28,035	คน
จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา (รัฐบาล) ในสังกัด	3,168	คน
- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27	1	คน
- รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27	4	คน
- ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	41	คน
- ลูกจ้างประจำ	3	คน
- ลูกจ้างชั่วคราว	8	คน
- ผู้อำนวยการโรงเรียน	60	คน
- รองผู้อำนวยการโรงเรียน	103	คน
- พนักงานราชการ	117	คน
- ครูผู้สอน	2,687	คน
- ลูกจ้างประจำ	144	คน

ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2556 : ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2556

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้จำแนกโรงเรียนตามขนาด  
โรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง แบ่งออกเป็น 4 ขนาด ดังนี้

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน	601-1,500 คน
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน	121-600 คน
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน	1-120 คน

จำแนกโรงเรียนแยกตามขนาดโรงเรียน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2556) ได้รายชื่อ

ดังต่อไปนี้

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนจันทบุรีเบกษานุสรณ์
2. โรงเรียนปทุมรัตน์พิทยาคม
3. โรงเรียนเสลภูมิพิทยาคม
4. โรงเรียนโพนทองพัฒนาวิทยา
5. โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล
6. โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย
7. โรงเรียนสตรีศึกษา

โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนหนองพอกวิทยาลัย
2. โรงเรียนสุวรรณภูมิวิทยาลัย
3. โรงเรียนพนมไพรวิทยาคาร
4. โรงเรียนจตุรพักตรพิมานรัชดาภิเษก

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 20 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนช้างเผือกพิทยาคม
2. โรงเรียนโพธิ์ทองวิทยาคาร
3. โรงเรียนหนองฮีเจริญวิทย์
4. โรงเรียนจันทบุรีรัฐวิริยประชาสรรค์
5. โรงเรียนธงธานี
6. โรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา
7. โรงเรียนโคกล่ามพิทยาคม
8. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ร้อยเอ็ด
9. โรงเรียนธวัชบุรีพิทยาคม
10. โรงเรียนเชียงใหม่ประชาชนุสรณ์
11. โรงเรียนทรายทองวิทยา
12. โรงเรียนโพนทองวิทยายน
13. โรงเรียนโพธิ์ชัยชนูปถัมภ์
14. โรงเรียนเมยวดีพิทยาคม
15. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด

16. โรงเรียนชัยยะวงษา
  17. โรงเรียนเมืองสรวงวิทยา
  18. โรงเรียนเสลภูมิ
  19. โรงเรียนอาจสามารถวิทยา
  20. โรงเรียนศรีสมเด็จจิมพ์พัฒนา
- โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 29 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนสูงยางประชาสรรค์
2. โรงเรียนหินกองวิทยาคาร
3. โรงเรียนเมืองน้อยวิทยาคม
4. โรงเรียนทุ่งหลวงพลับพลาไชย
5. โรงเรียนพลับพลาวิทยาคม
6. โรงเรียนเหล่าหลวงประชานุสรณ์
7. โรงเรียนน้ำใสวรวิทย์
8. โรงเรียนกู่กาสิงห์ประชาสรรค์
9. โรงเรียนวังหลวงวิทยาคม
10. โรงเรียนสตรีศึกษา 2
11. โรงเรียนหัวโทนวิทยา
12. โรงเรียนเทอดไทยวิทยาคม
13. โรงเรียนสามขาท่าหาดยาววิทยา
14. โรงเรียนม่วงลาดวิทยาคาร
15. โรงเรียนโพธิ์ศรีสว่างวิทยา
16. โรงเรียนท่าม่วงวิทยาคม
17. โรงเรียนศรีธวัชวิทยาลัย
18. โรงเรียนขาวาวิทยาคาร
19. โรงเรียนโพนเมืองประชารัฐ “ดร.ก่อ สวัสดิพานิช”
20. โรงเรียนโพธิ์แก้วประชาสรรค์
21. โรงเรียนดู่น้อยประชาสรรค์
22. โรงเรียนดุกอิ่งประชาสามัคคี
23. โรงเรียนค่านาดีพิทยาคม
24. โรงเรียนหนองผึ้งวิทยาคาร
25. โรงเรียนโพนสูงประชาสรรค์
26. โรงเรียนม่วงมิตรวิทยาคม
27. โรงเรียนผาน้ำทิพย์วิทยา
28. โรงเรียนเชียงขวัญพิทยาคม

## 29. โรงเรียนโนนชัยศรีวิทยา

### 2. การขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้นำนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนด เป็นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีสาระสำคัญดังนี้

#### วิสัยทัศน์

จัดการศึกษาให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพันธกิจ มุ่งพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ การประกอบอาชีพเต็มศักยภาพ สร้างความเป็นเลิศเพื่อยกระดับสู่มาตรฐานสากล

#### กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กำหนดกลยุทธ์ ปีงบประมาณ 2555 จำนวน 5 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ครอบคลุมและพัฒนา ผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียน การสอนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วน

#### จุดเน้น

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระวิชาหลักเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5
2. โรงเรียนทุกโรงเรียนได้รับการรับรองมาตรฐานจากการประเมินภายนอก มีผลการ ประเมินระดับดีขึ้นไปไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
3. เพิ่มศักยภาพนักเรียนในด้านภาษา ด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์และ ด้านเทคโนโลยี
4. นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความรักชาติ
5. สร้างทางเลือกการเรียนรู้ที่เน้นให้ประชากรวัยเรียนทุกคนเข้าถึงโอกาส ทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ลดอัตราการออกกลางคัน เพิ่มโอกาสในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ
6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาทุกแห่ง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผ่านการประเมินคุณภาพ ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### 3. การลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จัดพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กับผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สูงขึ้น
2. เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีความพร้อมในการพัฒนา สู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community)
3. เพื่อให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พัฒนาสู่มาตรฐานสากล (World - Class Standard School)

#### เป้าหมาย

1. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นจากเดิมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 โดยใช้ผลจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test : O-NET)

2. ส่งเสริมการยกระดับคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เพื่อเตรียมการสู่ประชาคมอาเซียน ทั้ง 3 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านคุณภาพผู้เรียน
- 2.2 ด้านคุณภาพครู
- 2.3 ด้านคุณภาพผู้บริหารโรงเรียน

3. ส่งเสริมการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของโรงเรียนเทียบเคียงมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) ทั้ง 3 ด้าน คือ

- 3.1 ด้านผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen)
- 3.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล (World-Class Standard)

- 3.3 ด้านบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Quality System Management) เพื่อสนองนโยบายของรัฐบาล ด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีความพร้อมสู่ การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) พัฒนา



ศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556: 1-12)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

ขวัญชัย ปัจจัยตา (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มีการปฏิบัติ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลในการพัฒนา มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนรู้ทุกสถานการณ์

เอมอร ดวงจันทร์โชติ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกมาตรฐาน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ มาตรฐานการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐาน การพัฒนาแผนการสอนให้ปฏิบัติให้เกิดผลจริง มาตรฐานความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐาน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานการแสวงหาข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐานการมุ่งมั่น พัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ มาตรฐานความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานการจัดกิจกรรมการสอนโดยเป็นผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน มาตรฐานการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มาตรฐานการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน และมาตรฐานการรายงานผลการเรียนการสอนโดยเน้นผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

ไพรินทร์ เหมบุตร (2555) ได้ศึกษากลยุทธ์การนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในเครือข่ายการนิเทศที่ 18 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะครูมืออาชีพในเครือข่ายการนิเทศที่ 18 2) ศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในการนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ 3) พัฒนากลยุทธ์การนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในเครือข่ายการนิเทศที่ 18 และ 4) ประเมินกลยุทธ์การนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในเครือข่ายการนิเทศที่ 18 การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสมรรถนะครูมืออาชีพ รวมทั้งสภาพ ปัญหาและความต้องการในการนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ โดยใช้

แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำนวน 473 คน และการสนทนากลุ่ม จำนวน 12 คน 2) พัฒนากลยุทธ์การนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ 2 ครั้ง เพื่อจัดทำร่างกลยุทธ์ โดยมีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 30 คน 3) ประเมินกลยุทธ์การนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ โดยใช้แบบประเมินด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 22 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของครูมืออาชีพในการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในเครือข่ายการนิเทศที่ 18 ด้านสมรรถนะตามมาตรฐาน ด้านความรู้มาตรฐาน/ประสบการณ์การสอน และประสบการณ์วิชาชีพของครูมืออาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) สภาพปัญหาและความต้องการในการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ ในเครือข่ายการนิเทศที่ 18 พบว่า 2.1) สภาพการนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในภาพรวมพบว่า มีการดำเนินการทุกรายการ ได้แก่ 2.1.1) การวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษา 2.1.2) การวางแผนสร้างเครื่องมือนิเทศตามจุดพัฒนา 2.1.3) ด้านปฏิบัติการนิเทศ 2.1.4) ด้านการประเมินผลและรายงาน 2.2) ปัญหาในการนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในภาพรวมพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2.3) ความต้องการในการนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในภาพรวมพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) การพัฒนากลยุทธ์การนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในเครือข่ายการนิเทศที่ 18 มี 8 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) เพิ่มศักยภาพศึกษานิเทศก์ผู้บริหารและครูในการนิเทศให้เอื้อต่อการพัฒนาครูมืออาชีพอย่างทั่วถึง รอบด้าน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 2) พัฒนาศักยภาพครูมืออาชีพโดยการสร้างสื่อนวัตกรรมใหม่ที่ตอบสนองการจัดการเรียนรู้ตามตัวชี้วัด 3) ส่งเสริมสนับสนุนศึกษานิเทศก์ผู้บริหารและครูเผยแพร่ผลงานสู่นวัตกรรมเพื่อนิเทศการศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ 4) พัฒนาระบบข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาเพื่อวางแผนนิเทศครูมืออาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการนิเทศการศึกษาแนวใหม่ที่ทันสมัย 6) ส่งเสริมการดำเนินการนิเทศครูมืออาชีพด้วยระบบเครือข่ายการนิเทศทุกระดับ 7) ส่งเสริมการใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐานในการบริหารจัดการกระบวนการนิเทศครูมืออาชีพทั้งระบบ 8) ส่งเสริมระบบการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง 4) ผลการประเมินความสอดคล้องความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 8 กลยุทธ์มีความสอดคล้องในระดับมากที่สุด ความเหมาะสมในระดับมาก ความเป็นไปได้ในระดับมากและความเป็นประโยชน์ในระดับมาก

จุฑามาศ รักสง่า (2556) ได้ศึกษาบทบาทในการส่งเสริมครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ในจังหวัดลบุรี 4 บทบาท คือ บทบาทผู้บริหาร บทบาทผู้ประเมิน บทบาทที่ปรึกษา และบทบาทผู้ช่วยเหลือ โดยจำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 143 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) สถิติทดสอบเอฟ (F test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีระดับการปฏิบัติตนตามบทบาทในการส่งเสริมครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บทบาทผู้ช่วยเหลือรองลงมา ได้แก่ บทบาทผู้ฝึกสอน และบทบาทผู้ประเมิน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บทบาทที่ปรึกษา 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่มีเพศ ขนาดสถานศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า ระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการส่งเสริมครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรเพิ่มแหล่งการเรียนรู้ สื่อวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมชุมชนหน่วยงานต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูส่งเสริมครูด้านทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และผู้บริหารควรใส่ใจในการพัฒนาครูอย่างจริงจัง

บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี (2556) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและพัฒนาของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลให้มีประสิทธิภาพ 2) ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัย ประกอบด้วย ครูและนักเรียนโรงเรียนชัยภูมิวิฑูรย์ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 แบ่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 8 คน และนักเรียน จำนวน 75 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย คู่มือการใช้ รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล แผนการพัฒนาวิชาชีพครูแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการเรียนรู้ แบบประเมินงานวิจัยและการวิจัยในชั้นเรียน แบบสังเกตการสอน แบบประเมินตนเอง แบบประเมินทักษะการคิด การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (x) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติทดสอบค่าที (t-test) แบบ Dependent และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล พบว่า รูปแบบ “BOONSARIT Model” : เป็นรูปแบบที่มีหลักการวัตถุประสงค์ เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลที่พัฒนาขึ้นมี 9 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Basic Data Analysis = B) ขั้นที่ 2 การจัดกระทำข้อมูล (Organization Data = O) ขั้นที่ 3 กำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting = O) ขั้นที่ 4 เครือข่ายการปฏิบัติการ (Network Practices = N) ขั้นที่ 5 เลือกวิธีการสอนที่เหมาะสม (Selection of Instructional Method = S) ขั้นที่ 6 ความสามารถในการวัดผลประเมินผล (Ability of Assessment = A) ขั้นที่ 7 การทำงานประจำให้เป็นงานวิจัย (Routine to Research = R) ขั้นที่ 8 การวินิจฉัยความแตกต่างของ

นักเรียนเป็นรายบุคคล (Individual Differentiated Diagnostic = I) ขั้นที่ 9 ทำงานเป็นทีมและขยายผล (Teamwork and Transportability = T) ซึ่งรูปแบบการพัฒนาวิชาชีวศรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นมีกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ โดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีวศรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล พบว่า หลังการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีวศร เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะการสอนของครู ในด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนอยู่ในระดับดีมาก ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการเรียนรู้อยู่ในระดับดีมากด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยกระบวนการวิจัยอยู่ในระดับดี ด้านการวัดผลประเมินผลที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด นักเรียนมีทักษะการคิดอยู่ในระดับดีมาก และผลการขยายผลให้กับโรงเรียนเครือข่ายพบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น

วสันต์ ปานทอง (2556) รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะและวิธีการพัฒนาคู่มือเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้วิธีวิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาใช้ แล้วตรวจสอบความเหมาะสม โดยการประชุมระดมความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อศิษย์ที่สร้างขึ้น โดยจัดประชุมสัมมนาผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 40 คน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1) คุณลักษณะคู่มือเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วยคุณสมบัติที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม มีคุณลักษณะ 12 ประการ ด้านการจัดการเรียนรู้ มีคุณลักษณะ 15 ประการ ด้านความรู้ และทักษะ มีคุณลักษณะ 12 ประการ ด้านเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ มีคุณลักษณะ 5 ประการ และด้านการมีข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะและทักษะผู้เรียน มีคุณลักษณะ 4 ประการ กระบวนการพัฒนาคู่มือเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ วินิจฉัยความต้องการจำเป็น กำหนดจุดประสงค์และขอบข่ายการพัฒนา กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนา และประเมินผลการพัฒนา ทั้งนี้ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคู่มือเพื่อศิษย์ 9 ปัจจัย คือ เจตคติต่อวิชาชีวศร ความรู้ทางวิชาชีวศร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ทีมงาน วัฒนธรรมการเรียนรู้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และวิธีการพัฒนามี 15 วิธี คือ การฝึกอบรม การดูตัวอย่าง โดยการฝังตัว การศึกษาจากคู่มือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตนเองให้มีหลักวิชา หลักคิด หลักปฏิบัติ การพัฒนา



ตนเองโดยแสวงหาความรู้รอบด้านแล้วสรุปข้อเท็จจริง การศึกษาความสำเร็จของผู้ร่วมงานและเพื่อนร่วมวิชาชีพ การจัดการความรู้การเป็นที่ปรึกษา การสอนงาน การเป็นที่เลี้ยง การเป็นกัลยาณมิตร รู้ทุกข์ รู้สุข กิจกรรมการคุยกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การเสวนาเป็นเนืองนิตย์ สร้างกลุ่มที่หลากหลายขยายสู่ชุมชน และกิจกรรมแลกเปลี่ยนภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 2) รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ องค์ประกอบเชิงระบบกระบวนการพัฒนาและระดับการพัฒนาในองค์ประกอบเชิงระบบนั้น มุ่งสู่ผลผลิตซึ่งเน้นคุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตน ด้านความรู้และทักษะ และด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลไปยังคุณลักษณะและทักษะผู้เรียน ส่วนกระบวนการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ มี 5 ขั้นตอน คือ วินิจฉัยความต้องการจำเป็น กำหนดจุดประสงค์และขอบข่าย กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนา ประเมินผลการพัฒนา และระดับการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ 3) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

นิทัศน์ หามนตรี (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มี 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ชั้นศึกษาความถูกต้องตามหลักวิชา 2) ชั้นศึกษาความเหมาะสม และ 3) ชั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจงตัวบุคคล จำนวน 5 คน 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาที่ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจงตัวบุคคล จำนวน 15 คน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา ปีการศึกษา 2554 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซี่และมอร์แกนที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าเฉลี่ย เลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที เพื่ออ้างอิงค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า แนวทางที่สร้างมามี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 19 ข้อ เช่น กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องตอบสนองความต้องการพัฒนาตนเอง และจัดศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 20 ข้อ เช่น วางแผนส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนตามเป้าหมายการจัดการศึกษา 3) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 20 ข้อ เช่น กำหนดนโยบายและแผนงานเกี่ยวกับการวิจัย จัดกิจกรรมส่งเสริมเกี่ยวกับงานวิจัย และ 4) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 20 ข้อ เช่น กำหนดนโยบาย แผนงาน / โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของครู จัดกิจกรรมกระตุ้นให้ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ซึ่งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ

สังคม ศาสนา และวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และมีความเป็นไปได้ภายใต้ศักยภาพความพร้อมของสถานศึกษา

วิไลลักษณ์ ลังกา (2559) ได้ศึกษาอนาคตภาพของคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2560-2569) โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาอนาคตภาพของคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้าและศึกษาแนวทางการพัฒนาครูไทย ตามคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้า โดยงานวิจัยระยะแรกเป็นการศึกษาอนาคตภาพของคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้าด้วยเทคนิควิธี EFR (Ethnographic Futures Research) จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาทั้งจากสถาบันอุดมศึกษาที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการผลิตครูผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มผู้ใช้ครูและกลุ่มครู ได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ มีค่าความสอดคล้อง (IOC) 1.00 ทุกประเด็น ส่วนงานวิจัยระยะที่สองเป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้า โดยศึกษาจากทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครู จำนวน 8 คน และการสนทนากลุ่มกับผู้แทนจากสถาบันการผลิตครูและผู้ใช้ครู จำนวน 7 คน เพื่อสร้างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ และประเด็นการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาพอนาคตคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้าผลการศึกษานาอนาคตของคุณลักษณะครูไทยที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดไปอีก 10 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. 2560 - 2569) พบว่า คุณลักษณะครูไทยที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด ในอีก 10 ปีข้างหน้า ครูต้องมีหลักของการดำเนินชีวิตบนฐานหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยยึดถือแนวปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ “พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน” บนเงื่อนไข “ความรู้” และ “คุณธรรม” โดยคุณลักษณะครูที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดใน 10 ปีข้างหน้า ในด้านการรู้คิด ครูจะต้องมีความรู้ รอบรู้ รู้ลึก มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาเป็นพื้นฐาน บวกกับการมีปัญญา มีการรู้เท่าทัน มีความสามารถในการคิดขั้นสูง และมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ในส่วนด้านจิตใจ นอกจากจะมีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณความเป็นครู จิตวิญญาณความเป็นครูเป็นพื้นฐานแล้ว ครูจะต้องมีจิตสาธารณะ จิตอาสาที่มีความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม และมีความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ชุมชน และสังคม ในส่วนของทักษะ ครูจะต้องมีทักษะการสอน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการเป็นผู้ช่วยเหลือ และทักษะการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้และสังคม 2) แนวทางในการพัฒนาครูไทยในทศวรรษหน้า 2.1) กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบงานด้านการศึกษา การผลิตและพัฒนาครูควรมีแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครู ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ กำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนาครูที่มีจุดเน้นถึงคุณลักษณะครูในทศวรรษหน้า บนพื้นฐานของการพัฒนาส่งเสริมการดำเนินชีวิตครูตามหลักไตรสิกขาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินมาตรฐานคุณลักษณะครูไทย เพื่อความเป็นมาตรฐานการผลิตและพัฒนาครูที่เป็นมาตรฐานกลางของประเทศ จัดตั้งองค์กรหน่วยงานการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อเป็นหน่วยงานกลางของประเทศในการพัฒนาวิชาชีพครูและจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาตนบนเส้นทางวิชาชีพครูให้กับครู 2.2) สถาบันการผลิตครู ทั้งมหาวิทยาลัยและกลุ่มสถาบันราชภัฏที่ผลิตครูควรมีแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครู



ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ พัฒนาหลักสูตรการผลิตครู โดยในรายวิชาชีพครูควรมีการเสริมสร้างคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ ในทุกชั้นปีการศึกษา โดยออกแบบและจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะความเป็นครู ตามภาพอนาคตคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้าที่พบในงานวิจัยสร้างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครู พัฒนานักศึกษาครู ระหว่างสถาบันการผลิตครูกับโรงเรียนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ มีกิจกรรมในการปลูกฝังนักศึกษาครูให้เห็นและตระหนักถึงความสำคัญของการนำหลักไตรสิกขาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต 2.3) ศึกษาศิการภาคควรมีแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ เพิ่มบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการพัฒนาครู ตามมิติของคุณลักษณะครูในทศวรรษ โดยมีศึกษาศิการจังหวัดเป็นส่วนงานที่รับมอบคุณ มีหน้าที่เป็นผู้แนะ (Coach) ให้ความรู้ในการพัฒนาครู แก่ผู้บริหารโรงเรียนอิงตามความต้องการของครูและบริบทของโรงเรียนในเขตพื้นที่ สร้างรูปแบบดำเนินการนิเทศ/ติดตามผลการพัฒนาส่งเสริมคุณลักษณะครูที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนเขตพื้นที่ที่ดูแล โดยศึกษาศิการภาค ศึกษาศิการจังหวัดควรมีกิจกรรมส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงการนำหลักไตรสิกขาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต 2.4) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของคุณลักษณะครูที่จำเป็นต่อการพัฒนาให้เกิดกับครูในโรงเรียน โดยสนับสนุนส่งเสริมให้ครูในการพัฒนาตนให้ตรงตามคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้าที่พบในงานวิจัย จัดทำแผนการพัฒนาครูที่ครบทั้ง 3 มิติของคุณลักษณะครูในทศวรรษหน้าที่พบในงานวิจัย โดยมีการกำหนดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาครูที่เป็นรูปธรรม มีการนิเทศ/ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาของกลุ่มครูอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

ทัศนีย์ พนมสารรินทร์ (2561) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูผู้เรียนอย่างมืออาชีพตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการพัฒนาการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูผู้เรียนอย่างมืออาชีพตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูผู้เรียนอย่างมืออาชีพตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูผู้เรียนอย่างมืออาชีพตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และ 4) เพื่อประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูผู้เรียนอย่างมืออาชีพตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเป้าหมายเป็น ครูจำนวน 90 คน กลุ่มตัวอย่าง นักเรียน จำนวน 311 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การวางโครงสร้างการบริหารควรกำหนดให้มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ครูต้องมีความเป็นมืออาชีพ มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ผู้เรียนรูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาครูผู้เรียนอย่างมืออาชีพ ตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ การวางแผน การบริหาร เชิงกลยุทธ์ การมีส่วนร่วมของชุมชน การพัฒนาครูสู่ความ

เป็นมืออาชีพ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาครูผู้เรียนอย่างมืออาชีพตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ความเป็นครูมืออาชีพอยู่ในระดับมาก การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาครูผู้เรียนเป็นครูมืออาชีพ พบว่า ครูและนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

นรินทร์ สังข์รักษา (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาครูมืออาชีพ โดยใช้การวิจัยจาก

ประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการ โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการณ์และความต้องการในการพัฒนาครูมืออาชีพ 2) ทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมและคู่มือในการพัฒนาครูมืออาชีพ 3) ศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศของครูผู้เรียนในการพัฒนาครูมืออาชีพโดยใช้การวิจัยจากประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการ และ 4) ประเมินผลและถอดบทเรียนการพัฒนาครูมืออาชีพโดยใช้การวิจัยจากประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการ ดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาเป็นครูในจังหวัดเพชรบุรีของภูมิภาคตะวันตก ดำเนินการวิจัยใน 2 โรงเรียน จำนวนครู 66 คน ใช้การเลือกโรงเรียนแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสภาพการณ์ในการพัฒนาครูมืออาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .894 แนวทางการสัมภาษณ์ระดับลึก และแนวทางการสนทนากลุ่มหลักสูตรการฝึกอบรมและคู่มือ แบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมมีค่าความยาก เท่ากับ .40-.80 และค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ .20-.80 แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย แบบสอบถามการประเมินผลมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .887 แนวทางการถอดบทเรียน การวิเคราะห์เชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสถิติคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สถิติที่ใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่แบบไม่อิสระจากกัน และถอดบทเรียนด้วยวิธีการเรียนรู้หลังปฏิบัติการ (After Action Review : AAR) ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเป้าหมายภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความมุ่งมั่นและความพึงพอใจต่อวิชาชีพครู สภาพการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ความต้องการด้านระเบียบวิจัยในชั้นเรียน ความถี่สูงสุด คือ ต้องการมีเอกสารไว้ศึกษา ร้อยละ 48.00 ความต้องการในการพัฒนาการเรียนการสอนและนักเรียน ปัญหาของผู้เรียนฐานะยากจน ขาดความรับผิดชอบ สมาริสน์ ครูจบใหม่ ขาดประสบการณ์ ครูรุ่นเก่าขาดการพัฒนาตนเอง 2) ผลการทดลอง การจัดอบรมมีคะแนนก่อนและหลังการอบรมเฉลี่ยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การประเมินความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน เป้าหมายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การประเมินคุณภาพการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับดี 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศในด้านครู การมีไฟในตัวเองมีเป้าหมาย และมีความมุ่งมั่น การพัฒนาทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดนโยบายชัดเจน สร้างขวัญกำลังใจสนับสนุนและมีการเสริมแรงทางบวก เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และครอบครัวมีความเข้าใจและให้กำลังใจ สนับสนุนซึ่งกันและกัน และ 4) การถอดบทเรียน พบว่า (1) การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการอย่างครูมืออาชีพ (2) มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการให้คุณค่าในวิชาชีพครู

(3) มีวัฒนธรรมร่วมในบทบาทของความเป็นครู (4) ผู้นำมีบทบาท วิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษา (5) ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีไฟในตัว และมีความมุ่งมั่น และ (6) ความร่วมมือจากพลังกลุ่มในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์การวิจัยและจากประสบการณ์การเรียนรู้

อภิภา ปรัชญพฤทธิ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการผลิตครูเพื่อรองรับการศึกษา ยุค 4.0 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัยดังนี้ 1) วิเคราะห์ สมรรถนะที่จำเป็นของครูในการศึกษา ยุค 4.0 โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและการ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน 2) วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการผลิตครูปัจจุบัน ในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์หลักสูตรการผลิตครูของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ใน สังกัดของมหาวิทยาลัยรัฐ 2 แห่ง และมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2 แห่ง การวิเคราะห์เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน และสังเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 ส่วน 3) วิเคราะห์การผลิตครูของประเทศที่ประสบความสำเร็จในระดับนานาชาติ ได้แก่ การผลิต ครูในประเทศฟินแลนด์และสิงคโปร์ 4) พัฒนา (ร่าง) รูปแบบการผลิตครูสำหรับการศึกษา ยุค 4.0 โดยการประมวลและบูรณาการข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนวิจัยที่ 1-3 และ 5) ตรวจสอบความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) รูปแบบการผลิตครูสำหรับการศึกษา ยุค 4.0 โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในการศึกษา ยุค 4.0 ประกอบด้วย 1) สมรรถนะแกนกลางของการศึกษา ยุค 4.0 10 ด้าน ได้แก่ การคิดแบบมี วิจารณญาณ การคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรม ความเป็นผู้ประกอบการ การ เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต การใช้เทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศ การมีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมการมีภาวะผู้นำและการมีจิตสาธารณะและ 2) สมรรถนะวิชาชีพครู 6 ด้าน ได้แก่ ความเป็นครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การพัฒนาหลักสูตร ความรู้สึกในเนื้อหาวิชา และวิธีวิทยาการสอน การประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนและการ จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการผลิตครูปัจจุบันในประเทศไทย พบว่า การผลิตครูในประเทศไทยค่อนข้างมีจุดอ่อนมากกว่าจุดแข็ง ในขณะที่ผลการวิเคราะห์ การผลิตครูในประเทศฟินแลนด์และสิงคโปร์ ซึ่งประสบความสำเร็จในการผลิตครูพบว่า มีลักษณะ เด่นคือ มีความเป็นวิชาชีพนิยมสูง มีกลไกการดึงดูดผู้สมัครเข้าศึกษาที่มีผลการเรียนดีและตั้งใจเป็น ครู และมีวิธีการคัดเลือกที่เข้มข้นและมีหลายขั้นตอน หลักสูตรเน้นการวิจัยมีสาระครอบคลุมแก่น ความรู้ของวิชาชีพครู การจัดประสบการณ์วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการเชื่อมโยงการเรียนรู้ภาคปฏิบัติ กับภาคทฤษฎี ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกครูที่เลี้ยงและการสอนงาน เน้นการจัดการเรียนรู้เชิง รุกและผสมผสานการใช้เทคโนโลยีมีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 รูปแบบการผลิตครูสำหรับการศึกษา ยุค 4.0 ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็น ไปได้และปรับแก้ไขตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ใช้ชื่อว่า รูปแบบการผลิตครูที่ เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพและศักยภาพด้านนวัตกรรมและมีชื่อย่อว่า PIE TE Model และ ชื่อเต็มภาษาอังกฤษว่า Professional and Innovativeness Enhancement Teacher Education Model ที่มีองค์ประกอบหลัก 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์และหลักการผลิต ครู 2) จุดมุ่งหมายการผลิตครูและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตครู 3) แนวทางการรับเข้า

ศึกษา 4) หลักสูตรระดับปริญญาบัณฑิต 5) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 6) การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล 7) กิจกรรมพัฒนานิสิตนักศึกษาครู และ 8) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้

ยิ่งยง ประดับภรณ์ (2560: 148-161) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัดการพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 3) เพื่อศึกษาวิธีพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 4) เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 การวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัดการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 338 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ระยะที่ 3 การศึกษาวิธีการพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 27 จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ แล้วสังเคราะห์และสรุปเป็นวิธีพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ ระยะที่ 4 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ โดยใช้แบบประเมิน แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 22 ตัวชี้วัด ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ มี 2 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 ด้านการวางแผนแก้ปัญหาหรือการเขียนโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ มี 8 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 3 ด้านการจัดกิจกรรมแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ มี 4 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล มี 4 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 ด้านการสรุปผลการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ มี 3 ตัวชี้วัด 2) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล การวางแผนแก้ปัญหาหรือการเขียนโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ การสรุปผลการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ การจัดกิจกรรมแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสรุปผลการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ การจัดกิจกรรมแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ การวางแผนแก้ปัญหาหรือการเขียนโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอ และการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ 3)



วิธีการพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 วิธีการ ได้แก่ 3.1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3.2) การฝึกอบรม 3.3) การสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง 3.4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และ 3.5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำ นักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 4.1) โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำ นักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประกอบด้วย 1) บทนำ 2) หลักการและเหตุผล 3) ความมุ่งหมาย 4) ผู้เข้ารับการพัฒนา 5) ระยะเวลา 6) โครงสร้าง ขอบข่ายเนื้อหา 7) วิธีการพัฒนา 8) สื่อ และ 9) การวัดและการประเมินผล ขอบข่ายเนื้อหาประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาการเรียนรู้ โมดูล 2 ด้านการวางแผนแก้ปัญหาหรือการ เขียนเค้าโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โมดูล 3 ด้านการจัดกิจกรรมแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้โมดูล 4 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โมดูล 5 ด้านการสรุปผลการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ 4.2) การประเมินโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Pritchett (2007) ได้สำรวจทัศนคติของบุคลากรภายในโรงเรียนในเรื่องเกี่ยวกับการใช้ กลยุทธ์ในด้านจัดการเรียนการสอนโดยเน้นวิธีการวิจัยในชั้นเรียนเป็นกรอบโครงร่างในแผนพัฒนา โรงเรียนของโรงเรียนอลาบามาเพื่อการพัฒนาในระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการใช้กลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนการสอน โดย เน้นวิธีการวิจัยชั้นเรียนกับการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้น วิธีการวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 9 ชั้น นักวิชาการของรัฐอลาบามาแย้งกล่าวด้วยว่าผู้บริหารจำเป็นต้องใช้เวลา มากขึ้นในการวางแผนงานด้านการส่งเสริมกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นวิธีการวิจัย ชั้นเรียน เพิ่มงบประมาณเพื่อการพัฒนาวิชาชีพสำหรับบุคคลด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้น วิธีการวิจัยชั้นเรียนและสนับสนุนทุกด้านเป็นพิเศษ

Sedova และคนอื่น ๆ (2016) ได้ศึกษาผลกระทบของโปรแกรมการพัฒนาครูที่มุ่งเน้น ไปที่การใช้งานการสอนเชิงโต้ตอบ วัดสี่ตัวชี้วัดของการสอนเชิงเสวนา: นักเรียนพูดคุยด้วย การให้เหตุผล คำถามแบบเปิดกว้างของครูเกี่ยวกับความต้องการทางปัญญาสูง ความเข้าใจของครู และการอภิปรายแบบเปิด การวิเคราะห์การบันทึกวิดีโอที่ทำก่อนและหลังโปรแกรมแสดงการ เปลี่ยนแปลงการสอนหนาในชั้นเรียนและการเพิ่มจำนวนของการพูดคุยของนักเรียนด้วยเหตุผล ซึ่ง เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมสื่อสารของครู ผู้เข้าร่วมคือครูชาวเช็กแปดคนใน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาครูวิจัยเชิงปฏิบัติการหนึ่งปี

Gore และคนอื่น ๆ (2017) ได้ศึกษาผลกระทบของการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ ด้านคุณภาพการสอน: ศึกษาโดยการสุ่มจากของการทดลองควบคุมคุณภาพการสอน หลักฐานของ ประสิทธิภาพของการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูมีจำกัด การศึกษาครั้งนี้ ได้ทดสอบวิธีการสอนแบบ PD ที่เน้นการทำงานร่วมกันเพื่อผลกระทบต่อคุณภาพการสอน การทดลองแบบสุ่มกลุ่มควบคุมที่ เกี่ยวข้องกับครูแปดคนในแต่ละโรงเรียน 24 แห่งพบว่ามีผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพ

การสอน ( $d = 0.4$ ), ไม่จำกัดระดับของโรงเรียน (ประถมศึกษา/มัธยมศึกษา), ที่ตั้งโรงเรียน (เมือง/ชนบท) และประสบการณ์สอน ผลกระทบเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนในอีกหกเดือนต่อมา ใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อแสดงกลไกที่สนับสนุนความสำเร็จของการแทรกแซง การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นวิธีการสนับสนุนการเรียนรู้ของครูเพื่อให้ได้ผลกระทบเชิงบวกที่วัดได้เกี่ยวกับคุณภาพการสอนและคุณธรรมครู

จากการศึกษางานวิจัยสรุปได้ว่า ในการพัฒนาบุคลากรครูนั้น ควรมีการสร้างเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกันกับครู จัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นของครู ฟังเสียงของครู และจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและติดตามผลเสมอ





### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา ดำเนินการเป็น 4 ระยะ  
ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา

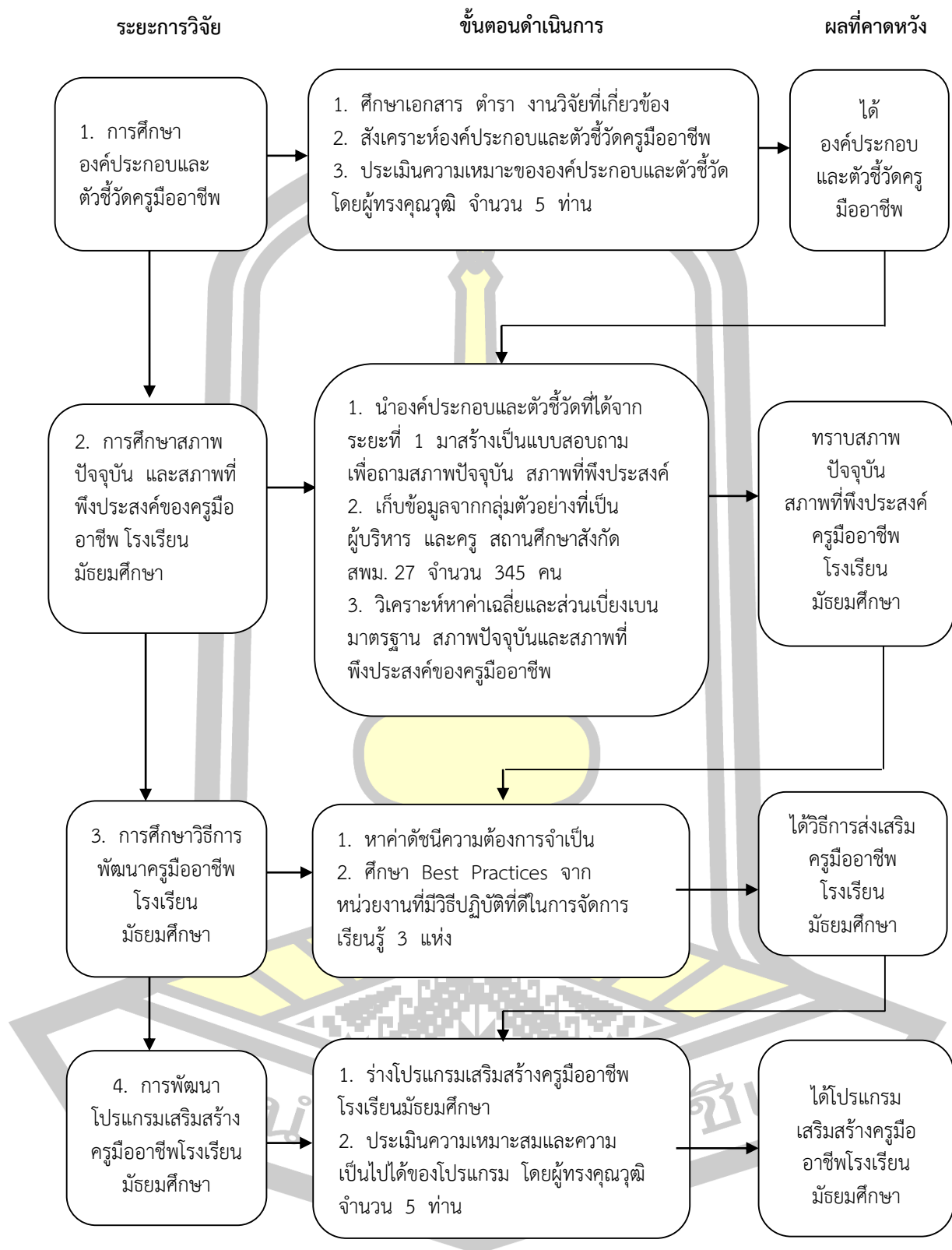
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ครูมืออาชีพ โรงเรียน  
มัธยมศึกษา

ระยะที่ 3 ศึกษาวิธีการเสริมสร้างครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา

ระยะที่ 4 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา

ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการและผลที่คาดหวัง แสดงดังภาพประกอบ 3





ภาพประกอบ 3 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการและผลที่คาดหวัง

รายละเอียดการวิจัยแต่ละระยะมีดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดเครื่องมืออาชีพ

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมืออาชีพ

1.2 นำความรู้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดเครื่องมืออาชีพ

1.3 ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2. กลุ่มผู้ประเมินองค์ประกอบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มา

โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

2.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทเป็นต้นไป สาขาวิชาด้านการบริหาร

การศึกษา หรือหลักสูตรและการสอน หรือการบริหารและพัฒนาการศึกษา

2.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

2.3 มีประสบการณ์ด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอนหรือการนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างน้อย 5 ปี

ผู้ทรงคุณวุฒิมีรายนามดังต่อไปนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์ คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. ผู้อำนวยการปฐมพงษ์ สมอฟาก ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านหนองโจดหนองแกหนองสิม วุฒិการศึกษาศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. นายสมชาย พิทยกิตติวงศ์ ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน

วังขอนพาตหนองแวง วุฒิการศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสาน

4. นางสุพักตรา ลูนง ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนอง

แวงนางบัว วุฒิการศึกษาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5. นางวิไลวรรณ ชินกร เจ้าหน้าที่รัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ

ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 วุฒิการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทลักษณะของเครื่องมือ

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert 5 ระดับ ได้แก่ เหมาะสมที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยคัดเลือกองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมตั้งแต่ระดับมากขึ้นไปไว้ใช้งาน ซึ่งแต่ละระดับมีค่าคะแนน และความหมายดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมมากที่สุด

- 4 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมมาก  
 3 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมปานกลาง  
 2 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมน้อย  
 1 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมน้อยที่สุด
- 3.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ  
 การสร้างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้
- ส่วนประมาณค่า
- 3.2.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ และวิธีการสร้างแบบประเมินแบบมาตรา  
 3.2.2 ร่างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด  
 3.2.3 นำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด  
 ที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจและให้คำแนะนำ  
 3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและ  
 ตัวชี้วัดตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล  
 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง โดยประสาน  
 ความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่ผู้ทรงคุณวุฒิสังกัด
5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.1 การจัดกระทำข้อมูล
- 5.1.1 ตรวจสอบสมบูรณ์ของการตอบแบบประเมินความเหมาะสมแต่ละฉบับ  
 5.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ต่อไปนี้
- 5 หมายถึง องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด  
 4 หมายถึง องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับมาก  
 3 หมายถึง องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง  
 2 หมายถึง องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับน้อย  
 1 หมายถึง องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด
- 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล  
 วิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ด้วยโปรแกรม  
 คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard  
 Deviation) และแปลผลค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 124)
- | ค่าเฉลี่ย   | ความหมาย                                     |
|-------------|--|
| 4.51 – 5.00 | องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมมากที่สุด |
| 3.51 – 4.50 | องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมมาก       |
| 2.51 – 3.50 | องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมปานกลาง   |
| 1.51 – 2.50 | องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมน้อย      |
| 1.00 – 1.50 | องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมน้อยมาก   |

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 นำผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดครูมืออาชีพ มาใช้ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของครูมืออาชีพ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 3,055 คน จาก 60 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 345 คน จาก 30 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน ดำเนินการสุ่มแบบหลายขั้นตอนเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.2.1 จำแนกขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

2.2.2 พิจารณาอัตราส่วนของครูในโรงเรียนแต่ละขนาด เพื่อทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจำแนกตามขนาดโรงเรียน

2.2.3 จัดทำสลากรายชื่อโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน

2.2.4 จับสลากเลือกโรงเรียนจนครบ 30 โรงเรียน เพื่อกำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของครูมืออาชีพ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูมืออาชีพ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งแต่ละระดับมีค่าคะแนน และความหมายดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 3.2 การสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม

- 3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วน  
ประมาณค่า
- 3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จาก  
ผลการศึกษาในระยษที่ 1 มาเป็นกรอบการสร้าง
- 3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อ  
ตรวจสอบและให้คำแนะนำ
- 3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
เสนอแนะ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (หาความเที่ยงตรง : Validity)  
จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข
- 3.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการ  
เลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้
- 3.2.5.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทเป็นต้นไป สาขาวิชาด้าน  
การบริหารการศึกษา การวิจัยการศึกษาหรือการวัดผลการศึกษา
  - 3.2.5.2 ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาหรือนิเทศ  
การจัดการเรียนการสอน โดยมีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษเป็นต้นไป
  - 3.2.5.3 มีประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน หรือการวัดและ  
ประเมินผล หรือการนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างน้อย 5 ปี ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน  
ได้แก่
    - 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ อาจารย์ประจำภาควิชา  
วิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
    - 2) นางสาวกัญญณ์ภักษ์ สีหามาศย์ ตำแหน่งครู โรงเรียนบ้าน  
หนองแวงตอตั้ง วุฒิกการศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) มหาวิทยาลัยขอนแก่น
    - 3) นายอดุลย์ วงษ์ก้อม ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 3 วุฒิกการศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขา  
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
    - 4) นางสนิดาภรณ์ หนองหว่า ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสตรี  
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 27 วุฒิกศึกษาปริญญาโท  
(กศ.ม.) สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
    - 5) นางรัตนาวดี นิมนขานี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านบ่อใหญ่  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 4 วุฒิกศึกษาปริญญาโท (กศ.ม.)  
สาขาการบริหารการศึกษา
- เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)  
ความเหมาะสมความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง  
ระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence  
หรือ IOC) ดังนี้





1.00 – 1.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้  
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 3 ศึกษาวิธีการเสริมสร้างครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. ขั้นตอนดำเนินการ

- 1.1 หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างครูมืออาชีพโรงเรียน  
มัธยมศึกษา
- 1.2 การสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม  
(Best Practices) จำนวน 3 แห่ง ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพรอบ 3 โดย  
สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) โดยการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่
- 1.2.1 โรงเรียนเวียงวังกตวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 25
- 1.2.2 โรงเรียนปทุมรัตน์พิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 27
- 1.2.3 โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 27
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนต้นแบบ 3 แห่ง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ  
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง  
แบ่งเป็น 2 ตอน คือ
- ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของการสัมภาษณ์  
ตอนที่ 2 ข้อคำถาม
- 3.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.2.1 ศึกษาหลักการ และวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
- 3.2.2 ร่างแบบสัมภาษณ์
- 3.2.3 นำแบบสัมภาษณ์อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแนะนำ แล้วปรับแก้ไข  
ตามคำแนะนำ
- 3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล  
ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเดินทางไปพบผู้บริหารและครูโรงเรียน  
ต้นแบบ 3 แห่ง ด้วยตนเอง
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.1 การจัดกระทำข้อมูล ตรวจสอบการบันทึกคำตอบและจัดเรียงคำตอบ
- 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และสรุปผลและ  
รายงานข้อมูลเชิงพรรณนา

#### ระยะที่ 4 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครุมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา

##### 1. ขั้นตอนดำเนินการ

##### 1.1 การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างครุมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา

ดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1.1 นำผลการศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม มาใช้ในการปรับร่างโปรแกรมที่ได้จากการออกแบบเบื้องต้นไว้จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.2 นำเสนอร่างโปรแกรมให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

1.2 นำร่างโปรแกรม ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พร้อมทั้งข้อคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. กลุ่มผู้ประเมินโปรแกรม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมในการวิจัยระยะที่ 1)

##### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

##### 3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างครุมืออาชีพ โรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างครุมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเขียนข้อเสนอแนะและประเด็นการปรับปรุงโปรแกรม

##### 3.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

##### 3.2.1 ศึกษาหลักการ และวิธีการสร้างแบบประเมิน

##### 3.2.2 ร่างแบบประเมิน

3.2.3 นำแบบประเมินเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแนะนำ แล้วปรับแก้ไขตามคำแนะนำ

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจพิจารณาความเหมาะสม และความเป็นไปได้

##### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเดินทางไปพบผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนและขอรับคืนด้วยตนเอง

## 5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

### 5.1 การจัดกระทำข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลโดยตรวจให้คะแนนการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้

คะแนนที่ได้	ระดับความเหมาะสมของโปรแกรม
5	โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
4	โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
3	โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
2	โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
1	โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมิน โดยการป้อนคะแนนเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษาและแปลค่าเฉลี่ยโดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
  - 1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

- 1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 1.3 ร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index :  $PNI_{\text{modified}}$ )
3. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ
  - 3.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อหาความเที่ยงตรงของข้อคำถาม IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยใช้สูตรดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553: 105)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา  
 $\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

- 3.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553: 130)

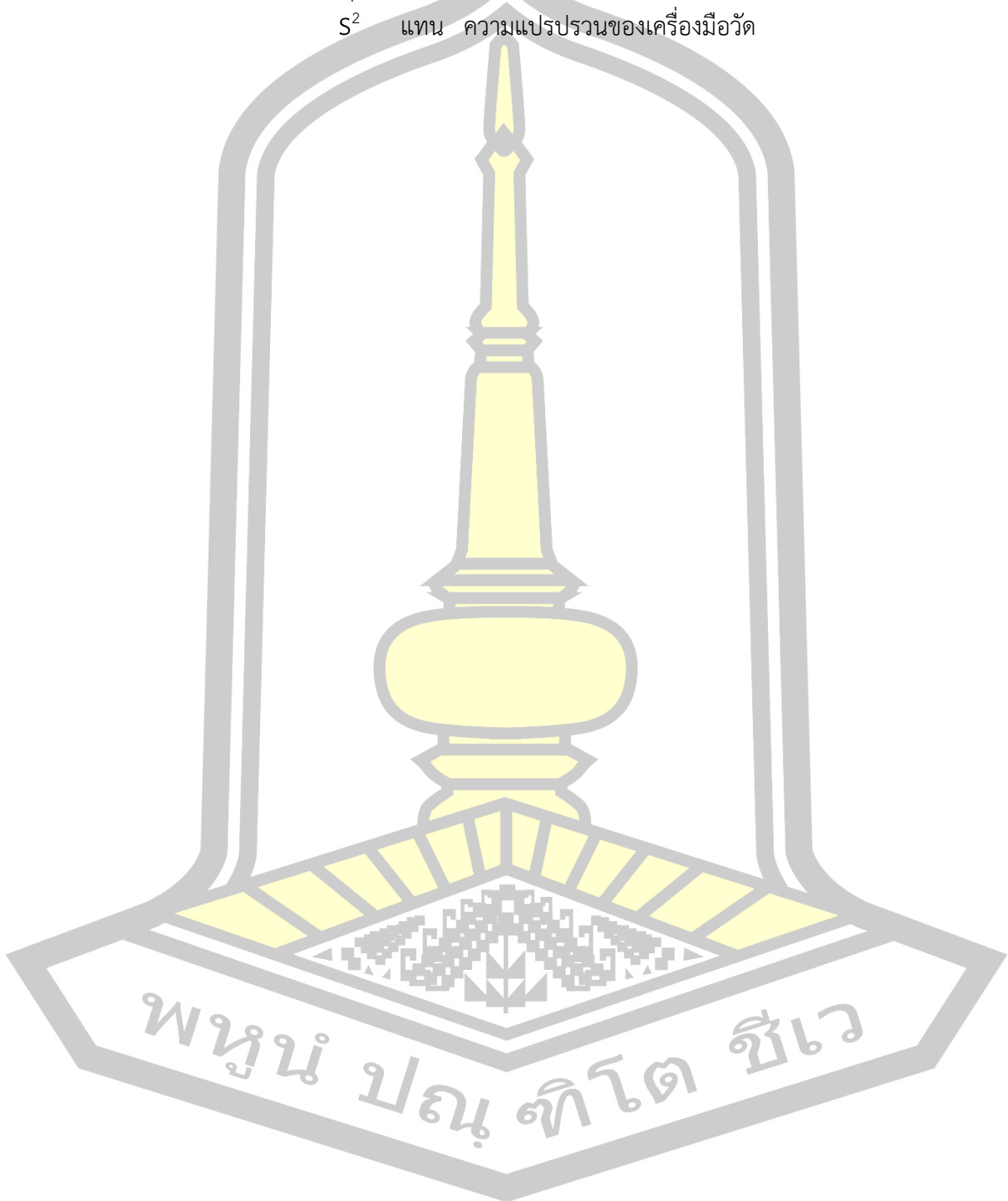
$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

เมื่อ  $r_{xy}$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
 N แทน จำนวนข้อมูล  
 $\sum X$  แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน X  
 $\sum Y$  แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน Y  
 $\sum X^2$  แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสอง X  
 $\sum Y^2$  แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสอง Y  
 $\sum XY$  แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน X และ Y คู่กันแต่ละคู่

- 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553: 117)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right\}$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด
	K	แทน	จำนวนข้อคำถามของเครื่องมือวัด
	$S_i^2$	แทน	ความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	$S^2$	แทน	ความแปรปรวนของเครื่องมือวัด





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา สามารถนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	สภาพปัจจุบัน
I	แทน	สภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{(modified)}$	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

### ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

- ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดครุมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา
- ระยะที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา
- ระยะที่ 3 ผลการศึกษาวิธีการเสริมสร้างครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา
- ระยะที่ 4 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา
  - 1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบ และตัวชี้วัดที่ได้จากการสังเคราะห์ ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของครูมืออาชีพ

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
1. ความรอบรู้ ในวิชา	1.1 ครูมีความรู้แตกฉานในวิชาที่รับผิดชอบจัดการเรียนการสอน
	1.2 ครูมีความรู้กว้างขวางเชื่อมโยงสัมพันธ์บูรณาการกับวิชาที่จัดการเรียนการสอน โดยบูรณาการอย่างน้อย 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้
	1.3 ครูสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ความรู้เดิมเชื่อมโยงกับองค์ความรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้
	1.4 ครูสามารถอธิบายการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
2. ความ สามารถในการ จัดการเรียนรู้	2.1 ใช้วิธีการในการจัดการเรียนรู้เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของสถานศึกษา
	2.2 นำเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้แก่นักเรียน
	2.3 ใช้สื่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของท้องถิ่น
	2.4 ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกหลักการประยุกต์ใช้ความรู้ในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
	2.5 ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกวิธีการศึกษาค้นคว้าและหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองแก่นักเรียน
	2.6 ครูนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
3. มีความ เป็นครู	3.1 มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู
	3.2 มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู
	3.3 มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่/การปฏิบัติราชการ
	3.4 เป็นผู้ตรงต่อเวลา
	3.5 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทุกด้าน
4. ความเข้าใจ และเอื้ออาทร ต่อผู้เรียน	4.1 มีความรักและเมตตาต่อนักเรียน
	4.2 มีความรู้และเข้าใจพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของนักเรียน
	4.3 มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน
	4.4 มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือนักเรียนที่กำลังประสบปัญหาให้สามารถแก้ไขปัญหาผ่านพ้นไปได้ด้วยดี
	4.5 มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิต

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
5. การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น	5.1 ครูมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนรู้
	5.2 ครูเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น
	5.3 ครูเป็นผู้มีเจตคติที่ดีและคิดบวก
	5.4 ครูเป็นผู้ที่ทำให้กำลังใจและส่งเสริมผู้อื่นอยู่เสมอ
	5.5 ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและต่อนักเรียน
	5.6 ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตน พัฒนางานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาของการจัดการเรียนรู้

จากตาราง 3 ผลการสังเคราะห์ห้วงองค์ประกอบและตัวชี้วัดของครูมืออาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 26 ตัวชี้วัด

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดครูมืออาชีพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ผลปรากฏ ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดครูมืออาชีพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดครูมืออาชีพ	ผลการประเมินความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความรอบรู้ในวิชา			
1.1 ครูมีความรู้แตกฉานในวิชาที่รับผิดชอบจัดการเรียนการสอน	3.80	0.84	มาก
1.2 ครูมีความรู้กว้างขวางเชื่อมโยงสัมพันธ์บูรณาการกับวิชาที่จัดการเรียนการสอน โดยบูรณาการอย่างน้อย	4.00	0.71	มาก
2 กลุ่มสาระการเรียนรู้			
1.3 ครูสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ความรู้เดิมเชื่อมโยงกับองค์ความรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้	4.40	0.55	มาก
1.4 ครูสามารถอธิบายการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.20	0.70	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดครูมืออาชีพ	ผลการประเมินความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้			
2.1 ใช้วิธีการในการจัดการเรียนรู้เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของสถานศึกษา	3.60	0.55	มาก
2.2 นำเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้แก่นักเรียน	4.60	0.89	มากที่สุด
2.3 ใช้สื่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของท้องถิ่น	3.80	1.30	มาก
2.4 ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกหลักการประยุกต์ใช้ความรู้ในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	4.20	0.84	มาก
2.5 ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกวิธีการศึกษาค้นคว้าและหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองแก่นักเรียน	3.60	0.89	มาก
2.6 ครูนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.00	0.71	มาก
รวม	3.97	0.89	มาก
3. มีความเป็นครู			
3.1 มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู	3.80	0.84	มาก
3.2 มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.20	0.84	มาก
3.3 มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน/การปฏิบัติราชการ	4.40	0.89	มาก
3.4 เป็นผู้ตรงต่อเวลา	4.00	1.00	มาก
3.5 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทุกด้าน	3.80	0.45	มาก
รวม	4.04	0.79	มาก
4. ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน			
4.1 มีความรักและเมตตาต่อผู้เรียน	4.00	0.71	มาก
4.2 มีความรู้และเข้าใจพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของผู้เรียน	3.60	0.89	มาก
4.3 มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน	4.20	1.10	มาก
4.4 มีความปรารถนาดีต่อผู้เรียนอยากช่วยเหลือผู้เรียนที่กำลังประสบปัญหาให้สามารถแก้ไขปัญหาผ่านพ้นไปได้ด้วยดี	3.80	0.45	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดครูมืออาชีพ	ผลการประเมินความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.5 มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิต	4.40	0.89	มาก
รวม	4.00	0.82	มาก
5. การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น			
5.1 ครูมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนรู้	4.20	0.45	มาก
5.2 ครูเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น	4.80	0.45	มากที่สุด
5.3 ครูเป็นผู้มีเจตคติที่ดีและคิดบวก	4.40	0.89	มาก
5.4 ครูเป็นผู้ที่ทำให้กำลังใจและส่งเสริมผู้อื่นอยู่เสมอ	4.40	0.55	มาก
5.5 ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและต่อนักเรียน	3.80	0.84	มาก
5.6 ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตน พัฒนางานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาของการจัดการเรียนรู้	4.00	1.00	มาก
รวม	4.27	0.74	มาก
โดยรวม	4.09	0.79	มาก

จากตาราง 4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ/ตัวชี้วัดครูมืออาชีพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ

2. ระยะที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	112	32.47
หญิง	126	36.52
รวม	238	68.99
2. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		
ผู้บริหาร	84	24.35
ครู	154	44.64
รวม	238	68.99
3. ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้		
1 – 9 ปี	67	19.43
10 – 19 ปี	123	35.65
20 ปี ขึ้นไป	48	13.91
รวม	238	68.99

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง (ร้อยละ 36.52) สถานภาพเป็นครู (ร้อยละ 44.64) และมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ 10-19 ปี (ร้อยละ 35.65)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความรอบรู้ในวิชา						
1.1 ครูมีความรู้แตกฉานในวิชาเฉพาะที่รับผิดชอบจัดการเรียนการสอน	3.42	0.53	ปานกลาง	3.96	0.33	มาก
1.2 ครูมีความรู้กว้างขวางเชื่อมโยงสัมพันธ์บูรณาการกับวิชาที่จัดการเรียนการสอน โดยบูรณาการอย่างน้อย 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้	3.50	0.53	ปานกลาง	4.03	0.86	มาก



ตาราง 6 (ต่อ)

ครูมีอาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.3 ครูสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ความรู้เดิมเชื่อมโยงกับองค์ความรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้	3.22	0.42	ปานกลาง	4.32	0.72	มาก
1.4 ครูสามารถอธิบายการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ในชีวิตประจำวันได้	3.37	0.48	ปานกลาง	4.37	0.65	มาก
รวม	3.38	0.50	ปานกลาง	4.17	0.69	มาก
2. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้						
2.1 ใช้วิธีการในการจัดการเรียนรู้เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของสถานศึกษา	3.47	0.52	ปานกลาง	4.39	0.64	มาก
2.2 นำเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้นักเรียน	3.19	0.40	ปานกลาง	4.34	0.71	มาก
2.3 ใช้สื่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของท้องถิ่น	3.14	0.48	ปานกลาง	4.53	0.78	มากที่สุด
2.4 ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกหลักการประยุกต์ใช้ความรู้ในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	3.05	0.24	ปานกลาง	4.08	0.30	มาก
2.5 ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกวิธีการศึกษาค้นคว้าและหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองแก่นักเรียน	3.45	0.83	ปานกลาง	4.05	0.97	มาก
2.6 ครูนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.30	0.49	ปานกลาง	3.82	0.87	มาก
รวม	3.27	0.55	ปานกลาง	4.20	0.78	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3. มีความเป็นครู						
3.1 ความรักและศรัทธาในอาชีพครู	3.02	0.18	ปานกลาง	3.97	1.02	มาก
3.2 ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู	3.11	0.75	ปานกลาง	4.32	0.83	มาก
3.3 ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่/การปฏิบัติราชการ	3.17	0.81	ปานกลาง	4.15	1.10	มาก
3.4 ตรงต่อเวลา	3.50	0.88	ปานกลาง	4.18	0.60	มาก
3.5 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทุกด้าน	3.06	0.55	ปานกลาง	4.03	0.49	มาก
รวม	3.17	0.70	ปานกลาง	4.13	0.85	มาก
4. ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน						
4.1 มีความรักและเมตตาต่อนักเรียน	2.96	0.49	ปานกลาง	4.45	0.58	มาก
4.2 มีความรู้และเข้าใจพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของนักเรียน	3.11	0.59	ปานกลาง	4.27	0.50	มาก
4.3 มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน	3.37	0.92	ปานกลาง	4.35	0.74	มาก
4.4 มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือนักเรียนที่กำลังประสบปัญหาให้สามารถแก้ไขปัญหานั้นผ่านพ้นไปได้ด้วยดี	3.03	0.78	ปานกลาง	4.24	0.78	มาก
4.5 มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิต	3.02	0.59	ปานกลาง	4.25	0.79	มาก
รวม	3.10	0.70	ปานกลาง	4.31	0.69	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ครูมีอาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5. การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น						
5.1 ครูมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนรู้	3.29	0.97	ปานกลาง	4.67	0.78	มากที่สุด
5.2 ครูเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น	3.19	0.83	ปานกลาง	4.60	0.77	มากที่สุด
5.3 ครูเป็นผู้มีเจตคติที่ดีและคิดบวก	2.91	0.65	ปานกลาง	4.26	0.89	มาก
5.4 ครูเป็นผู้ที่ให้กำลังใจและส่งเสริมผู้อื่นอยู่เสมอ	3.36	0.93	ปานกลาง	4.42	0.88	มาก
5.5 ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและต่อนักเรียน	3.03	0.54	ปานกลาง	4.66	0.54	มากที่สุด
5.6 ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตน พัฒนางานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาของการจัดการเรียนรู้	2.95	0.48	ปานกลาง	4.44	0.64	มาก
รวม	3.12	0.77	ปานกลาง	4.51	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย	3.20	0.66	ปานกลาง	4.27	0.77	มาก

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันครูมีอาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ความรอบรู้ในวิชา ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และมีความเป็นครู และมีสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน และความสามารถในการจัดการเรียนรู้

3. ระยะที่ 3 ผลการศึกษาวิธีการเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.1 ผลการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา  
โดยรวม

ครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
1. ความรอบรู้ในวิชา	4.17	3.38	0.23	5
2. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้	4.20	3.27	0.28	4
3. มีความเป็นครู	4.13	3.17	0.30	3
4. ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน	4.31	3.10	0.39	2
5. การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น	4.51	3.12	0.45	1
โดยรวม	4.27	3.20	0.33	

จากตาราง 7 สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัด  
โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวม เรียงลำดับความต้องการจำเป็น ได้ดังนี้ การเปิดใจกว้างและยอมรับ  
ฟังผู้อื่น ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน มีความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียนรู้  
และความรอบรู้ในวิชา

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา

ครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
1. ความรอบรู้ในวิชา				
1.1 ครูมีความรู้แตกฉานในวิชาเฉพาะ ที่รับผิดชอบจัดการเรียนการสอน	3.96	3.42	0.16	3

ตาราง 8 (ต่อ)

ครูมีอาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา	I	D	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
1.2 ครูมีความรู้กว้างขวางเชื่อมโยงสัมพันธ์บูรณาการกับวิชาที่จัดการเรียนการสอน โดยบูรณาการอย่างน้อย 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้	4.03	3.50	0.15	4
1.3 ครูสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ความรู้เดิมเชื่อมโยงกับองค์ความรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้	4.32	3.22	0.34	1
1.4 ครูสามารถอธิบายการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ในชีวิตประจำวันได้	4.37	3.37	0.30	2
2. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้				
2.1 ใช้วิธีการในการจัดการเรียนรู้เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของสถานศึกษา	4.39	3.47	0.27	4
2.2 นำเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้นักเรียน	4.34	3.19	0.36	2
2.3 ใช้สื่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของท้องถิ่น	4.53	3.14	0.44	1
2.4 ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกหลักการประยุกต์ใช้ความรู้ในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	4.08	3.05	0.34	3
2.5 ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกวิธีการศึกษาค้นคว้าและหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองแก่นักเรียน	4.05	3.45	0.18	5
2.6 ครูนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.82	3.30	0.16	6
3. มีความเป็นครู				
3.1 ความรักและศรัทธาในอาชีพครู	3.97	3.02	0.31	3

ตาราง 8 (ต่อ)

ครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา	I	D	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
3.2 ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ครู	4.32	3.11	0.39	1
3.3 ความรับผิดชอบต่อนักเรียน/การปฏิบัติ ราชการ	4.15	3.17	0.31	3
3.4 ตรงต่อเวลา	4.18	3.50	0.19	4
3.5 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทุกด้าน	4.03	3.06	0.32	2
4. ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน				
4.1 มีความรักและเมตตาต่อนักเรียน	4.45	2.96	0.50	1
4.2 มีความรู้และเข้าใจพัฒนาการ ทางร่างกายและจิตใจของนักเรียน	4.27	3.11	0.37	4
4.3 มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่าง บุคคลของนักเรียน	4.35	3.37	0.29	5
4.4 มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยาก ช่วยเหลือนักเรียนที่กำลังประสบปัญหาให้ สามารถแก้ไขปัญหานั้นผ่านพ้น ไปได้ด้วยดี	4.24	3.03	0.40	3
4.5 มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยาก ช่วยเหลือให้นักเรียนประสบความสำเร็จใน การเรียนและในชีวิต	4.25	3.02	0.41	2
5. การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น				
5.1 ครูมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนรู้	4.67	3.29	0.42	5
5.2 ครูเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับความคิดเห็น ผู้อื่น	4.60	3.19	0.44	4
5.3 ครูเป็นผู้มีเจตคติที่ดีและคิดบวก	4.26	2.91	0.47	3
5.4 ครูเป็นผู้ที่ให้กำลังใจและส่งเสริมผู้อื่น อยู่เสมอ	4.42	3.36	0.32	6
5.5 ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์ สิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและ ต่อนักเรียน	4.66	3.03	0.54	1



ตาราง 8 (ต่อ)

ครูมีอาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา	I	D	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
5.6 ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตน พัฒนางานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาของการจัดการเรียนรู้	4.44	2.95	0.50	2

จากตาราง 8 สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างครูมีอาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้

ด้านความรู้ในวิชา ความต้องการจำเป็นปรับปรุงเรียงตามลำดับจากน้อยไปหามากได้ดังนี้ ครูสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ความรู้เดิมเชื่อมโยงกับองค์ความรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้ ครูสามารถอธิบายการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ในชีวิตประจำวันได้ และครูมีความรู้แตกฉานในวิชาเฉพาะที่รับผิดชอบจัดการเรียนการสอน

ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ความต้องการจำเป็นปรับปรุงเรียงตามลำดับจากน้อยไปหามากได้ดังนี้ ใช้สื่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของท้องถิ่น นำเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้แก่นักเรียน และครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกหลักการประยุกต์ใช้ความรู้ในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านมีความเป็นครู ความต้องการจำเป็นปรับปรุงเรียงตามลำดับจากน้อยไปหามากได้ดังนี้ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทุกด้าน ความรักและศรัทธาในอาชีพครู

ด้านความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน ความต้องการจำเป็นปรับปรุงเรียงตามลำดับจากน้อยไปหามากได้ดังนี้ มีความรักและเมตตาต่อนักเรียน มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิต มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือนักเรียนที่กำลังประสบปัญหาให้สามารถแก้ไขปัญหาผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ด้านการเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น ความต้องการจำเป็นปรับปรุงเรียงตามลำดับจากน้อยไปหามากได้ดังนี้ ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและต่อนักเรียน ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตน พัฒนางานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาของการจัดการเรียนรู้ และครูเป็นผู้มีเจตคติที่ดีและคิดบวก

3.2 ผลการศึกษา Best Practices จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีในการเสริมสร้างครูมีอาชีพ

### 3.2.1 ผลการศึกษาโรงเรียนแห่งที่ 1

โรงเรียนมีการอบรมให้ความรู้แก่ครูทุกคนเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอทุกภาคเรียน นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมประชุมครูของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จะร่วมรับฟังปัญหาจากการจัดการเรียนการสอนและร่วมกันหาหนทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ในกรณีที่เป็นปัญหาที่ครูผู้สอนไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง ในการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมีนโยบายให้ปลูกฝังหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่นักเรียน โดยในขณะที่สอนนั้น ครูจะยกตัวอย่างสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวนักเรียนและเชื่อมโยงสู่การดำเนินชีวิตที่ดี ปัจจุบัน และอนาคต ครูแต่ละคนจะศึกษาค้นคว้าในเนื้อหาวิชาที่ตัวเองรับผิดชอบ ทั้งจากหนังสือ ตำรา และจากอินเทอร์เน็ต เพื่อนำความรู้อย่างเหมาะสมมาผสมผสานกันร่วมกับความรู้ในกลุ่มสาระอื่น ๆ

โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดซื้อ จัดหาสื่อการเรียนการสอน เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทางโรงเรียนมีห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนวิชาคอมพิวเตอร์และวิชาอื่น ๆ ที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต มีโครงการส่งเสริมทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี ได้แก่ การประกวดตกแต่งภาพด้วยแอปโทรศัพท์มือถือ ตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งได้รับความสนใจจากนักเรียนโดยเฉพาะระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย การสอนวิธีการค้นคว้าความรู้ทางอินเทอร์เน็ตแก่นักเรียน

โรงเรียนมีการอบรมปลูกจิตสำนึกในความเป็นครู การดูแลนักเรียน จิตวิทยาการเรียนการสอน การควบคุมชั้นเรียน การแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน การดูแลควบคุมเกี่ยวกับยาเสพติดในโรงเรียน ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายปกครอง สำหรับวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ทางโรงเรียนใช้ในการพัฒนาบุคลากร คือ การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมระดมสมอง การศึกษาดูงาน

### 3.2.2 ผลการศึกษาโรงเรียนแห่งที่ 2

ทางโรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรครูเป็นอันดับแรก เพราะครูคือ ทรัพยากรที่สำคัญของโรงเรียน การที่นักเรียนจะเก่งได้นั้น ครูจะต้องเก่ง และสามารถนำพาให้นักเรียนประสบความสำเร็จได้ตามที่ตั้งใจมุ่งหวัง การจัดการเรียนรู้ไม่ได้เน้นเฉพาะในตำราเรียน ความรู้ตามหลักสูตรที่เชื่อมโยงไปสู่ความรู้รอบตัวในชีวิตประจำวันเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งที่ได้เด็กได้คลุกคลีจะทำให้เด็กมองเห็นภาพของสิ่งนั้นได้ชัดเจน และทำให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น ในระดับมัธยมศึกษาชั้นเนื้อหาในบางเรื่อง เป็นเรื่องที่ใกล้ตัวนักเรียนมากขึ้น เพราะนักเรียนทุกวันนี้นิยมใช้โทรศัพท์ และใช้อินเทอร์เน็ตได้ทุกคน การสอนนักเรียนจะต้องยกตัวอย่างสิ่งใกล้ตัว เช่น วิชาเคมี ครูต้องรู้จักตั้งคำถาม เช่น นมขาว ยาขาว ที่ขายอยู่ตามอินเทอร์เน็ต มีส่วนผสมของอะไรจึงทำให้ขาว และสวยได้ นักเรียนจึงจะเกิดความอยากรู้อยากเห็นและนำไปสู่การศึกษาค้นคว้า ได้ผลการศึกษามาแล้ว นักเรียนจะทราบถึงประโยชน์และโทษของสารเคมีที่มีอยู่ในผลิตภัณฑ์ นักเรียนจะมีความรู้ในการเลือกใช้เครื่องอุปโภค บริโภคที่ปลอดภัยมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ ครูต้องรู้จักให้ความสนใจการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม ทั้งสังคมผู้ใหญ่และสังคมวัยรุ่น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ทางโรงเรียนให้การส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยจัดโครงการพัฒนาบุคลากรทุกภาคเรียน มีการจัดตั้งงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ ส่งเสริมการเลือกใช้สื่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม การใช้นวัตกรรมที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้ โดยพิจารณาสื่อและแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นเป็นอันดับแรก การจัดการเรียนรู้โดยสอดคล้องกับปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับเนื้อหาวิชา ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาที่พบในการจัดการเรียนการสอน เป็นวิจัยสั้น ๆ ไม่มีขั้นตอนใดยุ่งยากซับซ้อน วิธีการที่ดีและเหมาะสมในการใช้พัฒนาครู ที่โรงเรียนใช้อยู่เสมอ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การทดลองปฏิบัติ และการนิเทศการศึกษาวิธีต่าง ๆ

### 3.2.3 ผลการศึกษาโรงเรียนแห่งที่ 3

ความรู้ในวิชาที่ตนเองรับผิดชอบนี้ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครูทุกคนครูจะต้องมีความแตกฉานในวิชาความรู้ของตนเอง และเข้าใจการนำความรู้ไปใช้ในเชิงบูรณาการร่วมกับความรู้แขนงอื่น และการเรียนในระดับที่สูงขึ้น การนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันเป็นสิ่งสำคัญที่ครูจะต้องเชื่อมโยงให้นักเรียนเห็นภาพ และเกิดการนำไปใช้ได้จริง

โรงเรียนมีนโยบายให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เสนองบประมาณในการจัดซื้อ จัดหา หรือผลิตสื่อการสอน ในช่วงเดือน กรกฎาคม ถึง สิงหาคม ของทุกปี โรงเรียนก็จะมีการจัดสรรงบประมาณให้ได้อย่างเพียงพอ สื่อการสอนที่ใช้ในบางครั้งก็ให้นักเรียนเตรียมมาจากบ้าน การสอนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้และศึกษาค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต โดยครูจะเป็นผู้ให้การแนะนำเว็บไซต์ที่น่าสนใจทั้งในประเทศและต่างประเทศให้นักเรียนเข้าไปศึกษา การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการจัดการเรียนการสอนนี้แต่ละวิชาจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับธรรมชาติของวิชานั้น ๆ ทางโรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน เพราะเป็นวิธีการสอนที่สอดคล้องกับการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 แก่นักเรียน นักเรียนจะได้ฝึกการตั้งคำถาม การวางแผนศึกษาค้นคว้า การสรุปข้อมูล การอภิปราย และการเขียนรายงานวิจัย และที่สำคัญการทำงานเป็นทีม ความรู้ที่นักเรียนทำโครงการสามารถประยุกต์ร่วมกับความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง โดยในการออกแบบการศึกษาค้นคว้า ครูเป็นผู้ให้คำอธิบายให้เทคนิควิธีการ และให้คำแนะนำ วิธีการที่ดีและเหมาะสมในการใช้พัฒนาครู ได้แก่ การศึกษาดูงาน การศึกษาเอกสาร การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การพัฒนาคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ การปลูกจิตสำนึกการทำกิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น

จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีของโรงเรียนทั้ง 3 แห่ง ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสรุปวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมระดมสมอง การศึกษาดูงาน การทดลองปฏิบัติ และการนิเทศการศึกษาวิธีต่าง ๆ การศึกษาเอกสาร การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การพัฒนาคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ การปลูกจิตสำนึกการทำกิจกรรมนันทนาการ ซึ่งผู้วิจัยได้นำวิธีการพัฒนาบุคลากรมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมสำหรับโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดมัธยมศึกษา ดังนี้

1. การอบรมให้ความรู้
2. การอบรมเสริมสร้างจิตสำนึก
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
5. การทดลองปฏิบัติ
6. การนิเทศภายใน

ระยะที่ 4 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา เกิดจากการนำผลการวิจัยระยะที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของครูมืออาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 26 ตัวชี้วัด ดังนี้คือ องค์ประกอบที่ 1) ความรอบรู้ในวิชา ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด คือ 1.1) ครูมีความรู้แตกฉานในวิชาที่รับผิดชอบจัดการเรียนการสอน 1.2) ครูมีความรู้กว้างขวางเชื่อมโยงสัมพันธ์บูรณาการกับวิชาที่จัดการเรียนการสอน โดยบูรณาการอย่างน้อย 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้ 1.3) ครูสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ความรู้เดิมเชื่อมโยงกับองค์ความรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้ 1.4) ครูสามารถอธิบายการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ องค์ประกอบที่ 2) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด คือ 2.1) ใช้วิธีการในการจัดการเรียนรู้เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของสถานศึกษา 2.2) นำเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้แก่นักเรียน 2.3) ใช้สื่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของท้องถิ่น 2.4) ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกหลักการประยุกต์ใช้ความรู้ในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2.5) ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกวิธีการศึกษาค้นคว้าและหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองแก่นักเรียน 2.6) ครูนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 3) มีความเป็นครู ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด คือ 3.1) มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู 3.2) มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู 3.3) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่/การปฏิบัติราชการ 3.4) เป็นผู้ตรงต่อเวลา 3.5) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทุกด้าน องค์ประกอบที่ 4) ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด คือ 4.1) มีความรักและเมตตาต่อนักเรียน 4.2) มีความรู้และเข้าใจพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของนักเรียน 4.3) มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน 4.4) มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือนักเรียนที่กำลังประสบปัญหาให้สามารถแก้ไขปัญหานั้นผ่านไปได้ด้วยดี 4.5) มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิต องค์ประกอบที่ 5) การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด คือ 5.1) ครูมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนรู้ 5.2) ครูเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น 5.3) ครูเป็นผู้มีเจตคติที่ดีและคิดบวก 5.4) ครูเป็นผู้ที่ให้กำลังใจและส่งเสริมผู้อื่นอยู่เสมอ 5.5) ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและต่อนักเรียน 5.6) ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตน พัฒนางานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาของการจัดการเรียนรู้

วิธีการเสริมสร้างครูมืออาชีพ ประกอบด้วย 6 กิจกรรม ได้แก่ การอบรมให้ความรู้ การอบรมเสริมสร้างจิตสำนึก การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การทดลองปฏิบัติ การนิเทศภายใน

หลักการในการพัฒนาครูมืออาชีพ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) การเรียนรู้และพัฒนาผ่านผู้อื่น ร้อยละ 30 2) การเรียนรู้ พัฒนา และฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง ร้อยละ 60 3) การเรียนรู้และพัฒนาผ่านโปรแกรม ร้อยละ 10



องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย

1. บริบทของโปรแกรม ได้แก่ สภาพปัญหา วัตถุประสงค์/เป้าหมายของโปรแกรม ตัวชี้วัดความสำเร็จ ระยะเวลาดำเนินการโดยรวม ผู้รับผิดชอบ งบประมาณ
  2. รายละเอียดของโปรแกรม ได้แก่ ชื่อกิจกรรม รายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์/เป้าหมายของกิจกรรม เนื้อหา เอกสารที่ใช้ วิธีการดำเนินการพัฒนา ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ตัวชี้วัดความสำเร็จ
  3. การประเมินผลการพัฒนา วัตถุประสงค์/เป้าหมายของการประเมิน วิธีการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลการประเมิน และการรายงานผลการประเมิน
- ร่างเนื้อหาโปรแกรม ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่
1. โมดูลที่ 1 การอบรมให้ความรู้
  2. โมดูลที่ 2 การอบรมเสริมสร้างจิตสำนึก
  3. โมดูลที่ 3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
  4. โมดูลที่ 4 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
  5. โมดูลที่ 5 การทดลองปฏิบัติ
  6. โมดูลที่ 6 การนิเทศภายใน

ผู้วิจัยทำการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ทำการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา และทำการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่ดีในการเสริมสร้างครูมืออาชีพและการพัฒนาบุคลากรจากโรงเรียนต้นแบบ และได้นำผลการศึกษาทั้งหมดมาจัดทำโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพ โดยมีรายละเอียดของโปรแกรม ดังนี้

1. บริบทของโปรแกรม ประกอบด้วย ข้อมูลเบื้องต้นของโปรแกรม ดังนี้
  - 1.1 สภาพปัญหา ประกอบด้วย ความสำคัญของครูมืออาชีพ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสภาพปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพ
  - 1.2 วัตถุประสงค์/เป้าหมายของโปรแกรม ประกอบด้วย เป้าหมายของการพัฒนาครูโดยใช้โปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา
  - 1.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จ ประกอบด้วย สิ่งที่ระบุประเด็นความสำเร็จของโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพ
  - 1.4 ระยะเวลาดำเนินการโดยรวม ประกอบด้วย จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการเสริมสร้างครูมืออาชีพตลอดทั้งโปรแกรม
  - 1.5 ผู้รับผิดชอบ ประกอบด้วย คณะกรรมการพัฒนาครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา (โรงเรียนเป็นผู้แต่งตั้งตามความเหมาะสม)
  - 1.6 งบประมาณ ประกอบด้วย ค่าจัดทำเอกสาร ค่าวัสดุอุปกรณ์ และค่าอาหารว่าง (โรงเรียนพิจารณาตามความเหมาะสม)

## 2. รายละเอียดของโปรแกรม ประกอบด้วย

2.1 ชื่อกิจกรรม ประกอบด้วยกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครูมืออาชีพทั้งโปรแกรม จำนวน 6 กิจกรรม

2.2 รายละเอียดกิจกรรม ประกอบด้วย จำนวนชั่วโมง/ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมแต่ละกิจกรรม

2.3 วัตถุประสงค์/เป้าหมายของกิจกรรม ประกอบด้วย เป้าหมายเฉพาะของกิจกรรมแต่ละกิจกรรม ที่ระบุไว้เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนา

2.4 เนื้อหา ประกอบด้วย ประเด็นที่ควรเสริมสร้างให้เกิดครูมืออาชีพผ่านแต่ละกิจกรรม ได้แก่

2.4.1 กิจกรรมการอบรมให้ความรู้ ประกอบด้วยการศึกษาเนื้อหา ดังนี้  
1) วิทยากรกระบวนการ (Facilitator) 2) ภาวะผู้นำ (Leadership) 3) การทำงานเป็นทีม (Team) 4) แผนที่ความคิด (Mind Mapping)

2.4.2 เนื้อหาสำหรับการอบรมเสริมสร้างจิตสำนึก ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้ 1) ความหมายและความสำคัญของครู 2) วันครูและพิธีไหว้ครู 3) หน้าที่และความรับผิดชอบของครู 4) คุณธรรมและจรรยาบรรณของครู 5) มาตรฐานวิชาชีพครู และ 6) องค์กรวิชาชีพครู

2.4.3 เนื้อหาสำหรับกิจกรรมการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ประกอบด้วย การศึกษาเนื้อหา ทักษะการเรียนรู้เรื่อง ICT การจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน และทักษะการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ของครู

2.4.4 เนื้อหาเพิ่มเติม (โรงเรียนพิจารณาตามความเหมาะสม) ได้แก่ ทักษะในการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียน ทักษะในด้านภาษา ใช้ภาษาอย่างถูกต้อง มีความรักในลูกศิษย์ ทักษะในการเรียนรู้เรื่องของชุมชน การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 การวัดและประเมินตามสภาพจริง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการค้นคว้า การทำวิจัยในชั้นเรียนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน เป็นต้น

2.5 เอกสารที่ใช้ ได้แก่ เนื้อหาและองค์ความรู้ในโปรแกรม และองค์ความรู้ที่โรงเรียนค้นคว้าและนำมาใช้เพิ่มเติมตามความเหมาะสม

2.6 วิธีการดำเนินการพัฒนา ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดตามความเหมาะสม

2.7 ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ช่วงเวลา 1 สัปดาห์ ควรจัดกิจกรรมประมาณ 2-3 ชั่วโมง โดยไม่กระทบกับการปฏิบัติงานตามปกติ

2.8 ตัวชี้วัดความสำเร็จ ประกอบด้วย องค์กรประกอบของครูมืออาชีพ 5 องค์กรประกอบ และตัวชี้วัดสำหรับแต่ละองค์กรประกอบ 26 ตัวชี้วัด

## 3. การประเมินผลการพัฒนา

3.1 วัตถุประสงค์/เป้าหมายของการประเมิน เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานตามโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา



3.2 วิธีการประเมิน ประเมินผลสำเร็จของแต่ละกิจกรรมโดยใช้แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบฝึกทักษะ แบบสังเกต แบบบันทึกข้อมูล แบบบันทึกการนิเทศ

3.3 เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลการประเมิน พิจารณาตามความเหมาะสมหรือประเภทของเครื่องมือ

3.4 การรายงานผลการประเมิน รายงานผลการประเมินเมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนา

## โปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา

### 1. บริบทของโปรแกรม

#### 1.1 สภาพปัญหา

ครูไทยในยุคโลกาภิวัตน์และครูที่สังคมไทยพึงประสงค์นั้น จะต้องมีการพัฒนาของความเป็นครู เป็นผู้ชี้ทางปัญญา เป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้ทรงศาสตร์และศิลป์แห่งวิชาชีพครูแล้ว ครูยังต้องศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูอยู่เสมอ รู้จักเข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ ๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น มีเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ มุ่งเน้นกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสังคมแห่งการเรียนรู้ เพราะฉะนั้นครูจึงควรมีการปรับเปลี่ยนและแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถรอบด้านและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2544: 45; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540: 37) ครูจำเป็นต้องมีความเป็นครูมืออาชีพ มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี มีความสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ รวมถึงต้องพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างแท้จริง มีการบริหารจัดการชั้นเรียนตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (ศศิธร ชันติธรากร, 2551: 1-19) ครูมืออาชีพจะต้องเป็นผู้ที่รักการเรียนรู้ มีความขยัน ศึกษาหาความรู้ ไม่หยุดอยู่กับที่คิดวิเคราะห์ แยกแยะข้อมูลที่ได้รับมา เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และก่อให้เกิดองค์ความรู้ด้านการสอน สามารถวิเคราะห์ พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย และนำมาจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและนักเรียน โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสอน เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้เกิดความหลากหลายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดแทรกด้วยคุณธรรม นำความรู้ ควบคู่ภาษา และเทคโนโลยีใหม่ ๆ พร้อมสร้างบรรยากาศกระตุ้น ส่งเสริม ให้เกิดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งการแต่งกาย และความประพฤติ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีเจตคติที่ดีกับวิชาชีพ ปฏิบัติตามหลักธรรม มีความเมตตา อดทน และเป็นกัลยาณมิตร มีทักษะในการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นได้อย่างสม่ำเสมอ (วิเศษศักดิ์ โคตรอาษา, 2547: 31-36)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 (2556) ได้นำนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนด เป็นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานโดยมุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียงพันธกิจ มุ่งพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ การประกอบอาชีพเต็มศักยภาพ สร้างความเป็นเลิศเพื่อยกระดับสู่มาตรฐานสากล โดยได้กำหนดกลยุทธ์หนึ่งที่สำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรครูไว้เป็น กลยุทธ์ที่ 4 คือ มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งตามกลยุทธ์นี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ได้มีการมอบหมายให้สถานศึกษาในสังกัดมีการอบรมพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ แต่การดำเนินการยังไม่ได้มีการระบุอย่างจำเพาะเจาะจงถึงเป้าหมายที่ครอบคลุมทุกมิติของการพัฒนาครู โดยการพัฒนาครูที่ปรากฏเป็นการจัดอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนแก่ครู โดยมีได้มุ่งที่การพัฒนาองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างให้ครูเป็นผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูโดยสมบูรณ์ หรือขาดความครอบคลุมความเป็นครูมืออาชีพนั่นเอง ดังนั้นการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ จึงเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญ โดยเริ่มจากการมองภาพรวมของการพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ จะต้องมีการพัฒนาทั้งความรู้ ความสามารถ จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จไปพร้อม ๆ กัน การพัฒนาที่ครอบคลุมในทุกมิติจะทำให้สามารถสร้างครูมืออาชีพ ให้มีความเชี่ยวชาญและสามารถจัดการเรียนการสอนได้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีขึ้น

ดังนั้น จึงเป็นสาเหตุผู้วิจัยทำการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อนำโปรแกรมเสริมสร้างครูที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถรอบด้านและปรับตัว ให้ทันต่อยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน พัฒนาสถานศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

#### 1.2 วัตถุประสงค์/เป้าหมายของโปรแกรม

โปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์/เป้าหมายของโปรแกรม คือ เพื่อพัฒนาครูที่มีความรอบรู้ในวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน รักการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่นักเรียน มีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู ซึ่งองค์ประกอบของครูมืออาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1) ความรอบรู้ในวิชา 2) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 3) ความเป็นครู 4) ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน และ 5) การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น

#### 1.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จ ประกอบด้วย

- 1.3.1 มีความรอบรู้ในวิชา ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด
- 1.3.2 มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด
- 1.3.3 ความเป็นครู ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด
- 1.3.4 เข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด
- 1.3.5 เปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด

#### 1.4 ระยะเวลาดำเนินการโดยรวม 30 ชั่วโมง

#### 1.5 ผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการพัฒนาครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา (โรงเรียนเป็นผู้แต่งตั้งตามความเหมาะสม)

1.6 งบประมาณ (พิจารณาตามความเหมาะสม)

1.6.1 ค่าจัดทำเอกสาร

1.6.2 ค่าวัสดุอุปกรณ์

1.6.3 ค่าอาหารว่าง

**2. รายละเอียดของโปรแกรม**

รายละเอียดของโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ชื่อกิจกรรม

2.1.1 การอบรมให้ความรู้

2.1.2 การอบรมเสริมสร้างจิตสำนึก

2.1.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.1.4 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

2.1.5 การทดลองปฏิบัติ

2.1.6 การนิเทศภายใน

2.2 รายละเอียดกิจกรรม

Module							รวม
	1	2	3	4	5	6	
กิจกรรม							
1. การอบรมให้ความรู้	2						2
2. การอบรมเสริมสร้างจิตสำนึก		2					2
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ			2				2
4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง				10			10
5. การทดลองปฏิบัติ					10		10
6. การนิเทศภายใน						4	4
รวมเวลา (ชั่วโมง)							30

2.3 วัตถุประสงค์/เป้าหมายของกิจกรรม

2.3.1 เพื่อให้ครูได้รับความรู้และฝึกทักษะสำหรับการจัดการเรียนรู้

2.3.2 เพื่อเป็นการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นครู

2.3.3 เพื่อเป็นการฝึกปฏิบัติด้านการจัดการเรียนรู้ในลักษณะครูผู้นำการเรียนรู้

2.3.4 เพื่อฝึกฝนทักษะการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อนำสู่การออกแบบการจัดการ

เรียนรู้

2.3.5 เพื่อทดลองนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมโปรแกรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

2.3.6 เพื่อตรวจสอบผลการเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา และสะท้อนผลการพัฒนา

#### 2.4 เนื้อหา

##### 2.4.1 สำหรับกิจกรรมการอบรมให้ความรู้

2.4.1.1 วิทยากรกระบวนการ (Facilitator)

2.4.1.2 ภาวะผู้นำ (Leadership)

2.4.1.3 การทำงานเป็นทีม (Team)

2.4.1.4 แผนที่ความคิด (Mind Mapping)

##### 2.4.2 สำหรับการอบรมเสริมสร้างจิตสำนึก

2.4.2.1 ความหมายและความสำคัญของครู

2.4.2.2 วันครูและพิธีไหว้ครู

2.4.2.3 หน้าที่และความรับผิดชอบของครู

2.4.2.4 คุณธรรมและจรรยาบรรณของครู

2.4.2.5 มาตรฐานวิชาชีพครู

2.4.2.6 องค์กรวิชาชีพครู

##### 2.4.3 สำหรับกิจกรรมการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ทักษะการเรียนรู้เรื่อง ICT การจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน และทักษะการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ของครู

##### 2.4.4 เนื้อหาเพิ่มเติม (โรงเรียนพิจารณาตามความเหมาะสม)

2.4.4.1 ครูควรมีทักษะในการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ อยากค้นคว้าหาความรู้ตลอดเวลา ไม่ตัดสินคำตอบว่าผิดเสมอ คำตอบอาจขึ้นอยู่กับเหตุผลที่ผู้เรียนตอบว่าให้เหตุผลว่าอย่างไร

2.4.4.2 ทักษะในด้านภาษา ใช้ภาษาอย่างถูกต้อง ครูควรใช้ภาษาต่างประเทศ ค้นคว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้ เนื่องจากทักษะดังกล่าวจะเป็นทักษะที่ใช้ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ การแลกเปลี่ยนความรู้กับชาวต่างประเทศ การติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการที่เป็นภาษาอังกฤษ

2.4.4.3 ทักษะที่ครูต้องมีคือ มีความรักในลูกศิษย์ รักลูกศิษย์เหมือนลูกของตนเอง อยากเห็นความก้าวหน้าของลูกศิษย์ มีศีลธรรมที่ดีงาม ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์

2.4.4.4 ทักษะในการเรียนรู้เรื่องของชุมชน ช่วยเหลือปัญหาของชุมชน มีทักษะเข้าร่วมกับชุมชนได้เป็นอย่างดี ไม่ทอดทิ้งชุมชนหรือสอนให้ผู้เรียนแปลกแยกไปจากชุมชน

2.4.4.5 การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21

2.4.4.6 การวัดและประเมินตามสภาพจริง

2.4.4.7 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการค้นคว้า

2.4.4.8 การทำวิจัยในชั้นเรียน

2.4.4.9 การส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ การเรียนรู้แบบทีม การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นต้น

- 2.4.4.10 การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน
- 2.5 เอกสารที่ใช้ โรงเรียนพิจารณาตามความเหมาะสม
- 2.6 วิธีการดำเนินการพัฒนา ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดตามความเหมาะสม
- 2.7 ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ช่วงเวลา 1 สัปดาห์ ควรจัดกิจกรรมประมาณ 2-3 ชั่วโมงโดยไม่กระทบกับการปฏิบัติงานตามปกติ
- 2.8 ตัวชี้วัดความสำเร็จ
- 2.8.1 ความรอบรู้ในวิชา
- 2.8.1.1 ครูมีความรู้แตกฉานในวิชาเฉพาะที่รับผิดชอบจัดการเรียนการสอน
- 2.8.1.2 ครูมีความรู้กว้างขวางเชื่อมโยงสัมพันธ์บูรณาการกับวิชาที่จัดการเรียนการสอน โดยบูรณาการอย่างน้อย 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้
- 2.8.1.3 ครูสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ความรู้เดิมเชื่อมโยงกับองค์ความรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้
- 2.8.1.4 ครูสามารถอธิบายการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ในชีวิตประจำวันได้
- 2.8.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้
- 2.8.2.1 ใช้วิธีการในการจัดการเรียนรู้เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของสถานศึกษา
- 2.8.2.2 นำเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้แก่นักเรียน
- 2.8.2.3 ใช้สื่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของท้องถิ่น
- 2.8.2.4 ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกหลักการประยุกต์ใช้ความรู้ในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.8.2.5 ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกวิธีการศึกษาค้นคว้าและหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองแก่นักเรียน
- 2.8.2.6 ครูนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 2.8.3 ความเป็นครู
- 2.8.3.1 ความรักและศรัทธาในอาชีพครู
- 2.8.3.2 ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู
- 2.8.3.3 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่/การปฏิบัติราชการ
- 2.8.3.4 ตรงต่อเวลา
- 2.8.3.5 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทุกด้าน
- 2.8.4 ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน
- 2.8.4.1 มีความรักและเมตตาต่อนักเรียน
- 2.8.4.2 มีความรู้และเข้าใจพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของนักเรียน
- 2.8.4.3 มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน
- 2.8.4.4 มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือนักเรียนที่กำลังประสบปัญหา



ให้สามารถแก้ไขปัญหาผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

2.8.4.5 มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิต

2.8.5 การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น

2.8.5.1 ครูมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนรู้

2.8.5.2 ครูเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น

2.8.5.3 ครูเป็นผู้มีเจตคติที่ดีและคิดบวก

2.8.5.4 ครูเป็นผู้ที่ให้กำลังใจและส่งเสริมผู้อื่นอยู่เสมอ

2.8.5.5 ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

และต่อนักเรียน

2.8.5.6 ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตน พัฒนางานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาของการจัดการเรียนรู้

### **3. การประเมินผลการพัฒนา**

3.1 วัตถุประสงค์/เป้าหมายของการประเมิน

เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานตามโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.2 วิธีการประเมิน

3.2.1 การอบรมให้ความรู้ ใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ

3.2.2 การอบรมเสริมสร้างจิตสำนึก ใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ

3.2.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ ใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ/แบบฝึกทักษะ

3.2.4 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ใช้แบบสังเกต/แบบบันทึกข้อมูล

3.2.5 การทดลองปฏิบัติ ตรวจสอบการปฏิบัติโดยการสังเกต

3.2.6 การนิเทศภายใน ตรวจสอบการปฏิบัติโดยการสังเกตและการนิเทศ

3.3 เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลการประเมิน พิจารณาตามความเหมาะสมหรือประเภทของเครื่องมือ

3.4 การรายงานผลการประเมิน รายงานผลการประเมินเมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนา

4.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏผลดังตาราง 9



ตาราง 9 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพ  
สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. บริบทของโปรแกรม						
1.1 สภาพปัญหา	4.00	0.00	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
1.2 วัตถุประสงค์/เป้าหมายของโปรแกรม	4.20	0.84	มาก	4.40	0.89	มาก
1.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จ	4.40	0.89	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
1.4 ระยะเวลาดำเนินการโดยรวม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
1.5 ผู้รับผิดชอบ	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
1.6 งบประมาณ	4.20	0.84	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.30	0.65	มาก	4.63	0.56	มากที่สุด
2. รายละเอียดของโปรแกรม						
2.1 ชื่อกิจกรรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2 รายละเอียดกิจกรรม	3.80	0.45	มาก	4.40	0.55	มาก
2.3 วัตถุประสงค์/เป้าหมายของกิจกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2.4 เนื้อหา	4.00	0.71	มาก	4.40	0.55	มาก
2.5 เอกสารที่ใช้	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
2.6 วิธีการดำเนินการพัฒนา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
2.7 ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	4.40	0.55	มาก	4.00	0.71	มาก
2.8 ตัวชี้วัดความสำเร็จ	4.00	0.71	มาก	4.20	0.84	มาก
รวม	4.33	0.61	มาก	4.40	0.61	มาก
3. การประเมินผลการพัฒนา						
3.1 วัตถุประสงค์/เป้าหมายของการประเมิน	4.40	0.55	มาก	4.00	0.71	มาก
3.2 วิธีการประเมิน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.3 เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลการประเมิน	4.20	0.45	มาก	4.20	0.45	มาก
3.4 การรายงานผลการประเมิน	4.00	1.00	มาก	4.40	0.55	มาก
รวม	4.35	0.67	มาก	4.35	0.59	มาก
รวมเฉลี่ย	4.32	0.63	มาก	4.47	0.58	มาก

จากตาราง 9 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม  
เสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสม  
ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในมาก ( $\bar{X} = 4.47$ )



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา สามารถสรุปผล  
อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

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

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของครุมืออาชีพ
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครุมืออาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
3. เพื่อศึกษาวิธีการ การเสริมสร้างครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
4. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

#### สรุปผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดครุมืออาชีพ ประกอบด้วย 5  
องค์ประกอบ 26 ตัวชี้วัด ดังนี้
  1. องค์ประกอบที่ 1 ความรอบรู้ในวิชา มี 4 ตัวชี้วัด ดังนี้
    - 1.1 ครูมีความรู้แตกฉานในวิชาที่รับผิดชอบจัดการเรียนการสอน
    - 1.2 ครูมีความรู้กว้างขวางเชื่อมโยงสัมพันธ์บูรณาการกับวิชาที่จัดการเรียน  
การสอน โดยบูรณาการอย่างน้อย 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้
    - 1.3 ครูสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ความรู้เดิมเชื่อมโยงกับองค์  
ความรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้
    - 1.4 ครูสามารถอธิบายการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

2. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ มี 6 ตัวชี้วัด ดังนี้
  - 2.1 ใช้วิธีการในการจัดการเรียนรู้เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของสถานศึกษา
  - 2.2 นำเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้แก่นักเรียน
  - 2.3 ใช้สื่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของท้องถิ่น
  - 2.4 ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกหลักการประยุกต์ใช้ความรู้ในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
  - 2.5 ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกวิธีการศึกษาค้นคว้าและหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองแก่นักเรียน
  - 2.6 ครูนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
3. ความเป็นครู มี 5 ตัวชี้วัด ดังนี้
  - 3.1 มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู
  - 3.2 มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู
  - 3.3 มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน/การปฏิบัติราชการ
  - 3.4 เป็นผู้ตรงต่อเวลา
  - 3.5 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทุกด้าน
4. ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน มี 5 ตัวชี้วัด ดังนี้
  - 4.1 มีความรักและเมตตาต่อนักเรียน
  - 4.2 มีความรู้และเข้าใจพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของนักเรียน
  - 4.3 มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน
  - 4.4 มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือให้นักเรียนที่กำลังประสบปัญหาให้สามารถแก้ไขปัญหาผ่านพ้นไปได้ด้วยดี
  - 4.5 มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิต
5. การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น มี 6 ตัวชี้วัด ดังนี้
  - 5.1 ครูมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนรู้
  - 5.2 ครูเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น
  - 5.3 ครูเป็นผู้มีเจตคติที่ดีและคิดบวก
  - 5.4 ครูเป็นผู้ที่ให้อภัยและส่งเสริมผู้อื่นอยู่เสมอ
  - 5.5 ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและต่อนักเรียน
  - 5.6 ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตน พัฒนางานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาของการจัดการเรียนรู้

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบครุมี้อาชีพพบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ครุมี้อาชีพสังกัด โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง สถานภาพเป็นครู และมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ 10-19 ปี

สภาพปัจจุบันของครุมี้อาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ความรอบรู้ในวิชา ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และมีความเป็นครู และมีสภาพที่พึงประสงค์ของครุมี้อาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน และความสามารถในการจัดการเรียนรู้

3. ผลการศึกษาวិธีการเสริมสร้างครุมี้อาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา

ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างครุมี้อาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา เรียงลำดับ ความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้

ด้านความรอบรู้ในวิชา ความต้องการจำเป็นปรับปรุงเรียงตามลำดับจากน้อยไปหามากได้ดังนี้ ครูสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ความรู้เดิมเชื่อมโยงกับองค์ความรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้ ครูสามารถอธิบายการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ในชีวิตประจำวันได้ และครูมีความรู้แตกฉานในวิชาเฉพาะที่รับผิดชอบจัดการเรียนการสอน

ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ความต้องการจำเป็นปรับปรุงเรียงตามลำดับจากน้อยไปหามากได้ดังนี้ ใช้สื่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชา และบริบทของท้องถิ่น นำเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้แก่นักเรียน และครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกหลักการประยุกต์ใช้ความรู้ในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านมีความเป็นครู ความต้องการจำเป็นปรับปรุงเรียงตามลำดับจากน้อยไปหามากได้ดังนี้ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทุกด้าน ความรักและศรัทธาในอาชีพครู

ด้านความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน ความต้องการจำเป็นปรับปรุงเรียงตามลำดับจากน้อยไปหามากได้ดังนี้ มีความรักและเมตตาต่อนักเรียน มีความปรารถนาดีต่อนักเรียน อยากร่วมช่วยเหลือให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิต มีความปรารถนาดีต่อนักเรียน อยากร่วมเหลือนักเรียนที่กำลังประสบปัญหาให้สามารถแก้ไขปัญหาผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ด้านการเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น ความต้องการจำเป็นปรับปรุง เรียงตามลำดับจากน้อยไปหามากได้ดังนี้ ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและต่อนักเรียน ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตน พัฒนางานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาของการจัดการเรียนรู้ และครูเป็นผู้มีเจตคติที่ดีและคิดบวก

จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีของโรงเรียนทั้ง 3 แห่ง ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสรุปวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมระดมสมอง การศึกษาดูงาน การทดลองปฏิบัติ และการนิเทศการศึกษาวิธีต่าง ๆ การศึกษาเอกสาร การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การพัฒนาคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ การปลูกจิตสำนึก การทำกิจกรรมนันทนาการ ซึ่งผู้วิจัยได้นำวิธีการพัฒนาบุคลากรมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมสำหรับโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้

1. การอบรมให้ความรู้
2. การอบรมเสริมสร้างจิตสำนึก
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
5. การทดลองปฏิบัติ
6. การนิเทศภายใน

#### 4. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา

##### 4.1 ผลการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา

ประกอบด้วย

4.1.1 บริบทของโปรแกรม ได้แก่ สภาพปัญหา วัตถุประสงค์/เป้าหมายของโปรแกรม ตัวชี้วัดความสำเร็จ ระยะเวลาดำเนินการโดยรวม ผู้รับผิดชอบ งบประมาณ

4.1.2 รายละเอียดของโปรแกรม ได้แก่ ชื่อกิจกรรม รายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์/เป้าหมายของกิจกรรม เนื้อหา เอกสารที่ใช้ วิธีการดำเนินการพัฒนา ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ตัวชี้วัดความสำเร็จ

4.1.3 การประเมินผลการพัฒนา วัตถุประสงค์/เป้าหมายของการประเมิน วิธีการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลการประเมิน และการรายงานผลการประเมิน

4.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

##### อภิปรายผล

ผลการวิจัย การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดครูมืออาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 26 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 ความรอบรู้ในวิชา ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด คือ 1) ครูมีความรู้แตกฉานในวิชาที่รับผิดชอบจัดการเรียนการสอน 2) ครูมีความรู้กว้างขวางเชื่อมโยงสัมพันธ์บูรณาการกับวิชาที่จัดการเรียนการสอน โดยบูรณาการอย่างน้อย 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) ครูสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ความรู้เดิมเชื่อมโยงกับองค์ความรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้ และ



4) ครูสามารถอธิบายการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ผลการศึกษาของค์ประกอบ และตัวชี้วัดแสดงให้เห็นว่า ความรู้ของครูในสาขาวิชาที่สอนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างมาก เพราะเมื่อครูเป็นผู้แทนงานในวิชาที่สอนแล้ว ย่อมสามารถถ่ายทอดวิชาความรู้ ประสบการณ์ และทักษะต่าง ๆ ให้กับนักเรียนได้อย่างเต็มที่ ทำให้สามารถสร้างนักเรียนให้เป็นผู้มีความรู้และมีคุณภาพได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ วิไลลักษณ์ ลังกา (2559) ซึ่งได้ศึกษาอนาคตภาพของ คุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2560-2569) โดยได้ระบุคุณลักษณะครูที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด ใน 10 ปีข้างหน้า ในด้านการรู้คิด ครูจะต้องมีความรู้ รอบรู้ รู้ลึก มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาเป็นพื้นฐาน บวกกับการมีปัญญา มีการรู้เท่าทัน มีความสามารถในการคิดขั้นสูง

1.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด คือ 1) ใช้วิธีการในการจัดการเรียนรู้เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของสถานศึกษา 2) นำเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้แก่นักเรียน 3) ใช้สื่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของท้องถิ่น 4) ครูจัดการเรียนรู้ โดยสอดแทรกหลักการประยุกต์ใช้ความรู้ในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 5) ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกวิธีการศึกษาค้นคว้าและหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองแก่นักเรียน 6) ครูนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีคุณภาพจะต้องสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายรูปแบบและรู้จักนำความรู้ สื่อที่ทันสมัยนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้โดยไม่ทิ้งบริบทท้องถิ่น และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การจัดการเรียนรู้ของครูควรมีการวิจัยในชั้นเรียนเป็นพื้นฐานในการพัฒนาชั้นเรียน นักเรียน และการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ อภิภา ปรัชญพฤทธิ์ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการผลิตครู เพื่อรองรับการศึกษายุค 4.0 ผลการวิจัยด้านการจัดการเรียนรู้พบว่า ควรเน้น การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและผสมผสานการใช้เทคโนโลยีมีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21

1.3 มีความเป็นครู ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด คือ 1) มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู 2) มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู 3) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่/การปฏิบัติราชการ 4) เป็นผู้ตรงต่อเวลา 5) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทุกด้าน ผลการวิจัยนี้บ่งบอกถึงความเป็นครูที่ต้องมีพื้นฐานด้านการรักและศรัทธาในอาชีพครูเป็นอันดับแรก ซึ่งจะเชื่อมโยงถึงการทำงานของครู ซึ่งเมื่อทำด้วยความรักและศรัทธาในอาชีพแล้ว ย่อมเป็นที่มาของคุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา และการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับ รังสิมันต์ สายศรีลี (2555) ที่ได้นำเสนอคุณลักษณะของครูมืออาชีพประการหนึ่งไว้ว่า ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสอน มีความรู้กว้างขวางทางวิชาการ มีความสนใจในตัวนักเรียน สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ และมีความรู้และศรัทธาในอาชีพครู

1.4 ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด คือ 1) มีความรักและเมตตาต่อนักเรียน 2) มีความรู้และเข้าใจพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของนักเรียน 3) มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน 4) มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือให้นักเรียนที่กำลังประสบปัญหาให้สามารถแก้ไขปัญหานั้นผ่านไปได้อย่างดี 5) มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิต

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูมีอาชีพเป็นผู้ที่มีความรักต่อนักเรียนและปรารถนาให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและในอนาคตข้างหน้า ครูเป็นผู้ที่จิตสำนึกของความเป็นครูและอยากเห็นความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนเสมอ สอดคล้องกับ มณีนภา ชูติบุตร (2550: เว็บไซต์) ได้นำเสนอเกี่ยวกับความเป็นครูไว้ว่า ครูที่ดี มีการดำรงชีวิตที่เหมาะสม เป็นผู้ที่มีความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อศิษย์ มีความอดทนและรับผิดชอบ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ ศรัทธาในวิชาชีพครู และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

1.5 การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด คือ 1) ครูมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนรู้ 2) ครูเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น 3) ครูเป็นผู้มีเจตคติที่ดีและคิดบวก 4) ครูเป็นผู้ที่ให้กำลังใจและส่งเสริมผู้อื่นอยู่เสมอ 5) ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและต่อนักเรียน 6) ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตน พัฒนางานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาของการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การเปิดใจและยอมรับฟังผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับครู เพราะครูเป็นผู้ที่ให้การช่วยเหลือและส่งเสริมนักเรียนในความดูแลที่ต้องการความช่วยเหลือ ดังนั้น ครูจึงจำเป็นที่จะต้องยอมรับฟังสิ่งที่นักเรียนต้องการทั้งที่มีเหตุผลและไม่เหตุผล และเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นที่มีความแตกต่างหลากหลายตามลักษณะนิสัยของคนแต่ละคนที่แตกต่างกัน ครูจะต้องเป็นกัลยาณมิตรคอยชี้ทางที่ถูกที่เหมาะสมให้กับนักเรียน รวมถึงเพื่อนครู ชุมชนและผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือหรือต้องการคำแนะนำในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับ รังสิมันต์ สายศรีลิ (2555) ได้นำเสนอความหมายของการเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่นไว้ว่า หมายถึง ความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนครูและชุมชน เต็มใจช่วยเหลือแก่เพื่อนครู ชุมชนและนักเรียน มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่ควร ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ให้ความช่วยเหลือในยามทุกข์ร้อน ร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบครูมีอาชีพพบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ครูมีอาชีพสังกัด โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของครูมีอาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ความรอบรู้ในวิชา ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และมีความเป็นครู ผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติในปัจจุบันทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันครูไม่ได้มีภาระหน้าที่เพียงแค่จัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังคงรับผิดชอบหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย อาจเป็นสาเหตุให้ครูต้องทุ่มเทในการสอนและการทำงาน จนไม่มีเวลาที่จะพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองเท่าที่ควร ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของครูมีอาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์แสดงให้เห็นถึงความต้องการได้รับการพัฒนา

เพื่อการเป็นครูมืออาชีพ โดยเน้นความต้องการพัฒนาด้านการเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบทั้งสามด้านมีความสำคัญจะช่วยให้ครูเพิ่มศักยภาพความเป็นครูมืออาชีพในการจัดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ไพรินทร์ เหมบุตร (2555) ได้ศึกษากลยุทธ์การนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในเครือข่ายการนิเทศที่ 18 โดยได้ทำการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในการนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาและความต้องการในการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ ในเครือข่ายการนิเทศที่ 18 พบว่า ปัญหาในการนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในภาพรวมพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมากทุกด้าน และความต้องการในการนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในภาพรวมพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ผลการศึกษาวิธีการเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่ดีด้านการเสริมสร้างครูมืออาชีพจากโรงเรียนต้นแบบ 3 แห่ง พบว่า วิธีการที่โรงเรียนใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรครูที่ดีและเหมาะสม ได้แก่ การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมระดมสมอง การศึกษาดูงาน การทดลองปฏิบัติ และการนิเทศการศึกษาวิธีต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการพัฒนาครูมืออาชีพสำหรับการวิจัยครั้งนี้ 6 วิธี คือ การอบรมให้ความรู้ การอบรมเสริมสร้างจิตสำนึก การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การทดลองปฏิบัติ และการนิเทศภายใน สอดคล้องกับการศึกษาของ วสันต์ ปานทอง (2556) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู เพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวิธีการพัฒนา 15 วิธี คือ การฝึกอบรม การดูตัวอย่างโดยการฝังตัว การศึกษาจากคู่มือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตนเองให้มีหลักวิชา หลักคิด หลักปฏิบัติ การพัฒนาตนเองโดยแสวงหาความรู้รอบด้านแล้วสรุปข้อเท็จจริง การศึกษาความสำเร็จของผู้ร่วมงานและเพื่อนร่วมวิชาชีพ การจัดการความรู้ การเป็นที่ปรึกษา การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การเป็นกัลยาณมิตร รู้ทุกข์ รู้สุข กิจกรรมการคุยกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การเสวนาเป็นเนืองนิตย์สร้างกลุ่มที่หลากหลายขยายสู่ชุมชน และกิจกรรมแลกเปลี่ยนภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

4. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย บริบทของโปรแกรม ได้แก่ สภาพปัญหา วัตถุประสงค์/เป้าหมายของโปรแกรม ตัวชี้วัดความสำเร็จ ระยะเวลาดำเนินการโดยรวม ผู้รับผิดชอบ งบประมาณ รายละเอียดของโปรแกรม ได้แก่ ชื่อกิจกรรม รายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์/เป้าหมายของกิจกรรม เนื้อหาเอกสารที่ใช้ วิธีการดำเนินการพัฒนา ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ตัวชี้วัดความสำเร็จ การประเมินผลการพัฒนา วัตถุประสงค์/เป้าหมายของการประเมิน วิธีการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลการประเมิน และการรายงานผลการประเมิน โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ยิ่งยง

ระดับกรม (2560: 148-161) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมพัฒนาครูที่ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประกอบด้วย 1) บทนำ 2) หลักการและเหตุผล 3) ความมุ่งหมาย 4) ผู้เข้ารับการพัฒนา 5) ระยะเวลา 6) โครงสร้าง ขอบข่ายเนื้อหา 7) วิธีการพัฒนา 8) สื่อ และ 9) การวัดและการประเมินผล ขอบข่ายเนื้อหาประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาการเรียนรู้ โมดูล 2 ด้านการวางแผนแก้ปัญหาหรือการเขียนเค้าโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โมดูล 3 ด้านการจัดกิจกรรมแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ โมดูล 4 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โมดูล 5 ด้านการสรุปผลการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ และผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สามารถให้ข้อเสนอแนะได้ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรครู ให้เกิดผลสำเร็จ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและมอบหมายนโยบายอย่างชัดเจน และควรวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณารูปแบบการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพ สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้สร้างขึ้นนี้

1.2 ด้านครู การเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ต้องเกิดขึ้นจากความตั้งใจจริง และความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง มีความเพียรพยายามฝึกฝนพัฒนาตนเองจนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ จึงจะบรรลุผลสำเร็จของการพัฒนา

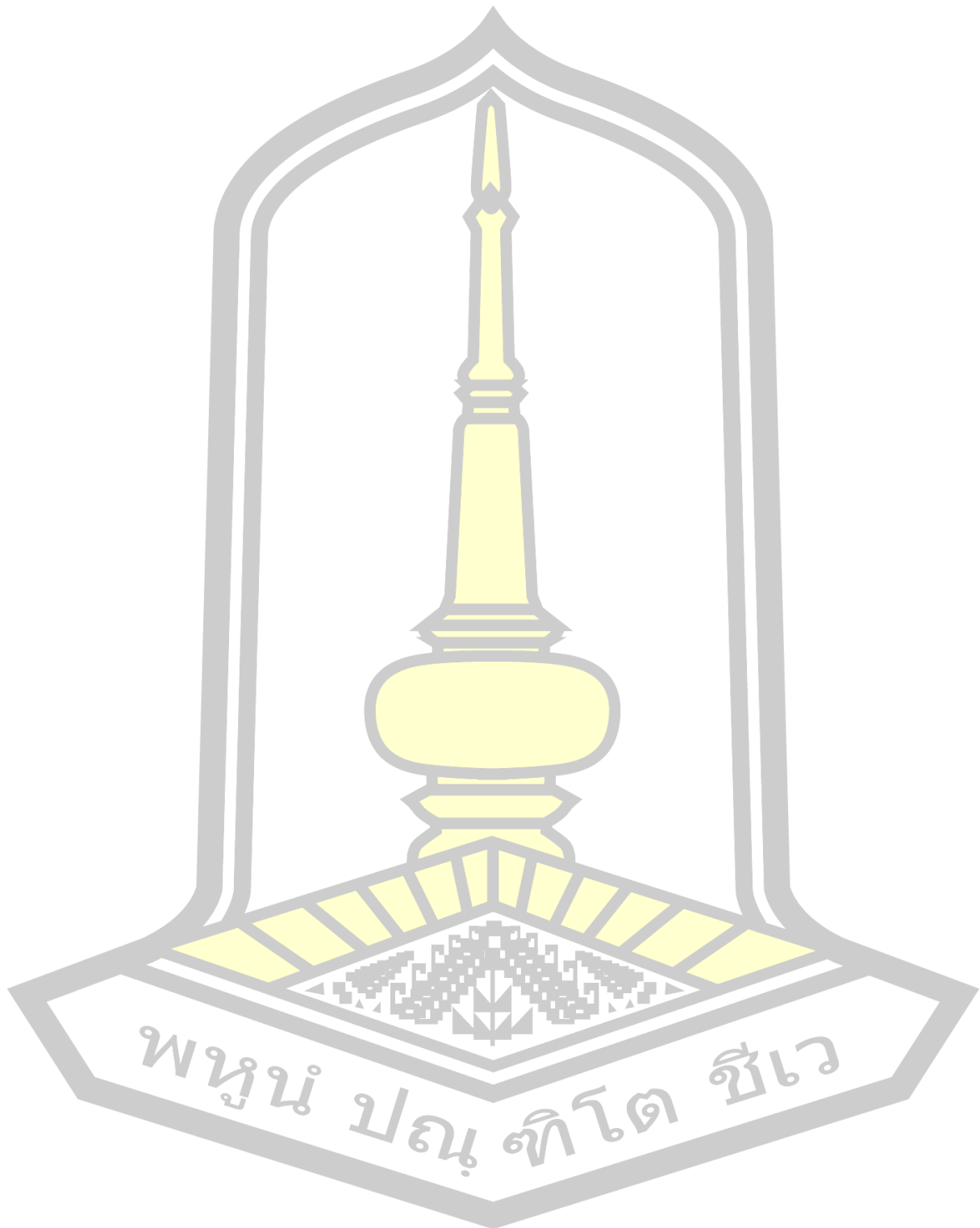
1.3 เอกสารที่ใช้และรูปแบบของกิจกรรมในโปรแกรม อาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ตามบริบทของสถานศึกษา

#### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบกิจกรรมสำหรับโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพ เพื่อให้ทราบข้อมูลกิจกรรมและผลการจัดกิจกรรมอย่างชัดเจน และได้รูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในโปรแกรมพัฒนาบุคลากร

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินคุณลักษณะของครูมืออาชีพ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประโยชน์ในการวัดคุณลักษณะครูมืออาชีพของครูต่อไป

บรรณานุกรม





## บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราษฎ์. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การศึกษา  
ทฤษฎีฐานราก. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 12(34), 51-66.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เอกสาร  
ชุดแนวทางปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.  
พิมพ์ครั้งที่ 3*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กาญจนา รุ่งแจ้ง. (2551). *การนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน  
บึงพิมพาสამัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ปริญญา  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ นครสวรรค์:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กุศล ทองวัน. (2553). *ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อระดับ  
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษา สำนักงาน  
พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ*. *วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์*, 33(128), 34-48.
- จรรยาพร ก่อเกียรติคุณ. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะครู พฤติกรรมผู้นำ การ  
แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กับพฤติกรรมการเรียนรู้  
ของครูมัธยมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขต  
กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา  
คณะครุศาสตร์ กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรินทร์ วรรณโพธิ์กลาง. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในการผลิตสื่อการสอน  
คณิตศาสตร์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูคณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 1*. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิราวรรณ จันทร์แยม. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผล  
การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม*.  
วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์  
ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- จุฬามาศ รักสง่า. (2556). *บทบาทในการส่งเสริมครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. สารนิพนธ์ ปริญญา  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.



- ชลิต ภูสีมา. (2551). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชัชวาล เจริญบุญ. (2554). *รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค บัณฑิตวิทยาลัย มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ทักษะภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มัลติอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2551). *เทคนิคการจัดทำและนำ Job Competency ไปใช้งาน (ฉบับคนทำงาน)*. กรุงเทพฯ: เอส อาร์ เซนเตอร์.
- ณิชิรา ซาติกุล. (2552). *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของครูสังคมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดาริกา แก้วกล้า. (2550). *การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของครูและนักเรียนด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- तालजित विश्वेश्री. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2536). *ทฤษฎีองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทวีศักดิ์ ยศธา ชูศักดิ์ เอกเพชร และวีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2558). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11*. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 2(1), 67-86.
- ทัศนีย์ พนมสารนรินทร์. (2561). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูผู้เรียนอย่างมืออาชีพตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 9(1), 237-246.
- ทิตินา แคมมณี. (2551). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไท คำล้าน. (2551). *การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- อึ้ง บั้วศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและการพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- นรินทร์ สังข์รักษา. (2561). การพัฒนาครุมืออาชีพโดยใช้การวิจัยจากประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการ. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(1), 1739-1759.
- นฤมล มณีงาม. (2547). *การพัฒนาโปรแกรมสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานตามหลักการเรียนรู้การรับใช้สังคมสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิทัศน์ หามนตรี. (2558). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 10(2), 177-185.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2553). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กทม.: ม.ป.พ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี. (2556). *รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปฐมพงษ์ ทะแสง. (2552). *การศึกษาปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2540). *การพัฒนาพลังสร้างสรรค์องค์กร*. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ปริญญา มีสุข. (2552). *ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไผ่ วสียงกูร. (2556). *กระบวนการและผลของการศึกษาบทเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ของครู: การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมปฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2540). *การพัฒนาจริยธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ก. พิมพ์พุทธธรรม.
- พิชัย ไชยสงคราม. (2542). *ความเป็นครู*. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. (2540). *กระบวนการทรรคนิยมในการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สถาบันการจัดการเพื่อชนบทและสังคม มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย.

- ไพรินทร์ เหมบุตร. (2555). *กลยุทธ์การนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในเครือข่ายการนิเทศที่ 18*.  
วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา  
บัณฑิตวิทยาลัย กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ภัทรารวรรณ ศรีโพธิ์น้อย. (2551). *สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ใน  
จังหวัดลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป  
บัณฑิตวิทยาลัย ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ภิญญาดา เกิดศิลป์. (2552). *การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย อำเภอ  
เมือง จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- มณีนภา ชูดีบุตร. (2550). *การพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ*. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2561.  
<[http://www.kmresearch.net/datareserch/mon/D\\_proT.pdf](http://www.kmresearch.net/datareserch/mon/D_proT.pdf)>.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2546). *พฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอ็กเซเปอร์เน็ท.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ปิณณรัชต์.
- ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตาม  
แนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ สกลนคร: มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสกลนคร.
- ยิ่งยง ประดับภรณ์. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้  
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. *วารสาร  
การบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 8(3), 148-161.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รังสิณี อุทัยวัฒนา. (2553). *ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ของครูต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การจัดการสารสนเทศ บัณฑิตวิทยาลัย ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รังสิมันต์ สายศรีลี. (2555). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูมืออาชีพ ในทัศนะของผู้บริหาร  
โรงเรียนและครู (กลุ่มบางแสน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี  
เขต 1*. งานนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรวดี ทรงเที่ยง. (2548). *การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพใน  
การทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตร  
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรภรณ์ บุญเจียม. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูระดับประถมศึกษาด้านการคิดอย่าง  
มีวิจารณญาณ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ  
พัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วสันต์ ปานทอง. (2556). รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 15(ฉบับพิเศษ), 193-205.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). *เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรินติ้ง.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2551). การประยุกต์ใช้ Log Frame เพื่อออกแบบโปรแกรมพัฒนาริชาชีพบุคลากรทางการศึกษา สู่กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 4(1), 3-18.
- วิไลลักษณ์ ลังกา. (2559). อนาคตภาพของคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2560-2569). *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 11(1), 36-50.
- วิเศษศักดิ์ โคตรอาษา. (2547). ครูมืออาชีพ : นวัตกรรมแบบระบบการเรียนรู้. *วารสารครุศาสตร์*, 4(4), 31-36.
- วิสุทธิ เวียงสมุทร. (2553). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา*. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- ศศิธร ชันติธรากร. (2551). การจัดการชั้นเรียนของครูมืออาชีพ. *วารสารครุศาสตร์*, 1(2), 1-9.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: จุดทอง.
- สกาวรัตน์ นิลเพชรพลอย. (2554). *พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู การศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองในจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สงวน นิตยารัมภ์พงษ์. (2540). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ไทย.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *คู่มือดำเนินการพัฒนา หลักสูตร พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับครูและศึกษานิเทศก์*. นครปฐม: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2553). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทางการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. (2556). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2556*. ร้อยเอ็ด: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *Roadmap จุดเน้นสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อการขับเคลื่อนหลักสูตร การจัดการเรียนรู้การวัดและประเมินผล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2551). *ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

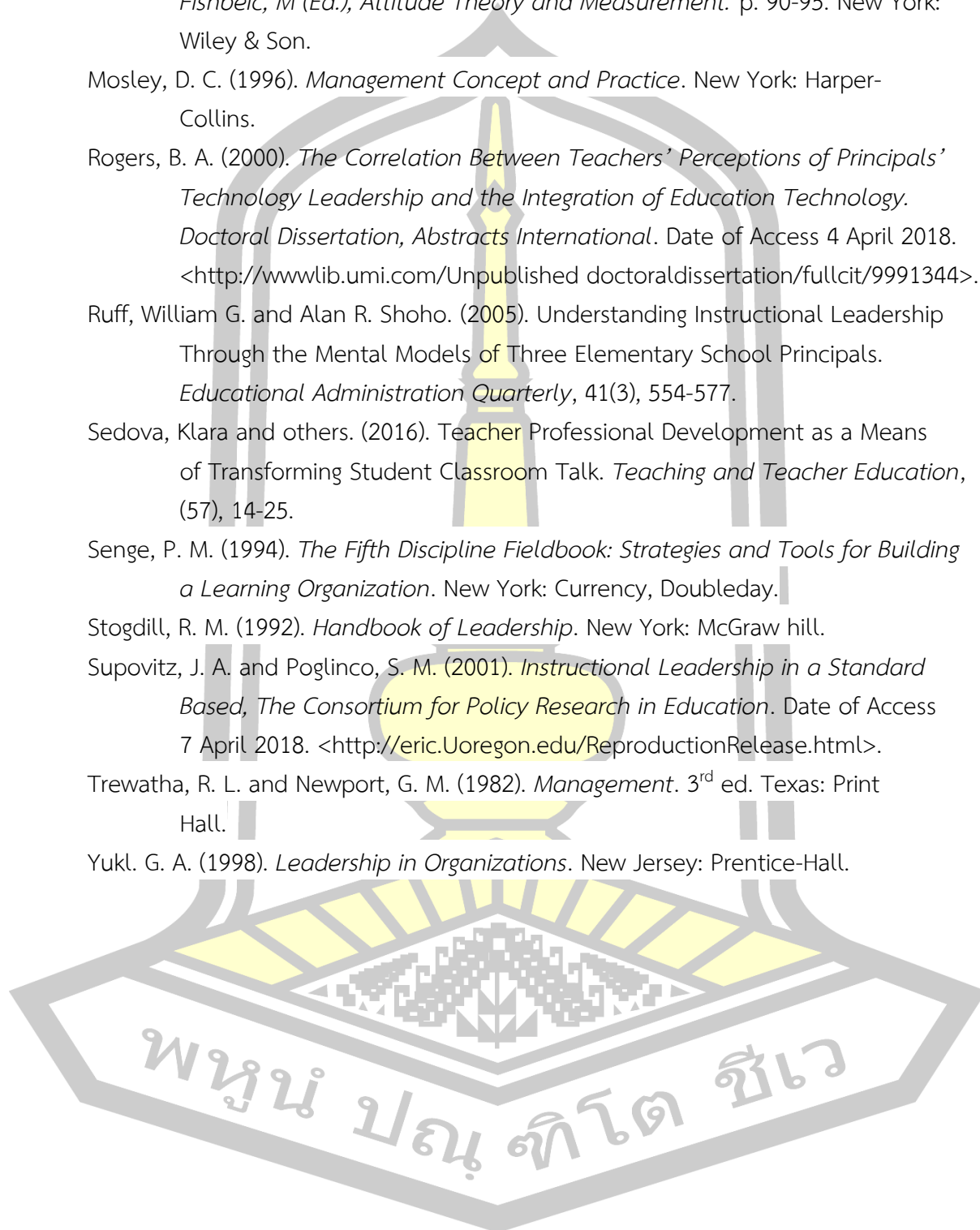


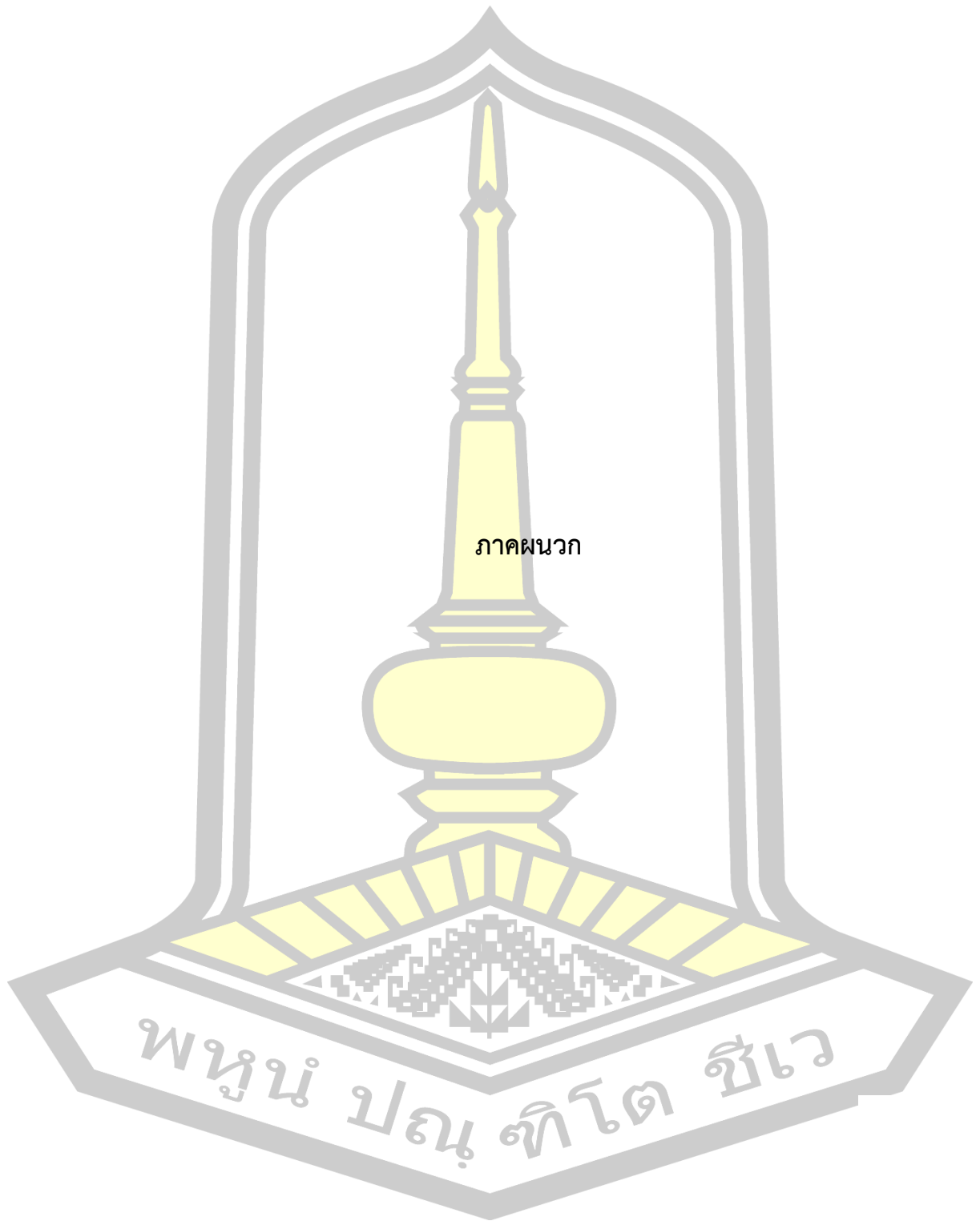
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2547). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 7 เมษายน 2561. <<http://education.dusit.ac.th/QA/articles/doc02.pdf>>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. สืบค้นเมื่อ 7 เมษายน 2561. <[http://planning.pn.psu.ac.th/plan\\_doc/procedure/docs\\_procedure/300\\_1498816636.pdf](http://planning.pn.psu.ac.th/plan_doc/procedure/docs_procedure/300_1498816636.pdf)>.
- ลีปนันท เกตุทัต. (2540). *ความฝันของแผ่นดิน ในคณะศึกษามหาบัณฑิตด้านวิชาการของโรงเรียนต่อชุมชน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออก.
- สุทิน วงศ์ประพันธ์. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (ม.ป.ป.) *ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2560. <<http://suthep.ricr.ac.th>>.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- สุมิตรา พงศธร. (2550). *สรุปเรื่องของหลักสูตร. สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย*, 2(79), 15-23.
- สุรศักดิ์ อูปรโคตร. (2552). *การพัฒนาครูเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านงอยเลิงทอง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *ความขัดแย้งการบริหารเพื่อความสำเร็จสรรค์*. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ.
- เสาวภาคย์ รศพล. (2552). *ปัญหาและแนวทางพัฒนาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- อภิภา ปรัชญพฤทธิ. (2561). *การพัฒนารูปแบบการผลิตครูเพื่อรองรับการศึกษายุค 4.0*. กรุงเทพฯ: รายงานการวิจัย กองทุนคณะครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อันทา นพคุณ. (2546). *กรอบแนวความคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- Al-Taneiji, Shaikah. (2006). Transformational Leadership and Teacher Learning in Model Schools. *Journal of the Faculty of Education UAEU*, 23, 21-36.
- Avolio, J. B. & Bass, B. M. (1993). Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and Sampler. *Journal of Applied Psychology*, 78, 116-130.

- Barr, M. J. and Keating, L. A. (1990). *Introduction : Elements of Program Development Developing Effective Student Services Program*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- Bliss, J. R. and et al. (1991). *Rethinking Effective Schools : Research and Practice*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Boone, Edgar J. (1992). *Developing Program in Adult Education*. New Jersey: Prentice Hall.
- Boyle, Patrick G. (1981). *Planning Better Program*. New York: Mac Graw-Hill.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Caffarella, Rosemarys. (2002). *Planning : Programs for Adult Learners : A Practical Guide for Educations, Trainers and Staff Developers*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Castetter, W. B. (1996). *The Human Resource Function in Educational Administration*. 6<sup>th</sup>ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Delanoeye, Gary John. (2008). *Reflective Teaching and Parctitioner Reseach : Evaluating the Impact of Action Research Instruction on k-12 Teachers*. *Dissertation Abstracts International*, 68(8), unpagued.
- Gore, Jennifer and others. (2017). *Effects of Professional Development on the Quality of Teaching: Results from a Randomised Controlled Trial of Quality Teaching Rounds*. *Science Direct Teaching and Teacher Education*, 68, 99-113.
- Hollander, E. P. (1978). *Leadership in Dynamics: A Practical Guide to Effective Relationships*. New York: Free Press.
- Houle, Cyrilo. (1996). *The Design of Education*. Sanfrancisco: Jossey-Bass Publishers.
- Kanaya, Tomoe, Light, Daniel and McMillan, Katherine Culp. (2005). *Factors Influencing Outcomes from a Technology-Focused Professional Development Program*. *Journal of Research on Technology in Education*, 37(3), 313-329.
- Knowles, Malcolm S. (1980). *The Modem Practice of Adult Education from Pedaeow to Andragogy*. New York: The Adult Education.
- Koontz, H. and Weihrich, H. (1988). *Management*. New York: McGraw-Hill.



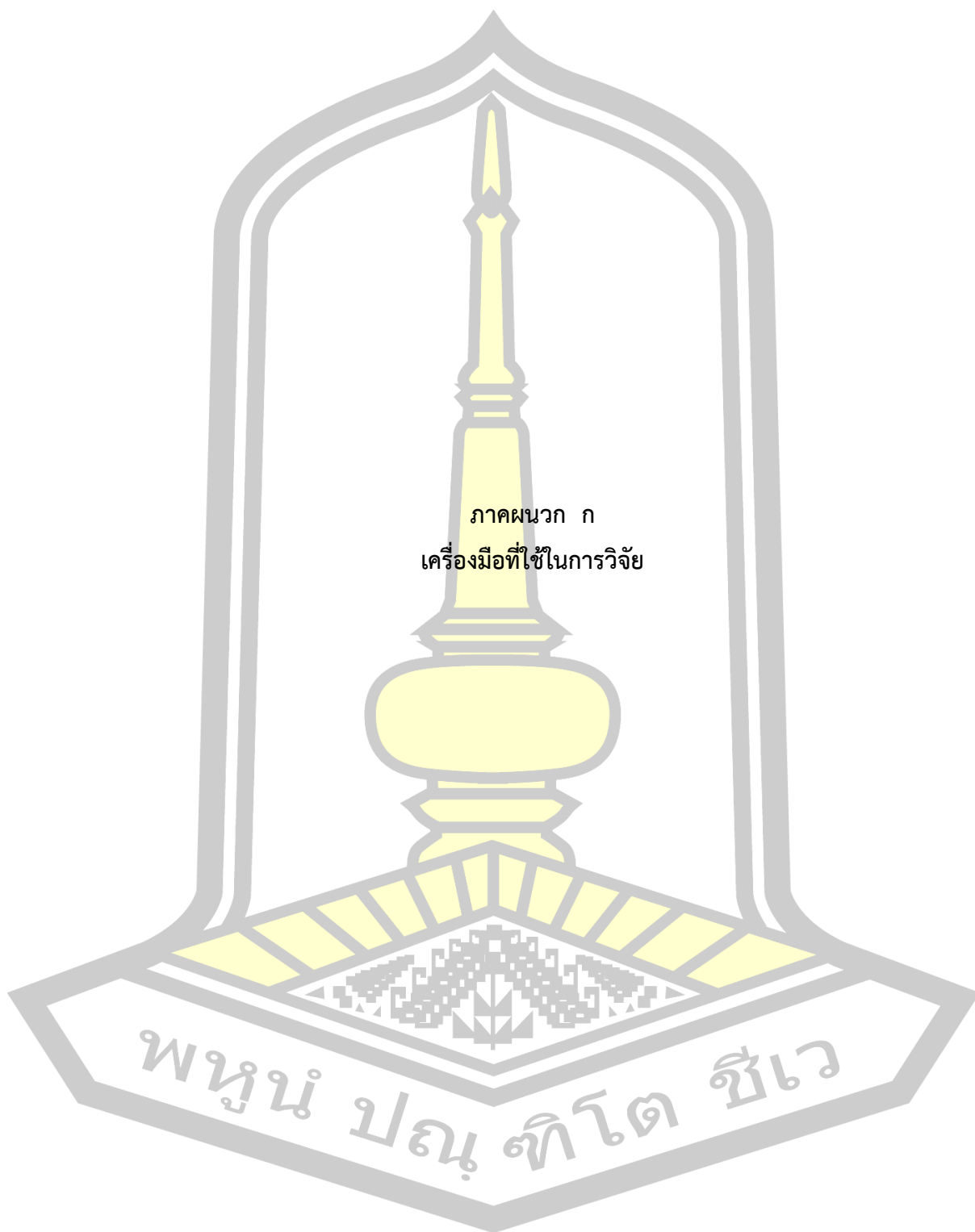
- Likert, Rensis. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In *Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement*. p. 90-95. New York: Wiley & Son.
- Mosley, D. C. (1996). *Management Concept and Practice*. New York: Harper-Collins.
- Rogers, B. A. (2000). *The Correlation Between Teachers' Perceptions of Principals' Technology Leadership and the Integration of Education Technology*. Doctoral Dissertation, Abstracts International. Date of Access 4 April 2018. <<http://wwwlib.umi.com/Unpublisheddoctoraldissertation/fullcit/9991344>>.
- Ruff, William G. and Alan R. Shoho. (2005). Understanding Instructional Leadership Through the Mental Models of Three Elementary School Principals. *Educational Administration Quarterly*, 41(3), 554-577.
- Sedova, Klara and others. (2016). Teacher Professional Development as a Means of Transforming Student Classroom Talk. *Teaching and Teacher Education*, (57), 14-25.
- Senge, P. M. (1994). *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: Currency, Doubleday.
- Stogdill, R. M. (1992). *Handbook of Leadership*. New York: McGraw hill.
- Supovitz, J. A. and Poglinco, S. M. (2001). *Instructional Leadership in a Standard Based, The Consortium for Policy Research in Education*. Date of Access 7 April 2018. <<http://eric.Uoregon.edu/ReproductionRelease.html>>.
- Trewatha, R. L. and Newport, G. M. (1982). *Management*. 3<sup>rd</sup> ed. Texas: Print Hall.
- Yukl. G. A. (1998). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.





ภาคผนวก

พหุบัณฑิตยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัน ปณุ ทิโต ชีเว

**แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด  
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างคู่มืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา**

**คำชี้แจง**

1. แบบประเมินฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของคู่มืออาชีพ

2. แบบประเมินแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดคู่มืออาชีพ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โปรดพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดคู่มืออาชีพแล้วให้คะแนนความเหมาะสมตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบประเมินปลายเปิด เพื่อให้กรอกข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัด

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน มา ณ โอกาสนี้

ปนิดา พัฒนโชติ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น พ.27  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทัต ชีเว

ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดครูมืออาชีพ

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด แล้วทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องระดับความเหมาะสมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดครูมืออาชีพ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ความรอบรู้ในวิชา					
1.1 ครูมีความรู้แตกฉานในวิชาที่รับผิดชอบจัดการเรียนการสอน					
1.2 ครูมีความรู้กว้างขวางเชื่อมโยงสัมพันธ์บูรณาการกับวิชาที่จัดการเรียนการสอน โดยบูรณาการอย่างน้อย 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้					
1.3 ครูสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ความรู้เดิมเชื่อมโยงกับองค์ความรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้					
1.4 ครูสามารถอธิบายการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้					
2. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้					
2.1 ใช้วิธีการในการจัดการเรียนรู้เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของสถานศึกษา					
2.2 นำเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้แก่ นักเรียน					
2.3 ใช้สื่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของท้องถิ่น					
2.4 ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกหลักการประยุกต์ใช้ความรู้ในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					
2.5 ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกวิธีการศึกษาค้นคว้าและหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองแก่นักเรียน					
2.6 ครูนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดครูมืออาชีพ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. มีความเป็นครู					
3.1 มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู					
3.2 มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู					
3.3 มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน/การปฏิบัติราชการ					
3.4 เป็นผู้ตรงต่อเวลา					
3.5 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทุกด้าน					
4. ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน					
4.1 มีความรักและเมตตาต่อนักเรียน					
4.2 มีความรู้และเข้าใจพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของนักเรียน					
4.3 มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน					
4.4 มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือนักเรียนที่กำลังประสบปัญหาให้สามารถแก้ไขปัญหาผ่านพ้นไปได้ด้วยดี					
4.5 มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิต					
5. การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น					
5.1 ครูมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนรู้					
5.2 ครูเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น					
5.3 ครูเป็นผู้มีเจตคติที่ดีและคิดบวก					
5.4 ครูเป็นผู้ที่ให้กำลังใจและส่งเสริมผู้อื่นอยู่เสมอ					
5.5 ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและต่อนักเรียน					
5.6 ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตน พัฒนางานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาของการจัดการเรียนรู้					





**แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์  
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา
  - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ
2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ผลการตอบแบบสอบถามจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวปนิดา พัฒน์โชติ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น พ.27

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พญู๋ ปญู๋ ทิโต ชีเว











**แบบสัมภาษณ์โรงเรียนต้นแบบ**  
**สำหรับกาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครุมือชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา**

**ความมุ่งหมาย :** เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติ วิธีการ เทคนิคความสำเร็จ ปัญหา การแก้ไขปัญหา เกี่ยวกับการเสริมสร้างครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิจัย

**1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์**

ชื่อ-สกุล.....  
 ตำแหน่ง.....  
 สังกัด.....  
 ผู้สัมภาษณ์ นางสาวปนิดา พัฒนโชติ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา  
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
 สถานที่สัมภาษณ์.....  
 วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

**2. ข้อคำถามที่สัมภาษณ์**

2.1 ความรอบรู้ในวิชา

2.1.1 เทคนิควิธีการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ความรู้เดิมเชื่อมโยงกับ  
 องค์ความรู้ในระดับที่สูงขึ้น

2.1.2 เทคนิควิธีการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ในชีวิตประจำวัน

2.1.3 เทคนิควิธีการในการศึกษาวิชาเฉพาะที่รับผิดชอบจัดการเรียนการสอนให้

แตกฉาน

2.1.4 เทคนิควิธีการในการบูรณาการจัดการเรียนการสอนกับวิชาที่จัดการเรียน  
 การสอน โดยบูรณาการอย่างน้อย 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้

2.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้

2.2.1 เทคนิควิธีการเลือกใช้สื่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของ  
 วิชาและบริบทของท้องถิ่น

2.2.2 เทคนิควิธีการนำเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้  
 เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้นักเรียน

2.2.3 เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกหลักการประยุกต์ใช้ความรู้ในการ  
 ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.2.4 เทคนิควิธีการในการจัดการเรียนรู้เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของ  
 สถานศึกษา

2.2.5 เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกวิธีการศึกษาค้นคว้าและหาความรู้  
 เพิ่มเติมด้วยตนเองแก่นักเรียน

2.2.6 เทคนิควิธีการนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

### 2.3 มีความเป็นครู

2.3.1 เทคนิควิธีการสร้างความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู

2.3.2 เทคนิควิธีการส่งเสริมความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ของครู

2.3.3 เทคนิควิธีการสร้างความรักและศรัทธาในอาชีพครู

2.3.4 เทคนิควิธีการสร้างความรับผิดชอบต่อนักเรียน/การปฏิบัติราชการ

2.3.5 เทคนิควิธีการสร้างลักษณะนิสัยตรงต่อเวลา

### 2.4 ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน

2.4.1 เทคนิคส่งเสริมความรักและเมตตาต่อนักเรียน

2.4.2 เทคนิคส่งเสริมความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิต

2.4.3 เทคนิคส่งเสริมความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือให้นักเรียนที่กำลังประสบปัญหาให้สามารถแก้ไขปัญหาผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

2.4.4 เทคนิคส่งเสริมความรู้และเข้าใจพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของนักเรียน

2.4.5 เทคนิคส่งเสริมความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน

### 2.5 การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น

2.5.1 เทคนิคการส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและต่อนักเรียนแก่ครู

2.5.2 เทคนิคการส่งเสริมความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตน พัฒนางานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาของการจัดการเรียนรู้ของครู

2.5.3 เทคนิคการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีเจตคติที่ดีและคิดบวก

2.5.4 เทคนิคการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น

2.5.5 เทคนิคการส่งเสริมให้ครูมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนรู้

2.5.6 เทคนิคการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้ที่ให้กำลังใจและส่งเสริมผู้อื่นอยู่เสมอ

2.6 วิธีการที่ดีและเหมาะสมในการใช้พัฒนาครู ตามแนวคิดของท่าน ได้แก่วิธีการใดบ้าง และมีวิธีปฏิบัติคร่าว ๆ อย่างไร

พูน ปณ ภัโต ชิว

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ  
โปรแกรมเสริมสร้างคู่มืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างคู่มืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา
  - ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ
2. กรุณาตอบแบบประเมินให้ครบทุกข้อ ผลการตอบแบบประเมินจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ตอบแต่ประการใด ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน

นางสาวปนิดา พัฒน์โชติ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น พ.27

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พจนัน ปณฺ ทิโต ชีเว

ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างครุมีอาชีพสังกัด  
โรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณารายการของโปรแกรมเสริมสร้างครุมีอาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา  
แล้วพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมในการนำไปใช้งานจริง โดยทำ  
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดเกณฑ์  
ระดับคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โปรแกรมเสริมสร้าง ครุมีอาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. บริบทของโปรแกรม										
1.1 สภาพปัญหา										
1.2 วัตถุประสงค์/เป้าหมายของ โปรแกรม										
1.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จ										
1.4 ระยะเวลาดำเนินการโดยรวม										
1.5 ผู้รับผิดชอบ										
1.6 งบประมาณ										

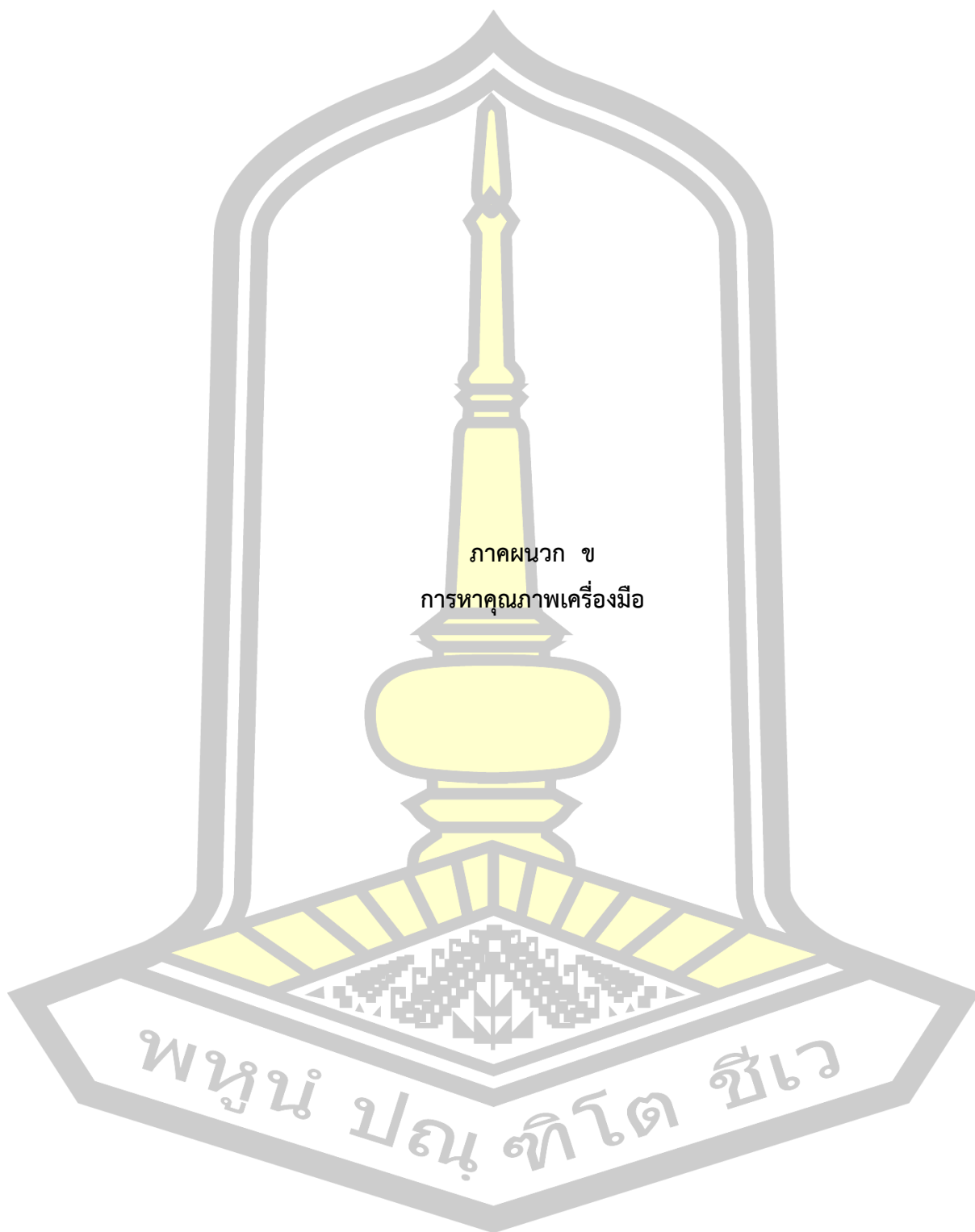
พหุบัณฑิต ชีวะ

โปรแกรมเสริมสร้าง ครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. รายละเอียดของโปรแกรม										
2.1 ชื่อกิจกรรม										
2.2 รายละเอียดกิจกรรม										
2.3 วัตถุประสงค์/เป้าหมายของ กิจกรรม										
2.4 เนื้อหา										
2.5 เอกสารที่ใช้										
2.6 วิธีการดำเนินการพัฒนา										
2.7 ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา										
2.8 ตัวชี้วัดความสำเร็จ										
3. การประเมินผลการพัฒนา										
3.1 วัตถุประสงค์/เป้าหมายของ การประเมิน										
3.2 วิธีการประเมิน										
3.3 เกณฑ์การให้คะแนนและการ แปลผลการประเมิน										

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ  
คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

พื้นที่สำหรับเขียนข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

พูน บณู จิตโต ชิว



ภาคผนวก ข  
การหาคุณภาพเครื่องมือ

พหุบัน ปณุ ทิโต ชีเว



**แบบประเมินความสอดคล้อง**  
**ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สำหรับการวิจัย**  
**เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา**

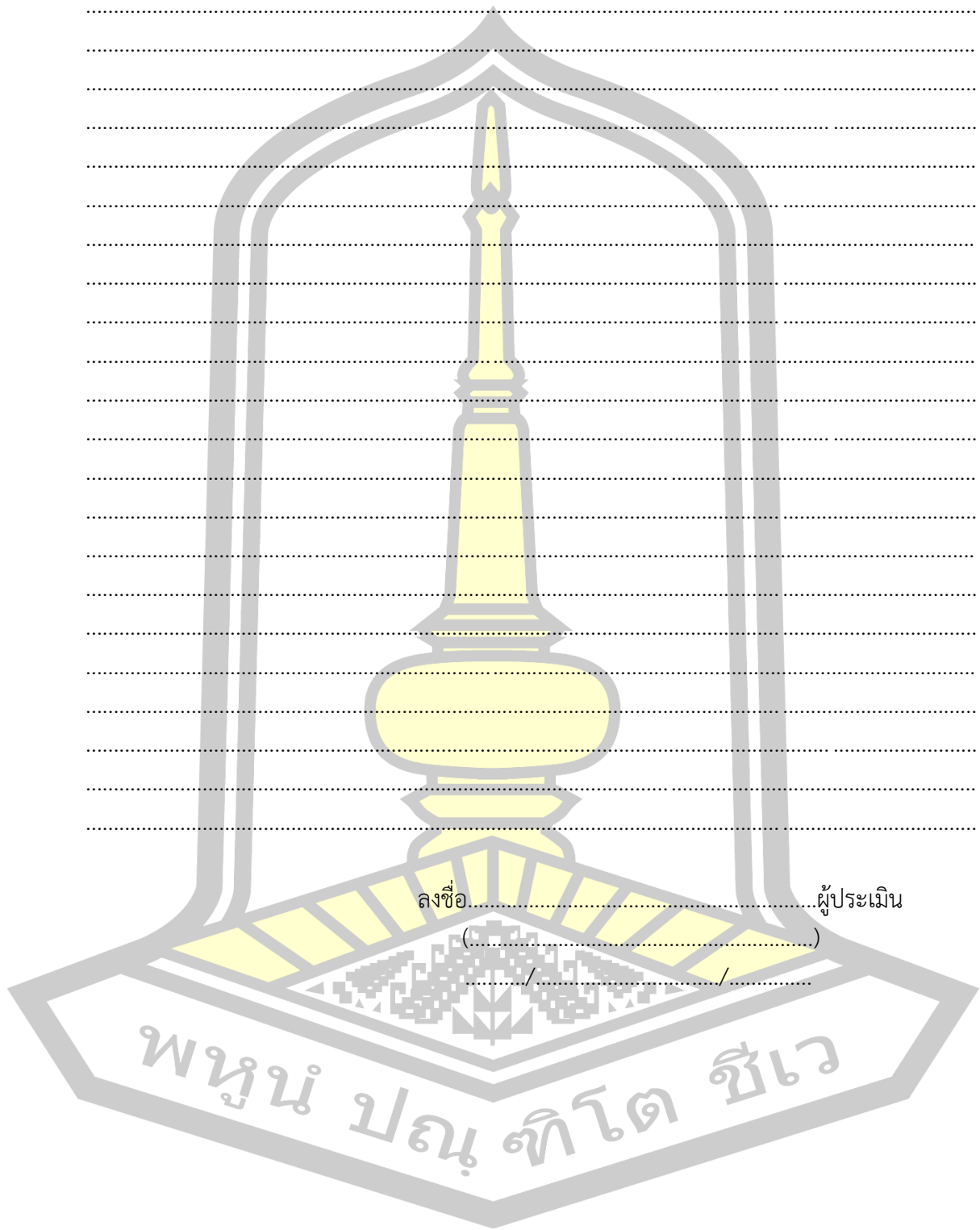
คำชี้แจง โปรดพิจารณาองค์ประกอบและตัวชี้วัดในแบบสอบถาม และการประเมินสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ และโปรดให้คะแนนลงในช่องผลการพิจารณา ดังนี้

- ใส่เครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่อง +1 ถ้าแน่ใจว่าองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และคำถามสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ สอดคล้องกัน
- ใส่เครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่อง 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และคำถามสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ สอดคล้องกัน
- ใส่เครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่อง -1 ถ้าแน่ใจว่าองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และคำถามสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ไม่สอดคล้องกัน

องค์ประกอบและตัวชี้วัด ครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. ความรอบรู้ในวิชา				
1.1 ครูมีความรู้แตกฉานในวิชาที่รับผิดชอบจัดการเรียนการสอน				
1.2 ครูมีความรู้กว้างขวางเชื่อมโยงสัมพันธ์บูรณาการกับวิชาที่จัดการเรียนการสอน โดยบูรณาการอย่างน้อย 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้				
1.3 ครูสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ความรู้เดิมเชื่อมโยงกับองค์ความรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้				
1.4 ครูสามารถอธิบายการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้				
2. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้				
2.1 ใช้วิธีการในการจัดการเรียนรู้เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของสถานศึกษา				
2.2 นำเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้แก่ นักเรียน				
2.3 ใช้สื่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของท้องถิ่น				

องค์ประกอบและตัวชี้วัด ครูมีอาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
2.4 ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกหลักการประยุกต์ใช้ความรู้ในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง				
2.5 ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกวิถีการศึกษา ค้นคว้าและหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองแก่นักเรียน				
2.6 ครูนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้				
3. มีความเป็นครู				
3.1 มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู				
3.2 มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู				
3.3 มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน/การปฏิบัติราชการ				
3.4 เป็นผู้ตรงต่อเวลา				
3.5 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทุกด้าน				
4. ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน				
4.1 มีความรักและเมตตาต่อนักเรียน				
4.2 มีความรู้และเข้าใจพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของนักเรียน				
4.3 มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน				
4.4 มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือนักเรียนที่กำลังประสบปัญหาให้สามารถแก้ไขปัญหาผ่านพ้นไปได้ด้วยดี				
4.5 มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิต				
5. การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น				
5.1 ครูมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนรู้				
5.2 ครูเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น				
5.3 ครูเป็นผู้มีเจตคติที่ดีและคิดบวก				
5.4 ครูเป็นผู้ที่ให้อภัยและส่งเสริมผู้อื่นอยู่เสมอ				
5.5 ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและต่อนักเรียน				
5.6 ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตน พัฒนางานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาของการจัดการเรียนรู้				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



คุณภาพเครื่องมือ  
แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

ค่าอำนาจจำแนก	
แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน	แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์
.847	.788
.749	.695
.407	.476
.554	.501
.785	.728
.892	.799
.792	.751
.842	.789
.546	.752
.847	.714
.774	.767
.749	.650
.407	.451
.477	.365
.785	.787
.718	.536
.787	.808
.843	.488
.802	.789
.837	.411
.779	.328
.642	.548
.455	.355
.457	.451
.847	.540
.448	.410

น้อยสุด .407

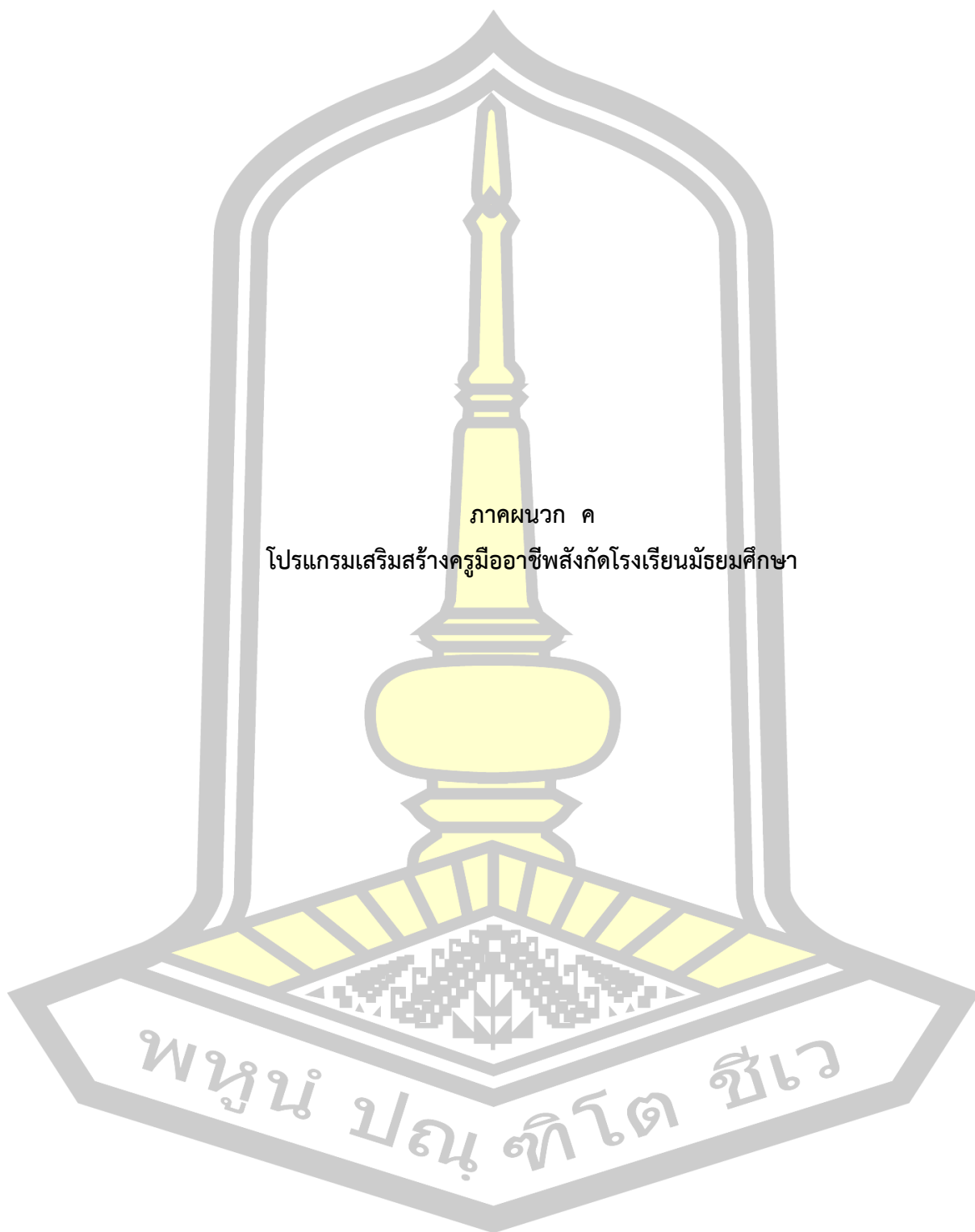
มากที่สุด .892

ค่าความเชื่อมั่น = .946

น้อยสุด .328

มากที่สุด .808

ค่าความเชื่อมั่น = .920



ภาคผนวก ค

โปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา

พหุ ประทีป วิทย์ ชีวะ

## โปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา

### 1. บริบทของโปรแกรม

#### 1.1 สภาพปัญหา

ครูไทยในยุคโลกาภิวัตน์และครูที่สังคมไทยพึงประสงค์นั้น จะต้องมีการปรับพื้นฐานของความเป็นครู เป็นผู้ชี้ทางปัญญา เป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้ทรงศาสตร์และศิลป์แห่งวิชาชีพครูแล้ว ครูยังต้องศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูอยู่เสมอ รู้จักเข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น มีเทคนิคการสอนแบบต่างๆ มุ่งเน้นกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสังคมแห่งการเรียนรู้ เพราะฉะนั้นครูจึงควรมีการปรับเปลี่ยนและแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถรอบด้านและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2544: 45; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540: 37) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ในปัจจุบันมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขององค์กร ก็คือภาวะผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพล นอกจากภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาแล้วภาวะผู้นำของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2548 : 134) สอดคล้องกับ จีระ หงส์ลดาธรมภ์ (2546: เว็บไซต์) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานในทุกๆ ระดับ ไม่ได้เน้นเฉพาะระดับหัวหน้าเท่านั้น ลูกน้องจะต้องถูกสร้างภาวะผู้นำด้วยเช่นกัน เนื่องจากภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่ก่อให้เกิดความศรัทธา เป็นที่ยอมรับ และเกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันในสังคมนั้น ๆ ดังนั้น บุคคลในองค์กรควรมีภาวะผู้นำถึงแม้ว่าจะดำรงตำแหน่งหัวหน้าหรือไม่ก็ตาม

การดำเนินงานในองค์กรเรื่องภาวะผู้นำไม่ใช่เรื่องของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่จะต้องแพร่กระจายเรื่องภาวะผู้นำทั่วทั้งองค์กร เนื่องจากสมาชิกทุกคนต่างก็มีความสำคัญ ทุกคนเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญทั้งด้านความรู้ ประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์ที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ทุกคนจะต้องมีความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำขององค์กรและช่วยกันสร้างสภาวะแวดล้อมที่ทุกคนต่างมีอิสระในการพัฒนาและมีการแบ่งปันความรู้ใหม่ๆ ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันทำงานเป็นทีม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเคารพและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความสำเร็จของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเอื้ออำนวยให้มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทุนมนุษย์ที่สามารถเพิ่มมูลค่าได้และมีความสำคัญต่อการสร้างคุณค่าให้กับองค์กร ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสามารถทางภาวะผู้นำ (Teacher Leadership Capacity) โดยการมอบหมายหน้าที่และการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ให้กับบุคลากรครู เพื่อให้ครูได้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ได้รับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินการต่างๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีบทบาทในการเป็นผู้ประสาน อำนวยความสะดวกและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานให้มากที่สุด เมื่อผู้ร่วมงานมีภาวะผู้นำสูงมีความรับผิดชอบ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ



ร่วมมือกันทำงานเป็นทีม การพัฒนางานก็จะเกิดอย่างเต็มที่ ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและความสำเร็จของงาน ดังที่ บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2542: 14-17) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างของการเสียสละ มุ่งมั่นที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ว่าด้วยการกระจายอำนาจ การมอบอำนาจ การสร้างทีมงานที่หลากหลาย เปิดกว้างให้ครูและผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างครูให้เป็นผู้นำ โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนบทบาทครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษา

ดังนั้น จึงเป็นสาเหตุผู้วิจัยทำการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถรอบด้านและปรับตัว ให้ทันต่อยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน พัฒนาสถานศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์/เป้าหมายของโปรแกรม

เพื่อเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา

## 1.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- 1.3.1 มีความรอบรู้ในวิชา
- 1.3.2 มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้
- 1.3.3 มีความเป็นครู
- 1.3.4 เข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน
- 1.3.5 เปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น

## 1.4 ระยะเวลาดำเนินการโดยรวม 30 ชั่วโมง

## 1.5 ผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการพัฒนาครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา (โรงเรียนเป็นผู้แต่งตั้งตามความเหมาะสม)

## 1.6 งบประมาณ (พิจารณาตามความเหมาะสม)

- 1.6.1 ค่าจัดทำเอกสาร
- 1.6.2 ค่าวัสดุอุปกรณ์
- 1.6.3 ค่าอาหารว่าง

## 2. รายละเอียดของโปรแกรม

### 2.1 ชื่อกิจกรรม

- 2.1.1 การอบรมให้ความรู้
- 2.1.2 การอบรมเสริมสร้างจิตสำนึก
- 2.1.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 2.1.4 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
- 2.1.5 การทดลองปฏิบัติ

## 2.1.6 การนิเทศภายใน

## 2.2 รายละเอียดกิจกรรม

2.2.1 การอบรมให้ความรู้	จำนวน	2	ชั่วโมง
2.2.2 การอบรมเสริมสร้างจิตสำนึก	จำนวน	2	ชั่วโมง
2.2.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ	จำนวน	2	ชั่วโมง
2.2.4 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	จำนวน	10	ชั่วโมง
2.2.5 การทดลองปฏิบัติ	จำนวน	10	ชั่วโมง
2.2.6 การนิเทศภายใน	จำนวน	4	ชั่วโมง

## 2.3 วัตถุประสงค์/เป้าหมายของกิจกรรม

- 2.3.1 เพื่อให้ครูได้รับความรู้และฝึกทักษะสำหรับการจัดการเรียนรู้
- 2.3.2 เพื่อเป็นการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นครู
- 2.3.3 เพื่อเป็นการฝึกปฏิบัติด้านการจัดการเรียนรู้ในลักษณะครุมืออาชีพ
- 2.3.4 เพื่อฝึกฝนทักษะการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อนำสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้
- 2.3.5 เพื่อทดลองนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมโปรแกรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้
- 2.3.6 เพื่อตรวจสอบผลการเสริมสร้างครุมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา และสะท้อน

## ผลการพัฒนา

## 2.4 เนื้อหา

## 2.4.1 สำหรับกิจกรรมการอบรมให้ความรู้

- 1) วิทยากรกระบวนการ (Facilitator)
- 2) ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 3) การทำงานเป็นทีม (Team)
- 4) แผนที่ความคิด (Mind Mapping)

## 2.4.2 เนื้อหาสำหรับการอบรมเสริมสร้างจิตสำนึก

- 1) ความหมายและความสำคัญของครู
- 2) วันครูและพิธีไหว้ครู
- 3) หน้าที่และความรับผิดชอบของครู
- 4) คุณธรรมและจรรยาบรรณของครู
- 5) มาตรฐานวิชาชีพครู
- 6) องค์กรวิชาชีพครู

## 2.4.3 เนื้อหาสำหรับกิจกรรมการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ทักษะการเรียนรู้เรื่อง ICT การจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน และทักษะ

การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ของครู

## 2.4.4 เนื้อหาเพิ่มเติม (โรงเรียนพิจารณาตามความเหมาะสม)

## 2.4.4.1 ครูควรมีทักษะในการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ อยากค้นคว้า

หาความรู้ตลอดเวลา ไม่ตัดสินคำตอบว่าผิดเสมอ คำตอบอาจขึ้นอยู่กับเหตุผลที่ผู้เรียนตอบว่าให้เหตุผลว่าอย่างไร

2.4.4.2 ทักษะในด้านภาษา ใช้ภาษาอย่างถูกต้อง ครูควรใช้ภาษาต่างประเทศค้นคว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้ เนื่องจากทักษะดังกล่าวจะเป็นทักษะที่ใช้ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ การแลกเปลี่ยนความรู้กับชาวต่างประเทศ การติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการที่เป็นภาษาอังกฤษ

2.4.4.3 ทักษะที่ครูต้องมีคือ มีความรักในลูกศิษย์ รักลูกศิษย์เหมือนลูกของตนเอง อยากรเห็นความก้าวหน้าของลูกศิษย์ มีศีลธรรมที่ดีงาม ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์

2.4.4.4 ทักษะในการเรียนรู้เรื่องของชุมชน ช่วยเหลือปัญหาของชุมชน มีทักษะเข้าร่วมกับชุมชนได้เป็นอย่างดี ไม่ทอดทิ้งชุมชนหรือสอนให้ผู้เรียนแปลกแยกไปจากชุมชน

2.4.4.5 การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21

2.4.4.6 การวัดและประเมินตามสภาพจริง

2.4.4.7 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการค้นคว้า

2.4.4.8 การทำวิจัยในชั้นเรียน

2.4.4.9 การส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ การเรียนรู้แบบทีม การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นต้น

2.4.4.10 การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

2.5 เอกสารที่ใช้ โรงเรียนพิจารณาตามความเหมาะสม

2.6 วิธีการดำเนินการพัฒนา ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดตามความเหมาะสม

2.7 ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ช่วงเวลา 1 สัปดาห์ ควรจัดกิจกรรมประมาณ 2-3

ชั่วโมงโดยไม่กระทบกับการปฏิบัติงานตามปกติ

2.8 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

2.8.1 ความรอบรู้ในวิชา

2.8.1.1 ครูมีความรู้แตกฉานในวิชาเฉพาะที่รับผิดชอบจัดการเรียนการสอน

2.8.1.2 ครูมีความรู้กว้างขวางเชื่อมโยงสัมพันธ์บูรณาการกับวิชาที่จัดการเรียนการสอน โดยบูรณาการอย่างน้อย 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้

2.8.1.3 ครูสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ความรู้เดิมเชื่อมโยงกับองค์ความรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้

2.8.1.4 ครูสามารถอธิบายการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ในชีวิตประจำวันได้

2.8.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้

2.8.2.1 ใช้วิธีการในการจัดการเรียนรู้เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของสถานศึกษา

2.8.2.2 นำเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้แก่นักเรียน

2.8.2.3 ใช้สื่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและบริบทของท้องถิ่น

2.8.2.4 ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกหลักการประยุกต์ใช้ความรู้ในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.8.2.5 ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกวิธีการศึกษาค้นคว้าและหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองแก่นักเรียน

2.8.2.6 ครูนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.8.3 มีความเป็นครู

2.8.3.1 ความรักและศรัทธาในอาชีพครู

2.8.3.2 ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู

2.8.3.3 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่/การปฏิบัติราชการ

2.8.3.4 ตรงต่อเวลา

2.8.3.5 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทุกด้าน

2.8.4 ความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้เรียน

2.8.4.1 มีความรักและเมตตาต่อนักเรียน

2.8.4.2 มีความรู้และเข้าใจพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของนักเรียน

2.8.4.3 มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน

2.8.4.4 มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือนักเรียนที่กำลังประสบปัญหาให้สามารถแก้ไขปัญหาผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

2.8.4.5 มีความปรารถนาดีต่อนักเรียนอยากช่วยเหลือให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิต

2.8.5 การเปิดใจกว้างและยอมรับฟังผู้อื่น

2.8.5.1 ครูมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนรู้

2.8.5.2 ครูเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น

2.8.5.3 ครูเป็นผู้มีเจตคติที่ดีและคิดบวก

2.8.5.4 ครูเป็นผู้ที่ให้กำลังใจและส่งเสริมผู้อื่นอยู่เสมอ

2.8.5.5 ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและต่อนักเรียน

2.8.5.6 ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตน พัฒนางานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาของการจัดการเรียนรู้

### **3. การประเมินผลการพัฒนา**

3.1 วัตถุประสงค์/เป้าหมายของการประเมิน

เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานตามโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.2 วิธีการประเมิน

3.2.1 การอบรมให้ความรู้ ใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ

3.2.2 การอบรมเสริมสร้างจิตสำนึก ใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ

3.2.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ ใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ/แบบฝึกทักษะ

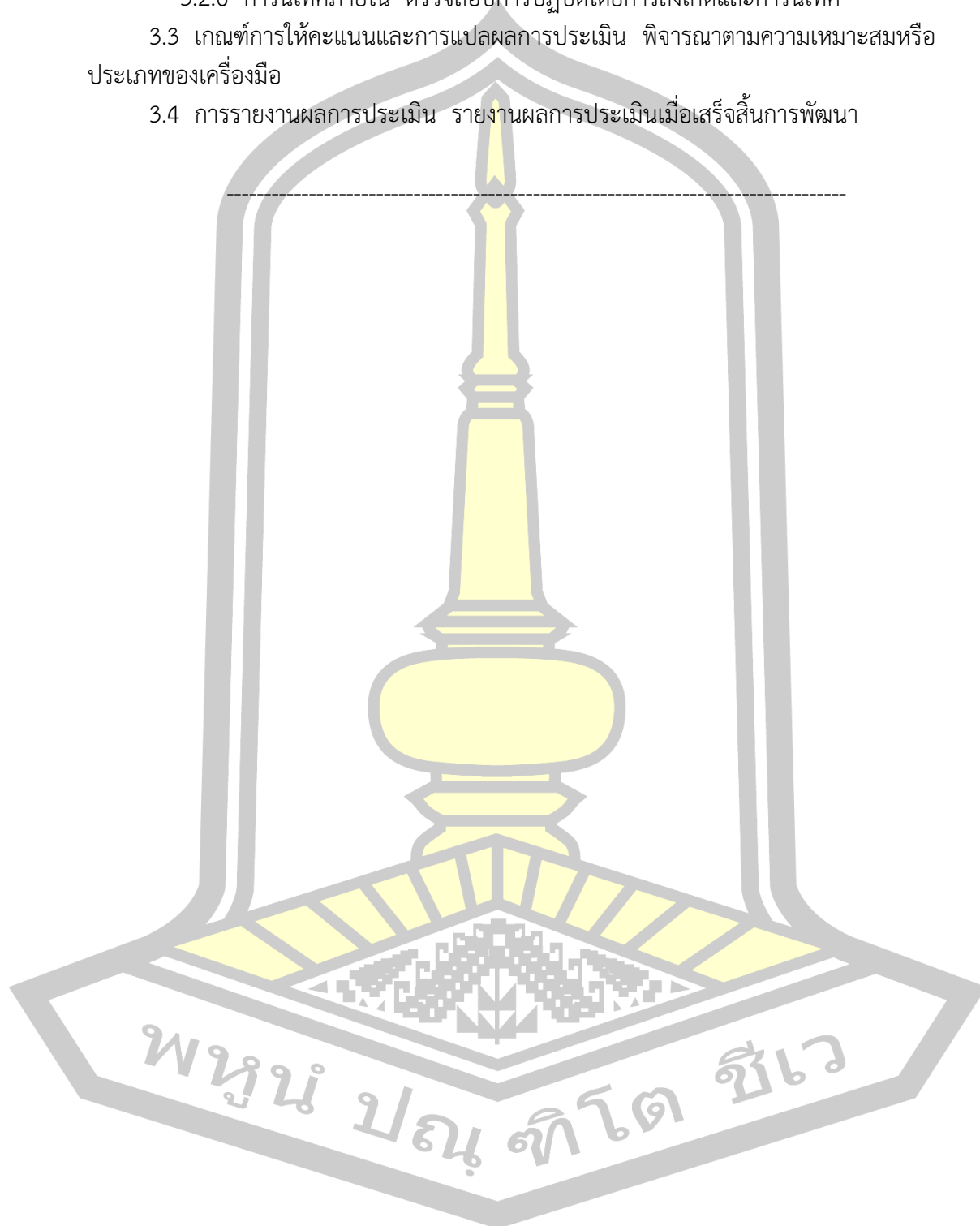
3.2.4 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ใช้แบบสังเกต/แบบบันทึกข้อมูล

3.2.5 การทดลองปฏิบัติ ตรวจสอบการปฏิบัติโดยการสังเกต

3.2.6 การนิเทศภายใน ตรวจสอบการปฏิบัติโดยการสังเกตและการนิเทศ

3.3 เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลการประเมิน พิจารณาตามความเหมาะสมหรือประเภทของเครื่องมือ

3.4 การรายงานผลการประเมิน รายงานผลการประเมินเมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนา



## เอกสารประกอบกิจกรรมการอบรมให้ความรู้ โปรแกรมเสริมสร้างครุมีอาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา

### 1) วิทยากรกระบวนการ Facilitator

#### 1. ความหมาย

ตามคำศัพท์แล้ว วิทยากรกระบวนการ หมายถึง การเอื้ออำนวย การอำนวยความสะดวก และหากเป็นภาษาไทยใช้ว่าวิทยากรกระบวนการ ซึ่งหมายถึง ผู้ที่ทำให้เกิดความสะดวก หรือผู้ที่ทำให้เกิดความง่าย วิทยากรกระบวนการ ช่วยให้สมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยน และสะท้อนประสบการณ์ หรือปัญหา รวมทั้งแนวทางแก้ไข ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มรับฟังซึ่งกันและกัน ช่วยตั้งประเด็นให้กลุ่มคิดเป็นระบบแลกเปลี่ยนประสบการณ์จนเข้าใจปัญหาที่แท้จริง ร่วมกันวางแผน และดำเนินงานตามแผนบนพื้นฐานประโยชน์ร่วมกัน

#### 2. บทบาทวิทยากรกระบวนการ

วิทยากรกระบวนการอาจเป็นสมาชิกจากกลุ่มทำงาน (ที่เป็นเจ้าของปัญหาที่อภิปราย) หรือเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมจากภายนอก (ไม่จำเป็นต้องเข้าใจปัญหาหรือบริบทองค์กร) วิทยากรกระบวนการเป็นบุคคลที่สำคัญในการช่วยผู้มีส่วนร่วมในการสะท้อนว่าบุคคลกำลังเรียนรู้อะไร และแก้ไขปัญหาได้อย่างไร วิทยากรกระบวนการจะมีบทบาทเกี่ยวกับการจัดการหลายๆบทบาท นอกจากบทบาทในการอำนวยความสะดวก ดังต่อไปนี้

2.1 เป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) ทำหน้าที่เป็นผู้ประสาน ติดต่อกับบุคคลที่เป็นแกนหลัก บุคคลนอกกลุ่ม และบุคคลอื่นๆได้มากที่สุดเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา

2.2 เป็นผู้กระตุ้น (Catalyst) เป็นผู้ที่ทำหน้าที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ผ่านคำถามปลายเปิด คำถามแตกองค์ประกอบ คำถามสร้างความตระหนักรู้ เพื่อดึงพลังหรือศักยภาพของผู้เข้าร่วมให้เห็นถึงปัญหา สาเหตุ เป้าหมายและทางออกร่วมกัน

2.3 เป็นผู้สังเกตการณ์ (Observe) สังเกตพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิดและวิถีคิดของผู้เข้าร่วม เพื่อปรับกระบวนการให้เหมาะสมตลอดเวลา

2.4 เป็นผู้สร้างบรรยากาศ (Climate Setter) จัดบรรยากาศให้กลุ่มผ่อนคลาย เป็นกันเอง สร้างความไว้วางใจ ก่อให้เกิดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 เป็นผู้ช่วยการสื่อสาร (Communication Enabler) ช่วยผู้เข้าร่วม พัฒนาทักษะของการให้และการรับสารสนเทศ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เต็มใจเปิดกว้างที่จะรับฟังอย่างใคร่ครวญ

2.6 เป็นพี่เลี้ยงในการเรียนรู้ (Learning Coach) ช่วยให้ผู้เข้าร่วม ในการเล่าประสบการณ์ และวิธีการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นเหมือนแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาและการจัดการตนเองที่ประสบความสำเร็จ

นอกจากบทบาทดังกล่าว วิทยากรกระบวนการ มีหน้าที่หลักคือ การรักษาเวลา จัดการเรื่องคน และกระบวนการประชุม เปรียบเหมือนตำรวจจราจร ผู้ตัดสิน และผู้รักษาเวลาในขณะเดียวกัน ซึ่งบทบาทดังกล่าวมีดังนี้

1) ดึงกลุ่มให้อยู่ประเด็นเดียวกัน อาจต้องขัดจังหวะหรือเตือนสมาชิก ว่าเป้าหมายที่ทีมจะต้องทำคืออะไร



- 2) กระตุ้นและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม
- 3) ควบคุมการจราจร เป็นบทบาทที่หนักที่สุดในการที่จะบอกสมาชิกที่กำลังพูดอยู่กล่าวสรุปหรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นบ้าง
- 4) จับเวลาแต่ละประเด็น ควรบอกให้ผู้เข้าร่วมประชุมทราบเมื่อมีการใช้เวลาที่กำหนดหมดไปแล้วถามความเห็นของที่ประชุมว่าต้องการต่อเวลาในประเด็นนี้ หรือจะไปพูดกันต่อนอกที่ประชุม หรือจะสรุปเพื่อพิจารณาประเด็นอื่นต่อไป
- 5) เสนอทางเลือกในวิธีการประชุม เมื่อเห็นว่าการประชุมที่กำลังดำเนินไปไม่ได้ผล หรือไม่มีประสิทธิภาพ วิทยากรกระบวนการอาจชักชวนให้ทีมพิจารณาทางเลือกในการประชุมแบบอื่น
- 6) ปกป้องการโจมตีสมาชิกหรือความเห็นของสมาชิก เมื่อมีการกล่าวโทษ กดดัน ต่อสมาชิกของทีม วิทยากรกระบวนการมีหน้าที่เข้ามาระงับการกระทำดังกล่าว โดยที่สมาชิกไม่ควรจะถือว่าเป็นการหักหน้าเพราะวิทยากรกระบวนการ คือ ผู้ที่ได้รับการมอบหมายให้ทำหน้าที่รักษากฎของทีม
- 7) จัดการกับปัญหาเรื่องคน หากมีปัญหาพฤติกรรมของสมาชิกไม่เหมาะสมแล้ว ไม่ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง จะทำให้สมาชิกขัดข้อง วิทยากรกระบวนการมีหน้าที่ดำเนินการกับปัญหาเหล่านี้อย่างเหมาะสม
- 8) วางตัวเป็นกลางเมื่อมีความไม่ลงรอยต่อกัน เมื่อความเห็นไม่ตรงกัน จำเป็นต้องมีผู้ไกล่เกลี่ยหรือผู้ชี้ขาด วิทยากรกระบวนการจะทำหน้าที่นี้ได้ดีกว่าผู้นำ เนื่องจากผู้นำไม่ใช่ผู้สังเกตที่เป็นกลาง ผู้นำจะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาการประชุม ในขณะที่วิทยากรกระบวนการเป็นกลางมากกว่า เพราะเกี่ยวข้องกับกระบวนการประชุมเป็นส่วนใหญ่

### 3. คุณสมบัติของวิทยากรกระบวนการ

- 3.1 เป็นบุคคลที่พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง พัฒนา ฝึกฝนตนเองและบุคคลในทีมให้เป็นผู้รอบรู้ มีทั้งศาสตร์และศิลป์
- 3.2 มีความเข้าใจในกระบวนการกลุ่ม
- 3.3 มีความสามารถในการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feed back)
- 3.4 มีความเป็นกลาง อิสระ เป็นธรรมชาติ ไม่โอ้อวดหรืออคติ เปิดใจกว้างและเปิดเผย
- 3.5 เป็นคนที่มีจิตใจรักผู้อื่น มีความสุขเมื่อเห็นการเติบโตยกระดับ ความคิด จิตวิญญาณ อ่อนน้อม ไม่ก้าวร้าว เชื่อมั่นในความรู้ของปัจเจกและกลุ่ม มีความเชื่อมั่นในพลังแห่งการอยู่ร่วมกัน รวมถึงพลังของความรู้ ภูมิปัญญา
- 3.6 มีวิธีคิดแบบองค์รวม (System Thinking) มีการเชื่อมโยงความคิดที่เป็นระบบ การคิดเชิงบวกมีความคิดสร้างสรรค์ไม่ติดกรอบ
- 3.7 มีประสาทสัมผัสที่ดี นอกจากตาหู ฟัง ต้องมีความรู้ ความเห็นที่แจ่มชัด เป็นนักสังเกตการณ์ มีความละเอียดอ่อน รับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ง่าย
- 3.8 มีอารมณ์ที่ดี มีสมาธิ ใจเย็น ไม่ตื่นตระหนก ตกใจง่าย ไม่เอาแต่ใจตัวเอง มีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)
- 3.9 มีความพร้อมที่จะเรียนรู้จากผู้อื่น มีความสนุก ตลอดเวลาที่มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม

3.10 ให้ความสำคัญกับกระบวนการสื่อสาร มีทักษะการสื่อสารที่ดี โดยเฉพาะการสื่อสารสองทาง

#### 4. ทักษะที่จำเป็นของวิทยากรกระบวนการ

##### 4.1 ทักษะการตั้งคำถาม

การตั้งคำถามเป็นการเปิดให้สมาชิกของทีมมีส่วนร่วมในการแสดงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ลักษณะการตั้งคำถามมีดังนี้

4.1.1 คำถามปลายเปิด ใช้คำถามว่า อย่างไร เช่น ท่านรู้สึกอย่างไรต่อเรื่องนี้ สถานการณ์นี้จะส่งผลต่อพวกเราอย่างไร

4.1.2 คำถามเจาะลึก เช่น ช่วยอธิบายว่า ผู้รับผลงาน มีปฏิริยาตอบสนองนโยบายนี้ อย่างไร

4.1.3 คำถามโยนลูก เช่น ท่านอื่นๆคิดอย่างไรกับเรื่องนี้ คำถามนี้ต้องตอบ โดยผู้มีประสบการณ์ตรง มีใครเคยมีประสบการณ์เรื่องนี้บ้าง

4.1.4 ถามสะท้อนเพื่อความเข้าใจหรือคำถามสรุป เช่น ตอนนี้เราถึงไหนกันแล้ว ขอความกรุณาให้ ใครช่วยสรุป หรือ ช่วยตรวจสอบว่าดิฉันเข้าใจถูกต้องว่า คุณ.... พูกว่า....

4.1.5 คำถามสะท้อนความรู้สึก เช่น คุณรู้สึกไม่ค่อยสบายใจกับข้อเสนอที่ได้สรุปไปเมื่อสักครู่นี้ไหม

4.1.6 คำถามปิด เช่น สมาชิกเข้าใจประเด็นนี้ดีหรือยัง

##### 4.2 ทักษะการฟัง

การฟัง หมายถึง การที่ผู้ฟังเข้าใจสิ่งที่ผู้พูดต้องการสื่อให้ทราบ การฟังให้เข้าใจว่าสิ่งที่เพื่อนร่วมทีมพยายามบอกถือว่า เป็นหัวใจที่สำคัญยิ่งของทีมงาน การฟังที่ดีจะแสดงว่าท่านได้เห็นคุณค่าต่อความคิดเห็นเพื่อนร่วมทีม ยิ่งเราฟังผู้อื่นมากขึ้นเท่าไร ผู้อื่นก็จะยิ่งฟังเรามากขึ้น การฟังที่ดีจะต้องใช้ทั้งตาและหู รักษาภาษากายและคำพูด ทำความเข้าใจในความหมายของสิ่งที่สื่อออกมาทั้งหมด

##### 4.3 ทักษะการสังเกต

การสังเกต หมายถึง การเฝ้าดูพฤติกรรมบางอย่างระหว่างประชุม วัตถุประสงค์ของการสังเกต คือ การนำผลการสังเกตนั้นไปกระตุ้น หรือแทรกแซงเพื่อให้กลุ่มมีพฤติกรรมที่เหมาะสมมีแนวทาง ดังนี้คือ

4.3.1 ไม่เข้าร่วมในเนื้อหาของการอภิปรายขณะสังเกต ผู้สังเกตควรนั่งออกมาจากกลุ่มที่กำลังอภิปรายอย่างชัดเจน ควรใส่ใจกับวิธีการอภิปรายและปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก

4.3.2 การนำเสนอผลการสังเกต ผู้สังเกตควรนำเสนอเฉพาะในส่วนที่ตนเห็น และได้ยินเท่านั้น ไม่ควรเป็นตัวแทนความคิดของผู้อื่น การนำเสนอควรบรรยายอย่างเป็นระบบ

4.3.3 การอภิปรายผล ควรให้สมาชิกแต่ละคนนำเสนอผลการสังเกตของตนว่าแตกต่างไปจากผู้สังเกตหรือไม่

##### 4.4 การให้ข้อมูลป้อนกลับ

การให้ข้อมูลป้อนกลับ คือ การสะท้อนให้ผู้ใดผู้หนึ่งทราบถึงผลการกระทำของเขา ซึ่งมีแนวทางสำหรับการให้ข้อมูลย้อนกลับดังนี้

4.4.1 ยอมรับความจำเป็นของการให้ข้อมูลป้อนกลับ ทักชะการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อปรับปรุงการประชุมของทีมและปฏิสัมพันธ์ระหว่างทีม สมาชิกควรตกลงกันว่าจะมีการให้และรับข้อมูลป้อนกลับเป็นวิธีการที่ทุกคนยอมรับ เพื่อปรับปรุงการทำงานร่วมกัน

4.4.2 สังเกตพฤติกรรมของสมาชิก วิทยากรกระบวนการและสมาชิกของทีม ควรสังเกตว่าพฤติกรรมใดที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม พฤติกรรมใดหรือคำพูดใดที่ทำให้สมาชิกในทีมไม่สบายใจหรือเกิดความรำคาญ

4.4.3 พิจารณาโอกาสที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงผู้ให้และผู้รับ ควรให้ข้อมูลป้อนกลับโดยเร็วที่สุด

4.4.4 วิเคราะห์เป้าหมาย บุคคล สถานที่ เป้าหมายของการให้ข้อมูลป้อนกลับคือการแสดงความชื่นชมกับพฤติกรรมที่ดี และการขอให้เปลี่ยนพฤติกรรม การวิเคราะห์บุคคลจะทำให้กำหนดวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับได้อย่างเหมาะสม ส่วนสถานที่สำหรับการให้ข้อมูลป้อนกลับควรทำในที่เปิดเผย หากเป็นการชื่นชมกับพฤติกรรมที่ดี แต่ถ้าเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ควรเป็นการคุยตัวต่อตัว

#### 4.5 ภาษากาย

ภาษากายเป็นส่วนที่สำคัญสำหรับวิทยากรกระบวนการ สื่อไปถึงสมาชิกของทีม นอกจากคำพูด ในระหว่างประชุมจะมีการส่งภาษากายระหว่างสมาชิกในทีมมากกว่าคำพูด วิทยากรกระบวนการที่มีไหวพริบจะไม่ส่งภาษากาย ซึ่งอาจแปลความหมายในทางลบ ซึ่งทำให้การอภิปรายไม่คืบหน้า เช่น การมองดูนาฬิกาในขณะที่ สมาชิกในทีมพูด ซึ่งอาจทำให้เข้าใจผิดว่า อยากให้หยุดพูด เป็นต้น

#### เอกสารอ้างอิง

อนุวัฒน์ ศุภชุตกุล (2542). Facilitator กับการเพิ่มประสิทธิภาพของทีม. กรุงเทพฯ : บริษัทไชร์ จำกัด

จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร. The Art of facilitation. (on line) from <http://www.gotoknow.org/cops/facilitator>

วรวรรณ วาณิชยเจริญชัย. วิทยากรกระบวนการ. (online) from [www.ns.mahidol.ac.th/english/KM/article/Facilitator.pdf](http://www.ns.mahidol.ac.th/english/KM/article/Facilitator.pdf)

พูน ปรณ ทิโต ชเว

## 2) ภาวะผู้นำ (Leadership)

### 1. แนวคิด

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น เพื่อชักนำให้บุคคลทั้งหลาย ปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง และจูงใจให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

### 2. คุณลักษณะภาวะผู้นำ มีดังนี้

- 2.1 มีส่วนในการวางแผนและการตัดสินใจ
- 2.2 มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมแสดงความคิดเห็น
- 2.3 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
- 2.4 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์
- 2.5 รู้จักใช้แรงจูงใจ
- 2.6 มีทักษะของการแก้ไขปัญหา
- 2.7 มีความคิดสร้างสรรค์
- 2.8 มีความสามารถในการสื่อสาร
- 2.9 มีมนุษยสัมพันธ์ดี
- 2.10 มีความรับผิดชอบ

**คุณลักษณะภาวะผู้นำที่กล่าวมาเป็นคุณลักษณะที่ต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น** เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติ ทักษะและพฤติกรรมของผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำนี้สามารถพัฒนาเกิดขึ้นได้ ในขณะที่ดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้โดย

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยการให้สมาชิกในทีมได้มีการเรียนรู้จากการทำงานจริง ซึ่งเป็นการฝึกหัดและทำให้เรียนรู้งานได้เร็วขึ้น การให้สมาชิกได้ทำการวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาวิธีการ แก้ไขและอภิปรายร่วมกับสมาชิกคนอื่นๆ ซึ่งสมาชิกในทีมได้ร่วมกันในการวิเคราะห์ปัญหา/ความรู้ ที่ต้องการสร้างในสถานการณ์จริง ร่วมกันค้นหาวิธีการแก้ไขหรือคิดค้นความรู้ใหม่ และมีการอภิปราย ร่วมกัน ซึ่งการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงนี้จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำในด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และการตัดสินใจ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล การมีทักษะของการแก้ไขปัญหา การพัฒนาความคิด สร้างสรรค์

2. การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยให้สมาชิกในทีมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้มีการปรับเจตคติและวิธีคิดอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ซึ่งสมาชิกในทีมมีการสนทนาและอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นร่วมกันในทุกขั้นตอน ซึ่งการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนี้จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำในด้านการเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมแสดงความคิดเห็น การพัฒนาความสามารถในการสื่อสาร

3. การระดมสมอง เป็นการฝึกให้คิดอย่างสร้างสรรค์ต่อปัญหาใดๆ โดยปล่อยให้คิด อย่างเสรีและหลากหลาย ห้ามวิจารณ์ความคิดผู้อื่น แล้วนำไปสู่การสรุปผลเพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสม และเป็นไปได้ ซึ่งสมาชิกในทีมได้มีการระดมสมองร่วมกันในการคัดเลือกประเด็นปัญหา/ความรู้ที่ ต้องการสร้างการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ ใหม่ต่อไป ซึ่งวิธีการระดมสมองนี้จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำในด้านการเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมแสดง ความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ การมีทักษะของการแก้ไขปัญหา

4. การสร้างวินัยในตนเอง โดยการสร้างวินัยในเรื่องความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ รู้จักวิธีควบคุมสถานการณ์ต้องเผชิญกับความขัดแย้ง ให้อภัยและให้กำลังใจกัน การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิกในทีม ซึ่งวิธีการสร้างวินัยในตนเองจะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำในด้านความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี วุฒิภาวะทางอารมณ์

5. การเรียนรู้จากผู้อื่น การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากบุคคลอื่น เช่น สมาชิกในทีม ซึ่งจะแหล่งข้อมูล เป็นทรัพยากรและให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน ซึ่งสมาชิกในทีมได้มีการเรียนรู้กับสมาชิกทุกคนในทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีการประสานพลังร่วมกันโดยนำความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของทุกคนในทีมออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีการถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติ และทักษะความรู้ทั้งหลายที่พัฒนาขึ้น ซึ่งการเรียนรู้จากผู้อื่นจะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำในการมีทักษะของการแก้ปัญหา และการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

### 3. พฤติกรรมการสื่อสารในการเรียนรู้

การสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมและค่านิยมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของทีม Senge (1994) กล่าวว่า ลักษณะเชิงพฤติกรรมของการสื่อสารเป็นสิ่งบ่งบอกถึงความแตกต่างของประสิทธิภาพของทีมแต่ละทีม จากการศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมพบว่า พฤติกรรมการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญในการสนทนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion)

3.1 การอภิปราย (Discussion) ในการเรียนรู้เป็นทีม สมาชิกแต่ละคนจะแสดงความคิดเห็นของตนเอง โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างเต็มที่ และแสดงผลปกป้องความคิดเห็นของตน เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้วิเคราะห์สถานการณ์ทั้งหมดการอภิปรายเน้นการวิเคราะห์และแยกประเด็นที่สนใจออกเป็นส่วนๆ เป็นการแสดงผลเพื่อให้สมาชิกในทีมยอมรับแนวคิดมุมมองที่ตนเองเสนอเป้าหมายของการอภิปราย คือ เพื่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกข้อตกลง ข้อสรุป หรือหาทางแก้ปัญหาที่มีการตกลงร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติของทีมในช่วงเวลานั้น

Marquardt (1994) กล่าวว่า การอภิปราย เป็นการบ่งบอกถึงระดับความเหนือชั้นในการฟังและสื่อสารระหว่างบุคคล นอกจากนั้น ยังเป็นความต้องการในการค้นถึงความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นอิสระในประเด็นเนื้อหา เป็นการฟังอย่างลึกซึ้งจากบุคคลอื่นๆ ซึ่งผู้ฟังจะต้องพักการใช้มุมมองของตนไว้ก่อน กล่าวคือ การรับฟังผู้อื่นจะทำให้บุคคลได้พักความคิดของตนเองไว้ขณะหนึ่ง และเข้าไปร่วมใช้ความคิดอภิปรายในความคิดของผู้อื่นบ้างนั่นเอง

Senge (1994) ยังได้เปรียบเทียบวิธีการสนทนาเหมือนกับการเล่นดนตรี Jazz ส่วนการอภิปรายเหมือน Chamber Music และเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม การอภิปรายมีความจำเป็นต้องปฏิบัติควบคู่กับการสนทนา และควรจัดให้มีการสนทนากันก่อน เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการอภิปรายต่อไป

ทิสนา แคมมณี (2545) ยังได้กล่าวอภิปราย เป็นวิถีทางที่ช่วยให้สมาชิกผู้ร่วมงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็นได้พิจารณาความคิดเห็นของกันและกัน เพื่อแสวงหามติหรือข้อตกลงอันจะเป็นผลดีที่สุดของกลุ่ม ซึ่งการอภิปรายที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

- 1) จะต้องมีความเข้าใจในมุ่งหมายของการอภิปรายร่วมกัน



- 2) จะต้องเป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่ตกลงกันไว้
- 3) จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมอภิปรายทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปราย
- 4) จะต้องเป็นผู้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความมีการโต้แย้งในทางสร้างสรรค์
- 5) จะต้องมีการบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดปฏิสัมพันธ์
- 6) จะต้องเป็นไปอย่างมีระเบียบ ไม่วุ่นวายสับสน
- 7) จะต้องบรรลุผลตามเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3.2 การระดมสมอง (Brainstorming) พฤติกรรมการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีมนี้ นอกจากจะใช้วิธีการสนทนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) แล้ว ยังสามารถใช้วิธีการระดมสมอง ซึ่งเป็นเทคนิคการสร้างสรรค์หลักที่ถูกกลุ่มใช้ การระดมสมองจะมีประโยชน์ในการช่วยเหลือบุคคลในการสร้างแนวคิดจำนวนมากในระยะเวลานั้น ดังคำกล่าวที่ว่า “แนวทางที่ดีที่สุดที่จะมีแนวคิดที่ดีก็คือการมีแนวคิดจำนวนมาก” (Robson, 2002) ซึ่งในการระดมสมองนี้จะมีกฎของการระดมสมองที่สำคัญคือ ไม่ควรมีการวิจารณ์แนวคิดใด สนับสนุนให้ไปอย่างอิสระ รวมแนวคิดให้มากที่สุดบันทึกทุก ๆ แนวคิด แม้แต่สิ่งที่พูดซ้ำ บ่มแนวคิดทั้งหมด อย่าปฏิเสธทุกสิ่งทุกอย่างโดยทันที

#### การประชุมระดมสมองมีขั้นตอนในการปฏิบัติ ดังนี้

- 1) การเขียนกฎการระดมสมองและติดไว้บนผนัง ขั้นตอนแรกของการประชุมที่ประสบความสำเร็จ คือ การแถลงและเขียนกฎการระดมสมอง และติดยละเอียดของกฎบนผนังที่ทุกคนสามารถมองเห็นได้ และสมาชิกได้รับการเตือนในระหว่างการประชุม และมั่นใจว่าสมาชิกยึดถือปฏิบัติ
- 2) เขียนหัวเรื่องของการระดมสมอง เพื่อช่วยให้มั่นใจว่ากลุ่มยังคงเน้นอยู่ในเรื่องที่กำลังดำเนินการอยู่
- 3) การเริ่มต้นเข้ามาของแนวคิด อาจใช้วิธีการวนไปโดยรอบ ถ้าใครไม่สามารถแนะนำได้ก็ให้ผ่านไปแล้วให้คนถัดไปเสนอแนวคิดต่อ เพื่อให้การไหลของแนวคิดไม่หยุดชะงัก แนวทางการจัดการแบบนี้ทำให้มั่นใจได้ว่าทุกคนมีส่วนร่วม และแนวคิดออกมาทีละแนวคิดซึ่งจะทำให้การบันทึกง่ายขึ้น
- 4) บันทึกคำแนะนำทั้งหมด แม้กระทั่งเรื่องที่แปลกประหลาด เพื่อให้กลุ่มเห็นรายละเอียดทั้งหมดตลอดเวลา
- 5) บ่มแนวคิด แนวทางที่ดีที่สุดก็คือการแสดงรายละเอียดในพื้นที่ที่ทำงานบางแห่งซึ่งมีประโยชน์คือการทำให้บุคคลที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มได้เห็นว่ากลุ่มกำลังทำอะไร และอาจจะช่วยเพิ่มแนวคิดของตนเองลงไปด้วย
- 6) ประเมินแนวคิด ขั้นตอนสุดท้ายก็คือการเริ่มต้นกระบวนการของการประเมินแนวทางที่ดีที่สุดก็คือการจับกลุ่มข้อความในรายละเอียดทั้งหมดมาเป็นหัวข้อ และตรวจสอบว่ามีแนวคิดใดที่มีผู้เสนอมากที่สุด



### เอกสารอ้างอิง

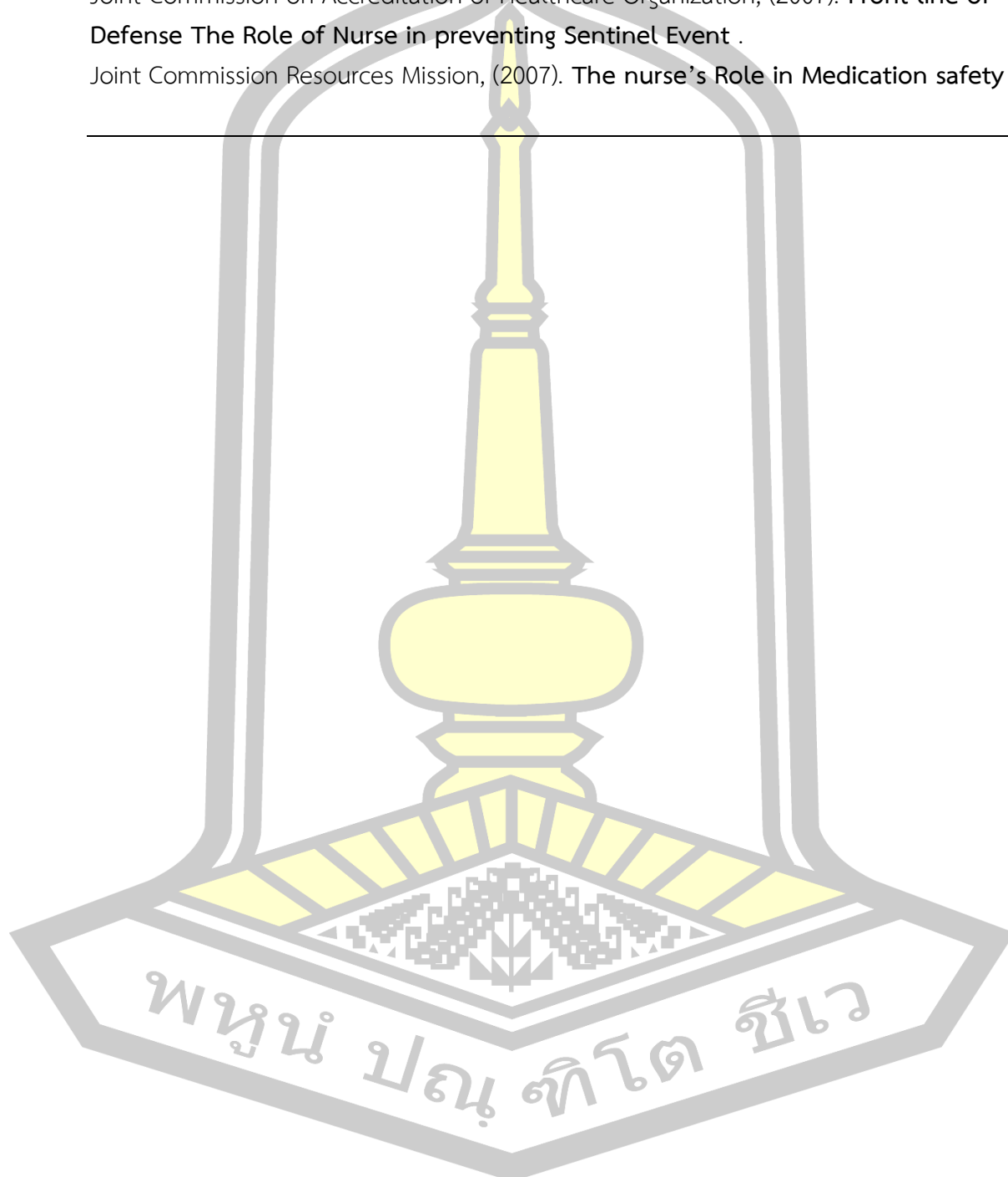
วิจารณ์ พานิช. (2549). KM วันละคำ จากนักปฏิบัติ KM สู่นัก . กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.

บดีนทร์ วิจารณ์. (2547). การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์พอร์ตเน็ต.

Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organization, (2007). **Front line of Defense The Role of Nurse in preventing Sentinel Event** .

Joint Commission Resources Mission, (2007). **The nurse's Role in Medication safety**

---



### 3) การทำงานเป็นทีม (TEAM)

#### 1. แนวคิด

ทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน กำหนดเป้าหมายหรือแนวทางร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสร้างความรู้ภายในองค์กรนั้น จำเป็นต้องมีการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยอาศัยความร่วมมือของทีมงานทุกคนในมาร่วมมือกันมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น ร่วมกันคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ภายใต้การประสานงานร่วมกัน รวมทั้งการใช้ความรับผิดชอบต่อความไว้วางใจและความอิสระในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ซึ่งจะให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่ขึ้นภายในองค์กร

#### 2. การสร้างทีมจะต้องปฏิบัติดังนี้

2.1 การจัดตั้งทีมขึ้นมา เพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการในเรื่องของการสร้างความรู้ถ่ายทอดในองค์กร

2.2 มีการคัดเลือกสมาชิกเข้าร่วมทีม โดยให้สมาชิกที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันได้เข้าร่วมทีมเดียวกัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างเต็มที่

2.3 จำนวนสมาชิกในทีมควรประกอบด้วยสมาชิกกลุ่มละ 5-7 คน เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีขนาดที่เหมาะสมที่จะทำให้เกิดความแตกต่าง การสร้างสรรค์และการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งที่เพียงพอ

2.4 มีการเตรียมวิทยากรกระบวนการ เพื่อให้มีความพร้อมในการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ให้แก่สมาชิก โดยการจัดอบรมให้แก่ผู้ประสานงานการจัดการความรู้ที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากรกระบวนการได้รับทราบบทบาทและหน้าที่ของวิทยากรกระบวนการ เพื่อให้มีความพร้อมในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในระหว่างการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้

2.5 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของสมาชิก ซึ่งจะต้องมีความชัดเจน เข้าใจตรงกัน และมีการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งการตั้งกฎ กติกา และมรรยาทของกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมของทีมเป็นไปอย่างมีระเบียบและเรียบร้อย ซึ่งการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกทีม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 3. บทบาทของผู้นำ

3.1 นำสมาชิกในทีมให้สามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3.2 ส่งเสริมให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สถานการณ์และพิจารณาปัญหาของกลุ่ม

3.3 ช่วยให้ผู้สมาชิกทีมได้ประเมินความต้องการทั้งหลายของกลุ่มและพยายามอธิบายปัญหาของกลุ่มให้ชัดเจน

3.4 ช่วยสมาชิกทีมในการรวบรวมข้อเท็จจริงที่จำเป็นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่มีเหตุผล

3.5 ช่วยให้ผู้สมาชิกทีมได้ใช้ความรู้ ความสามารถและพัฒนาทักษะที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

บุคคล

3.6 ร่วมกำหนดกฎพื้นฐาน และแนวปฏิบัติร่วมกับสมาชิกในทีมและปฏิบัติตามกฎที่ตั้งขึ้นอย่างเคร่งครัด

3.7 ให้คำปรึกษาแนะนำและให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ

3.8 มีแนวคิดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกัน และมีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ไปในแนวทางเดียวกัน

3.9 ติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของงาน ความถูกต้องของข้อมูลและตรวจสอบติดตามผลการทำงานของกลุ่มเป็นระยะๆ

3.10 กระตุ้นให้สมาชิกทีมได้แสดงออกและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเต็มที่

3.11 สร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรม และทำให้สมาชิกทีมเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

3.12 กระตุ้นสมาชิกทีมให้ริเริ่มความคิดใหม่ๆ และให้ตั้งประสบการณ์มาใช้ในการทำงานเป็นทีม

#### 4. บทบาทของสมาชิกทีม

4.1 ทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4.2 มีบทบาทหน้าที่ในการเข้าร่วมประชุมตรงเวลาทุกครั้ง

4.3 มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในการดำเนินงานของกลุ่ม

4.4 เสนอความคิดเห็นและข้อมูลที่มีประโยชน์ในการพัฒนางาน

4.5 มีทักษะในการฟัง การถามคำถามและสะท้อนคิดบนคำตอบที่ได้รับเพื่อให้เข้าใจถึงแนวทางการคิดและวิธีการคิดของสมาชิกในทีมเสมอ

4.6 แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

4.7 แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกับสมาชิกอื่น และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4.8 มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความรับผิดชอบต่อการทำงานของทีม

4.9 มีแนวคิดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกัน และมีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ไปในแนวทางเดียวกัน

4.10 สรุป ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา

#### เอกสารอ้างอิง

บดินทร์ วิจารณ์. (2547). **การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: เอ็กสปอร์เน็ท.

Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organization, (2007). **Front line of Defense The Role of Nurse in preventing Sentinel Event** .

Joint Commission Resources Mission, (2007). **The nurse's Role in Medication safety**

พูน ปรณ ทิโต ชิว

#### 4) แผนที่ความคิด Mind Map

##### 1. ความหมาย

แผนที่ความคิด (Mind Map) หมายถึง ความคิดเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยแสดงออกมาในลักษณะการเขียนเรื่อง ต่อ โยง ของคำ ภาพ สัญลักษณ์ และสีผังมโนภาพหรือแผนที่ความคิด (Mind map) คือ รูปจำลองที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของมโนภาพที่สัมพันธ์กัน โดยปกติจะใช้รูปวงกลมแทนมโนภาพหรือความคิด และเส้นลูกศรแทนลักษณะและทิศทางของความสัมพันธ์นั้น มีคำกำกับไว้ว่าวงกลมแทนมโนภาพของอะไร เส้นลูกศรแทนความสัมพันธ์ในลักษณะและทิศทางใด ในบางครั้งมีการใช้การเน้นและแจกแจงเนื้อความด้วยและการวาดรูปประกอบ

##### 2. การเริ่มต้นในการทำแผนที่ความคิดนั้น อาจเริ่มด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

###### 2.1 Look for relationships (การค้นหาความสัมพันธ์)

การเริ่มต้นทำแผนที่ความคิด เราควรจะต้องเตรียมกระดาษขึ้นมา 1 แผ่น โดยเขียนตามแนวอนของหน้ากระดาษ (landscape) นอกจากนี้ ควรมีดินสอสี (หรือปากกาเมจิก) หลาย ๆ สี เพื่อสะดวกต่อการสังเกตไอเดียต่างๆ ที่เราใช้ดินสอสีแต่ละสีบันทึกไอเดียแต่ละไอเดียของเราลงไป (ทั้งนี้ เพื่อให้เรามองเห็นได้อย่างชัดเจน และโดยทันทีถึงความสัมพันธ์กันของไอเดีย และเพื่อลากเส้นเชื่อมที่โยงกับไอเดียที่สัมพันธ์กัน ภายหลังจากที่เราได้จดบันทึกความคิดลงไปจนเกือบเต็มหน้ากระดาษแล้ว) ใช้เส้น, สี, ลูกศร, กิ่งก้านที่แผ่ขยายออกไปจากศูนย์กลางไอเดีย หรือวิธีการอื่นๆ ที่จะแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างไอเดียที่เกิดขึ้นบนแผนที่ความคิดของเรา ความสัมพันธ์กันเหล่านี้จะมีความสำคัญต่อความเข้าใจข้อมูลใหม่ๆ หรือช่วยในการก่อรูปโครงสร้างแผนงานต่างๆ ขึ้นมา ในการสร้างแผนที่ความคิด เราอาจใช้รูปประกอบที่เราเขียนขึ้นมาเองเป็นสัญลักษณ์ก็ได้ ซึ่งจะช่วยให้เรามองเห็นและสร้างความเชื่อมโยงทางความหมายระหว่างไอเดียต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้เราได้ระลึกถึงมันและเข้าใจมัน

2.2 Draw quickly on unlined paper without pausing, judging or editing (เขียนอย่างรวดเร็วลงบนกระดาษโดยไม่หยุดหรือสะดุด, ไม่มีการตัดสินใจ หรือเรียบเรียง) ในกระบวนการเกี่ยวกับการใช้ความคิดต่างๆไป เรามักจะคิดถึงอะไรในลักษณะที่เรียงลำดับกันไปในเชิงเส้น (linear thinking) แต่การทำแผนที่ความคิดนั้น จะต้องคิดอย่างสร้างสรรค์ และคิดในวิธีการที่ไม่ต้องเรียงลำดับกันไปในเชิงเส้น (non-linear manner) เราจะต้องปล่อยให้แนวคิดต่างๆ หรือความคิดพุ่งพรูออกมา โดยไม่ต้องคำนึงถึงว่ามันแปลกประหลาด ปล่อยให้มันเป็นไปอย่างอิสระ โดยไม่ต้องมาคอยตรวจตราดูหรือเรียบเรียงมันแต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะเรามีเวลามากมายเหลือเกินที่จะแก้ไขปรับปรุงข้อมูลต่างๆเหล่านี้ภายหลัง แต่ ณ ขั้นตอนแรกนี้ มันเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะเก็บเอาความเป็นไปได้ทั้งหมด จดลงไปบนแผนที่ความคิด ซึ่งบางครั้งหนึ่งในความเป็นไปได้ที่คลุมเครือเหล่านั้น อาจกลายเป็นกุญแจสำคัญต่อความรู้ของเราเกี่ยวกับหัวข้อต่างๆ หรือการแก้ปัญหาที่มีอยู่

###### 2.3 Use Capitals (ใช้ตัวอักษรตัวใหญ่หรือตัวหนากว่าปกติ) สำหรับหัวข้อกลาง

หน้ากระดาษที่เราทำแผนที่ความคิดและไอเดียสำคัญ (key point) ของแต่ละกิ่งที่กระจายออกไปจากศูนย์กลางคล้ายรัศมีของดวงอาทิตย์ แต่ละกิ่งนี้ให้ใช้อักษรตัวหนาเพราะจะง่ายต่อการสังเกตภายหลัง อย่างไรก็ตาม เราอาจจะต้องเขียนอะไรลงไป เพื่อเป็นการขยายความ มีบางคนที่ทำเช่นนี้เมื่อเขาได้กลับมาดูแผนที่ความคิดของตนเองอีกครั้ง

2.4 Put Main idea in the center (วางไอเดียหลักเอาไว้ตรงกลางหน้ากระดาษ) คนส่วนใหญ่ จะวางกระดาษตามแนวนอน (landscape) ในการเขียนแผนที่ความคิด เพราะในเชิงจิตวิทยา กระดาษตามแนวนอนจะให้ความรู้สึกผ่อนคลายกว่าแนวตั้ง และไม่รู้สึกรู้ว่าถูกบีบด้วยความแคบของเนื้อที่กระดาษ. จากนั้นก็บันทึกไอเดียหลัก หรือหัวข้อที่เราจะทำแผนที่ลงไปตรงกลางหน้ากระดาษ การทำเช่นนี้ จะช่วยให้เรามีพื้นที่ว่างมากมายอยู่รอบๆ เพื่อจะขยายกิ่งก้านไอเดียที่เกิดจากศูนย์กลาง ต่อๆมาได้อย่างสะดวก แผลไปได้ทุกทิศทาง

2.5 Leave lots of space (ปล่อยเนื้อที่ว่างกระดาษเอาไว้มากๆ) แผนที่ความคิดที่มีประโยชน์เป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่แล้วจะได้รับการเพิ่มเติมไอเดีย หรือความคิดลงไปภายหลัง หลายๆ ครั้งในแต่ละโอกาส หลังจากการเขียนแผนที่ความคิดขึ้นมาครั้งแรกแล้วเราอาจต้องหวนกลับไปหามันอีก ทั้งนี้เพราะเราเกิดความคิดเพิ่มเติมขึ้นมาโดยบังเอิญ หรือไปสะดุดอะไรเข้าแล้วนึกถึงมันขึ้นมาได้ เราจึงอยากจะไปเพิ่มเติมหรือขยายแผนที่ ด้วยเหตุผลนี้ จึงเป็นความคิดที่ดีที่เราจะปล่อยให้ มีพื้นที่ว่างมาก ๆ เพื่อสะดวกแก่การเพิ่มเติมเสริมแต่งในภายหลัง

### 3. แนวทางการเขียน mind map (ด้วยมือ)

- 3.1 เริ่มที่ตรงกลางหน้ากระดาษด้วยรูปหรือหัวข้อ ใช้สีอย่างน้อย 3 สี
- 3.2 ใช้รูป, สัญลักษณ์, รหัส, ความหนา ตลอดที่ทำให้ mind map
- 3.3 ให้เขียนคำสำคัญโดยใช้ตัวพิมพ์ใหญ่หรือพิมพ์เล็ก
- 3.4 คำแต่ละคำ หรือรูปแต่ละรูป จะต้องอยู่บนเส้นของตัวเอง
- 3.5 เส้นแต่ละเส้นต้องเชื่อมต่อกัน โดยมีจุดศูนย์กลางอยู่ที่ตรงกลางภาพ เส้นที่อยู่ตรงกลาง จะมีขนาดหนา และจะยิ่งบางลงเมื่อห่างจากศูนย์กลาง
- 3.6 ขนาดความยาวของเส้นที่ลากยาวเท่ากับคำหรือรูป
- 3.7 ใช้สี รหัสส่วนตัว ตลอดที่ทำให้ mind map
- 3.8 พัฒนารูปแบบ mind map ของตัวเอง
- 3.9 ใช้วิธีเน้นข้อความ และแสดงความเป็นกลุ่มก้อนใน mind map
- 3.10 รักษา mind map ให้เข้าใจง่ายโดยการแบ่งความสำคัญเริ่มจากตรงกลาง ใช้การเรียงลำดับตัวเลข หรือใช้เส้นร่างเพื่อรักษาความเป็นกลุ่มก้อนของแต่ละกิ่ง

### 4. การเขียนแผนที่ความคิดในปัจจุบัน (เขียนด้วยคอมพิวเตอร์)

การเขียนแผนที่ความคิดด้วยมือผ่านบนกระดาษทำได้ค่อนข้างช้า และแก้ไขข้อมูลยาก ปัจจุบันจึงมีผู้คิดค้นโปรแกรมที่ใช้เขียนแผนที่ความคิด (Mind Mapping Software) ออกมาจำนวนมาก ทำให้การเขียนแผนที่ความคิดง่ายไปกว่าเดิมมาก อีกทั้งผู้เขียนสามารถเขียนและแก้ไขข้อมูลต่างๆ ได้อย่างอิสระในตัวโปรแกรมมีรูปแบบ (Template) แผนที่ความคิดไว้ให้ผู้เลือกใช้ใช้งานมากมาย

### 5. เครื่องมือในการเขียนแผนที่ความคิดด้วยคอมพิวเตอร์

ในการเขียนแผนที่ความคิดด้วยคอมพิวเตอร์นั้นผู้ที่สอนเรื่องทฤษฎีนี้ (ในที่นี้อาจหมายถึงครู อาจารย์ วิทยากร หรือผู้มีความรู้) ควรมีการเตรียมสื่อในการสร้าง Mind Map ดังนี้

- ชุดเครื่องคอมพิวเตอร์ 1 ชุด
- เครื่องพิมพ์ 1 ชุด

- โปรแกรมเขียนแผนที่ความคิด โปรแกรม mind map
- หัวเรื่องที่ต้องการสร้างแผนที่ความคิด โดยหัวเรื่องก็ขึ้นอยู่กับระดับของผู้เรียน และ

ระดับการศึกษา

#### 6. ข้อดีของการทำแผนที่ความคิด

- 6.1 ทำให้เห็นภาพรวมกว้าง ๆ ของหัวข้อใหญ่ หรือขอบเขตของเรื่อง
- 6.2 ทำให้สามารถวางแผนเส้นทางหรือตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เพราะรู้ว่าตรงไหนกำลังจะไปไหนหรือ ผ่านอะไรบ้าง
- 6.3 สามารถรวบรวมข้อมูลจำนวนมากลงไว้ในกระดาษแผ่นเดียวกัน
- 6.4 กระตุ้นให้คิดแก้ไขปัญหา โดยเปิดโอกาสให้มองเห็นวิธีใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์
- 6.5 สร้างความเพลิดเพลินในการอ่านและง่ายต่อการจดจำ

#### เอกสารอ้างอิง

[http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:HRt2rDxreO8J:cdn.gotoknow.org/assets/media/files/000/332/057/original\\_MAPPING](http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:HRt2rDxreO8J:cdn.gotoknow.org/assets/media/files/000/332/057/original_MAPPING)





## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวปนิดา พัฒนโชติ
วันเกิด	วันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 58 หมู่ที่ 10 ตำบลเชียงใหม่ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45230
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ประกอบธุรกิจส่วนตัว
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 58 หมู่ที่ 10 ตำบลเชียงใหม่ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45230
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2549 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเชียงใหม่ประชานุสรณ์ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2552 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเชียงใหม่ประชานุสรณ์ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2556 ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2562 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ่ ปณุ่ ทิโต ชีเว