



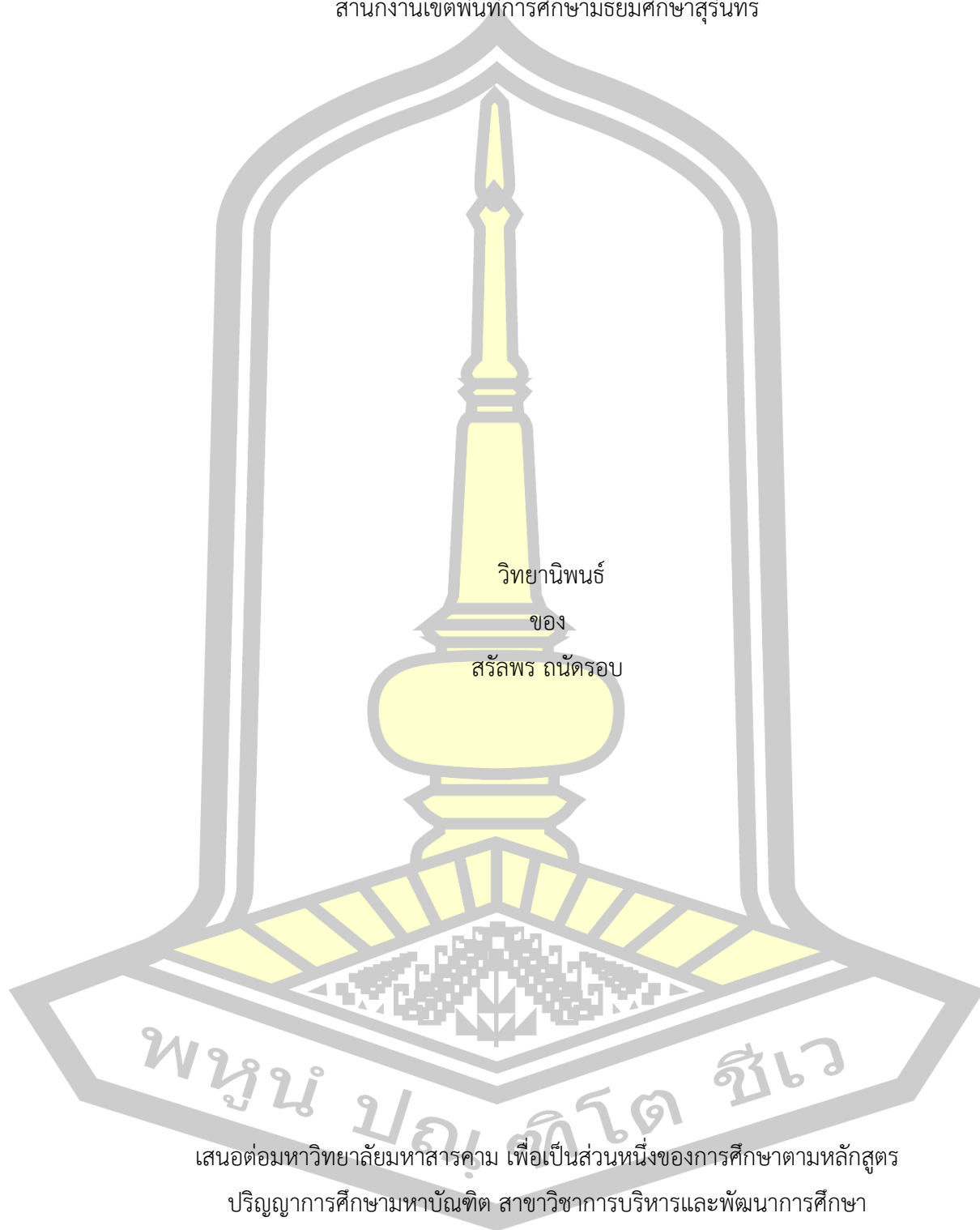
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

วิทยานิพนธ์
ของ
สร้อยพร ถนัทรอบ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มีนาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์



วิทยานิพนธ์
ของ
สร้อยพร ถนัทรอบ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

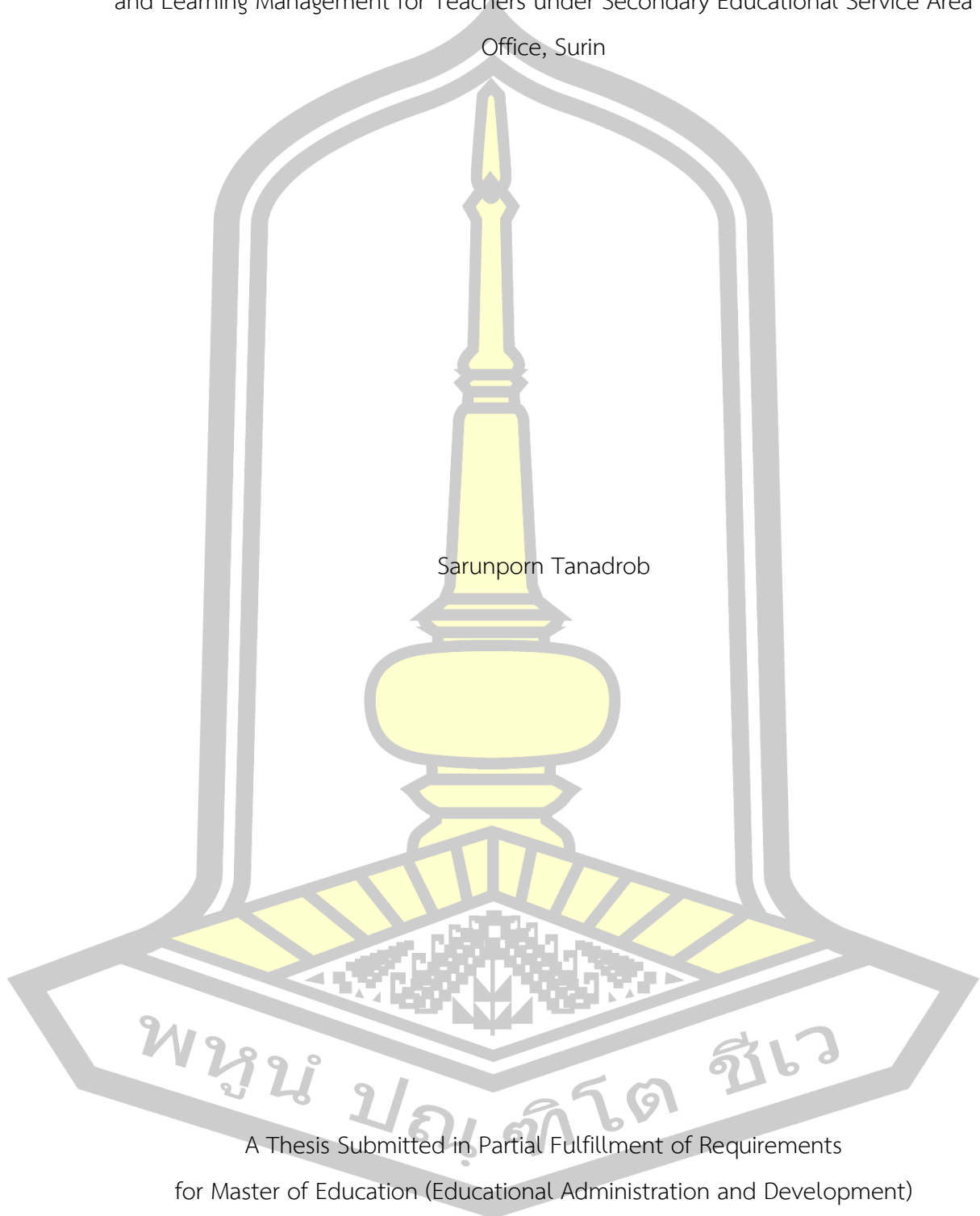
มีนาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Developing of Program for Enhancing Competency in Curriculum Administration
and Learning Management for Teachers under Secondary Educational Service Area

Office, Surin

Sarunporn Tanadrob



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

March 2021

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวสร้อยพร ถนัดรอบ
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

..... กรรมการ

(ผศ. ดร. สีนธะวา คามดิษฐ์)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. ปิยะธิดา ปัญญา)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์		
ผู้วิจัย	สร้อยพร ถนัทรอบ		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ธรินธร นามวรรณ		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และ 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 472 คน ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมทุกด้านและแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ และด้านการสร้างและพัฒนาซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามลำดับ

2. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบจำนวน 6 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) โครงสร้างของโปรแกรม 4) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 5) เทคนิคและเครื่องมือ 6) การวัดและประเมินผล ขอบข่ายเนื้อหาของโปรแกรมฯ แบ่งออกเป็น 6 Module ได้แก่ Module 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ Module 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน Module 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Module 5 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม และ Module 6 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะครู คือ การฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง การสอนงานแบบพี่เลี้ยง การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ สำหรับเทคนิคและเครื่องมือ ได้แก่ เอกสารประกอบโปรแกรม ใบกิจกรรม แบบทดสอบและแบบประเมินความพึงพอใจ ส่วนการประเมินผลประกอบด้วยประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา ประเมินการทำกิจกรรมตามกำหนด ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง ประเมินการซักถาม และการให้ข้อคิดเห็น ประเมินการรายงานอบรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และโปรแกรมฯ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : สมรรถนะครู, การบริหารหลักสูตร, การจัดการเรียนรู้



TITLE	The Developing of Program for Enhancing Competency in Curriculum Administration and Learning Management for Teachers under Secondary Educational Service Area Office, Surin		
AUTHOR	Sarunporn Tanadrob		
ADVISORS	Associate Professor Tharinthorn Namwan , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2021

ABSTRACT

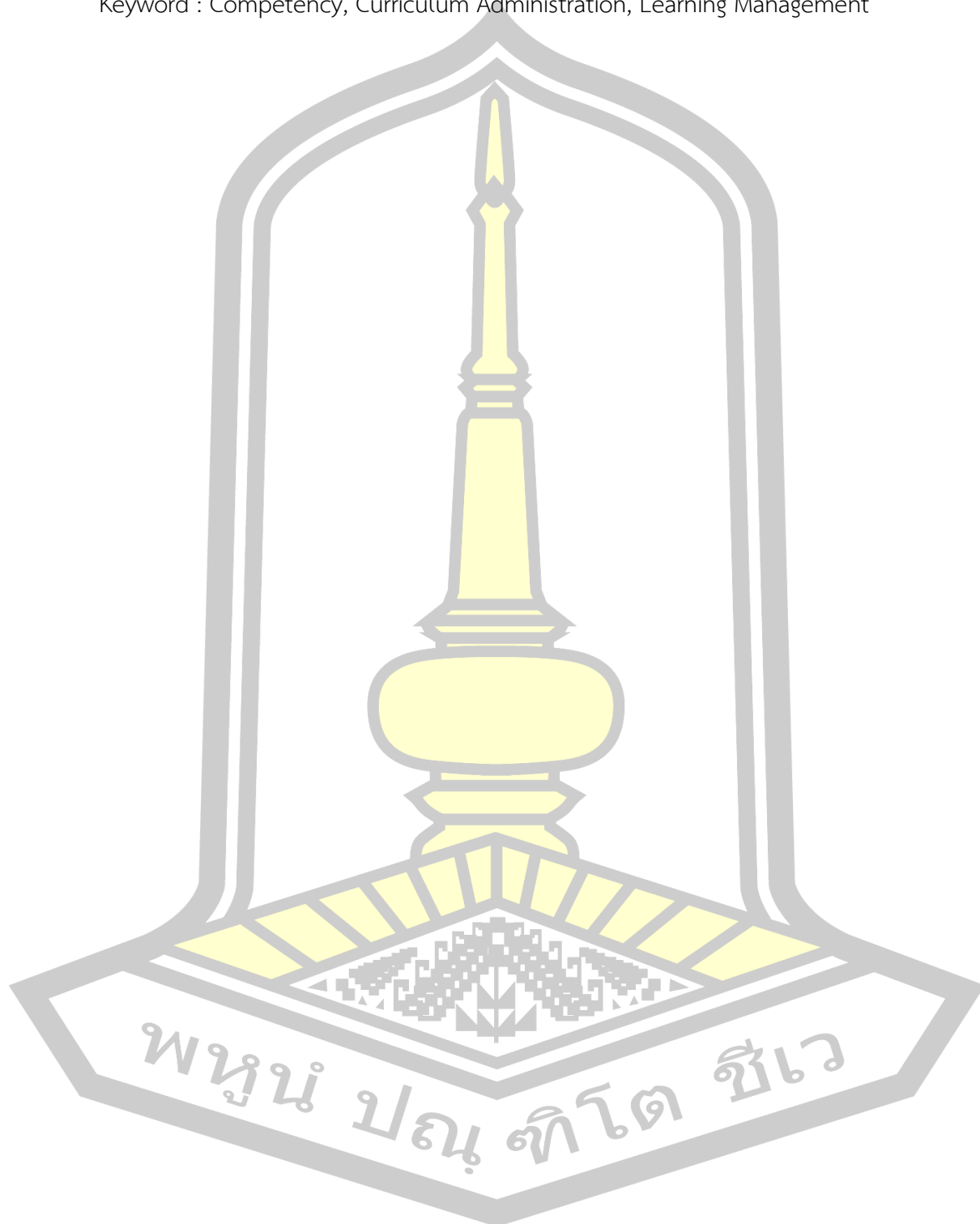
The objectives of the research were; 1) to study the current state and desirable condition of competency in curriculum administration and learning management for teachers under Secondary Educational Service Area Office, Surin, and 2) to develop a program for enhancing competency in curriculum administration and learning management for teachers under Secondary Educational Service Area Office, Surin. The samples were 472 school administrators and teachers under Secondary Educational Service Area Office, Surin. The samples were derived by stratified random sampling. The research tools were 1) a set of questionnaires to assess the current state and desirable condition of competency in curriculum administration and learning management for teachers under Secondary Educational Service Area Office, Surin, 2) an interview form and 3) an assessment form of evaluating a program for enhancing competency in curriculum administration and learning management for teachers. The statistics employed in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation and reliability, mean, standard deviation and percentage and Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$.

The research results were as follow:

1. the current state and desirable condition of competency in curriculum administration and learning management for teachers under Secondary Educational Service Area Office, Surin revealed that the current state of all and each components were at more level, ordering from the highest to the lowest as follows; using and developing innovation for learning, measurement and evaluation of learning, child-centered learning management, classroom management, learning design management, and curriculum creation and development respectively. The desirable condition of all components was at the most level, ordering from the highest to the lowest as follows; using and developing innovation for learning, measurement and evaluation of learning, child-centered learning management, learning design management, and curriculum creation and development as equal to classroom management, respectively.

2. The developing program for enhancing competency in curriculum administration and learning management for teachers under Secondary Educational Service Area Office, Surin was showed that: The program consists of 6 parts; 1) principle 2) objectives 3) structures 4) patterns and ways to develop 5) techniques and tools 6) evaluation. A scope of the program was classified to 6 modules. The first was curriculum creation and development, the second was learning design management, the third was classroom management, the fourth was child-centered learning management, the fifth was using and developing innovation for learning and the sixth was measurement and evaluation of learning. The ways to do the activities were training, self-study, coaching, field study, and workshop. For techniques and tools were program handbook, worksheets, pre and post-test and Satisfaction assessment forms. And the evaluation was on pre and post-test, worksheets assessment, doing the activities assessment, assessment on interests and intentions of self-study, inquiry and opinion, training report and exchange ideas to each other. The program showed that it was suitable as a whole at the most level and was possible as a whole at the most level.

Keyword : Competency, Curriculum Administration, Learning Management



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ กรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้แนวคิดวิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงข้อมูลทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาเสนอแนะข้อปรับปรุง ข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูทุกท่าน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ และเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา รุ่น พ.32 ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจที่ตลอดมา นอกจากนี้ขอขอบคุณผู้ที่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวชื่อนามในที่นี้ได้หมด

ขอขอบพระคุณ สมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ตลอดมา จนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้การศึกษา อบรมสั่งสอน ส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

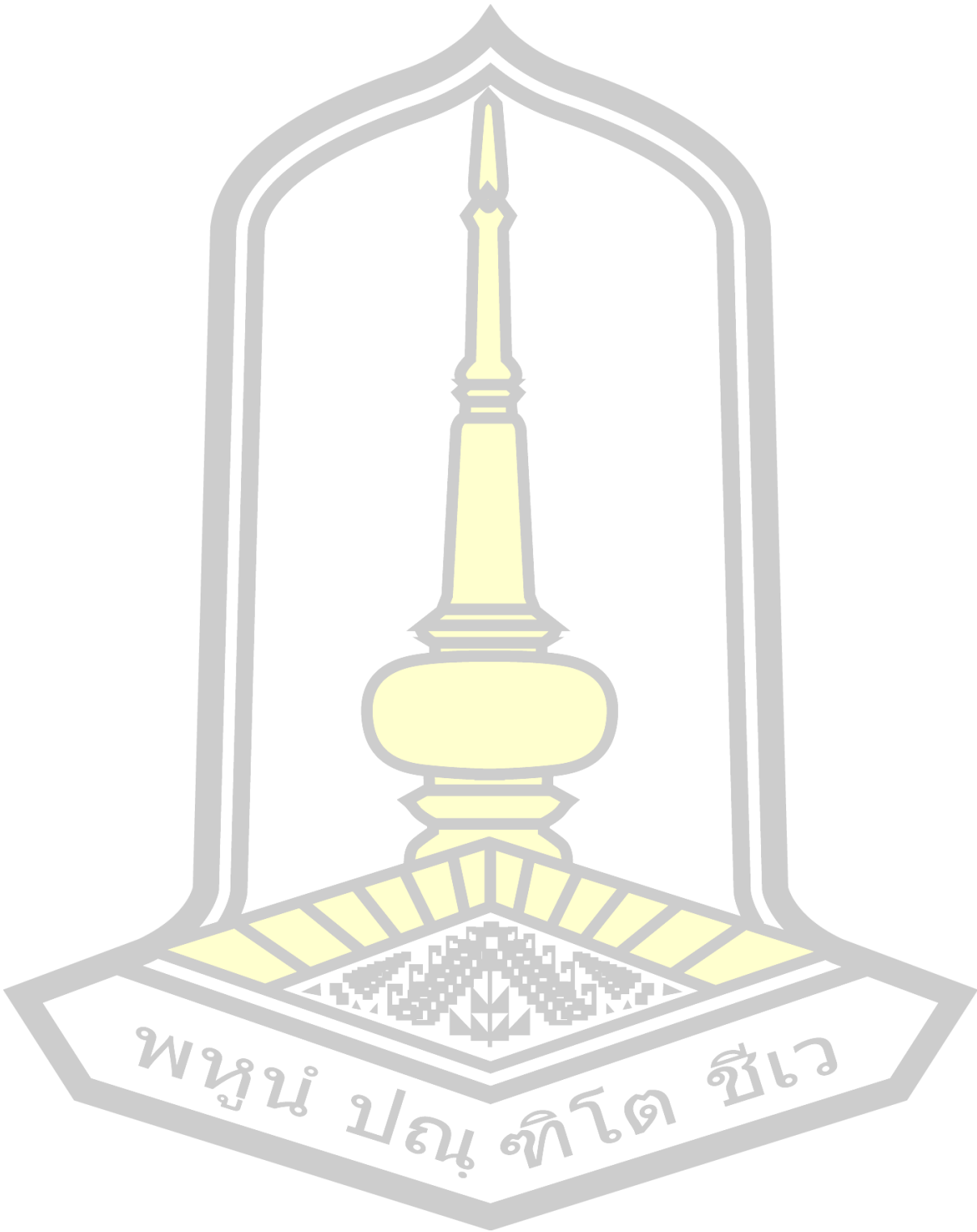
พูน ปณ ทิโต ชีเว

สร้อยพร ถนัทรอบ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฌ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญภาพประกอบ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
สมรรถนะครู.....	13
ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้.....	38
โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม.....	51
วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ.....	57
การศึกษาความต้องการจำเป็น.....	66
บริบทของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.....	71

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	82
งานวิจัยในประเทศ.....	82
งานวิจัยต่างประเทศ.....	94
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	97
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะ ด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุรินทร์.....	100
ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.....	105
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	112
สัญลักษณ์ที่ใช้ในนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	112
ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	112
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	113
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	155
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	155
อภิปรายผล.....	157
ข้อเสนอแนะ.....	159
บรรณานุกรม.....	161
ภาคผนวก.....	170
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ	171
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	174
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	191
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	198
ภาคผนวก จ คู่มือโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.....	206



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู.....	24
ตาราง 2 มาตรฐานวิชาชีพครูและตัวชี้วัด ที่มีความสอดคล้องกับสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู.....	28
ตาราง 3 การสังเคราะห์สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู.....	30
ตาราง 4 แสดงองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ขององค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการสร้างหลักสูตร	31
ตาราง 5 แสดงองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ขององค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการออกแบบการเรียนรู้	32
ตาราง 6 แสดงองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ขององค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	34
ตาราง 7 แสดงองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ขององค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	35
ตาราง 8 แสดงองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ขององค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรม	36
ตาราง 9 แสดงองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ขององค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	37
ตาราง 10 แสดงการจำแนกขนาดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์	79
ตาราง 11 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง	98
ตาราง 12 แสดงรายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	101
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์	113

ตาราง 23 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	131
ตาราง 24 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	133
ตาราง 25 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม	135
ตาราง 26 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	137
ตาราง 27 รูปแบบและวิธีการพัฒนาที่ใช้ในโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์	150
ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	152
ตาราง 29 ค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์	192
ตาราง 30 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์	196



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 แสดงร่างเบื้องต้นของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.....	8
ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)	16
ภาพประกอบ 3 แผนภูมิโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.....	76
ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์	149



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคปัจจุบัน โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การดำเนินชีวิตต่าง ๆ ย่อมมีการปรับเปลี่ยนไปทุกด้านของมนุษย์ รวมถึงด้านการศึกษา ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เราจะได้ยินหรือคุ้นเคยกับคำว่า Thailand 4.0 และการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านศึกษามักจะเริ่มดำเนินการเป็นลำดับแรก ๆ เนื่องจากการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนช่วยในการเพิ่มความเท่าเทียมกันในสังคมและเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ เป็นตัวขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ แต่ในสภาวะการณ์ปัจจุบันทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนา ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันมากขึ้น ผู้คนจำนวนมากหลากหลายเชื้อชาติย้ายข้ามประเทศ ข้ามภาษา และข้ามวัฒนธรรมมาอาศัยอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม โลกการทำงานปรับเปลี่ยนจากการทำงานที่ใช้บุคคลที่มีองค์ความรู้เดียวกัน ทักษะเดียวกัน และทำงานในสายงานเดียวกัน จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยต้องจัดการศึกษาให้ทันกับสถานการณ์โลกที่เต็มไปด้วยความรู้และข้อมูลที่เพิ่มขึ้น รวมถึงต้องวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศให้ก้าวทันต่อกระแสอาชีพในปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ., 2558)

จากกระแสการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้แวดวงทางการศึกษาทั่วโลกต่างก้าวพ้นรูปแบบการเรียนการสอนที่ใช้ครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher-Centered) มาเป็นการเรียนรู้ในระบบกระบวนทัศน์ใหม่ที่เรียกว่า การจัดการศึกษายุคฐานแห่งเทคโนโลยี (Technology Based Paradigm) (สิทธิพล อาจอินทร์ และคณะ, 2562 ; วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์, 2554) ซึ่งเป็นการใช้เทคโนโลยีในกระบวนกรจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น ทำให้บทบาทของครูผู้สอนได้เปลี่ยนแปลงไป โดยในช่วงระยะสองทศวรรษที่ผ่านมาทุกประเทศทั่วโลกได้ริเริ่มและดำเนินการปฏิรูปการศึกษา อันมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยได้มีการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการสอนมากยิ่งขึ้น ปรับเปลี่ยนบทบาทครู เพิ่มบทบาทของ

นักเรียนให้เป็นผู้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง เพื่อให้ นักเรียนมีคุณภาพและมาตรฐาน ทำให้สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ จากบทบาทครูที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น ทำให้กระบวนการผลิตครูได้เปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน เพราะครูซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะเป็นด่านหน้าและกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและเนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาครูและเตรียมครูที่จะเข้าสู่วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูง เพราะครูต้องพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต “สมรรถนะ” หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลให้เกิดผลงานที่โดดเด่น โดยอาศัยความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) สมรรถนะการทำงานของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันออกไปตามบริบทการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานได้กำหนดสมรรถนะการทำงานไว้ในองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยสมรรถนะของครูนั้นได้กำหนดไว้ในคู่มือการปฏิบัติงาน และในคู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 ซึ่งสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) โดยสมรรถนะครูที่กำหนดขึ้นนี้เป็นสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานของครู รวมถึงการเสริมสร้างและปลูกฝังเจตคติที่ดีและถูกต้องในการเป็นครูมืออาชีพ การสร้างและสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งผลให้ครูมีองค์ความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ และการส่งเสริมให้มีระบบการสนับสนุนให้ครูสามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

เมื่อครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา คุณภาพของครูจึงมีความสำคัญ เพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ จากการศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ที่ผ่านมามีพบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการสอน คือ ครูไม่จัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ของหลักสูตร ครูไม่ออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดทำแผนการเรียนรู้ ครูไม่ได้วัดผลประเมินผลตามมาตรฐานตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ของหลักสูตร ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในวิชาชีพ รวมถึงครูยังไม่ปรับ

การเรียนเปลี่ยนการสอนโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 33, 2562) จากปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าปัญหาของครูเกิดจากการหย่อน
สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพของ
ผู้เรียนจะสำเร็จได้ สมรรถนะครูจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สามารถนำมาทำนายผลสำเร็จของการพัฒนา
การศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ
เรียนรู้จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน นอกจากนี้ปัญหาด้านการสอนของครูแล้วยังมีปัญหาด้าน
การพัฒนาสมรรถนะของครูที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาให้ทันทั่วถึง ซึ่งในระยะเวลาที่ผ่านมา
การพัฒนาสมรรถนะครูนั้นยังขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีคุณภาพและมาตรฐานที่
ชัดเจน ขาดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนตรงกันในทุกหน่วยงาน โดยหลักสูตรและเนื้อหาไม่
สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและของสถานศึกษา เนื้อหาการอบรมส่วนใหญ่
เน้นหลักการทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ หรือบางทฤษฎีไม่สามารถนำมาใช้ได้จริงในโรงเรียน
ทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมได้ ขาดการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และขาดการติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
หลังการฝึกอบรม การพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อน ขาดประสิทธิภาพ จึงเกิดปรากฏการณ์
ครูทิ้งห้องเรียนไปเข้ารับการอบรม ซึ่งส่วนใหญ่การฝึกอบรมนั้นดำเนินงานโดยส่วนกลาง
เพราะเป็นผู้ควบคุมงบประมาณทั้งหมดในการอบรมพัฒนาสมรรถนะครู ขาดการกระจายอำนาจและ
งบประมาณไปยังเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขาดอิสระที่
จะดำเนินการพัฒนาครูให้เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละพื้นที่ การพัฒนา
สมรรถนะครูจึงขาดกระบวนการมีส่วนร่วม (กนิช แลวงค์นิล, 2560, สำนักงานเลขาธิการสภา
การศึกษา, 2556) อีกทั้งการพัฒนาสมรรถนะครูที่แต่ละหน่วยงานนำไปใช้พัฒนาอยู่ในขณะนี้
ยังขาดนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งการให้ความรู้ด้วยการบรรยายหรือการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพียงครั้งคราวนั้น
อาจไม่เพียงพอที่จะส่งเสริมให้การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของครูได้อย่างต่อเนื่อง
และมีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวการพัฒนาสมรรถนะครูโดยใช้โปรแกรมเป็นอีกหนึ่งวิธีที่ช่วย
เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะครูได้เช่นกัน โปรแกรมในที่นี้หมายถึงแผนหรือกิจกรรมที่มีการ
วางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดกิจกรรม กำหนดรายละเอียดในการจัด
กิจกรรม และมีการประเมินผลอย่างมีระบบ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือ
เป้าหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงการพัฒนาครูให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะ
ครูนี้เกิดขึ้นโดยยึดสภาพปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก
ดำเนินการพัฒนาโดยกลุ่มครูหรือกลุ่มผู้บริหารในโรงเรียนหรือโรงเรียนในสังกัด โดยมีเป้าหมายเพื่อ
พัฒนาสมรรถนะครูและคุณภาพผู้เรียน ซึ่งแนวทางการดำเนินงานนั้นจะต้องใช้กระบวนการร่วมคิด

ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนาระหว่าง ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะนั้น เน้นการฝึกปฏิบัติจริงในเนื้องานที่กำลังปฏิบัติสอดคล้องกับงานในหน้าที่ การใช้โปรแกรมมีวิธีการที่หลากหลายทั้ง การฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง Self-study การสอนงานแบบพี่เลี้ยง การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ถือได้ว่าเป็นวิธีการที่หลากหลายที่ครูสามารถเรียนรู้ และฝึกปฏิบัติด้วยตนเองทำให้การพัฒนาไม่มีความต่อเนื่องไม่ขาดช่วง มีกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจน หลังการพัฒนามี กระบวนการติดตาม นิเทศ ช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด และมีการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาเป็น ระยะ โปรแกรมดังกล่าวเป็นวิธีการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเป็นระบบ โดยร่วมกันขับเคลื่อนผ่านกิจกรรมในโปรแกรม ซึ่งผลจากการใช้โปรแกรมจะทำให้การพัฒนาสมรรถนะครูและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดีไปพร้อม ๆ กัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากภูมิหลังดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นได้ว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุรินทร์ มีปัญหาด้านการเรียนการสอน ซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลสอบระดับชาติในบางกลุ่มสาระที่มีผลต่ำกว่าที่คาดหวัง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33, 2562) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถ้าหากปล่อยปละละเลยจะเป็นปัญหาเรื้อรังต่อไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีทักษะรวมถึงสมรรถนะในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุตรงตามความต้องการขององค์กร และสามารถขับเคลื่อนนโยบายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพ

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ อยู่ในระดับใด

2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีลักษณะอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อการวางแผน กำหนดนโยบาย พัฒนาโปรแกรม หรือเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู ในการบริหารและพัฒนาการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. ได้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อพัฒนาครู/เป็นข้อเสนอแนะสำหรับ สพม. ในการเสริมสร้างสมรรถนะครู

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จากนักวิชาการได้แก่

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) Hough และ Duncan (1970) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน (2553) พบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย

1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
2. การออกแบบการเรียนรู้
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม
6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

2.1 ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 3,229 คน โดยแบ่งออกเป็นผู้บริหาร จำนวน 198 คน และครูจำนวน 3,031 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 85 โรงเรียน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 472 คน โดยแบ่งออกเป็นผู้บริหาร จำนวน 131 คน และครูจำนวน 341 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (1970) และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2.2 ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีหรือแนวปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยใช้ในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ และครูแกนนำ จำนวน 2 โรงเรียน ได้มาโดยการเลือกแบบ เจาะจง (Purposive Sampling)

2.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งทำหน้าที่ประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้าน การบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู โดยประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และคุ้มค่า ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบ เจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 1 คน

รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู
จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

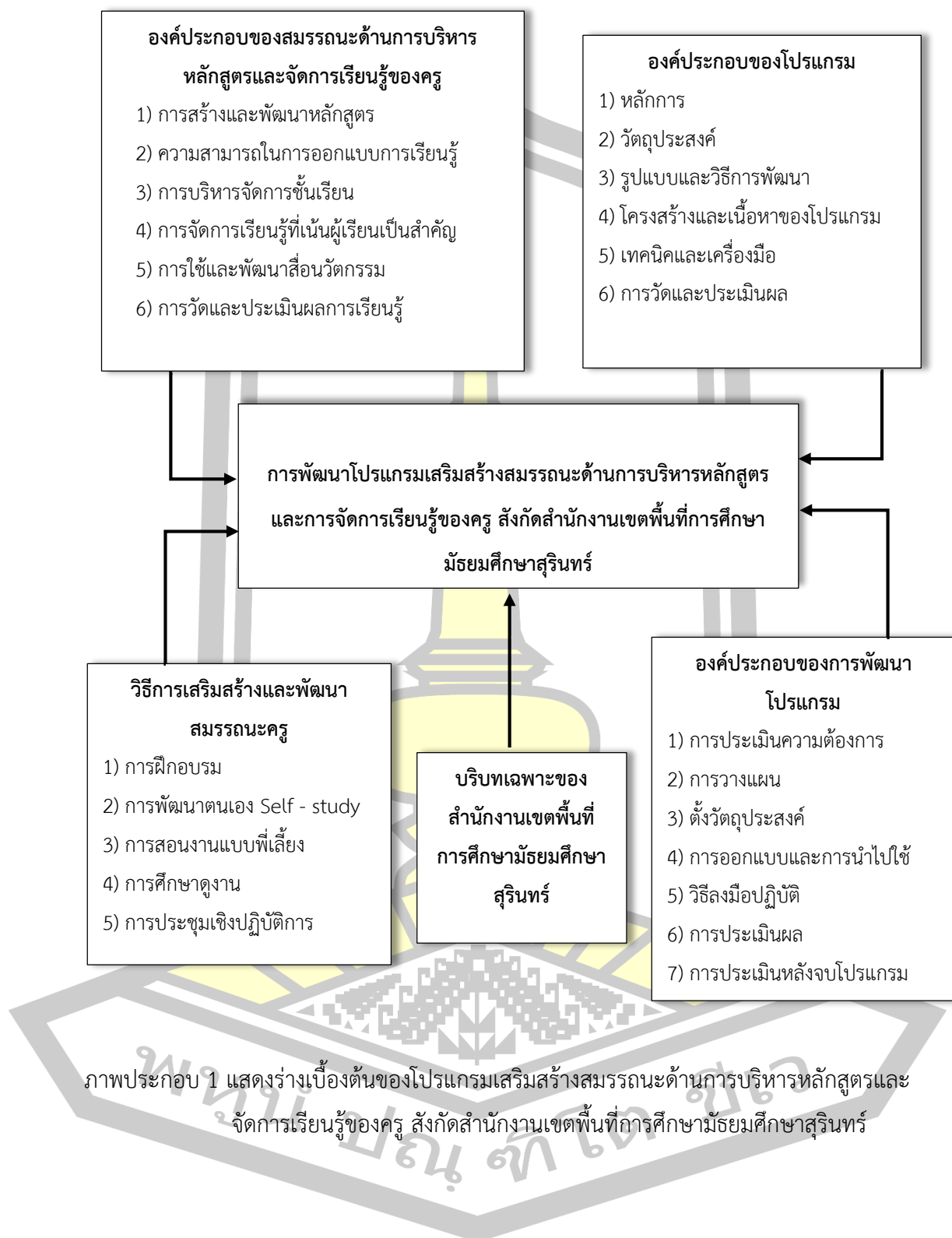
การพัฒนาโปรแกรมสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
จากเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ
เรียนรู้ของครู องค์ประกอบของโปรแกรม องค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรม และวิธีพัฒนา
สมรรถนะ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จากการศึกษาผลงานทางวิชาการจาก
กระทรวงศึกษาธิการ (2545) Hough และ Duncan (1970) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน (2553) สามารถสังเคราะห์ ได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
2) การออกแบบการเรียนรู้ 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5) การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรม และ 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้
1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) โครงสร้างและเนื้อหาของโปรแกรม 4) รูปแบบและวิธีการพัฒนา
5) เทคนิคและเครื่องมือ และ 6) การวัดและประเมินผล (ฮาริง บัวศรี, 2542 ; โท คำล้าน, 2551 ;
ปริญญา มีสุข, 2552 ; ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์, 2553 และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2554)

3. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย
7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การประเมินความต้องการ 2) การวางแผน 3) ตั้งวัตถุประสงค์
4) การออกแบบและการนำไปใช้ 5) วิธีลงมือปฏิบัติ 6) การประเมินผล และ 7) การประเมิน
หลังจบโปรแกรม

4. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับวิธีพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้
1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาตนเอง Self-study 3) การสอนงานแบบพี่เลี้ยง 4) การศึกษาดูงาน
และ 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ



นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ศักยภาพและความสามารถของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ประการ ได้แก่

1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) การออกแบบการเรียนรู้ 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม และ 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรจากข้อมูลพื้นฐานของสังคมและชุมชน สืบหาความต้องการ ความจำเป็นของสังคม ชุมชน และผู้เรียนกับหลักสูตรแกนกลาง กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาวิชา มีการใช้หลักสูตรตามที่กำหนดและมีการประเมินหลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

1.2 การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ คำนึงถึงความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง พร้อมทั้งประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

1.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียน การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี การตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียน การจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ การส่งเสริมการรักษามาตรฐานระดับสูงของสมรรถนะการเรียนรู้ การยอมรับในความหลากหลายของผู้เรียน การรักษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน การสร้างความรอบรู้ในสาระวิชา การกำหนดยุทธศาสตร์การสอน การสื่อสารอย่างสอดคล้องกับระดับของผู้เรียน การส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ การประยุกต์การตั้งคำถามและทักษะการปฏิสัมพันธ์ และการบูรณาการทักษะการจัดลำดับความคิดระดับสูงกับบทเรียน

1.4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ความสามารถในการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่าง

หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน

1.5 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ สร้างโอกาสในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน และมีการเขียนรายงานผลการใช้และการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบของรายงานการวิจัย

1.6 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการวัด และการประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียน ซึ่งสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการประเมินผล ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน สร้างและนำเครื่องวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

2. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพการณ์สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ตามระบบเดิมที่เคยทำมา และปัญหาสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ของสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สภาพการณ์สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครูให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุนิยามทัศน์ขององค์กร และให้เป็นไปตามคู่มือประเมินสมรรถนะครู สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 (ฉบับปรับปรุง)

4. การพัฒนาโปรแกรม หมายถึง รายละเอียดขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม การออกแบบและวางแผนในการจัดทำโปรแกรม การสร้างโปรแกรมเพื่อใช้ในการฝึกอบรม การนำโปรแกรมไปใช้ และการประเมินผลโปรแกรม

5. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง หลักสูตรการอบรมหรือชุดฝึกเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งเป็นศักยภาพและความสามารถของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ประเด็นได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างและเนื้อหา

ของโปรแกรม 5) เทคนิคและเครื่องมือ 6) การวัดและประเมินผลที่มีความเป็นไปได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

6. วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะครู หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรเพื่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดเป็นแนวทางการเรียนรู้ (Learning options) การจัดรูปแบบวิธีการเรียนรู้ รวมถึง เครื่องมือทรัพยากรต่าง ๆ ในการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาทักษะ ทบทวน เรียนรู้ เพื่อให้บรรลุถึงสมรรถนะในระดับที่ต้องการ ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาตนเอง Self-study 3) การสอนงานแบบพี่เลี้ยง 4) การศึกษาดูงาน และ 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

7. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

8. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหาร สถานศึกษา และการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หรือครูหัวหน้างาน วิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

9. ครู หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการสอนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำแนกเป็นหัวข้อตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะครู
 - 1.1 ความเป็นมาและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 1.2 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 1.4 ประเภทของสมรรถนะ
 - 1.5 สมรรถนะครู
2. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้
3. โปรแกรม และการพัฒนาโปรแกรม
4. วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะครู
5. การศึกษาความต้องการจำเป็น
6. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

พนุณิ ปณฺ ทิโต ชีเว

สมรรถนะครู

1. ความเป็นมาและแนวคิดของสมรรถนะ

1.1 ความเป็นมาของ “สมรรถนะ” เริ่มต้นมาจากการศึกษาทางด้านจิตวิทยาที่เคยมีผู้เสนอไว้แล้วในอดีต กล่าวกันว่าในปี 1920 Frederick Taylor บิดาของวิทยาศาสตร์การจัดการได้กล่าวถึงสิ่งที่คล้ายกันกับสมรรถนะมาก่อน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) อย่างไรก็ตาม McClelland ได้นำสมรรถนะมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม David C. McClelland เป็นนักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard และเป็นผู้ก่อตั้งบริษัท McBer ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ และได้เขียนบทความที่มีชื่อเสียงซึ่งตีพิมพ์ลงในวารสารนักจิตวิทยาอเมริกัน เรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ในปี 1973 ในบทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence นั้น McClelland แสดงความคิดเห็นว่าการวัดความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) และการทดสอบบุคลิกภาพเพียงอย่างเดียวยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เขาจึงหาทางวิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรด้านสมรรถนะที่เขาเชื่อว่าสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ และข้อสรุปหนึ่งในบทความของเขา กล่าวว่า การทดสอบสมรรถนะดีกว่าการทดสอบความฉลาดทางสติปัญญา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552)

ต่อมาบริษัท The US State Department ได้ติดต่อให้บริษัท McBer ช่วยคัดเลือก Foreign Service Information Officer (FSIOs) หรือ เจ้าหน้าที่ตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกาที่พำนักอยู่ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก เพื่อทำหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมและเรื่องราวของประเทศสหรัฐอเมริกาให้กับคนในประเทศเหล่านั้น การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ FSIOs ได้ใช้แบบทดสอบที่เรียกว่า Foreign Service Officer Exam ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะ (Skills) ที่เจ้าหน้าที่ระดับสูงของหน่วยงานคิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตำแหน่งดังกล่าว ผลการคัดเลือกปรากฏว่าคัดเลือกได้คนผิวขาวเกือบทั้งหมด ทำให้ชนกลุ่มน้อยในประเทศผิวดำ (Minority) ไม่มีโอกาสที่จะสอบผ่าน และถูกมองว่า การคัดเลือกพนักงานมี “การเลือกปฏิบัติ” และที่สำคัญ มีการค้นพบภายหลังว่า คะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดีกลับไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามที่องค์กรคาดหวังเสมอไป (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, 2562) ต่อมา David McClelland ได้รับมอบหมายให้ทำการหาเครื่องมือชนิดใหม่ที่ดีกว่าและสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ FSIOs ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่า โดย David McClelland ได้เริ่มต้นงานด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้

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

2. สร้างเทคนิคการประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นเทคนิคที่ให้ผู้ทำแบบทดสอบตอบคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จสูงสุด 3 เรื่อง และความล้มเหลวสูงสุด 3 เรื่อง เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ David McClelland ต้องการค้นหาคือ ลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี

3. วิเคราะห์คะแนนสอบที่ได้จากการทำแบบทดสอบ BEI ของเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดี และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย (Average Performer) เพื่อค้นหา ลักษณะของพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคน 2 กลุ่มนี้ McClelland เรียกลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือ Superior Performance นี้ว่า สมรรถนะ หรือ Competency

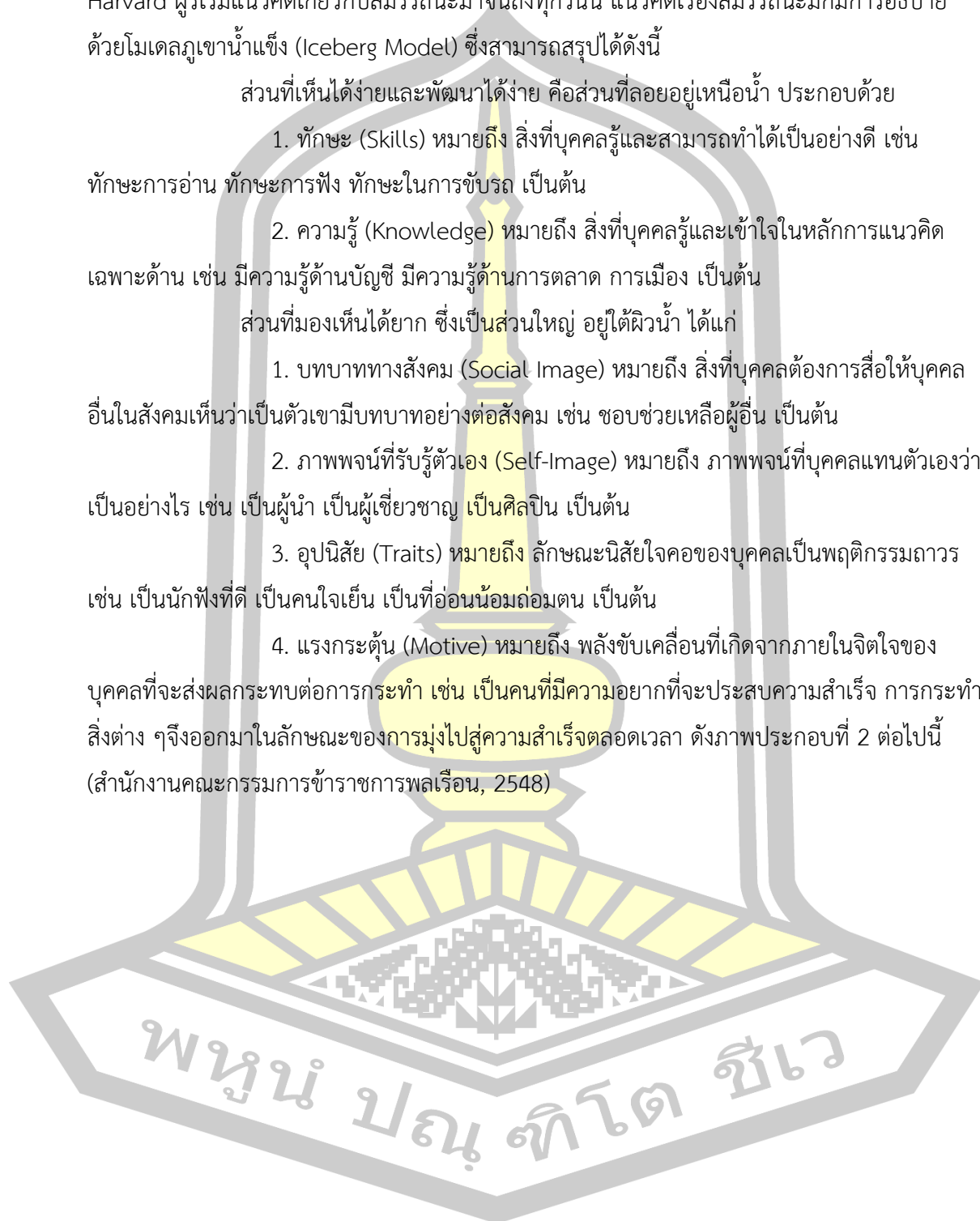
นอกจากนี้ David McClelland ยังได้แสดงความเห็นว่า ความรู้ ความฉลาดทางสติปัญญา หรือ IQ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่ สมรรถนะ หรือ Competency เป็น สิ่งที่สามารถคาดหมายหรือทำนายความสำเร็จในงานได้ดีกว่าความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ผู้ที่ทำงานเก่งมิได้หมายถึง ผู้ที่เรียนเก่ง แต่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงเรียกได้ว่าบุคคลนั้นมี Competency (พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, 2562)

ในปี ค.ศ. 1982 Richard Boyatzis ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า Competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพปี ค.ศ. 1994 Gary Hamel and Prahalad ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญคือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับใดจึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการในปัจจุบัน องค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้น ๆ มีการสำรวจพบว่า มี 708 บริษัททั่วโลกนำ Core Competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Cooperate Code of Ethics และ Strategic Planning (ทักษิณ เกษตัน, 2561) แสดงว่า Core Competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จจึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้นหน่วยงานของรัฐและเอกชนของไทยหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจใช้ เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย ปตท. และสำนักงานข้าราชการพลเรือน เป็นต้น

1.2 แนวคิดของสมรรถนะ ศาสตราจารย์ McClelland นักจิตวิทยามหาวิทยาลัย Harvard ผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาจนถึงทุกวันนี้ แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ประกอบด้วย

1. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่คุณรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น
 2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่คุณรู้และเข้าใจในหลักการแนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง เป็นต้น
- ส่วนที่มองเห็นได้ยาก ซึ่งเป็นส่วนใหญ่ อยู่ใต้น้ำ ได้แก่
1. บทบาททางสังคม (Social Image) หมายถึง สิ่งที่คุณต้องการสื่อให้คุณคนอื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น
 2. ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self-Image) หมายถึง ภาพพจน์ที่คุณคิดแทนตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น
 3. อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของคุณเป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักฟังที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นที่อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น
 4. แรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของคุณที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น เป็นคนที่มีความอยากที่จะประสบความสำเร็จ การกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา ดังภาพประกอบที่ 2 ต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)





ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548)

ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

นิสตาเรก เวชยานนท์ (2553) กล่าวสรุปไว้ว่า แนวคิดในภาพรวมของสมรรถนะมีจุดเริ่มต้นมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมรอบ ๆ องค์กร ซึ่งทำให้องค์กรต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญ จะมีบทบาทต่อการนำองค์กรไปสู่ยุคใหม่ซึ่งเรียกว่า ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ต้องการคนที่มีประสิทธิภาพสูง มีการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์กรสร้างความรู้ของตนเองและเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงด้วย ดังนั้นจึงได้มีการปรับปรุงแนวคิดการบริหารคนขึ้นโดยมุ่งให้ความสำคัญกับสมรรถนะคนเป็นหลัก

2. ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าขีดความสามารถ มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Competency หรือ Competence ซึ่งได้มีองค์กรและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

Competencies are characteristics that are causally related to effective and/or superior performance in a job Boyatzis (1982) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น

McClelland (1973) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนในแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ทักษะ (Skills) หมายถึงสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ 2) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคลเช่นความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการสอนการบริหารจัดการและการสอนคณิตศาสตร์ เป็นต้น 3) มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) หมายถึงเจตคติ (Attitudes) ค่านิยม (Value) และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) หมายถึง สิ่งที่อยู่ติดกับบุคคลนั้นเช่นเป็นคนที่มีไหวพริบดีหรือเป็นคนที่มีไหวพริบต่อผู้อื่น เป็นต้น และ 5) แรงจูงใจ (Motive) หมายถึงเป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย

Knowledge, skills, abilities and behaviors required for successful performance of job duties Mirabile (1995) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

Competencies are behaviors that individuals demonstrate when undertaking job-relevant tasks effectively within a given organizational context. Whiddett และ Hollyforde (2003) ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพภายใต้บริบทขององค์กร

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กรหรืออีกนัยหนึ่งคือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการเพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ราชบัณฑิตสถาน (2542) กำหนดความหมายไว้ว่าสมรรถนะคือ สมรรถ, สมรรถ (สะสม, สะสมัดละ-, สะหมัดละ-) ว. สามารถ (ส. สมรรถว่าผู้สามารถ ; ป.สมตถ) สมรรถภาพ (สะสมัดละ-, สะหมัดละ-) น. ความสามารถ เช่น เขาเป็นคนมีสมรรถภาพในการทำงานสูงสมควรได้เลื่อนตำแหน่ง สมรรถนะใช้แก่เครื่องยนต์เช่นเครื่องยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับการเดินทางไกล

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งสมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2562) ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือ คุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ ทั้งนี้สมรรถนะจะต้องสามารถวัดได้ สังเกตได้ และสามารถพัฒนาได้ด้วย

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548) ให้ความเห็นว่า Competency หมายถึง ความสามารถ, ศักยภาพ หรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก Competency จะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษาด้วยวิธีการต่าง ๆ 2) ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกฝนปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทัศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและมักจะไม่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามมาตรฐาน และส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทักษะและลักษณะอื่น ๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร

3. องค์ประกอบของสมรรถนะ

David McClelland ได้เสนอแนวคิดเรื่อง Competency ซึ่งเป็นการมองคนในภาพรวม ทั้งสิ่งที่ปรากฏเห็นและสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใน และต่อมาได้มีการนำเอาเรื่องของสมรรถนะมาใช้ในงานบริหารบุคคลมากขึ้น โดยเฉพาะในปัจจุบัน จะใช้มุมมองด้านสมรรถนะของบุคคลเป็นฐานในการจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ องค์ประกอบของ Competency มี 5 ส่วน ดังนี้ (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, 2562)

1. ทักษะ (Skills) สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของหมอฟันในการอุดฟันโดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเสียวเส้นประสาทหรือเจ็บ
2. ความรู้ (Knowledge) ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น

3. มโนทัศน์ของตน (Self-Concept) ทักษะคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็น เช่น Self-Confidence คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ได้ เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (Trait) บุคลิกลักษณะประจำของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จมักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กำหนดสมรรถนะหลักให้เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการ/หน่วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย โดยที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2. บริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของบุคคลในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความขวนขวายสนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนา ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพของตน อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรและรัฐบาลบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง สมรรถนะที่มุ่งเน้นด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ 1) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงานหรือองค์กร

โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม และ 2) ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

(พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, 2562) ได้จำแนกสมรรถนะหลัก ออกเป็น 4 ด้าน ซึ่งเป็นสมรรถนะเดียวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนไทย ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือมาตรฐานของเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการ/หน่วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2. การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความมุ่งมั่น ตั้งใจและความพยายามของบุคคลในการให้บริการบุคคลอื่นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมถึงหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การพัฒนาตนเอง (Expertise) หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมประสบการณ์ พัฒนาศักยภาพ ความรู้ และความสามารถของตนในการปฏิบัติงานด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง สมรรถนะที่เน้น 1) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กรโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และ 2) ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

4. ประเภทของสมรรถนะ

มีผู้จำแนกประเภทของสมรรถนะไว้ดังนี้

McClelland จำแนกสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, 2562) ดังนี้

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน หรือความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่ประจำ เป็นต้น ซึ่งสมรรถนะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานแตกต่างจากบุคคลอื่นหรือไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ ดังนั้น Competency ในกลุ่มนี้จึงไม่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากนัก นักวิชาการบางกลุ่มถึงขั้นลงความเห็นว่าความรู้ทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็น Competency

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competency)

หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่ง Competency ในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ (รวมถึง ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) เพื่อช่วยให้เกิดความสำเร็จที่โดดเด่นในงาน อีกทั้งยังเป็น Competency ที่นักวิชาการจำนวนมากให้ความสำคัญในการพัฒนาให้เพิ่มขึ้นในบุคคลมากกว่า Competency กลุ่มแรก ตัวอย่างเช่น การศึกษาของสถาบันชื่อดังด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งหนึ่งชื่อ Schoonover Associates ก็มุ่งศึกษา และให้ความสำคัญเฉพาะ Differentiating Competency โดยสถาบันแห่งนี้อธิบายถึงความแตกต่างของความรู้ ทักษะและแรงจูงใจ/ทัศนคติ กับ Competency ในเชิงเปรียบเทียบดังนี้

2.1 Competency กับ Knowledge : Competency จะหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่โดดเด่น (Excellent Performance) เท่านั้น ดังนั้น ตัวความรู้ (Knowledge) โดด ๆ จึงไม่ถือเป็น Competency เว้นแต่ความรู้ในเรื่องนั้น ๆ จะสามารถนำมาประยุกต์หรือนำมาใช้กับ พฤติกรรมซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในงาน จึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ Competency

2.2 Competency กับ Skills : Competency เกี่ยวข้องกับทักษะ (Skills) แต่จะหมายถึงเฉพาะการใช้ทักษะที่ก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างชัดเจน จึงจะเป็น Competency

2.3 Competency กับ Motive/Attitude : Competency ไม่ใช่แรงจูงใจหรือทัศนคติ (Motive/Attitude) แต่เป็นแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป่าหมายของเขา หรือเป้าหมายขององค์กร จึงจะถือเป็น Competency

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้ระบุว่าสมรรถนะเกิดได้ 3 ทาง คือ เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และเกิดจากการศึกษาฝึกอบรม และจำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคล ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลคนนั้นมี ความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น บุคคลที่สามารถปั่นจักรยานกลาง

อากาศ หรือกิจกรรมผาดโผนต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียก Personal Competency ว่า ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2547) ได้ระบุว่า สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และจำแนกสมรรถนะ ออกเป็น 4 ประเภท/ ระดับ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด และหมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี

2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ และหมายถึง ความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based)

3. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ

สรุป ประเภทของสมรรถนะมีแนวทางจำแนกได้หลายแบบ แต่โดยทั่วไปจะประกอบด้วย 3 ตัว คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งหมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีเพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) คือ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานให้สูงกว่ามาตรฐาน และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง ความสามารถส่วนบุคคล นั่นเอง

5. สมรรถนะครู

5.1 สมรรถนะครูตามคู่มือการประเมินสมรรถนะครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ กำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูและการประชุมเชิงปฏิบัติ การสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ : กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพ เพื่อการพัฒนาครูรายบุคคลซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการวิเคราะห์สังเคราะห์สมรรถนะครูประกอบด้วย เจตคติ

ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอนที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภารูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

6 สมรรถนะ คือ

- 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4 การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.5 ภาวะผู้นำครู
- 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

5.2 สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เป็นสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) คือ ครูมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด นั่นคือ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและตำรา พอสรุปได้อย่างสังเขป ดังนี้

Hough และ Duncan (1970) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่า หมายถึง กิจกรรมของบุคคล ซึ่งมีหลักและเหตุผลเป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และความผาสุก ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน ซึ่งผู้ที่เป็นครูจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ฯลฯ เหล่านี้เพื่อให้เป็นครูมืออาชีพ ประกอบด้วย

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชาและการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนตลอดจนการเลือกเนื้อหาได้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอน และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้
3. ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสม และสามารถวิเคราะห์ผลได้
4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้สรุปเป็นคู่มือการประเมินสมรรถนะครู ถึงสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู

สมรรถนะ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	1. สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น 2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
	2. ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	1. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
		2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับวัยและความต้องการของ ผู้เรียนและชุมชน 3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบ การเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการ เรียนรู้ 4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน 5. มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการ จัดการเรียนรู้และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่าง เหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง 6. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ ปรับปรุง/พัฒนา
	3. การจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
		3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ด้วยความสุขและพัฒนาอย่างเต็ม ศักยภาพ 5. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนใน การจัดการเรียนรู้ 6. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับ ผู้ปกครองและชุมชน

ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
	4. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเทคโนโลยี เพื่อการ จัดการเรียนรู้	1. ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนรู้ 2. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
	5. การวัดและ ประเมินผล การเรียนรู้	1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่าง หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน 2. สร้างและนาเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้ อย่างถูกต้องเหมาะสม 3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้

จากตาราง 1 พบว่า สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้จากคู่มือการประเมินสมรรถนะครู
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ และมีตัวชี้วัดทั้งหมด
21 ตัวชี้วัด

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูผู้สอน
ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551 บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ครูผู้สอนควรได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาโดยยึดหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. ครูต้องศึกษา ทำความเข้าใจเอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551

2. ครูต้องจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นทักษะความรู้ กระบวนการตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมและลักษณะ อันพึงประสงค์

3. ครูต้องศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล พร้อมกับนำข้อมูลมาใช้ในการ ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ความแตกต่างของ ผู้เรียนและพัฒนาการทางสมองเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

4. ครูต้องจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้ เอื้อต่อการเรียนรู้ พร้อมทั้งช่วยเหลือดูแลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองท่ามกลางบรรยากาศที่ อบอุ่นและเป็นมิตรไมตรี

5. ครูต้องจัดเตรียมและใช้สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. ครูต้องประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทั้งนี้มุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ นอกจากนี้แล้วควรเน้นการมีส่วนร่วม ของผู้เรียน ตลอดจนความสอดคล้องกับธรรมชาติของวิชาและพัฒนาการของผู้เรียน

7. ครูต้องนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ในการสอนซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการสอนของตนเองอย่างเป็นระบบ

ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้สมรรถนะและประสบการณ์ วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ตาม ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ได้ระบุมาตรฐานและสมรรถนะของครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

- 1.1 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
- 1.2 การพัฒนาหลักสูตร
- 1.3 การจัดการเรียนรู้
- 1.4 จิตวิทยาสำหรับครู
- 1.5 การวัดและประเมินผลการศึกษา
- 1.6 การบริหารจัดการในห้องเรียน
- 1.7 การวิจัยทางการศึกษา
- 1.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

1.9 ความเป็นครู

2. สาระการฝึกทักษะและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ตามมาตรฐาน
 ประสพการณ์วิชาชีพผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา
 เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ
 และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

2.1 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

2.2 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ ซึ่งจากการศึกษา
 พบว่า มาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 6 มาตรฐาน ที่มีความสอดคล้องกับสมรรถนะครูด้านการจัดการ
 เรียนรู้แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 มาตรฐานวิชาชีพครูและตัวชี้วัด ที่มีความสอดคล้องกับสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร
 และการจัดการเรียนรู้ของครู

มาตรฐาน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
มาตรฐานที่ 2	การพัฒนาหลักสูตร	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถวิเคราะห์หลักสูตร 2. สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย 3. สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร 4. สามารถจัดทำหลักสูตร
มาตรฐานที่ 3	การจัดการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาค และตลอดภาค 2. สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 3. สามารถเลือกใช้ พัฒนา และ สร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 4. สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล
มาตรฐานที่ 4	จิตวิทยาสำหรับครู	<ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน 2. สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน

ตาราง 2 (ต่อ)

มาตรฐาน	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
		3. สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 4. สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน
มาตรฐานที่ 5	การวัดและประเมินผลการศึกษา	1. สามารถวัดและประเมินผลได้ ตามสภาพความเป็นจริง 2. สามารถนำผลการประเมินไปใช้ ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร
มาตรฐานที่ 6	การบริหารจัดการในห้องเรียน	1. มีภาวะผู้นำ 2. สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน 3. สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ 4. สามารถในการประสานประโยชน์ 5. สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ
มาตรฐานที่ 8	นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	1. สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้าง และปรับปรุง นวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ที่ดี 2. สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ที่ดี 3. สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียน

จากการศึกษาเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ได้ดังตาราง 3

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

ตาราง 3 การสังเคราะห์สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู

องค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	Hough and Duncan (1970)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา (2552)	ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา (2556)	กระทรวงศึกษาธิการ (2546)	รวม
1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	√	√	√	√	√	5
2. ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	-	√	√	√	√	4
3. การบริหารจัดการในห้องเรียน	√	-	-	√	√	3
4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	√	√	√	√	√	5
5. การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	-	√	√	√	-	3
6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	√	√	√	√	√	5
7. การศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	-	-	√	√	-	2
8. การใช้จิตวิทยาสำหรับครู	-	-	-	√	-	1
9. มาตรฐานคุณภาพการศึกษา	-	-	-	-	√	1

จากตาราง 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู จากเอกสารและตำรา สรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครูที่ตรงกัน 6 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การสร้างหลักสูตร 2) ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3) การบริหารจัดการในห้องเรียน 4) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการ และ 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับคู่มือการประเมินสมรรถนะครู ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครู ตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ

สำหรับองค์ประกอบ 7-9 เมื่อมีการศึกษาองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบข้างต้นให้ที่แล้ว จะเห็นว่าทั้ง 3 องค์ประกอบเป็นรายละเอียดย่อย ๆ ในองค์ประกอบอื่น ๆ ซึ่งครูจำเป็นต้องมี ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนจะบรรลุผลได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกหลาย ประการ เช่น ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู การแสวงหาความรู้ การใช้หลักจิตวิทยา การใช้สื่อ การเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสิ่งที่สำคัญ ยิ่งคือการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เต็มไปด้วยความเป็นกัลยาณมิตร (สำนักวิชาการและ มาตรฐานการศึกษา, 2552)

จากที่สังเคราะห์พอสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครูได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสร้างหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรจาก ข้อมูลพื้นฐานของสังคมและชุมชน สืบหาความต้องการ ความจำเป็นของสังคม ชุมชนและผู้เรียนกับ หลักสูตรแกนกลาง กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาวิชา มีการใช้หลักสูตรตามที่กำหนด และมีการประเมินหลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งแสดงเป็น องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ขององค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริหาร หลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการสร้างหลักสูตร

องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1. การสร้างหลักสูตร	1. สืบหาข้อมูลพื้นฐานของสังคมและชุมชนก่อนสร้างหลักสูตร 2. สืบหาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน และบริบทชุมชน 3. วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานตัวชี้วัด ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ 4. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา ตามความต้องการของชุมชน บูรณาการร่วมกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5. นำข้อมูลมาสร้างหลักสูตร เป็นคำอธิบายรายวิชาและโครงสร้าง รายวิชาเพื่อลงสู่แผนการจัดการเรียนรู้

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
2. การพัฒนาหลักสูตร	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นใช้จริงตามที่กำหนด 2. มีการบันทึกข้อเด่น ข้อด้อย เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร 3. มีการประเมินหลักสูตรโดยผู้เรียนและครูผู้สอน 4. มีการนำผลการประเมินหลักสูตรมาปรับปรุงแก้ไข 5. มีการเขียนรายงานการพัฒนาหลักสูตร

2. ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ คำนึงถึงความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง พร้อมทั้งประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งแสดงเป็นองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ขององค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการออกแบบการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1. การกำหนดผลการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการกำหนดผลการเรียนรู้ที่มีความครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ กระบวนการ และเจตคติของผู้เรียน 2. มีการกำหนดผลการเรียนรู้ จากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ 3. มีการคำนึงถึงความแตกต่าง และธรรมชาติของผู้เรียน

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
2. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ออกแบบกิจกรรมสอดคล้องกับวัย ตามความต้องการของผู้เรียน และชุมชน 2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 3. ออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ คิดวิเคราะห์สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างผลงานด้วยตนเอง
3. การทำแผนการจัดการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดจากหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 2. มีการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ครบตามองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ 3. มีการบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงเนื้อหาสาระการเรียนรู้กับกิจกรรมการเรียนรู้ 4. สามารถปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมได้ และเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง 5. มีการนำแผนการจัดการเรียนรู้ เสนอต่อหน้ากลุ่มสาระฝ่ายวิชาการ และผู้บริหาร
4. การประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนา	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการบันทึกการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำไปปรับปรุงในระหว่างสอน 2. มีการบันทึกหลังแผนการจัดการเรียนรู้ หลังการจัดการเรียนรู้ ด้านปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะของแผนการจัดการเรียนรู้ 3. มีการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อใช้ในครั้งต่อไป

3. การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกห้องเรียน การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี การตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวก ในห้องเรียน การจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ การส่งเสริมการรักษามาตรฐานระดับสูงของสมรรถนะ การเรียนรู้ การยอมรับในความหลากหลายของผู้เรียน การรักษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ แบบร่วมมือกัน การสร้างความรอบรู้ในสาระวิชา การกำหนดยุทธศาสตร์การสอน การสื่อสารอย่าง สอดคล้องกับระดับของผู้เรียน การส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

การประยุกต์การตั้งคำถามและทักษะการปฏิสัมพันธ์ และการบูรณาการทักษะการจัดลำดับความคิดระดับสูงกับบทเรียน ซึ่งแสดงเป็นองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ขององค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน	1. จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน 3. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ
2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา	1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน 2. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ
3. กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา	1. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน 2. แก้ปัญหาและพัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ความสามารถในการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งแสดงเป็นองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ขององค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริหาร
หลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1. การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อ ออกแบบการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดทำฐานข้อมูลผู้เรียน เพื่อนำไปออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2. มีการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย 3. มีการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4. มีการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ 5. มีการนำรูปแบบ / เทคนิคการสอนไปใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
2. จัดการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง / ส่งเสริมลักษณะอันพึง ประสงค์และสมรรถนะของ ผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้มีการปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาเครือข่ายการ เรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการเผยแพร่ข้อมูลการจัดการเรียนรู้ ลงสู่สื่อต่าง ๆ และโรงเรียนเครือข่าย 2. มีการประชาสัมพันธ์ผลที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้สู่ผู้ปกครองและชุมชน 3. มีการสร้างเครือข่ายเพื่อขยายผลที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้

5. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ สร้างโอกาสในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนและมีการเขียนรายงานผลการใช้และการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบของรายงานการวิจัย ซึ่งแสดงเป็นองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ขององค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริหาร
หลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม

องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1. ความสามารถในการสร้างสื่อและนวัตกรรมทางการเรียนการสอน	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการออกแบบสื่อและนวัตกรรม ที่สอดคล้องกับเนื้อหารายวิชา 2. มีการใช้สื่อที่มีความหลากหลาย เพื่อใช้สอนนักเรียน 3. มีการใช้สื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และนำมาพัฒนาผู้เรียน 4. มีห้องอำนวยความสะดวกสำหรับครูในการใช้สื่อและนวัตกรรมในการเรียนการสอน 5. มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในการใช้ความสามารถในการสร้างสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้
2. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีห้องสำหรับใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน 2. มีการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการออกแบบการเรียนรู้และการสร้างสื่อและนวัตกรรม 3. มีการส่งเสริมใช้เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูลในการสร้างสื่อและนวัตกรรม และใช้ในการสอน 4. มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนในการสืบค้น การทำชิ้นงาน และการนำเสนองาน
3. ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนด้วยงานวิจัย	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการเขียนแนวทางในการสร้าง/พัฒนาสื่อและนวัตกรรมในการสอนอย่างเป็นระบบ 2. มีทักษะในการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียนจากสื่อและนวัตกรรมการสอน 3. มีความสามารถในการเขียนรายงานวิจัยอย่างเป็นระบบ

6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียน ซึ่งสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการประเมินผล ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน สร้างและนำเครื่องวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม วัดและประเมินผล

ผู้เรียนตามสภาพจริงและนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป ซึ่งแสดงเป็นองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ขององค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริหาร หลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1. แนวทางการวัดผล ประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน / ตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2. มีแนวทางการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน 3. มีการประเมินตามสภาพจริง ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ กระบวนการ และเจตคติ 4. มีการออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมที่สอน 5. มีการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล ด้วยตัวของนักเรียนเอง 6. มีการนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อีกต่อไป
2. การออกแบบ เครื่องมือวัดและ ประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการพัฒนาบุคลากรในการสร้างและออกแบบเครื่องมือวัดและ ประเมินผล 2. มีการออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผล ให้เหมาะสมกับเนื้อหา สาระและ กิจกรรมการเรียนรู้การสอน 3. มีการหาประสิทธิภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผลก่อนนำไปใช้ 4. มีการออกแบบเครื่องมือวัดครบทั้งความรู้ ทักษะ กระบวนการและ เจตคติของผู้เรียน
3. การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดและ ประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการให้ผู้เรียนเสนอกิจกรรมการเรียนรู้ อัตราส่วนคะแนนสำหรับ รายวิชานั้น ๆ 2. มีการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน และสามารถวิพากษ์วิจารณ์ ผลงานของผู้เรียนด้วยกันเสมอ 3. มีการให้ผู้เรียนเลือกรูปแบบและเครื่องมือในการวัดและประเมินผล ในรายวิชาด้วยนักเรียนเอง

ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นการตั้งใจกระทำให้เกิดการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ที่ด้อยทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผู้สอนที่สอนอย่างมีหลักการมีความรู้และมีทักษะจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความหมายและมีคุณค่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้ กระบวนการเรียนรู้มีได้จำกัดว่าจะต้องเกิดขึ้นเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้นดังนั้นการจัดการเรียนรู้หรือที่เรียกกันว่า การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้สอนจะต้องเรียนรู้ให้เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและสัมฤทธิ์ผล สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552) การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ครูผู้สอนต้องวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ในการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยมีหลักการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาทางสมอง และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอาจเพิ่มเติมขึ้นได้ ส่วนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ครบตามเป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน เช่น กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้ของตนเอง และกระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย เป็นต้น ทั้งต้องให้ความสำคัญกับการใช้สื่อ การพัฒนาสื่อ การใช้แหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการวัดผลประเมินผลที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง

1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ไม่ใช่เป็นเพียงการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาโดยใช้วิธีการบอกให้จดจำและนำไปท่องจำเพื่อการสอบเท่านั้นแต่การจัดการเรียนรู้เป็นศาสตร์อย่างหนึ่งซึ่งมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่านั้นกล่าวคือ วิธีการใดก็ตามที่ผู้สอนนำมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เรียกได้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

สมน อมรวิวัฒน์ (2544) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้คือสถานการณ์อย่างหนึ่งที่มีสิ่งต่อไปนี้เกิดขึ้นได้แก่

1. มีความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนผู้เรียนกับผู้เรียนผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อมและผู้สอนกับผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม

2. ความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์นั้นก่อให้เกิดการเรียนรู้และ

ประสบการณ์ใหม่

3. ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ใหม่นั้นไปใช้ได้

วิชัช ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบครอบคลุมการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนถึงการประเมินผล Hough และ Duncan (1970) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่า หมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักและเหตุผลเป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และความผาสุกดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน คือ

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษาความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชาและการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนการเลือกเนื้อหาได้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้
3. ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสม และสามารถวิเคราะห์ผลได้
4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

Hills (1982) ให้คำจำกัดความของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้คือกระบวนการให้การศึกษแก่ผู้เรียนซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

Moore (1992) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้คือพฤติกรรมของบุคคลหนึ่งที่ยพยายามช่วยให้บุคคลอื่นได้เกิดการพัฒนาด้านในทุกด้านอย่างเต็มศักยภาพ

จากความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า การจัดการเรียนรู้มีความหมายครอบคลุมทั้งด้านวิธีการกระบวนการและตัวบุคคลดังนั้นจึงอาจสรุปความหมายของการจัดการเรียนรู้ได้ว่าการจัดการเรียนรู้คือกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน

2. ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียนตั้งใจเรียนและเกิดการเรียนรู้ขึ้นการเรียนของผู้เรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทางคือความสำเร็จในชีวิตหรือไม่

เพียงได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนรู้ที่ดีของผู้สอนหรือผู้สอนด้วยเช่นกันหากผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสมแล้วย่อมจะมีผลดีต่อการเรียนของผู้เรียนดังนี้คือ

1. มีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหรือกิจกรรมที่เรียนรู้
2. เกิดทักษะหรือมีความชำนาญในเนื้อหาวิชาหรือกิจกรรมที่เรียนรู้
3. เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน
4. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
5. สามารถนำความรู้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อไปอีกได้

การที่ผู้สอนจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้านทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญานั้นการส่งเสริมที่ดีที่สุดก็คือการให้การศึกษา ซึ่งจากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนเป็นอย่างมาก

3. ลักษณะของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้มีลักษณะที่เด่นชัดอยู่ 3 ลักษณะคือ

1. การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนซึ่งหมายความว่าจัดการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้นทั้งผู้สอนและผู้เรียนต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นไปตามลำดับขั้นตอนเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
2. การจัดการเรียนรู้มีจุดประสงค์ให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้เป็นพฤติกรรมทั้ง 3 ด้านได้แก่
 - 2.1 ด้านความรู้ความคิดหรือด้านพุทธิพิสัย
 - 2.2 ด้านทักษะกระบวนการหรือด้านทักษะพิสัย
 - 2.3 ด้านเจตคติหรือด้านจิตพิสัย
3. การจัดการเรียนรู้จะบรรลุจุดประสงค์ได้ดีต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้สอนซึ่งหมายความว่าจัดการเรียนรู้จะบรรลุจุดประสงค์ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้สอนทั้งด้านวิชาการ (ศาสตร์) ทักษะและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ (ศิลป์) เป็นสำคัญ

จากที่กล่าวมานี้สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้จะต้องมีกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนมีจุดประสงค์ในการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จได้ดีผู้สอนต้องมีทั้งความรู้และเทคนิคการจัดการเรียนรู้

4. องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้

ผู้สอนจำเป็นจะต้องศึกษาจากข้อมูลหลายประการเพื่อนามาช่วยเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของตนเองและการเรียนรู้ของผู้เรียนการจัดการเรียนรู้ไม่ว่าระดับใดก็ตามขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ผู้เรียน ธรรมชาติของผู้เรียนเป็นสิ่งที่ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกเกี่ยวกับความสามารถทางสมองความถนัดความสนใจพัฒนาการทางร่างกายอารมณ์และจิตใจ ความต้องการพื้นฐานเป็นสิ่งที่ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงและจะละเลยไม่ได้

2. บรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ผู้สอนเป็นส่วนที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เป็นไปในรูปแบบที่ต้องการความเป็นประชาธิปไตยโดยความเคร่งเครียดความขื่นบานของผู้เรียนสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้โดยผู้สอนเป็นผู้กำหนดแต่ถึงกระนั้นก็ตามบรรยากาศในชั้นเรียนยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีกนอกเหนือไปจากตัวผู้สอนคือ ผู้เรียนเข้าชั้นเรียนโดยไม่ได้รับประทานอาหารเช้าหรืออาหารกลางวัน ผู้เรียนเริ่มเรียนชั่วโมงแรกด้วยความรู้สึกหิวหรือบางครั้งผู้เรียนได้รับสิ่งกระทบกระเทือนใจติดตามมาเนื่องจากความไม่ปรองดองในครอบครัวเป็นต้นส่วนทางด้านตัวผู้สอนนั้นอาจจะมีอาการกดดันจากฝ่ายบริหารหรือจากครอบครัว เศรษฐกิจอาหารเข้าก่อนมาสถานศึกษาของผู้สอนมีเพียงน้ำแก้วเดียวเท่านั้นสิ่งที่นำมาก่อนเหล่านี้เกิดขึ้นก่อนที่ผู้สอนและผู้เรียนจะมาพบกันซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งได้ว่าบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้จะปรากฏออกมาในรูปแบบใด

3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนจะเป็นเครื่องชี้บ่งถึงเงื่อนไขหรือสถานการณ์ว่าผู้เรียนจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อการเรียนรู้ผู้สอนควรจะต้องคิดถึงผู้เรียนในฐานะเป็นบุคคลหนึ่งผู้เรียนมีสิทธิที่จะได้รับความต้องการพื้นฐานและผู้สอนจะต้องหากวิธีที่จะตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของผู้เรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้และผู้สอนควรจะต้องฝึกให้มีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียนเพื่อความสำเร็จแห่งการเรียนรู้และการเจริญเติบโตเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ต่อไป

5. หลักพื้นฐานในการจัดการเรียนรู้

หลักการจัดการเรียนรู้เป็นความรู้พื้นฐานที่สำคัญสำหรับผู้ที่จะเป็นผู้สอนแม้ว่าผู้สอนแต่ละคนจะมีเทคนิคการจัดการเรียนรู้เฉพาะของตนนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการพื้นฐานในการจัดการเรียนรู้ไว้คล้ายๆ กันสรุปได้มี 4 ประการ คือ (ทองคุณ หงส์พันธ์, 2542)

1. หลักการเตรียมความพร้อมพื้นฐานได้แก่การเตรียมตัวผู้สอนด้านความรู้ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และด้านการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้
2. หลักการวางแผนและเตรียมการจัดการเรียนรู้ได้แก่การเตรียมเขียนแผนการจัดการเรียนรู้การผลิตสื่อเตรียมแบบทดสอบและซ่อมสอน
3. หลักการใช้จิตวิทยาการเรียนรู้เช่นหลักความแตกต่างระหว่างบุคคลหลักการเร้าความสนใจหลักการเสริมแรง

4. หลักการประเมินผลและรายงานผลซึ่งเกี่ยวกับการกำหนดจุดประสงค์ การจัดการเรียนรู้การสร้างและการใช้เครื่องมือการประเมินการตีความหมายและการรายงานผลการประเมิน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ปฏิบัติเพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติงาน การประเมินผล และการสรุปรายงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน ประกอบด้วย การวิเคราะห์งาน การเลือกใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ และการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
2. การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การประสานงาน และการทำงานเป็นระบบตามแผน
3. การประเมินผลและการสรุปผลงาน ประกอบด้วย ติดตามงานอย่างเป็นระบบ การประเมินผลและปรับปรุงงาน และการสรุปผลงาน

6. ลักษณะการจัดการเรียนรู้ที่ดี

ผู้สอนที่ดีทุกคนย่อมมีความรับผิดชอบในหน้าที่ในด้านการจัดการเรียนรู้ และการอบรมผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนและชาติ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ที่ดีต้องมีหลักการยึดดังนี้

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดอยู่เสมอ โดยการซักถามหรือให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ สำหรับผู้เรียนในระดับต่าง ๆ เพื่อจะได้เป็นการฝึกให้ผู้เรียนคิดหาเหตุผล คิดเปรียบเทียบและคิดพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงให้มากที่สุดด้วยการเรียนโดยการกระทำด้วยตนเอง (Learning by Doing)
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่ม (Group Working) โดยมีการปรึกษาหารือกันในกลุ่มแบ่งงานกันทำด้วยความร่วมมือกันและประเมินผลรวมกัน
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเองตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์
5. มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อให้การจัดการเรียนรู้นั้นเกิดความยืดหยุ่นน่าสนใจและไม่น่าเบื่อโดยการนำเอาเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ มาดัดแปลงใช้ในการจัดการเรียนรู้
6. มีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้าเพื่อที่ผู้สอนจะได้ทราบว่าจะสอนอย่างไรบ้างตามลำดับขั้น และยังช่วยให้ผู้สอนพร้อมที่จะสอนด้วยความมั่นใจ
7. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม และคิดหาเหตุผลความเป็นมาของสิ่งที่เรียนและมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

8. มีการประเมินผลอยู่ตลอดเวลา เน้นการประเมินตามสภาพจริงประเมินตาม ความรู้ความสามารถของผู้เรียนอย่างแท้จริง เพื่อให้แน่ใจว่าการจัดการเรียนรู้ได้ผลตรงตาม จุดประสงค์ที่วางไว้หรือไม่เพียงใด

9. มีสื่อการจัดการเรียนรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสนใจและเข้าใจบทเรียน เช่น ของจริง รูปภาพ หุ่นจำลอง แผนภูมิ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน วัสดุทัศนฐานข้อมูลการเรียนรู้ เว็บไซต์และ โสตทัศนูปกรณ์อื่น ๆ

10. มีการจูงใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้เช่นการให้รางวัลการชมเชยการ ลงโทษการติเตียนการให้คะแนนการสอบการแข่งขันการปรบมือให้เกียรติ ฯลฯ มาใช้เป็นสิ่งกระตุ้นและ ชี้แนวทางเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจตั้งใจขยันหมั่นเพียรในการเรียนการทำกิจกรรมมากขึ้น

11. มีกิจกรรมให้ผู้เรียนหาหลายอย่างเพื่อเร้าความสนใจของผู้เรียน และช่วยให้ผู้เรียนสนุกสนานในการเรียน

12. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามในทุกด้าน ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

13. ส่งเสริมความสัมพันธ์หรือการบูรณาการระหว่างวิชาที่เรียนกับวิชาอื่น ๆ ในหลักสูตร เช่น สอนภาษาไทยก็สอนให้สัมพันธ์กับสังคมศึกษา ศิลปะ ศึกษาดนตรีและนาฏศิลป์ เป็นต้น

14. มีการสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะแก่การเรียนรู้ตาม บทเรียนที่สอนทั้งในแง่ของสิ่งแวดล้อมและอารมณ์ของผู้เรียน

15. สอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child Center) ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ผู้เรียนจะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เองผู้สอนจะเป็นเพียงผู้คอยให้ความช่วยเหลือแนะนำใน การทำกิจกรรม

16. สอนโดยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ให้มากที่สุด

17. สอนตามกฎแห่งการเรียนรู้โดยจัดบทเรียนให้เหมาะสมกับวัยความสามารถ และประสบการณ์เดิมของผู้เรียน

18. สอนโดยส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแบบประชาธิปไตย โดยสามารถแสดง ความคิดเห็นต่าง ๆ และฝึกให้ผู้เรียนรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น อีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการวางแผนงานร่วมกับผู้สอน

7. หลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สมจิต จันทรฉาย (2557) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นแนวคิดที่ได้รับการกล่าวถึงในวงการศึกษาอย่างยาวนาน จากแนวคิดของ ดิวอี้ นักการศึกษา คนสำคัญของอเมริกาที่เสนอแนวคิดเรื่อง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

โดยให้นักเรียนได้พัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ ซึ่งโรงเรียนในประเทศไทยก็ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดนี้ แต่การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้รับการกล่าวถึงมากขึ้น เมื่อมีการปฏิรูปการศึกษา และต่อมาได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) โดยระบุไว้ในแนวการจัดการศึกษาให้ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพ

ทิตนา แคมมณี (2555) ได้อธิบายว่า ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางก็คือ ผู้เรียนเป็นสำคัญนั่นเอง หมายถึง การคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้รับให้มากที่สุดในการบวนการเรียนการสอน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่หรือมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทั้งทางกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม บทบาทการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ทั้ง 4 ด้าน ของผู้เรียนมีมากกว่าผู้สอน และผู้เรียนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างตื่นตัว การจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ต้องอาศัยบทบาทของครูและบทบาทของนักเรียนร่วมกัน ดังนั้นบทบาทที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคคลทั้งสองฝ่าย จึงควรเป็นไปตามตัวบ่งชี้ที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้กำหนดไว้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้การเรียนรู้ของผู้เรียน

พฤติกรรมที่แสดงว่าเป็นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ได้แก่

1. ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงสัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ผู้เรียนฝึกประสบการณ์จนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง
3. ผู้เรียนทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม
4. ผู้เรียนฝึกคิดอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์จินตนาการ ตลอดจน

ได้แสดงออกอย่างชัดเจนและมีเหตุผล

5. ผู้เรียนได้รับการเสริมแรงให้ค้นหาคำตอบ แก้ปัญหา ทั้งด้วยตนเองและร่วมด้วยช่วยกัน

6. ผู้เรียนได้ฝึกค้นคว้า รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง
7. ผู้เรียนได้เลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ

ของตนเองอย่างมีความสุข

8. ผู้เรียนฝึกตนเองให้มีวินัยและมีความรับผิดชอบในการทำงาน
9. ผู้เรียนฝึกประสบการณ์ ปรับปรุงตนเองและยอมรับผู้อื่น ตลอดจน

สนใจใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้การสอนของครู

พฤติกรรมที่แสดงว่าครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ได้แก่

1. ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ

- เกิดการเรียนรู้
อย่างทั่วถึง
สร้างสรรค์
และปรับปรุงส่วนดีของผู้เรียน
2. ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้า จูงใจและเสริมแรงให้ผู้เรียน
 3. ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตาต่อผู้เรียน
 4. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่าง
 5. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง
 6. ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนดี

7. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้
8. ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง
9. ครูฝึกฝนกิจกรรมรายทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย
10. ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

การจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้น ครูจำเป็นต้องเข้าใจ บทบาทของตนเองและพฤติกรรมที่ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นแก่นักเรียน ดังนั้นตัวบ่งชี้บทบาทครูและนักเรียนที่กล่าวมาข้างต้นนี้จึงเป็นแนวทางสำคัญสำหรับนำไปใช้พัฒนาบทบาทของครูและผู้เรียนใน กระบวนการเรียนการสอนที่จัดขึ้น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (2552) ได้สรุปถึง การสอนโดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจ รู้เป้าหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตร การศึกษาอุดมศึกษา โดยการศึกษาข้อมูลพระราชบัญญัติการศึกษาตราเอกสารหลักสูตรหลักสูตร สาขาวิชา ลักษณะรายวิชา จัดทำแผนการสอนและเอกสารประกอบการสอน
2. ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้หลักการวิเคราะห์ผู้เรียน เช่น วิเคราะห์จากรูปแบบการเรียนรู้ ความภูมิใจตนเอง เจตคติต่อวิชา ความคาดหวังในการเรียนใช้แบบวัดความรู้พื้นฐานของผู้เรียน (Pretest) ก่อนเรียน วัดผลการเรียน ของผู้เรียนเป็นรายหน่วย และมีการมอบหมายงานให้ผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอน
3. ครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เช่น การบูรณาการเนื้อหา การจัดการเรียนรู้ เพื่อชี้แนะการรู้คิด
4. ครูผู้สอนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้อของตนเองและผู้เรียน เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ในการหาความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มอบหมายให้

นักศึกษาค้นคว้าและนำมาอภิปรายในชั้นเรียน ฝึกการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลข้อมูลและจัดทำรายงานพัฒนา และใช้สื่อการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5. ครูผู้สอนมีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนและอิงพัฒนาการของผู้เรียน เช่น มอบหมายงานเดี่ยวและงานกลุ่ม ประเมินผลการเรียนรู้จากผลงานที่มอบหมายในระหว่างเรียนและทดสอบหลังเรียน

6. ครูผู้สอนมีการนำผลประเมินมาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ในการนำผลการประเมินการเรียนรู้มาเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนอาจทำได้โดย

6.1 ให้นักศึกษาศึกษาบทเรียนนอกเวลาแล้วนำเสนอรายงานหน้าชั้น (Presentation)

6.2 มอบหมายงานให้นักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองแล้วทราายงาน (Report)

6.3 ให้นักศึกษาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแทนการถาม-ตอบ

7. ครูผู้สอนมีการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำผลไปใช้พัฒนาผู้เรียน

8. บทบาทของบุคลากรในการจัดการเรียนรู้

8.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีข้อควรปฏิบัติดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตลอดจนเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้เข้าใจแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

4. ผู้บริหารสถานศึกษาพึงส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของท้องถิ่น

เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม และลักษณะอันพึงประสงค์

5. ผู้บริหารสถานศึกษาความระดมทรัพยากรในชุมชน พร้อมทั้งแสวงหาความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนเทคโนโลยีที่เหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
8. ผู้บริหารสถานศึกษาพึงเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรในสถานศึกษามีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
9. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาวัดและประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย พร้อมนำผลการวัดและประเมินผลมาพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ
10. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น ประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำพาให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน ได้นั้นต้องอาศัยคุณสมบัติที่สำคัญคือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้หลักธรรมทางศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานให้เป็นที่ไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยใช้ระบบการประกันคุณภาพเพื่อการขับเคลื่อนและพัฒนางาน

8.2 บทบาทของครูผู้สอน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552) สรุปไว้ว่า ครูผู้สอนเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังมิได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กล่าวคือ ไม่สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน อีกทั้งยังขาดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการนำกระบวนการวิจัยมาใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้ไม่มากนัก ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ไม่บรรลุเท่าที่ควร

เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครูผู้สอนควรได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยยึดหลักการที่สำคัญดังนี้

1. ครูต้องศึกษา ทำความเข้าใจเอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551
2. ครูต้องจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นทักษะความรู้ กระบวนการตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมและลักษณะอันพึงประสงค์
3. ครูต้องศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล พร้อมกับนำข้อมูลมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ความแตกต่างของผู้เรียนและพัฒนาการทางสมอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
4. ครูต้องจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พร้อมทั้งช่วยเหลือดูแลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองท่ามกลางบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรไมตรี
5. ครูต้องจัดเตรียมและใช้สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน
6. ครูต้องประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทั้งนี้มุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ นอกจากนี้แล้วควรเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ตลอดจนความสอดคล้องกับธรรมชาติของวิชาและพัฒนาการของผู้เรียน
7. ครูต้องนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ในการสอนซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนการปรับปรุงการจัดการกิจกรรมการสอนของตนเองอย่างเป็นระบบ
8. ครูต้องใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนจะบรรลุผลได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายประการ เช่น ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู การแสวงหาความรู้ การใช้หลักจิตวิทยา การใช้สื่อการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสิ่งที่สำคัญยิ่งคือ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เป็นไปด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

8.3 บทบาทของผู้เรียน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552) ได้กล่าวสรุปบทบาทของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. มีส่วนในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับครูผู้สอนและผู้ปกครอง เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ
 2. แสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม หลากหลาย ด้วยความกระตือรือร้นและใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง
 3. เป็นผู้ลงมือปฏิบัติจริง โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง
 4. นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ได้อย่างเหมาะสม
 5. มีส่วนร่วมในการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
 6. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อครู เพื่อผู้เรียนและมีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีลักษณะสร้างสรรค์ด้วยความเป็นมิตรไมตรี กล่าวคือ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ
 7. ร่วมจัดทำ ดูแล รักษา และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ตลอดจนแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
 8. อนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สืบสานวัฒนธรรม ตลอดจนมรดกของชุมชนได้อย่างเป็นระบบ
 9. ประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ภูมิปัญญาท้องถิ่น ชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ในชุมชนเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม
 10. รักษาสิทธิและโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี
- 8.4 บทบาทของผู้ปกครอง ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552) บทบาทของผู้ปกครอง
ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีบทบาทดังนี้
บทบาทของผู้ปกครอง
1. มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา
 2. ร่วมส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เน้นความรู้คู่คุณธรรม
 3. ร่วมจัดบรรยากาศในบ้านให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุตรหลานอย่างต่อเนื่อง

4. ร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ร่วมทำกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียน ร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษา ตลอดจนเป็นวิทยากรในฐานะภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้ความรู้เฉพาะเรื่องตามโอกาสอันควร

5. ร่วมสนับสนุนทรัพยากร เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามความต้องการจำเป็นและเหมาะสม

6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง พร้อมทั้งเสนอแนะให้มีการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ได้อย่างเหมาะสม

7. ร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะชีวิต กล่าวคือ มุ่งป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด ไข้หวัดใหญ่ เอชดี และโรคติดต่อร้ายแรงอื่น ๆ ตลอดจนการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8. ส่งเสริมสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกับสถานศึกษา

9. ปฏิบัติตนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และถึงพร้อมด้วยความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน

10. ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนที่อยู่ในความอุปการะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี

บทบาทของชุมชน

1. เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาและหลักสูตรสถานศึกษา โดยคำนึงถึงบริบทสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน ตลอดจนขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชน

2. ร่วมจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา ให้เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยร่วมระดมสรรพกำลัง ทรัพยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งนี้อาจจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ หรือเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิต ทักษะกระบวนการให้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสมและหลากหลาย

3. ร่วมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

4. เอื้ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้มีโอกาสใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในชุมชนอย่างหลากหลาย ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนในการจัดการเรียนรู้

5. ร่วมติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่สถานศึกษาร้องขอ

6. ให้ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็น
สำคัญ

บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ร่วมกับสถานศึกษากำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดหมาย
หลักสูตร สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา และแนวดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน
และเป็นรูปธรรม

2. ร่วมประสานงานกับองค์กรทุกภาคส่วนในชุมชน เพื่อบริการ
แหล่งเรียนรู้ และร่วมส่งเสริมสนับสนุน โดยนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับ
ผู้เรียน

3. ส่งเสริมสนับสนุน และร่วมระดมทรัพยากร เพื่อการจัดการ
เรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

4. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
ตลอดจนงานอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม

Barr และ Keating (1990) ได้กล่าวไว้ว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายแบบ
ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

1. โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการ
ตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล

2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned
Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ

3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมาย
โดยเฉพาะ

Boone (1992) ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง
ผลของความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมกับผู้พัฒนาโปรแกรมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ
ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสร้างแผนการจัดการปฏิบัติการ
การประชาสัมพันธ์ การประเมินผล รายงานผล และความรับผิดชอบต่อโปรแกรม

Rogers (2000) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรมเป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไร เพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

หรรษา สุขกาล (2543) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้คือ แผนที่วางไว้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมาย ภายใต้บริบทของสถาบัน

อุ้นตา นพคุณ (2548) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ว่า งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และได้กล่าวถึงความแตกต่างกันของคำว่าโปรแกรมและโครงการไว้ว่า โปรแกรม คือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ถ้าหากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนานในกรณีเช่นนี้โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรม ดังนั้นระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนา ประเมินผล เพื่อการคงอยู่ของกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญของโปรแกรม

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

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

สรุปได้ว่า โปรแกรม คือ แผนหรือกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดกิจกรรม กำหนดรายละเอียดในการจัดกิจกรรม และมีการประเมินผลอย่างมีระบบ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงการพัฒนาครูให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

Glickman ได้เสนอโปรแกรมการพัฒนาคู่มืออาชีพในระดับบูรณาการ ประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้

1. ด้านทักษะการสอนทั่วไป ได้แก่
 - 1.1 การจัดชั้นเรียน
 - 1.2 การออกแบบการเรียนรู้
 - 1.3 การประเมินผลการเรียนของนักเรียน
 - 1.4 การคาดหวังของครู

- 1.5 ทักษะการตั้งคำถาม
- 1.6 การจูงใจนักเรียน
2. รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ได้แก่
 - 2.1 การใช้หลักความคิดรวบยอด
 - 2.2 การใช้รูปแบบการเปรียบเทียบ
 - 2.3 การเรียนรู้ร่วมกัน
 - 2.4 แผนที่ความคิดรวบยอด
3. การฝึกปฏิบัติและภาวะผู้นำ
 - 3.1 การฝึกปฏิบัติระหว่างเพื่อน
 - 3.2 ระบบการสังเกตการณ์สอนซึ่งกันและกัน
 - 3.3 ทักษะการประชุม
 - 3.4 การติดต่อสัมพันธ์ทางวิชาชีพ
 - 3.5 การรู้จักฝึกปฏิบัติอย่างพอเหมาะพอดี

เจนจิรา คงสุข (2540) ได้กล่าวถึงโปรแกรม ประกอบด้วย หลักการ ความหมาย
วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินการ

ธำรง บัวศรี (2542) กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของโปรแกรม ออกเป็นองค์ประกอบที่
สำคัญ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

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

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมมี 5 องค์ประกอบ แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้
หลักในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความสำคัญและจำเป็นของโปรแกรม ซึ่งประกอบด้วย

- 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ 5) การประเมินผลโปรแกรม

ส่วนองค์ประกอบที่เหลือ ได้นำไปจัดกลุ่มตามความสอดคล้องเพื่อนำไปสร้างเป็นองค์ประกอบให้ครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบ

3. การพัฒนาโปรแกรม (Program Development)

Barr และ Keating (1990) กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) โดยเสนอรูปแบบ 5 ขั้น เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-step Model for Program Development) คือ

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

- 1.1 ประเมินความต้องการ
- 1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อมสถานศึกษา
- 1.3 ประเมินทรัพยากร เช่น บุคลากร เงิน ทรัพยากรทางกายภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

- 2.1 การพัฒนาทีมวางแผน
- 2.2 การกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และการประเมินผล
- 2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ
- 2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้
- 2.6 กำหนดเวลาที่ใช้จนสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

- 3.1 กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ
- 3.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- 3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไป หรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Styles (1990) ได้แสดงรูปแบบและกระบวนการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ประกอบด้วย

1. การประเมินความต้องการ (Needs Assessment)
2. การจัดตั้งวัตถุประสงค์ (Goal Setting)
3. การตั้งทีมงานวางแผน (Planning Team)
4. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development)

5. การประเมินผล (Evaluation)
6. การนำไปใช้ (Modes of Implementation)
7. การจัดการทรัพยากร (Resource Management)
8. การประเมินสิ่งแวดล้อม (Environment Assessment)

Boone (1992) ได้นำเสนอโปรแกรมการพัฒนาการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก และขั้นตอนย่อย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. การวางแผน
 - 1.1 องค์การและกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย
 - 1.1.1 การทำความเข้าใจและยอมรับกับหน้าที่ขององค์การ คือ พันธกิจ ปรัชญา และเป้าหมาย
 - 1.1.2 การทำความเข้าใจและยอมรับกับโครงสร้างขององค์การทางด้าน บทบาทและความสัมพันธ์
 - 1.1.3 การจัดการความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการองค์ทางด้าน การอำนวยความสะดวก การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลและการตรวจสอบได้
 - 1.1.4 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับการทดสอบกรอบแนวคิดสำหรับการวางโปรแกรม
 - 1.1.5 การทำความเข้าใจและการยอมรับความต่อเนื่องของการปรับปรุง องค์การต่อไป
 - 1.2 การเชื่อมต่อองค์การกับสาธารณะ
 - 1.2.1 การระดมกลุ่มเป้าหมายขององค์การ
 - 1.2.2 การระบุและการพบปะผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย
 - 1.2.3 การร่วมกันระบุ ประเมิน และวิเคราะห์ความต้องการโดยมุ่งที่ กลุ่มเป้าหมาย
2. การออกแบบและการนำไปใช้ ประกอบด้วย
 - 2.1 การออกแบบโปรแกรม
 - 2.1.1 การแปลงความต้องการอย่างเร่งด่วนเป็นความต้องการระดับมหภาค
 - 2.1.2 การแปลงความต้องการระดับ... ให้เป็นวัตถุประสงค์มหภาค
 - 2.1.3 การชี้เฉพาะกลยุทธ์ทางการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้
 - 2.1.4 การชี้เฉพาะผลที่ตามมาระดับมหภาคของโปรแกรม
 - 2.2 การนำโปรแกรมที่วางไว้แล้วไปปฏิบัติ
3. การประเมินผลและการตรวจสอบ

3.1 การกำหนดและการวัดผลลัพธ์ของโปรแกรม

3.2 การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม

3.3 การใช้ข้อค้นพบจากการประเมินสำหรับการปรับปรุงโปรแกรม

การเปลี่ยนแปลงองค์การ และสำหรับการตรวจสอบได้จากสาธารณะ องค์การที่เหนือขึ้นไป
ผู้ให้เงินทุนองค์การวิชาชีพ และรัฐบาล

House (1996) ได้นำเสนอการวางโปรแกรม การพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย
7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้

ขั้นที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้

ขั้นที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม

ขั้นที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร ผู้นำ วิธีการ

ตารางกำหนดการ ลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและ
เกณฑ์ทางด้านประเมินผล และความชัดเจนของการออกแบบ

ขั้นที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตที่ใหญ่กว่าทั้งด้าน

การแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ การเงินที่สนับสนุน
และการตีความหมาย

ขั้นที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์การ ทั้งในระดับบุคคล

ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ

ขั้นที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตาม

กระบวนการของโปรแกรม

Caffarella (2002) ได้นำเสนอการวางแผนโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ใน
หนังสือ ซึ่งประกอบไปด้วย 9 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

ขั้นที่ 1 การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน

ขั้นที่ 2 การระบุแนวความคิดของโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม

ขั้นที่ 4 การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้

ขั้นที่ 6 การสร้างแผนการประเมินผล การกำหนดรูปแบบ ตารางเวลา

และความต้องการทางด้านเจ้าหน้าที่

ขั้นที่ 7 การออกแบบแผนการสอน

ขั้นที่ 8 การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 9 การศึกษาคุณค่าของโปรแกรม

วีโรจน์ สารรัตน์ (2548) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการวินิจฉัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม
การตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม

ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนาม การทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนามจริง

สรุปได้ว่า เมื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการนำมาสังเคราะห์ โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้กล่าวถึง พบว่า มีองค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรม จำนวน 6 องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความสำคัญและจำเป็นได้แก่ องค์ประกอบ

- 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) รูปแบบและวิธีพัฒนา 4) โครงสร้างและเนื้อหาของโปรแกรม
- 5) เทคนิคและเครื่องมือ และ 6) การวัดและประเมินผล

วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ

สมรรถนะที่ยังจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้าง ควรมีการวางแผนเพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ โดยกำหนดแนวทางเรียนรู้ (Learning Options) การจัดรูปแบบวิธีการเรียนรู้ เครื่องมือทรัพยากรต่าง ๆ ในการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาทักษะ ทบทวน เรียนรู้ เพื่อให้บรรลุถึงสมรรถนะในระดับที่ต้องการ ซึ่งการเสริมสร้างสมรรถนะสามารถทำได้หลายวิธี ยกตัวอย่าง เช่น

1. Teaching, Training คือ การสอนงาน การอบรม
2. Coaching, Supervising คือ การใช้ระบบโค้ช การนิเทศติดตาม
3. Preceptor, Mentoring, Monitoring คือ การใช้ระบบพี่เลี้ยง
4. Job Assignment คือ การมอบหมายงานให้ทำ
5. Individual Development Plan คือ การวางแผนการพัฒนารายบุคคล
6. Key Performance Indicators in employee's portfolio คือ การลงรายการบันทึกตัวชี้วัดที่สำคัญในแฟ้มพนักงาน เพื่อติดตามความก้าวหน้า

7. 360 Degree Feedback คือ การใช้ระบบประเมินผล เพื่อสะท้อนกลับให้พนักงาน รับประทาน โดยผู้ประเมินที่อยู่รอบตัว 360 องศา ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้ายกจากนี้ จากการศึกษา วิธีการพัฒนาสมรรถนะ หรือ เทคนิคการฝึกอบรม ซึ่งเป็น กระบวนการในการเรียนรู้การเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เสริมสร้างทักษะ และแลกเปลี่ยน ทักษะตามความมุ่งหวังที่กำหนด อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเป็นการเรียน การสอนใช้ในชั้นเรียน หรือในสถานที่ทำงานก็ได้

1. วิธีการในการเสริมสร้างสมรรถนะ

การเสริมสร้างสมรรถนะในปัจจุบันครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านต่าง ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาหลายวิธี ดังนี้

Sparks และ Loucks Horsley (1989) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาครูเป็นการพัฒนา วิชาชีพประกอบด้วย 7 รูปแบบ ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training model) เป็นรูปแบบที่ทุกคนต่างมีประสบการณ์ ซึ่งการฝึกอบรมนี้อาจเป็นการนำเสนอและการอภิปรายผลงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสาธิต บทบาทสมมุติ การจำลองสถานการณ์ หรือการสอนระดับจุลภาค เป็นต้น

2. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (Observation/assessment Model) อาจเป็นการสังเกตคนอื่นหรือคนอื่นสังเกตตัวเรา อาจเป็นรายเดี่ยวหรือเป็นกลุ่มเพื่อให้ได้ผลสะท้อน กลับ (Feedback)

3. รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (Involvement in a Development Improvement Process Model) เพราะการพัฒนาหรือ ปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จำเป็นต้องอาศัยความรู้ใหม่ ๆ ทักษะใหม่ ๆ จะทำให้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม นั้นต้องมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีโอกาสในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วม และผลจากการมีส่วนร่วมนั้น จะทำให้เกิด ความรู้สึกการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และการมีพันธะผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล ซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงในเรื่องนั้น ๆ ด้วย

4. รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม (Study Groups Model) ในกรณีที่โรงเรียน ต้องการหาทางแก้ปัญหาลักษณะร่วมกันจากทุกคนทุกฝ่าย โดยหากปัญหาหลักนั้นสามารถแยกย่อยเป็น ปลายประเด็น ก็จะแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ อาจจะกลุ่มละ 4-6 ราย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหา ในส่วนของกลุ่มนั้น ในตอนท้ายเมื่อมีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการวิเคราะห์ของแต่ละกลุ่ม

ร่วมกันจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นและข้อมูล ก่อให้เกิดการเรียนรู้และก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก็ถือว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพอีกรูปแบบหนึ่ง

5. รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยปฏิบัติการ (Inquiry/action Research Model) เป็นความพยายามที่จะแก้ปัญหาหรือหาคำตอบในข้อคำถามที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจกระทำได้ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับโรงเรียน และสามารถกระทำได้หลายวิธี แต่โดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดหรือเลือกปัญหาหรือคำถามที่สนใจ 2) รวบรวม จัดกระทำ และแปลความในข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น 3) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4) กำหนดทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ 5) ลงมือปฏิบัติและสรุปเป็นเอกสาร

6. รูปแบบการพัฒนาตนเอง (Individually Guided Activities Model) โดยแต่ละบุคคลจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง แล้วเลือกกิจกรรมเพื่อการปฏิบัติที่เชื่อว่าจะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า บุคคลสามารถจะตัดสินใจถึงความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเองได้ดีที่สุด สามารถที่จะกำหนดทิศทางและริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองได้และมีแรงจูงใจในตนเองได้มากขึ้นจากการที่ได้มีโอกาสได้ริเริ่มและวางแผนในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Model) นิยมจับคู่กันระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จแล้วกับบุคคลที่เริ่มงานใหม่หรือที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยให้มีการอภิปรายกันถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกลยุทธ์ที่จะให้การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล การสะท้อนถึงวิธีการที่ใช้กันอยู่ การสังเกตการทำงาน และการใช้เทคนิคเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

Fulen และ Hargreaves (1992) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาครูเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาบุคคล (Individual Development) สามารถกระทำได้ด้วย

1. การฝึกอบรม (Training)
2. การศึกษา (Education)
3. การพัฒนาตนเอง (Development)

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534) ได้กล่าวถึงเทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคลากรว่า เทคนิคและวิธีพัฒนาบุคลากรควรแยกการนิเทศออกเป็น 2 แบบ คือ การนิเทศเพื่อพัฒนาเป็นกลุ่ม และการนิเทศเพื่อพัฒนาเป็นรายบุคคล โดยมีวิธีการดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. การนิเทศเพื่อพัฒนาเป็นกลุ่ม มีวิธีการดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้
 - 1.1 การประชุมปฏิบัติการ (Workshop)
 - 1.2 การประชุมปรึกษาหารือ (Conference)
 - 1.3 การฝึกงาน (Internship)

- 1.4 กลุ่มศึกษาเฉพาะเรื่อง (The Study Group)
- 1.5 กลุ่มปฏิบัติการโครงการ (The Project Group)
- 1.6 การสาธิต (Demonstration)
- 1.7 การอภิปราย (Panel Discussion)
- 1.8 เทียงวันสนทนา (Bag Lunch Conference)
- 1.9 การฟังปาฐกถาหรือคำบรรยาย (Lecture)
- 1.10 ทักษะศึกษา (Field Trip)
- 1.11 สัมมนา (Seminar)
- 1.12 การเข้าร่วมปฏิบัติงานในคณะกรรมการ (Committee)
2. การนิเทศเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีวิธีการดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้
 - 2.1 การฝึกงาน (Internship)
 - 2.2 การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ (Under Study)
 - 2.3 การเลือกเรียนเป็นรายวิชาในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัย (The Course)
 - 2.4 การเข้ารับการฝึกอบรม (In-Service Training)
 - 2.5 การไปศึกษาต่อ (Continuing Education)
 - 2.6 การให้เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ (Professional Association Membership)
 - 2.7 การให้ทดลองปฏิบัติจริง (Directed Practice)
 - 2.8 การอ่าน (Reading)
 - 2.9 การเขียน (Writing)
 - 2.10 การเยี่ยมเยียนดูงานที่อื่น (Inter-Visitation)
 - 2.11 การให้รับโครงการไปจัดทำ (Project Organizing)
 - 2.12 การส่งไปร่วมเป็นกรรมการ (A Committee Member)
 - 2.13 การให้ไปเป็นวิทยากร (Speaker)
 - 2.14 การไปสังเกตคนอื่นปฏิบัติงาน (Observation)

Membership)

สมิตติ บางโม (2547) ได้กล่าวถึงเทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคลากรว่า เทคนิคการฝึกอบรมคือ วิธีการถ่ายทอด ความรู้ ทักษะและทัศนคติ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้มากที่สุดในเวลาจำกัด เทคนิคการฝึกอบรมกระทำได้หลายวิธีดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นการบรรยายของวิทยากรตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมายอาจใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย

2. การสอนงาน (Coaching) เป็นการแนะนำวิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริง ๆ

3. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใด ๆ ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยไม่คำนึงถึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจัดไว้แล้วนำไปถกเถียงกันอีกขั้นหนึ่ง

4. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกัน ในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มนำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่

5. กรณีศึกษา (Case Study) เป็นการศึกษาเรื่องราวที่รวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด เป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับกลุ่มเล็ก ๆ เรื่องที่มอบหมายให้ต้องมีรายละเอียดเพียงพอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมองเห็นจุดของปัญหาและข้อมูลมาพิจารณา

6. ประชุมแบบฟอรัม (Forum) เป็นเทคนิคที่ใช้กับการประชุมกลุ่มใหญ่ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม โดยการซักถามแสดงข้อเท็จจริงปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นกับวิทยากร

7. เกมการบริหาร (Management Games) เป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มบุคคล ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยแข่งขันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์จริง

8. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทในสถานการณ์ที่เหมือนจริง โดยกำหนดโครงเรื่องและให้ผู้แสดงคิดคำพูดไปตามท้องเรื่องและบทบาทที่กำหนด เสร็จแล้วให้ผู้วิเคราะห์เสนอแนวทางแก้ปัญหา วิธีนี้เหมาะกับกลุ่มที่กล้าแสดงออกและมีวุฒิภาวะเพียงพอที่จะวิเคราะห์ตรวจสอบและแก้ปัญหา

9. การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายกันแล้วพบปัญหาที่เหมือน ๆ กัน เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหา ทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น

10. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปยังสถานที่ฝึกอบรมเพื่อให้พบเห็นของจริงซึ่งผู้จัดเตรียมการเป็นอย่างดี

11. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริงโดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึก

การใช้เครื่องมือใหม่ ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น การปฏิบัตินิยมให้ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่ หรือรายบุคคล

12. การฝึกการรับรู้ (Sensitivity Training) เป็นกิจกรรมการฝึกประสาทสัมผัสให้เข้าใจผู้อื่นโดยการสังเกตลักษณะท่าทางของผู้อื่น วิธีการฝึกอบรมจะไม่ใช้การบรรยายหรือบอกหลักเกณฑ์แต่ให้นำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องฝึกอบรมมาเป็นตัวอย่าง แล้วโยงไปถึงพฤติกรรมอื่น ๆ ในขณะที่ปฏิบัติงานในองค์กร

13. การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างความสนุกสนานในระหว่างการฝึกอบรม สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2550) ได้กล่าวถึงรายละเอียดถึงวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะ ไว้ดังนี้

1. การมอบหมายให้อ่านหนังสือและการศึกษาด้วยตนเอง (Assigns Reading Self-study) เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างหนึ่งในรูปแบบของการบริหารจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เน้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร CD Rom VDO tape Internet เป็นต้น

2. การฝึกอบรมในงาน (On the job Training-OJT) การฝึกอบรมในงาน เป็นเทคนิควิธีการที่ช่วยให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงในสภาพการณ์จริงเหมาะสมสำหรับการฝึกพนักงานในระดับปฏิบัติและพนักงานทั่วไป เน้นให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหัวหน้าและลูกน้องในการปฏิบัติงาน ต่อไปซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมสำหรับ 1) พนักงานเข้าใหม่ 2) การเลื่อนตำแหน่งงาน 3) การโอนย้าย และ 4) การอธิบายถึงงานใหม่ ๆ

3. การฝึกอบรม/ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training/workshop) โดยการให้พนักงานเข้ารับการอบรมจากหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างทักษะในเชิงบริหาร หรืองานเฉพาะอย่าง ที่อาจจัดขึ้นภายในหรือภายนอกองค์กร เป็นการอบรมนอกเวลาทำงาน (off the job training) ในรูปแบบการฝึกทักษะด้านต่าง ๆ ทั้งรูปแบบการฝึกปฏิบัติจริง การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ให้ความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ รวมถึง การถกเถียง (Discuss) กันในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง เพื่อกำหนดบทบาทและทิศทางการทำงานของหน่วยงานในอนาคต ในหัวข้อที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เป็นต้น

4. การสอนงาน (Coaching) มีรูปแบบที่ขอแนะนำ 2 แบบ ได้แก่ การสอนงานโดยหัวหน้างาน และการสอนงาน โดยผู้เชี่ยวชาญ การสอนงานโดยหัวหน้างาน เป็นการกำหนดเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือคาดหวังให้เกิดขึ้น (Result Oriented) หัวหน้างานและลูกน้องจะต้องตกลงร่วมกัน (Collaboration) จะมุ่งเน้นไปที่ผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง (Individual performance) ในปัจจุบันและการพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้องให้มีความก้าวหน้าใน

หน้าที่การงาน และมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคตเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นในทางบวก (Positive Change)

5. การให้ดูงานนอกสถานที่ (Visiting) มักนิยมใช้ในระดับจัดการ (management level) ขึ้นไป โดยมีจุดประสงค์ที่สำคัญเพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆที่ดี จากภายนอกองค์กร วิธีการนี้แบ่งออกเป็นการศึกษาดูงานในประเทศและดูงานต่างประเทศโดยผลลัพธ์จากการดูงานที่ทุกองค์การคาดหวัง นั่นก็คือ การนำความรู้และสิ่งใหม่ ๆ ที่ได้ไปสัมผัสนำมาประยุกต์ใช้กับงานในองค์กร

6. การมอบหมายงานพิเศษ (job/project assignment) การมอบหมายงานพิเศษ (job/project assignment) หมายถึง การมอบหมายงานให้พนักงานทำงานพิเศษร่วมกับทีมที่ประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญพิเศษจากแผนกหนึ่งหรือหลาย ๆ แผนกรวมกัน วิธีการนี้มีประโยชน์ต่อพนักงานอย่างยิ่งในการเรียนรู้ทักษะ เพื่อจัดการกับปัญหาที่ยากหรือเรียนรู้ประเด็นของงานที่อยู่ในระดับกว้างขึ้น สามารถใช้วิธีการนี้เพื่อพัฒนาการทำงานปัจจุบัน และการเตรียมพร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นวิธีการที่มีค่าใช้จ่ายน้อย

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้สรุปเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรในองค์กรเพื่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) ซึ่งเป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะ เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กร

2. การนิเทศการสอน (Teaching Supervision) เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษาคาดหวังไว้ โดยจะต้องดำเนินการจัดกระบวนการนิเทศอย่างมีแบบแผนตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องอย่างมีระบบซึ่งจะต้องประกอบด้วยการวางแผนการนิเทศ การให้ความรู้ในสิ่งที่จะต้องทำการลงมือปฏิบัติ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประเมินผลและกระบวนการดำเนินงานและปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมที่สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมเป็นผู้มีความรู้ ความสนใจในเรื่องเดียวกันมาร่วมปรึกษาหารือ ร่วมกันคิด ช่วยกันแก้ปัญหา เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ ทักษะ ทศนคติ มีการรับฟังแนวคิดประสบการณ์จากวิทยากร

ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้รู้แล้วสมาชิกผู้ร่วมประชุมร่วมกันให้ข้อมูล เสนอปัญหา ร่วมกันคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจหาข้อสรุปหรือแนวทางแก้ปัญหา

4. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมเพื่อปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกัน ระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งผู้เข้าประชุมจะมีการเรียนรู้ร่วมกันจากวิทยากร มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติร่วมกัน เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมปฏิบัติการจะต้องมีผลงานที่ได้จากการ ปฏิบัติงานร่วมกัน มีการนำเอาผลงานที่ได้จากการประชุมไปใช้ เช่น การประชุมปฏิบัติการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ การประชุมปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อสอบ การประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนกล ยุทธ์ เป็นต้น

5. การศึกษาดูงาน (Field Study) เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยการให้บุคลากรได้ พบเห็นการปฏิบัติงานจริงนอกองค์การ ได้เห็น ได้ยิน ได้ซักถาม ได้สัมผัสปรากฏการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมจากที่ปฏิบัติอยู่ภายในองค์การ บุคลากรได้เปลี่ยนบรรยากาศ ได้ผ่อนคลาย ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ของหน่วยงานอื่น และยังเป็นการพัฒนาสัมพันธภาพ ระหว่างหน่วยงานและระหว่างผู้ดูงานพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ความร่วมมือของทีมงาน

6. การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลกระทบยาวได้ อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ต้องใช้เวลาและการลงทุน โดยการให้บุคลากรเข้าศึกษาในสถานศึกษาตาม หลักสูตรของสถานศึกษานั้น ซึ่งทำได้ทั้งการศึกษาทางไกล คือศึกษาที่เน้นในชั้นเรียนหรือการศึกษา ทางไกลซึ่งผู้เรียนและผู้สอนอยู่ห่างไกลกันแต่เน้นการใช้สื่อและเทคโนโลยี

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2550) ได้กล่าวถึงเทคนิคและวิธีการพัฒนาครู ว่า การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพต้องรวมพลังช่วยกันพัฒนาความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง นวัตกรรมของการพัฒนาครูที่สำคัญควรทำความเข้าใจอย่างชัดเจนสู่การปฏิบัติ เพื่อปฏิรูปครูให้เป็น ครูมืออาชีพ สามารถออกแบบ เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เน้นการจัดการเรียนรู้แบบร่วมพลัง (Collaborative Active Learning) นวัตกรรมที่ใช้เป็นการนิเทศ ภายในเพื่อพัฒนาครูเรียกว่า กระบวนการสอนงานแบบที่เลี้ยงด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่าน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (CM-LS-PLC Process) ซึ่งรายละเอียดดังนี้

1. กระบวนการสอนงานแบบที่เลี้ยง (Coaching-Mentoring) เป็นการให้ผู้ที่มีความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารโรงเรียนให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือบุคลากรในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจ เพื่อให้การ ปฏิบัติหน้าที่มีศักยภาพสูงขึ้น

2. การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เป็นกระบวนการพัฒนาครูที่มุ่งเน้น การศึกษาวิจัยร่วมกันของกลุ่มครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการ เรียนรู้ของผู้เรียน โดนมีการดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

2.1 **ขั้นวิเคราะห์ (Analyze)** เป็นการวิเคราะห์หลักสูตรหรือรายวิชาที่จะจัดการเรียนรู้เป็นขั้นตอนการสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาตามตัวชี้วัดของมาตรฐานหลักสูตร จากนั้นนำตารางวิเคราะห์มาสร้างแผนจัดการเรียนรู้

2.2 **ขั้นวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan)** เป็นขั้นที่ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพร่วมกันวางแผน ให้การชี้แนะและให้คำปรึกษาในการออกแบบการสอนและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

2.3 **ขั้นปฏิบัติและสังเกตการณ์ (Do & See)** เป็นการนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างไปปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนโดยมีชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพพร้อมสังเกตการณ์ผู้สอนเขียนบันทึกหลังสอน ในขั้นนี้ครูจะได้บทเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน

2.4 **ขั้นสะท้อนความคิด (Reflect)** เป็นขั้นที่ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสะท้อนความคิดโดยผู้วางแผน หรือผู้สอนเป็นผู้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ จุดเด่น จุดด้อย จุดที่ต้องแก้ไขในการจัดการเรียนการสอน ในขั้นนี้ครูจะได้บทเรียนคือ ประสบการณ์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

2.5 **ขั้นปรับปรุงใหม่ (Redesign)** ขั้นนี้มีการแนะนำให้ปรับแก้แผนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู ครูผู้สอนจะได้นวัตกรรมการเรียนรู้จากการทดลอง เรียกว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research)

3. **ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)** เป็นการรวมกลุ่มของบุคลากรทางการศึกษา คือ ผู้บริหาร คณะผู้บริหาร ชุมชน ร่วมกับครูผู้สอนเป็นการชุมนุมเชิงวิชาการ หรือประสบการณ์เรียนรู้จากการปฏิบัติ มีการถอดบทเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนคิดอย่างเป็นระยะ ๆ และทำอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development)

จากการศึกษาวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะครู พบว่า วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะครู หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรเพื่อปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดเป็นแนวทางการเรียนรู้ (Learning Options) การจัดรูปแบบวิธีการเรียนรู้ รวมถึงเครื่องมือทรัพยากรต่าง ๆ ในการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาทักษะ ทบทวน เรียนรู้เพื่อให้บรรลุถึงสมรรถนะในระดับที่ต้องการ

การศึกษาความต้องการจำเป็น

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

Kaufman และ English (1981) กล่าวว่า ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและสิ่งที่ปรารถนาจะเกิดขึ้นหรือต้องการให้เกิดขึ้น

Stufflebeam และคณะ (1985) กล่าวว่า ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่ต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนอง โดยให้ความหมายความต้องการจำเป็นตามมุมมอง (View) 4 ด้าน ดังนี้

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

2. มุมมองด้านความเป็นประชาธิปไตย (Democratic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความปรารถนา ความต้องการของคนส่วนใหญ่ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้

3. มุมมองด้านการวิเคราะห์ (Analytic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง สารสนเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงานที่บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาถึงความเห็นว่ามี ความสำคัญต่อหน่วยงานและทำให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน

4. มุมมองด้านการวินิจฉัย (Diagnostic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่คุณคนได้พิจารณาแล้วว่า มีความบกพร่อง หรือขาดหายไป (Deficiency of Absence) และ พิสูจน์ความแตกต่างหรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ หรือสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (What is?) กับสิ่งที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่คาดหวัง (What should be?)

Mckillip (1987) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง การตัดสินใจคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบและพยายามในการแก้ปัญหา 4 ประการ ดังนี้

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

ทิพวรรณ ประเสริฐอำไพสกุล (2544) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น เป็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่คาดหวัง ซึ่งผลการประเมินความต้องการจำเป็นจะชี้ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันที่ต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น เป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่
เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน เป็นสภาพที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง แก้ไขตามการรับรู้ของกลุ่มผู้ให้
ข้อมูล

2. ประเภทของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการหลายท่านได้จัดประเภทความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

Witkins (1994) ได้จำแนกความต้องการจำเป็นตามองค์กรผู้รับและผู้ให้บริการ
ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความต้องการจำเป็นระดับปฐมภูมิ (Primary Needs) เป็นความต้องการ
จำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) หรือลูกค้าในทางการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นความต้องการ
จำเป็นของนักเรียน ความต้องการจำเป็นระดับทุติยภูมิ (Secondary Needs) เป็นความต้องการ
จำเป็นของผู้ให้บริการ (Service Providers) เช่น ความต้องการจำเป็นของบุคลากรในหน่วยงาน
ความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร และความต้องการจำเป็นระดับตติยภูมิ (Tertiary Needs)
เป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากรและการแก้ปัญหา (Resources Solution) ซึ่งช่วยในการ
ดำเนินงานของหน่วยงาน ในบรรดาความต้องการจำเป็นทั้งหมด Witkins เห็นว่า ความต้องการที่มี
ความสำคัญที่สุด คือ ความต้องการจำเป็นระดับปฐมภูมิ เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรต้อง
รับใช้

Kaufman และคณะ (1991) ได้จำแนกความจำเป็นใหม่ตามแนวคิดเชิงระบบได้เป็น
4 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัย (Input Needs) ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ
(Process Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) ความต้องการจำเป็นด้าน
การแก้ปัญหา (Solution Needs) ตามความคิดของ Kaufman และคณะ ความต้องการจำเป็นด้าน
ผลลัพธ์ถือเป็นความต้องการจำเป็นที่แท้จริง (Needs) ส่วนความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและ
กระบวนการถือเป็นความต้องการจำเป็นเทียม (Quasi Needs) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความต้องการจำเป็นที่แท้จริง (Needs) มีการจำแนกเป็น

1.1 ความต้องการจำเป็นระดับจุลภาค เน้นการวัดผลผลิต

1.2 ความต้องการจำเป็นระดับมหภาค เน้นการผลิตผล

1.3 ความต้องการจำเป็นระดับเมกะ เน้นการวัดผลลัพธ์ โดยการเปรียบเทียบ

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

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

ถนอมจิตต์ ขุฑทะกะพันธ์ (2546) ได้จำแนกประเภทของความต้องการจำเป็น โดยใช้หลักการจัดประเภทตามคุณลักษณะ ดังนี้

1. ระดับความต้องการจำเป็น ได้แก่ ความต้องการจำเป็นของสังคม (Mega Needs, Social Needs) ความต้องการจำเป็นขององค์กร (Macro Needs, Organizational Needs) ความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคล (Group Needs) ความต้องการจำเป็นของบุคคล (Micro Needs, Personal Needs) ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและกระบวนการ (Quasi Needs)

2. สิ่งที่ถูกประเมิน ได้แก่ ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลผลิต (Output Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลผลิตและความต้องการ (Product Needs, Input Needs) ความต้องการจำเป็นด้านการแก้ปัญหา (Solution Needs)

3. เจ้าของความต้องการจำเป็น แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ความต้องการจำเป็นปฐมภูมิ (Primary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ ความต้องการจำเป็นทุติยภูมิ (Secondary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ ความต้องการจำเป็นตติยภูมิ (Tertiary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากร (Resources) และการแก้ไขปัญหา

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้จำแนกความต้องการจำเป็นตามช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) เช่น ความต้องการจำเป็นของครูในปัจจุบันเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน

2. ความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่กำหนดล่วงหน้าว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง เพื่อเตรียมการรับมือ หรือป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิด เช่น ความต้องการจำเป็นในการผลิตบัณฑิตศึกษาในอีก 10 ปีข้างหน้าจะมีลักษณะเช่นใด หากประเทศไทยจะเปลี่ยนผ่านตนเองเข้าสู่สังคมฐานความรู้ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากำลังคนระดับช่างฝีมือเพื่อสร้างขีดสมรรถนะในการแข่งขันของประเทศ

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

สรุปได้ว่า ประเภทของความต้องการจำเป็น มีการแบ่งไว้หลากหลายขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้วิจัยว่าต้องการข้อมูลประเภทใด ซึ่งจะช่วยในการออกแบบการวิจัยและการเก็บข้อมูลได้ตรงตามความต้องการหรือจุดมุ่งหมายในการประเมินความต้องการจำเป็น

3. ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการวางแผนการดำเนินงานเพื่อจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น มีนักวิชาการได้จำแนกขั้นตอนการประเมินไว้ดังนี้

มยุรีย์ เขียวฉะอ้อน (2541) ได้จำแนกขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็นให้ชัดเจนโดยขั้นตอนต่าง ๆ จะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กัน
2. ออกแบบประเมินความต้องการจำเป็น โดยทำการกำหนดรายการที่จะศึกษาให้ชัดเจนซึ่งรวมถึงจุดมุ่งหมายเฉพาะในการศึกษา ขอบเขตเนื้อหาของความต้องการจำเป็นที่จะประเมินและชนิดของความต้องการจำเป็นที่ต้องการจำแนก จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและตรงเป้าหมายจะนำไปสู่การเก็บรวบรวมการวิเคราะห์ข้อมูลและกระบวนการรายงานผลที่ดี ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลอาจรวมถึงการจัดการเรื่อง การสำรวจ การสัมภาษณ์ และการจัดลำดับ
3. ประเมินความต้องการจำเป็นโดยการหาความแตกต่างระหว่างสถานะที่เป็นเป้าหมายกับสถานะที่เป็นจริง จากนั้นจึงศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างซึ่งเป็นปัญหา
4. จัดลำดับความต้องการจำเป็นหรือการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ซึ่งควรทำในรูปแบบของความจำเป็นสูงสุดและต่ำสุด โดยการวางขั้นตอนการเชิงปริมาณเพื่อจัดลำดับความสำคัญรวมทั้งการจัดหมวดหมู่ของความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถใช้ในการวางแผนปฏิบัติการได้
5. การรายงานผลและการใช้ผล ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นจะทำให้เราทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่จะต้องแก้ไข ทำให้เราสามารถกำหนดเป้าหมายของโครงการหรือการวางแผนโครงการต่าง ๆ ตลอดจนสามารถตัดสินใจเลือกหนทางแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งคุณลักษณะเฉพาะประการหนึ่งของการประเมินความต้องการจำเป็นคือการใช้ผลเพื่อการวางแผน แก้ไขปัญหา การกำหนดเกณฑ์ สำหรับการวัดผลสัมฤทธิ์ หรือการยกระดับมาตรฐานและการตรวจสอบมาตรฐานการศึกษา ดังนั้น ในขั้นสุดท้ายของกระบวนการคือ การนำผลที่ค้นพบไปใช้ให้เกิดประโยชน์ การใช้ประโยชน์จากการศึกษา การประเมินความต้องการจำเป็นต้องใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาที่จำกัดคือ สามารถส่งข่าวสารไปยังผู้รับสารได้เหมาะสมในช่วงเวลาที่มีอยู่

สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ได้จำแนกขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาที่มุ่งหวัง (What should be?)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (What is?)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1) และข้อ 2) และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3) และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็น
5. การศึกษากำหนดแนวทางเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4)

นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ยังได้สังเคราะห์ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจากนักวิชาการด้านการประเมินไว้ โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ คือ

1. ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมินประกอบด้วยขั้นตอนการเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นตอนการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนงานด้านทรัพยากรค่าใช้จ่าย และระยะในการดำเนินงาน
2. ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
3. ระยะที่สาม ระยะหลังการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางการแก้ไขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น ในขั้นของการนำผลไปใช้ประโยชน์นี้ แนวคิดของ Witkins และ Altschuld จะแตกต่างจากแนวคิดอื่นตรงที่มีการนำเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น มิได้หยุดแค่ขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้นแต่ต้องวางแผนว่าจะนำเอาแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงานเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป กล่าวคือ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิควิธีการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และผลสมบูรณ์

ถ้าในขั้นตอนสุดท้ายมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป

4. การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2548) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์หาสาเหตุ และการกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย จะช่วยให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นทราบถึงความต้องการจำเป็น หรือปัญหาที่แท้จริงที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก่อนปัญหาอื่น ซึ่งวิธีที่ใช้จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้นมีหลายวิธีด้วยกัน ผู้ประเมินจะต้องเลือกใช้และดำเนินการด้วยความระมัดระวังภายในระยะเวลาและทรัพยากรที่จำกัด วิธีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นมีหลายวิธีแต่ละวิธีจะแตกต่างกันออกไปแต่วิธีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) ซึ่งสูตรในการคำนวณ คือ $(PNI_{Modified}) = I-D/D$ โดยการหาค่าผลต่างของ (I-D) ทหารด้วยค่า (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องกว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

บริบทของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1. สภาพทั่วไป

1.1 ความเป็นมา

จากการปฏิรูปการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่ของประเทศไทย ได้เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของทุกฝ่าย ในสังคมไทย โดยปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้มีมาตรฐานและจัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ และจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ได้หลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษา คือ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานเดียวกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดโครงสร้างใหญ่ เป็นระดับกระทรวงและระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น

ระดับพื้นที่ได้หลอมรวม สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เข้าเป็นหน่วยงานเดียวกัน และจัดตั้งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2553 ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 109 ลงวันที่ 14 กันยายน 2553 ได้มีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นใหม่และเปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 33” และในวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2564 (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา 17 กุมภาพันธ์ 17 2564) ได้มีประกาศเปลี่ยนชื่อสำนักงานเขตเป็น “สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์” มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนอายุ 12-17 ปี ในเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ครอบคลุมพื้นที่ 17 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสุรินทร์ อำเภอจอมพระ อำเภอศีขรภูมิ อำเภอลำดวน อำเภอสำโรงทาบ อำเภอเขวาสินรินทร์ อำเภอชุมพลบุรี อำเภอท่าตูม อำเภอรัตนบุรี อำเภอสนม อำเภอโนนนารายณ์ อำเภอปราสาท อำเภอกาบเชิง อำเภอสังขะ อำเภอบัวเชด อำเภอพนมดงรัก และอำเภอศรีณรงค์ มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 85 โรงเรียน ปัจจุบันตั้งอยู่ที่ 197 หมู่ 20 ตำบลนอกเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดร้อยเอ็ดและมหาสารคาม

ทิศใต้ ติดต่อกับ ราชอาณาจักรกัมพูชา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดศรีสะเกษ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ จังหวัดบุรีรัมย์

1.2 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นองค์กรคุณภาพ พัฒนาการศึกษาด้วยนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศที่ยั่งยืน

1.3 พันธกิจ

- 13.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- 13.2 ส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนเก่งตามหลักพหุปัญญา มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- 13.3 ส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์อย่างมืออาชีพ
- 13.4 ส่งเสริม พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

13.5 ส่งเสริม สนับสนุนการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

13.6 ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษา ให้มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศตามหลักธรรมาภิบาล

13.7 การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ตามมาตรฐานเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 เป้าประสงค์

14.1 ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

14.2 ผู้เรียนทุกคนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนเก่งตามหลักพหุปัญญา มีทักษะชีวิตที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

14.3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์อย่างมืออาชีพ

14.4 สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งมีคุณภาพได้ระดับมาตรฐานสากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

14.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และสถานศึกษาในสังกัดทุกแห่ง ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอนตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และยุคไทยแลนด์ 4.0

14.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และสถานศึกษาในสังกัดทุกแห่ง มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

1.5 ค่านิยมองค์กร

“รับผิดชอบ มีน้ำใจ ให้บริการ ประสานงานอย่างกัลยาณมิตร”

1.6 วัฒนธรรมองค์กร

“ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ”

1.7 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมี

คุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

1.8 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

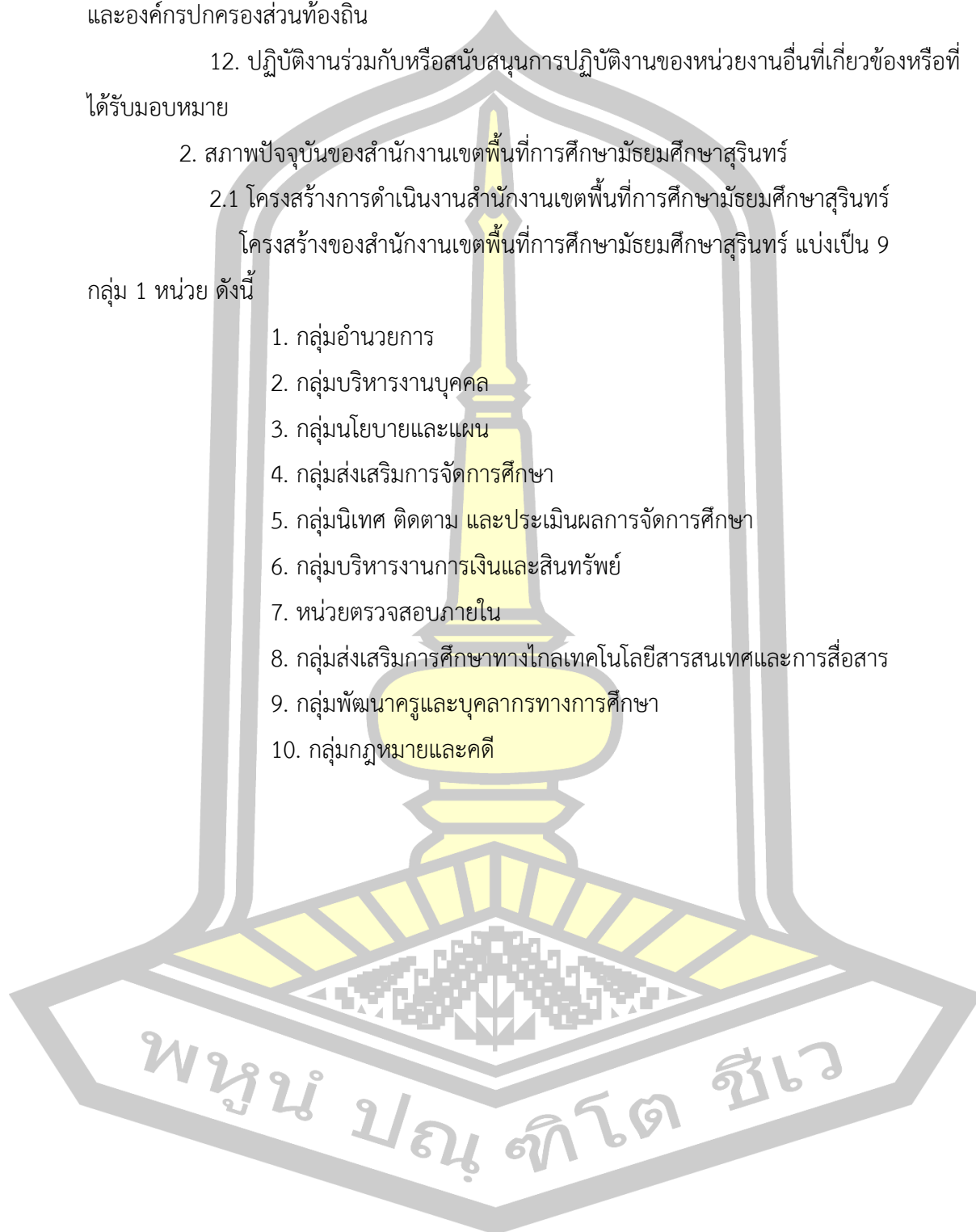
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. สภาพปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

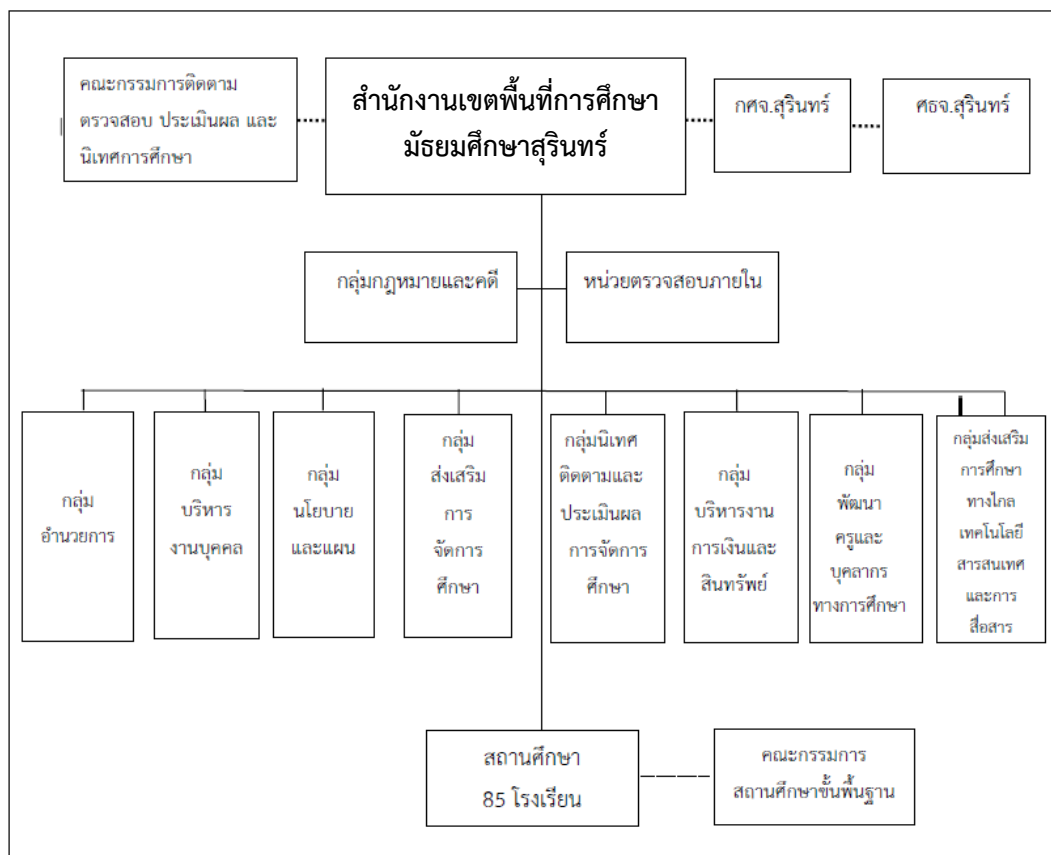
2.1 โครงสร้างการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

โครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ แบ่งเป็น 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. หน่วยตรวจสอบภายใน
8. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
9. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
10. กลุ่มกฎหมายและคดี



แผนภูมิโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์



ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 (2562)

ภาพประกอบ 3 แผนภูมิโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.2 สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ รับผิดชอบในการจัดบริการ การศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษา ในระดับ มัธยมศึกษาให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารและจัดการศึกษาบรรลุผลตาม เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยมีโรงเรียนจำแนกตาม เครือข่ายการบริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขต จำนวน 85 โรง “เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัด” ดังนี้

1) สหวิทยาเขตสุรวิทยาคาร ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัด จำนวน 9 โรงเรียน

1. โรงเรียนสุรวิทยาคาร
2. โรงเรียนวีรวัฒน์โยธิน
3. โรงเรียนมหาราชวิทยา
4. โรงเรียนสุรินทร์ราชมงคล
5. โรงเรียนศรีไผทสมันต์
6. โรงเรียนนาบัววิทยา
7. โรงเรียนเทนมีย์มิตรประชา
8. โรงเรียนแสงทรัพย์ประชาวิทยาคาร
9. โรงเรียนสวายวิทยาคาร

2) สหวิทยาเขตสิรินธร ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัด จำนวน 10 โรงเรียน

1. โรงเรียนสิรินธร
2. โรงเรียนโชคเพชรพิทยา
3. โรงเรียนท่าสว่างวิทยา
4. โรงเรียนนาดีวิทยา
5. โรงเรียนพญารามวิทยา
6. โรงเรียนตั้งใจวิทยาคม
7. โรงเรียนสุรินทร์ภักดี
8. โรงเรียนรามวิทยา รัชมังคลาภิเษก
9. โรงเรียนศรีรามประชาสรรค์
10. โรงเรียนสุรินทร์พิทยาคม

3) สหวิทยาเขตจอมสุรินทร์ ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัด จำนวน 9 โรงเรียน

1. โรงเรียนจอมพระประชาสรรค์
2. โรงเรียนสุรพิรินทร์พิทยา
3. โรงเรียนสินรินทร์วิทยา
4. โรงเรียนเมืองสิงห์วิทยา
5. โรงเรียนบุแกรงวิทยาคม
6. โรงเรียนหนองสนธิวิทยา
7. โรงเรียนแรมวิทยา
8. โรงเรียนบึงนครประชาสรรค์
9. โรงเรียนพนาสนวิทยา

4) สหวิทยาเขตศรีสำโรง ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัด จำนวน 12 โรงเรียน

1. โรงเรียนศิขรภูมิพิสัย
2. โรงเรียนสำโรงทาพิทยาคม
3. โรงเรียนหนองแวงวิทยาคม
4. โรงเรียนห้วยจิ้งจิกวิทยา
5. โรงเรียนแดลลิววิทยา
6. โรงเรียนกุดไผทประชาสรรค์
7. โรงเรียนศรีสุขวิทยา
8. โรงเรียนมัธยมจารพัทวิทยา
9. โรงเรียนยางวิทยาคาร
10. โรงเรียนจารย์วิทยาคาร
11. โรงเรียนขวาวใหญ่วิทยา
12. โรงเรียนวังข่าพัฒนา

5) สหวิทยาเขตท่าตูม-ชุมพลบุรี ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัด

จำนวน 11 โรงเรียน

1. โรงเรียนท่าตูมประชาเสรมวิทย์
2. โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์
3. โรงเรียนศรีปทุมพิทยาคม
4. โรงเรียนเมืองบัววิทยา
5. โรงเรียนช้างบุญวิทยา
6. โรงเรียนพรหมเทพพิทยาคม
7. โรงเรียนลาพลับพลาวิทยาคาร
8. โรงเรียนลานทรายพิทยาคม
9. โรงเรียนทุ่งกุลาพิทยาคม
10. โรงเรียนโนนแท่นพิทยาคม

11. โรงเรียนเมืองแกพิทยาสรรค์

6) สหวิทยาเขตศรีนครเตา ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัด จำนวน 12 โรงเรียน

- | | |
|----------------------------------|------------------------------|
| 1. โรงเรียนรัตนบุรี | 2. โรงเรียนสนมวิทยาการ |
| 3. โรงเรียนนารายณ์คำผงวิทยา | 4. โรงเรียนธาตุศรีนคร |
| 5. โรงเรียนดอนแรดวิทยา | 6. โรงเรียนเปิดพิทยาสรรค์ |
| 7. โรงเรียนแกศึกษาพัฒนา | 8. โรงเรียนทับโพธิ์พัฒนวิทย์ |
| 9. โรงเรียนหนองอ้อยวิทยา | 10. โรงเรียนโนนเทพ |
| 11. โรงเรียนประดู่แก้วประชาสรรค์ | 12. โรงเรียนหนองขุนศรีวิทยา |

7) สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัด

จำนวน 12 โรงเรียน

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| 1. โรงเรียนประสาทวิทยาการ | 2. โรงเรียนพนมดงรักวิทยา |
| 3. โรงเรียนกาบเชิงวิทยา | 4. โรงเรียนตานีวิทยา |
| 5. โรงเรียนโคกยางวิทยา | 6. โรงเรียนไทรแก้ววิทยา |
| 7. โรงเรียนโคกตะเคียนวิทยา | 8. โรงเรียนทุ่งมนวิทยาการ |
| 9. โรงเรียนปราสาทเบงวิทยา | 10. โรงเรียนตาเบาวิทยา |
| 11. โรงเรียนเชื้อเพลิงวิทยา | 12. โรงเรียนแฉ่งมุดวิทยา |

8) สหวิทยาเขตศรีนครอัจจะ ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัด

จำนวน 10 โรงเรียน

- | | |
|--------------------------------------|------------------------------|
| 1. โรงเรียนสังขะ | 2. โรงเรียนบัวเขตวิทยา |
| 3. โรงเรียนศรีณรงค์พิทยาลัย | 4. โรงเรียนกระเทียมวิทยา |
| 5. โรงเรียนตาแดงวิทยา รัชมังคลาภิเษก | 6. โรงเรียนขนาดมอญพิทยาคม |
| 7. โรงเรียนมัธยมทับทิมสยาม 04 | 8. โรงเรียนเทพอุดมวิทยา |
| 9. โรงเรียนพระแก้ววิทยา | 10. โรงเรียนมัธยมศรีสำเภากุณ |

นอกจากการจำแนกโรงเรียนตามเครือข่ายการบริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขต แล้วสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้แบ่งขนาดโรงเรียนออกเป็นดังนี้

พ.บ.น. ป.บ. ส.ก. โด. ส.บ.

ตาราง 10 แสดงการจำแนกขนาดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก
1. โรงเรียนสุรวิทยาคาร	1. โรงเรียนวีรวัฒน์โยธิน	1. โรงเรียนสุรพิณฑ์พิทยา	1. โรงเรียนวังข่าพัฒนา
2. โรงเรียนสิรินธร	2. โรงเรียนจอมพระ	2. โรงเรียนพนาสนวิทยา	2. โรงเรียนยางวิทยาคาร
3. โรงเรียนประสาธวิทยาคาร	3. ประชาสรรค์	3. โรงเรียนนาดีวิทยา	3. โรงเรียนเทนมีย์มิตรประชา
	4. โรงเรียนศิขรภูมิพิสัย	4. โรงเรียนเปิดพิทยาสรรค์	4. โรงเรียนแรมวิทยา
	5. โรงเรียนท่าตูมประชา	5. โรงเรียนหนองแวงพิทยาคม	5. โรงเรียนบึงนครประชา
	6. เสริมวิทย์	6. โรงเรียนตานีวิทยา	6. โรงเรียนลำปลายพลาวิทยา
	7. โรงเรียนรัตนบุรี	7. โรงเรียนโคกตะเคียนวิทยา	7. โรงเรียนนมิธรวทยา
	8. โรงเรียนสังขะ	8. โรงเรียนสวายวิทยาคาร	8. โรงเรียนท่าสว่างวิทยา
	9. โรงเรียนบัวเชดวิทยา	9. โรงเรียนรามวิทยา รัชม้ง	9. โรงเรียนทุ่งกุลาพิทยาคม
		10. คลาภิเชก	10. โรงเรียนแสงทรัพย์ประชา
		11. โรงเรียนห้วยจรงวิทยา	11. วิทยาคาร
		12. โรงเรียนสินรินทร์วิทยา	12. โรงเรียนโนนแท่นพิทยา
		13. โรงเรียนสำโรงทาบ	13. วิทยาลัย
		14. วิทยาลัย	14. โรงเรียนนุตไผทประชา
		15. โรงเรียนชุมพลวิทยา	15. สรรค์
		16. สรรค์	16. โรงเรียนมัธยมจารพัด
		17. โรงเรียนสนมวิทยาคาร	17. วิทยา
		18. โรงเรียนนารายณ์คำผง	18. โรงเรียนขวาวใหญ่วิทยา
		19. วิทยา	19. โรงเรียนเมืองบัววิทยา
		20. โรงเรียนกาบเชิงวิทยา	20. โรงเรียนศรีไผทสมันต์
		21. โรงเรียนนางมุดวิทยา	21. โรงเรียนศรีสุขวิทยา
		22. โรงเรียนกระเทียมวิทยา	22. โรงเรียนสุรินทร์ภักดี
		23. โรงเรียนพนมดงรักวิทยา	23. โรงเรียนพญารามวิทยา
		24. โรงเรียนขนาดมอญพิทยาคม	24. โรงเรียนสุรินทร์ราชมงคล
			25. โรงเรียนโชคเพชรพิทยา
			26. โรงเรียนสุรินทร์พิทยาคม
			27. โรงเรียนลานทรายพิทยาค

ตาราง 10 (ต่อ)

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก
			24. โรงเรียนนาบัววิทยา
			25. โรงเรียนเมืองแกพิทยาสรรค์
			26. โรงเรียนธาตุศรีนคร
			27. โรงเรียนแดลลัสวิทยา
			28. โรงเรียนแกศึกษาพัฒนา
			29. โรงเรียนทับโพธิ์พัฒนวิทย์
			30. โรงเรียนจารย์วิทยาการ
			31. โรงเรียนหนองอียอวิทยา
			32. โรงเรียนหนองขุนศรีวิทยา
			33. โรงเรียนศรีรามประชาสรรค์
			34. โรงเรียนโนนเทพ
			35. โรงเรียนประดู่แก้วประชา สรรค์
			36. โรงเรียนตากวงวิทยารัชมังคล ภิเชก
			37. โรงเรียนโคกยางวิทยา
			38. โรงเรียนพระแก้ววิทยา
			39. โรงเรียนพรมเทพพิทยาคม
			40. โรงเรียนมัธยมทับทิมสยาม 04
			41. โรงเรียนไทรแก้ววิทยา
			42. โรงเรียนทุ่งมนวิทยาการ
			43. โรงเรียนเทพอุดมวิทยา
			44. โรงเรียนเชื้อเพลิงวิทยา
			45. โรงเรียนมัธยมศรีสำภาลูน
			46. โรงเรียนตาเบาวิทยา
			47. โรงเรียนศรีณรงค์พิทยาลัย
			48. โรงเรียนตั้งใจพิทยาคม
			49. โรงเรียนปราสาทเบงวิทยา
			50. โรงเรียนช้างบุญวิทยา
			51. โรงเรียนศรีปทุมพิทยาคม

ตาราง 10 (ต่อ)

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก
			52. โรงเรียนเมืองสิงห์วิทยา 53. โรงเรียนบุญแก่งวิทยาคม 54. โรงเรียนดอนแรดวิทยา 55. โรงเรียนหนองสนทวิทยา

จากตารางดังกล่าวสามารถจำแนกขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียนได้ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนนักเรียน น้อยกว่า 500 คน จำนวน 55 แห่ง
2. โรงเรียนขนาดกลางจำนวนนักเรียน 500–1,499 คน จำนวน 20 แห่ง
3. โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวนนักเรียน 1500–2,499 คน จำนวน 7 แห่ง
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวนนักเรียน มากกว่า 2,500 คน จำนวน 3 แห่ง

หลักการบริหารและจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้มีหลักในการบริหารและการจัดการศึกษาด้วยทีม (SMART TEAMS) ประกอบด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33, 2562)

1. คุณลักษณะของผู้บริหาร (SMART DIRECTORS) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กำหนดให้มีคุณลักษณะเป็น “CHANGS” เพื่อให้ผู้บริหารมีคุณลักษณะและสมรรถนะที่ดีในการบริหารงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

C = Change (ผู้นำการเปลี่ยนแปลง) H = Human Ability (ผู้มีศักยภาพ)

A = Achievement (เน้นผลสัมฤทธิ์) N = Nice (ดี)

G = Good Governance (มีหลักธรรมาภิบาล) S = Service mind (มีจิตบริการ)

2. คุณลักษณะของครู (SMART TEACHERS) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กำหนดให้ครูมีคุณลักษณะเป็น “KRUDEE” เพื่อให้ครูมีคุณลักษณะและสมรรถนะที่ดีในการทำงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

K = Knowledge (มีความรู้) R = Responsibility (มีความรับผิดชอบ)

U = Use Innovation (ใช้สารสนเทศ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี)

D = Development (มีการพัฒนา) E1 = Evaluation (การวัดผล ประเมินผล)

E2 = Ethics (คุณธรรม จริยธรรม)

จากบริบทดังกล่าวสรุปได้ว่าในสภาพปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำเป็นจะต้องพัฒนาในทุก ๆ ด้านไปพร้อมกันอย่างเป็นระบบ จะเห็นได้ว่า กระบวนการ

ทำงานนั้นได้มีการมอบหมายผู้ที่รับผิดชอบดูแลศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน ซึ่งมีรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ทำหน้าที่เป็นผู้กำกับดูแลแต่ละศูนย์ อีกทั้งได้แต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่ประธานศูนย์เครือข่ายจากผู้อำนวยการโรงเรียนที่อยู่ในศูนย์นั้น ๆ และแต่ละศูนย์ยังมีคณะกรรมการจากผู้อำนวยการโรงเรียนในศูนย์เป็นผู้ร่วมปฏิบัติหน้าที่ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามกรอบกลยุทธ์และจุดเน้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ตั้งไว้ โดยนอกจากผู้บริหารจะต้องเป็นส่วนหนึ่งในระบบศูนย์เครือข่ายแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการศึกษา และพัฒนาครูให้สอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาอีกด้วย ซึ่งจากคุณลักษณะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ได้กำหนดไว้ ทำให้ครูจะต้องเร่งพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับคุณลักษณะดังกล่าว เพื่อให้ทิศทางการพัฒนาคุณภาพศึกษานั้นเป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และจุดเน้นที่ตั้งไว้ อันจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33, 2562)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2553) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยการสอบถามความต้องการของครูผู้สอนจำนวน 513 คน ใน 171 โรงเรียน 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 โดยตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบโดยกระบวนการอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ประกอบด้วยประเด็นหลัก 7 ด้านและประเด็นย่อย 20 ประเด็นดังนี้ 1) ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนามี 1 ประเด็น คือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือและร่วมมือกับครูให้สามารถพัฒนาตนเองพัฒนาวิชาชีพและ

พัฒนาการเรียนการสอนที่จะนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน 2) ด้านเนื้อหาของการพัฒนามี 4 ประเด็น คือ การพัฒนาหลักสูตรการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้การพัฒนาสื่อนวัตกรรม การพัฒนาเพิ่มสะสม ผลงาน 3) ด้านกระบวนการพัฒนามี 6 ประเด็นคือการสร้างความตระหนักการวางแผนการ พัฒนาการสร้างเครื่องมือสื่อการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพการประเมินติดตามผลการ ขยายผลสร้างวัฒนธรรมคุณภาพโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ 4) ด้านวิธีการพัฒนามี 3 ประเด็น คือการประชุมปฏิบัติการเป็นระยะ ๆ การประชุมกลุ่มย่อยตามลักษณะปัญหาการแนะนำเป็น รายบุคคลด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5) ด้านผู้พัฒนามี 1 ประเด็นคือศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา 6) ด้านระยะเวลาการพัฒนามี 2 ประเด็นคือในเทศทั้งในและนอกเวลาที่ครูทำการสอน พัฒนาระยะยาวและต่อเนื่องเกินกว่า 1 เดือนขึ้นไป 7) ด้านปัจจัยเอื้อในการพัฒนามี 3 ประเด็นคือ การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษามีงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาสมรรถนะการ กำหนดบทบาทส่งเสริมสนับสนุนเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนของผู้บริหารสถานศึกษาให้ชัดเจนมากขึ้น 2) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้องอยู่ในระดับมาก

ชัยพร ชื่นกลิ่น (2553) ได้พัฒนารูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลในสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนารูปแบบการโค้ช ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษารววิเคราะห์สภาพและประเมินความต้องการจำเป็น 2) การออกแบบและพัฒนารูปแบบการโค้ช 3) การทดลองใช้ และ 4) การประเมินผลและปรับปรุง รูปแบบได้รูปแบบการโค้ชพีพีซีอี (PPCE Coaching Model) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการ และองค์ประกอบเชิง เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ มีกระบวนการดำเนินงาน 4 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะการเตรียมการ 2) ระยะวางแผนการโค้ช 3) ระยะการปฏิบัติการโค้ช และ 4) ระยะการประเมิน และ 2) ผลการ ทดลอง รูปแบบได้รูปแบบการโค้ชพีพีซีอีเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการทดลองทดลองอาจารย์ พยาบาลมีสมรรถนะการโค้ชต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 มีสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้นักศึกษาพยาบาลมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 นักศึกษาพยาบาลมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่นัยสำคัญ .05 อาจารย์พยาบาลและผู้บริหารมีความพอใจต่อรูปแบบได้รูปแบบการโค้ชพีพีซีอีในระดับมาก ที่สุด รวมทั้งนักศึกษาพยาบาลมีความคิดเห็นว่าการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความเหมาะสมในระดับมาก

ประไพ ธรรมธัช (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาการ โดยใช้กลยุทธ์การปรับโครงสร้างผลการวิจัยสรุปว่า 1. หลังการพัฒนาสมรรถนะที่ขาดหายไปของครูคือ สมรรถนะด้านการสอนได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำได้แก่ การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม พบว่า ครูกลุ่มเป้าหมายมีสมรรถนะทางวิชาการด้านการสอนและการเป็นผู้นำในระดับดีมากโดยสมรรถนะในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในระดับดี สมรรถนะด้านการสื่อสารในระดับดีและการทำงานเป็นทีมในระดับดีมาก 2. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์โดยหลักการของรูปแบบได้แก่การเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาการภายในกรอบการปรับสภาพสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในองค์กรโดยใช้องค์กรโรงเรียนเป็นฐานสำหรับวัตถุประสงค์คือการเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาการให้กับครูกลุ่มเป้าหมายส่วนที่ 2 กระบวนการเสริมสร้างประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ดังนี้ 1) สร้างเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่ขาดหายไปร่วมกัน 2) สร้างสรรค์สายสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 3) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือและ 4) สร้างกัลยาณมิตรทางการประเมิน 3. หลังการใช้รูปแบบพบว่าครูแสดงสมรรถนะทางวิชาการที่ขาดหายไปได้ และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

อนันต์ พันนึก (2554) ได้ศึกษาการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ความนำ ส่วนที่ 2 รายละเอียดโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนที่ 3 เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคสนาม และส่วนที่ 4 แนวทางเงื่อนไขตัวชี้ความสำเร็จในการนำโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ 2. โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพเห็นได้จาก 1) กลุ่มทดลองมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) หลังการพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มทดลองมีความรู้และทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการนำความรู้ทักษะใหม่สู่การปฏิบัติและผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่สูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 3) หลังการพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มทดลองมีความรู้และทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารตามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดวงหทัย ธูปบุตร (2554) การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานคร

ในด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตรด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยอยู่ในระดับมากซึ่งต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน 2) ความต้องการเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานครในด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตรด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้านและ 3) เมื่อเปรียบเทียบระดับความสามารถในสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานครพบว่ามีค่าเฉลี่ยความต้องการสูงกว่าค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน

สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2555) สร้างโมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และครูที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะแตกต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 35.58$ $df = 44$ $p = .81$ $GFI = .99$ $AGFI = .98$ $RMSEA = .00$) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของครูมากที่สุดคือปัจจัยด้านองค์กรรมมีขนาดอิทธิพล 0.53 และสมรรถนะของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความสุขในการเรียนมากที่สุดมีขนาดอิทธิพล 0.33 ตัวแปรโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสมรรถนะของครูได้ร้อยละ 53.3) โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูระหว่างกลุ่มครูประถมศึกษาและกลุ่มครูมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลแต่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์

จรีพร ขันดี, ปวีศา สติธิสาร และกรรณิการ์ โรยเรณู (2555) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรมกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุอยู่ระหว่าง 41–50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรมและมีประสบการณ์การปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรมมากกว่า 4 ปี บุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรมมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมากโดยมีระดับสมรรถนะมากที่สุดในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุดด้านความรู้และด้านทักษะมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลางโดยมีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านความรู้และด้านทักษะ โดยบุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรมมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะสูงกว่าระดับสมรรถนะที่มีอยู่ทุกด้าน

สนใจ กงเดิม (2556) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูร้อยละ 88.10 รูปแบบการฝึกอบรมที่ต้องการมากที่สุดคือการฝึกอบรมออนไลน์ร้อยละ 55.40 และผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร พบว่ามีความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรลักษณะของหลักสูตรควรมีองค์ประกอบอย่างน้อย 8 องค์ประกอบ ลักษณะของหลักสูตรควรเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมี 8 องค์ประกอบได้แก่ ความสำคัญและความเป็นมาของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรมระยะเวลาในการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ประกอบการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมและผลการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องอยู่ในระดับมากและควรปรับปรุงองค์ประกอบของหลักสูตรเป็น 10 องค์ประกอบ 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตรพบว่า 3.1 ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในด้านสมรรถนะครูหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.2 ครูผู้สอนมีผลการประเมินการปฏิบัติงานการพัฒนาสมรรถนะครูหลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.3 ครูผู้สอนมีเจตคติต่อสมรรถนะครูหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

วณิช นิรันตราย และศศิธร นิรันตราย (2556) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตอุดรธานีมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาสำหรับโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 160 คนโดยการเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน,แบบประเมินผลการปฏิบัติการสอน และแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าร้อยละและการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติแบบ t-test (Dependent Samples) กำหนดค่าความมีนัยสำคัญที่ .05 สรุปได้ว่ารูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 3 กิจกรรมหลักคือ 1) การฝึกอบรม

2) การใช้พี่เลี้ยงและ 3) การเรียนรู้ด้วยตนเองผลจากการนำรูปแบบไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คนพบว่า ผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมของครูผู้เข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01

ชะรอยวรรณ ประเสริฐผล และคณะ (2556) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาองค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาองค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาองค์ประกอบที่ 4 หลักการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาและองค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา 2) ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือองค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาองค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาองค์ประกอบที่ 3 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา 3) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา พบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาโดยภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยสรุปว่ามี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 สร้างและพัฒนาแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครู พบว่า

สมรรถนะครูนักวิจัยประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ การวิจัย ด้านจิตวิสัย และด้านทักษะปฏิบัติการวิจัย ส่วนการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) เต็มใจและเห็นคุณค่า 2) การมีส่วนร่วมในประสบการณ์จริงหรือลงมือปฏิบัติจริง 3) การสะท้อน การกระทำ 4) สรุปแนวคิดหลักการ 5) ประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ และได้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ มีชื่อเรียกว่า SMART TRAINING MODEL มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 8 ส่วน ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ พบว่า มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC 0.60-1.00) และมีความเหมาะสมขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบในระดับมากถึงมากที่สุด นอกจากนี้ได้ตรวจสอบคุณภาพโดยศึกษานำร่องกับกลุ่มตัวอย่าง 10 คน เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ก่อนนำไปใช้จริง พบว่ารูปแบบมีความเป็นไปได้ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัย และขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้และประเมินคุณภาพรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ พบว่า 1) ข้าราชการครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะครูนักวิจัยทุกด้านหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ในระดับมาก

กมลชนก ภาคภูมิ (2556) ได้การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน 1) ศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสภาพปัจจุบัน 2) พัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนและ 3) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานโดยมีทั้งแบบวิจัยเชิงคุณภาพและแบบวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ 1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คนซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงและ 2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการตอบแบบประเมิน ได้แก่ ครูจำนวน 552 คนจากกลุ่มตัวอย่าง 70 โรงเรียนซึ่งได้มาจากการสุ่มประชากรแบบแบ่งประเภท เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสอบถามความคิดเห็นสองฉบับโดยการใช้เทคนิควิจัย EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) และแบบประเมินสมรรถนะครูการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยายค่ามัธยฐานค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์เนื้อหาการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNI_{Modified}) และการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสภาพปัจจุบันซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ พบว่าประกอบด้วย 13 สมรรถนะ 64 ตัวชี้วัด 2. การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครู

ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนพบว่าประกอบด้วย 30 สมรรถนะ 168 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านความรู้มี 9 สมรรถนะ 33 ตัวชี้วัด 2) ด้านทักษะมี 17 สมรรถนะ 99 ตัวชี้วัด และ 3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมี 4 สมรรถนะ 36 ตัวชี้วัด 3. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนพบว่าวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ด้านความรู้ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลได้เท่ากับ 0.48, 0.38 และ 0.18 ตามลำดับและเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์พบว่าสมรรถนะที่ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน ซึ่งพิจารณาจากสมรรถนะที่ต่ำกว่าเกณฑ์และต้องปรับปรุงมี 10 สมรรถนะประกอบด้วยด้านความรู้ 4 สมรรถนะและด้านทักษะ 6 สมรรถนะ และสมรรถนะที่ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในลำดับรองลงมาซึ่งพิจารณาจากสมรรถนะที่ต่ำกว่าเกณฑ์แต่ยังไม่น่าห่วงมี 9 สมรรถนะประกอบด้วยด้านความรู้ 3 สมรรถนะด้านทักษะ 4 สมรรถนะและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2 สมรรถนะ

ภัครตา มากเทพพงษ์ (2557) ได้ศึกษากลยุทธ์การส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี สรุปผลว่า สภาพปัจจุบันภาพรวมและรายด้านการส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากในทุกด้านและพบว่าด้านที่เป็นจุดอ่อนหรือภาวะคุกคาม คือ ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนส่วนโอกาสคือการสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้สำหรับกลยุทธ์การส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรีมี 3 กลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์หลัก 2) กลยุทธ์รอง 3) วิธีดำเนินการ

ชัชวาท พลอยบุตร (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 3 ประการได้แก่ ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ประจำปีการศึกษา 2557 จำนวน 320 คน ได้มาโดยการเลือกแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตร

และการจัดการเรียนรู้ และแบบประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่ามี 5 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) การออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งทุกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับมาก มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 มีสภาพปัจจุบันโดยรวมทุกองค์ประกอบและแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก และโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะดังนี้คือ โปรแกรมฯ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 9 ส่วน ได้แก่ 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เป้าหมาย 4) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 5) โครงสร้างของโปรแกรม 6) เนื้อหา 7) แนวการจัดการกิจกรรม 8) เทคนิคและเครื่องมือ และ 9) การประเมินผล ขอบข่ายเนื้อหาของโปรแกรมฯ แบ่งออก 3 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 การออกแบบการเรียนรู้ ชุดที่ 2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และชุดที่ 3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีแนวการจัดการกิจกรรมคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การระดมสมอง การศึกษาดูงาน และเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง สำหรับเทคนิคและเครื่องมือ ได้แก่ เอกสารประกอบโปรแกรม ใบกิจกรรม ทดสอบความเข้าใจ และแบบประเมิน ส่วนการประเมินผล ประกอบด้วยประเมินตนเอง ก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา ประเมินการทำกิจกรรมตามกำหนด ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง ประเมินการซักถาม และการให้ข้อคิดเห็น ประเมินการรายงานอบรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โปรแกรมฯ ได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ผลปรากฏว่า โปรแกรมฯ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทักษิณ เกษตัน (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยมีจุดมุ่งหมายคือ เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 และ 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

โดยใช้หลักการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20 จำนวน 134 คน โดยเลือกจากผู้บริหาร จำนวน 84 คน และครูจำนวน 50 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จำนวน 63 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู 2) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 3) แบบสัมภาษณ์ และ 4) แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู มี 5 องค์ประกอบ 59 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การสร้างหลักสูตร จำนวน 10 ตัวชี้วัด 2) ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ จำนวน 14 ตัวชี้วัด 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 10 ตัวชี้วัด 4) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม จำนวน 12 ตัวชี้วัด และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จำนวน 13 ตัวชี้วัด 2. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมทั้ง 5 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 โดยรวมทั้ง 5 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด 3. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม มีองค์ประกอบของโปรแกรม 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ซึ่งมี 5 ชุดความรู้ ได้แก่ 1. รู้เรื่องเบื้องต้น ครูคนสร้างนวัตกรรม 2. ครูสังคมศึกษากับนวัตกรรมที่หลากหลาย 3. สื่อและแหล่งเรียนรู้ ช่วยครูพัฒนานวัตกรรม 4. โครงการ นวัตกรรมครูสู่ศตวรรษที่ 21 และ 5. ครูนักวิจัย เพื่อพัฒนานวัตกรรม 4) กระบวนการ และ 5) การประเมินผล มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

อำนวยการ จันสำโรง (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 2 ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะของครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) เพื่อสร้างโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1

ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิประเมินที่ประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในปีการศึกษา 2559 จำนวน 195 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ระยะที่ 3 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินโปรแกรม ได้แก่ ผู้บริหารและรองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ ได้มาโดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบประเมินความเหมาะสม แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีองค์ประกอบจำนวน 5 ด้าน และ 15 ตัวชี้วัด ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร จำนวน 3 ตัวชี้วัด 2) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 ตัวชี้วัด 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 3 ตัวชี้วัด 4) ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ จำนวน 2 ตัวชี้วัด และ 5) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จำนวน 3 ตัวชี้วัด ผลการประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบดังนี้คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการประเมินผล เพื่อให้ครูมีสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ออกแบบเนื้อหาของโปรแกรมโดยเน้นเนื้อหาตามลำดับขั้นความต้องการจำเป็นที่มีความต้องการอันดับแรก คือ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามลำดับ วิธีการพัฒนาคือ การฝึกอบรม การใช้ระบบพี่เลี้ยง และการนิเทศ โดยมีกิจกรรมการประเมินความรู้ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมและการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ประโมทย์ นันนิน (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ซึ่งความมุ่งหมายของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษา

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 และ 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการ วิจัยและพัฒนา โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของ สมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการ วิจัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสม ขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ และความ ต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ปี การศึกษา 2559 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 356 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตร และ การจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา และระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้าน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 กลุ่ม โดยแบ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 7 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ ในการประเมินโปรแกรม จำนวน 7 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และ 2) แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ และ PNI โดยผลการวิจัยปรากฏดังนี้ องค์ประกอบ และตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับ สถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 25 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรและเนื้อหา มี 4 ตัวชี้วัด 2) ด้านการเข้าใจผู้เรียน มี 5 ตัวชี้วัด 3) ด้านกระบวนการจัดการ เรียนรู้ มี 7 ตัวชี้วัด 4) ด้านการวัดและประเมินผล มี 5 ตัวชี้วัด และ 5) ด้านการพัฒนาตนเอง มี 4 ตัวชี้วัด สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า สภาพปัจจุบันด้านความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและเนื้อหา ด้านการเข้าใจผู้เรียน ด้านการวัดและ ประเมินผล ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ด้านความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและเนื้อหา ด้านการเข้าใจ ผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล

ด้านการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครู
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นที่สุดคือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้
รองลงมาคือ ด้านความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและเนื้อหา ด้านการเข้าใจผู้เรียน ด้านการพัฒนาตนเอง
และด้านการวัดและประเมินผล ตามลำดับ การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการ
บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ
เรียนรู้สำหรับสถานศึกษา แบ่งการพัฒนาออกเป็น 3 โมดูล ได้แก่ โมดูลที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษา โมดูลที่ 2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และโมดูลที่ 3 การติดตามและรายงานผล ซึ่งผล
การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้สำหรับ
สถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ
มากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Hearn และคณะ (1997) ศึกษา เรื่องการกำหนดความสามารถเฉพาะของวิชาชีพใน
ออสเตรเลียที่มีต่อกรอบงานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพว่าความสามารถของวิชาชีพได้มาจากการเป็น
เจ้าของกลุ่มคุณลักษณะที่เหมาะสมเช่นความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill)
และทัศนคติ (Attitude) ซึ่งเป็นพื้นฐานร่วมกันของสมรรถนะ (Competency) ดังนั้นความสามารถทาง
วิชาชีพคือคุณลักษณะร่วมกันที่เป็นพื้นฐานของความสำเร็จในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพพบว่าใน
การศึกษากลุ่มตัวอย่าง 7 วิชาชีพได้แก่นักบัญชีวิศวกรนักบริหารทรัพยากรมนุษย์นักการตลาด
นักสังคมสงเคราะห์ครูและสถาปนิกในทุกสายอาชีพ มีปัจจัยด้านความสามารถร่วมกันคือ
การแก้ปัญหาการเข้าไปมีส่วนร่วมในวิชาชีพกรอบความคิดของการอ้างอิงความสามารถทางอารมณ์
ความรู้เกี่ยวกับองค์กรการทำงานเชิงรุกและการมุ่งมั่นเกี่ยวกับลูกค้า

Drejer และคณะ (2001) ได้ศึกษาวิธีที่คนเรากำหนดและเข้าใจสมรรถนะ
และการพัฒนา ซึ่งพบว่าการกำหนดกรอบสำหรับการพัฒนาความสามารถในการเป็นพื้นที่ศึกษาและ
พื้นที่ความสนใจการจัดการในองค์กร มีความจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะ
พื้นฐานด้านการจัดการรูปแบบในการปฏิบัติ

Ozcelik และ Ferman (2006) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล : ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกีบทความนี้เป็น
การตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในองค์การ
รวมทั้งการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมองต่าง ๆ ในเรื่องของสมรรถนะ

จากการสร้างทฤษฎีและหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่าง กรอบของ สมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยันการนาสมรรถนะได้ใช้ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยในองค์กรต่าง ๆ สิ่งที่ค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนา สมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรมของการทำงาน ในแต่ละท้องถิ่นและ ประเทศ อย่างไรก็ตามหากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงานและมีการ พัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

Mizell (2007) ศึกษาขยายความคิดที่เป็นไปได้โดยการให้ความรู้แก่ครู ผู้บริหารผู้สร้าง นโยบายและผู้นำระบบเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมีคุณภาพ พบว่า การพัฒนาครูสู่มืออาชีพ เป็นเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อกลยุทธ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิรูประบบโรงเรียน การสร้างครู และการแสดงออกของนักเรียน โดยเสนอให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจังและชัดเจนในการกำหนดการ พัฒนาวิธีการแนวทางการพัฒนา และกำหนดวิธีปฏิบัติ

Peine (2007) ศึกษาเรื่องแผนความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานทาง การศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการสำหรับการพัฒนาบุคคลากรและการสอน พบว่าผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้ของนักเรียน เชื่อมโยงกับคุณภาพของการสอนของครู ดังนั้น จึงควรมีการช่วยเหลือให้ ครูเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง มีความสามารถในการสอน โดยจัดให้มีแผนการพัฒนาเป็น รายบุคคล และขบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างเข้มข้น ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนา เป้าหมายและแผนปฏิบัติงาน มีหัวข้อที่สำคัญในการพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้ามีการตรวจสอบเป็น ระยะๆ แต่ละขั้นตอน มีการศึกษาทบทวนผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ

Mckinney (2008) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาครูสำหรับโรงเรียนในพื้นที่ยากจนบทบาท ของการพัฒนาวิชาชีพด้วยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า การจัดโปรแกรมให้มีการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ ตามแบบแผนที่สมบูรณ์ของสถาบันผลิตครูนั้น ถึงแม้จะถูกมองว่าเป็น ความสำเร็จสูงสุดของการเตรียมในด้านวิชาชีพ ซึ่งเป็นผลทำให้ครูได้รับประสบการณ์ในระยะสั้นแต่ เป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมกับการเตรียมครูเข้าสู่สายวิชาชีพที่จะต้องไปปฏิบัติงานในชนบทหรือใน โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ยากจน

Shahosseini (2011) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่เลือกใช้และการกำหนดทรัพยากร มนุษย์ให้กับโรงงานก่อสร้าง พบว่า การกำหนดสมรรถนะเป็นทางเลือกที่สะดวกในการเลือกบุคคลที่ แตกต่างกัน เช่น ผู้จัดการโครงการ วิศวกร ช่างเทคนิค หรือพนักงาน โดยการวิเคราะห์จากข้อมูลที่มี อยู่ เป็นที่น่าพอใจเนื่องจากวิธีการที่กำหนดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถคัดเลือกพนักงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของสมรรถนะ

ในการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและ จัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ครั้งนี้ เอกสารแนวคิด

ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 6 ประเด็น ได้แก่ 1) สมรรถนะครู 2) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 3) โปรแกรม และการพัฒนาโปรแกรม 4) วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะครู 5) การศึกษาความต้องการจำเป็น 6) บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 7) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาพบว่า ในปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน มักจะเป็นการพัฒนาตามสมรรถนะของบุคลากร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุตรงตามความต้องการขององค์กร ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศได้นำเอาสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานเพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและอย่างมืออาชีพ คือ บุคลากรในองค์กรหากบุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งก็จะส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีคุณภาพโดยเฉพาะการเป็นครูจำเป็นอย่างยิ่งต้องหน้าที่หลัก คือ การสอน สมรรถนะที่สำคัญสำหรับครูจึงเป็นสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างหลักสูตร 2) ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3) การบริการจัดการชั้นเรียน 4) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม และ 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มี 3 ขั้นตอนดังนี้

- 1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
- 1.2 สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
- 1.3 นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ มาสร้างเป็นข้อประเด็นคำถามของแบบสอบถามเพื่อถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
- 1.4 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน 472 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกเป็นผู้บริหาร 131 คน และครูผู้สอน จำนวน 341 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling Technique) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง
- 1.5 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
- 1.6 วิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการ

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

- 2.1 ศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีหรือแนวปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) จากหน่วยงานที่ได้รับรางวัลด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 2 แห่ง

2.2 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.3 ประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการ
เรียนรู้ของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง แสดงโดยตาราง ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

ระยะการวิจัย	ขั้นตอนดำเนินการ	เครื่องมือที่ใช้	ผลที่คาดหวัง
1. การศึกษาสภาพ ปัจจุบัน สภาพที่พึง ประสงค์ และความ ต้องการจำเป็นของ สมรรถนะด้านการบริหาร หลักสูตรและจัดการ เรียนรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะด้านการบริหาร หลักสูตรและจัดการเรียนรู้ ของครู - สังเคราะห์องค์ประกอบ และตัวชี้วัดสมรรถนะด้าน การบริหารหลักสูตรและ จัดการเรียนรู้ของครู - นำองค์ประกอบและ ตัวชี้วัดที่ได้มาสร้างเป็น แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และ ความต้องการจำเป็นของ สมรรถนะด้านการบริหาร หลักสูตรและจัดการเรียนรู้ ของครู - เก็บข้อมูลจากผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ จำนวน 472 คน - วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความ เหมาะสมของ องค์ประกอบและ ตัวชี้วัด - แบบสอบถามสภาพ ปัจจุบัน สภาพที่พึง ประสงค์ และความต้องการ จำเป็นของสมรรถนะด้าน การบริหารหลักสูตรและ จัดการเรียนรู้ของครู 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์ประกอบและ ตัวชี้วัด - ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และ ความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะด้านการ บริหารหลักสูตรและ จัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุรินทร์

ตาราง 11 (ต่อ)

ระยะการวิจัย	ขั้นตอนดำเนินการ	เครื่องมือที่ใช้	ผลที่คาดหวัง
	<p>สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุรินทร์</p> <p>- วิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการ</p>		
<p>2. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์</p>	<p>- ศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จากหน่วยงานที่มีสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูจำนวน 2 แห่ง</p> <p>- ร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู</p> <p>- ประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน</p>	<p>1. แบบสัมภาษณ์วิธีและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)</p> <p>2. แบบประเมินโปรแกรม</p>	<p>โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์</p>

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1. การดำเนินการ

1.1 ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

1.1.2 สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

1.2 สร้างเป็นข้อประเด็นคำถาม

1.2.1 นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ที่ได้จากการสังเคราะห์มาสร้างเป็นข้อประเด็นคำถามของแบบสอบถามเพื่อถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีบทบาทในการให้ข้อชี้แนะ คำแนะนำ และประเมินความสอดคล้องของเนื้อหาขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1.2.2.1 จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.2.2.2 เป็นผู้มีความรู้ และชำนาญ/เชี่ยวชาญด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

1.2.2.3 ผู้ที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยสาขาหลักสูตรและการสอน

1.2.2.4 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการ ขึ้นไป

1.3 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 472 คน โดยแบ่งออกเป็นผู้บริหาร จำนวน 131 คน และครูจำนวน 341 คน

1.4 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู โดยตรงซึ่งประกอบด้วย

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 3,229 คน โดยแบ่งออกเป็นผู้บริหาร จำนวน 198 คน และครูจำนวน 3,031 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 85 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 131 คน และครูผู้สอน จำนวน 341 คน รวม 472 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling technique) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่เปิดตาราง โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

2.2.1 ใช้จำนวนรวมของโรงเรียนแต่ละขนาดเป็นหน่วยการสุ่ม ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2.2.2 จากขนาดโรงเรียนที่สุ่มได้ จำแนกกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 131 คน และครูผู้สอน จำนวน 341 คน

2.2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 131 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling)

2.2.2.2 ครูผู้สอน จำนวน 341 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงรายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร		รวม	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		รวม
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ใหญ่พิเศษ	6	545	551	6	55	61
ใหญ่	21	776	797	16	86	102
กลาง	60	802	862	48	87	135
เล็ก	111	908	1019	61	113	174
รวม	198	3,031	3,229	131	341	472

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 นี้เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ในประเด็นขนาดของโรงเรียน และตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3.2 การสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม

ในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษา มาเป็นกรอบการสร้าง

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ซึ่งผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและพัฒนาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน ด้านบริหารการศึกษาจำนวน 3 คน และด้านการวิจัยทางการศึกษาจำนวน 1 คน ซึ่งมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1) ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านหลักสูตรและการสอน และมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์

2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ครูผู้สอนหรือบุคลากรทางการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการศึกษาหรือการวัดและประเมินผลการศึกษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1 รศ.ดร.ประสาธน์ เนื่องเฉลิม คุณวุฒิ กศ.ด.วิทยาศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน

3.2 นายอนุชา หลิมศิริวงษ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสุรวิทยาคาร เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3.3 นายพิศิษฐ์ ไพโรสินธุ์ คุณวุฒิ กศ.ม.การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสังขะ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3.4 นางกชพร ชุมเพชร คุณวุฒิ กศ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3.4 นางวรรณัน ทุมทอง กศ.ม.การวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

3.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร และครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยใช้ผู้บริหาร 10 คน และครูผู้สอน 20 คน รวมจำนวน 30 คน จากนั้นนำผลการทดลองใช้แบบสอบถามมาหาคุณภาพ

3.2.6 นำแบบสอบถาม มาหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3.2.7 พิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บข้อมูล ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดำเนินงาน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคามเพื่อขอความร่วมมือ ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยให้ผู้บริหาร สถานศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและซองจดหมายติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

4.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทางไปรษณีย์และผู้วิจัยติดตามแบบสอบถาม ที่ยังไม่ได้รับคืนด้วยตนเอง

4.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

5. การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดการข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

5.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

คำตอบ	คะแนนที่ได้
มีความความคิดอยู่ในระดับมากที่สุด	5
มีความความคิดอยู่ในระดับมาก	4
มีความความคิดอยู่ในระดับปานกลาง	3
มีความความคิดอยู่ในระดับน้อย	2
มีความความคิดอยู่ในระดับน้อยที่สุด	1

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 ป้อนคะแนนเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และแปลค่าเฉลี่ยโดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ค่าเฉลี่ย	การแปลความ
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง มีความความคิดอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง มีความความคิดอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความคิดอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความคิดอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความคิดอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.2 วิเคราะห์ร้อยละของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของ สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

5.2.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นมาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณจากสูตรต่อไปนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D \quad (I = \dots\dots\dots \text{ที่คาดหวัง} ; D = \dots\dots\dots \text{ที่เป็นจริง})$$

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 การสังเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวความคิดที่เกี่ยวกับด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้านที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มาใช้ในการศึกษา Best Practice โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู แล้วนำไปใช้สร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1.1.1 ศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลจากโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อให้ได้องค์ประกอบ เนื้อหาสาระสำคัญ ในการนำมาใช้ในการร่างโปรแกรม โดยมีคุณสมบัติในการเลือกโรงเรียน ดังนี้

1) เป็นโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

2) มีคะแนนการทดสอบการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-net) จำนวน 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สูงกว่าระดับประเทศ และ

3) ครูได้รับรางวัลชนะเลิศในการประกวดรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประเทศหรือระดับภาค ประจำปี 2561-2562

1.2 ออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ดังต่อไปนี้

1.2.1 นำผลการศึกษาที่ได้จากข้อ 1.1 มาใช้ในการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1.2.2 นำเสนอโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่ได้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.3 ประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งให้คำแนะนำ เสนอแนะเพื่อความสำเร็จของโปรแกรม และทำหน้าที่ประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

2.1 จบการศึกษาระดับปริญญาโท ขึ้นไป

2.2 เป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

2.3 ผู้ที่เคยเป็น/เป็นผู้บริหาร หรือครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้ทรงคุณวุฒิมี 5 คน ประกอบด้วย

1. ดร.สำเริง บุญโต ค.ศ. ความเป็นผู้นำและการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา

2. นางสุนทร ขวัญดำ คุณวุฒิ ศษ.ม.สังคมศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา

3. ดร.รวิษณูมภ์ ทองแน่น ปร.ด.การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้

4. นายสรวิศม์ นพพงศ์ศิริเดช คุณวุฒิ กศ.ม.การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสิรินธร ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา

5. นางจินตนา วงษ์สุนทร คุณวุฒิ ศศ.ม.ภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการจัดการเรียนรู้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

3.1.1 ประเภทเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.1.1 แบบสัมภาษณ์วิธี จำนวน 1 ฉบับ

3.1.1.2 แบบประเมินโปรแกรม จำนวน 1 ฉบับ

3.1.2 ลักษณะเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.2.1 แบบสัมภาษณ์วิธีและแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ใช้การสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาหน่วยงานที่มีวิธีและแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)

3.1.2.2 แบบประเมินโปรแกรม จำนวน 1 ฉบับ ใช้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

3.2.1.1 แบบสัมภาษณ์วิธีและแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)

จำนวน 1 ฉบับ

1) ศึกษารูปแบบการสร้างโดยสัมภาษณ์วิธีและแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) และดูตัวอย่างแบบสัมภาษณ์วิธีและแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) จากวิทยานิพนธ์

2) กำหนดขอบข่ายที่ต้องการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการจากการบันทึก

3) สร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบที่กำหนด

4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

พิจารณาความเหมาะสมของประเด็นในการสัมภาษณ์

5) นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงตามคำแนะนำ

6) จัดพิมพ์แบบบันทึกฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1.2 แบบประเมินโปรแกรม จำนวน 1 ฉบับ ดำเนินการสร้างดังนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินระบบจากหนังสือการวิจัยเบื้องต้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)
- 2) กำหนดกรอบหรือประเด็นที่จะศึกษาและสร้างแบบประเมินระบบให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าและนิยามศัพท์
- 3) นำแบบประเมินระบบที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้คำแนะนำในการปรับปรุงตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม
- 4) ปรับปรุงแบบประเมินระบบตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ
- 5) นำแบบประเมินระบบที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมถูกต้องอีกครั้ง
- 6) ปรับปรุงแบบประเมินระบบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบ
- 7) ปรับปรุงตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำและจัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

4.1 การศึกษาหน่วยงานที่มีวิธีการปฏิบัติงานรางวัลทรงคุณค่า (OBEC AWARDS)

4.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการโรงเรียน สัมภาษณ์วิธีและแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)

4.1.2 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง พร้อมหนังสือแนะนำตัว ไปสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้มีวิธีและแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)

4.1.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์และใช้เป็นแนวทางในการจัดทำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู ตามลำดับต่อไป

4.2 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

4.2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อนำส่งถึง ผู้ทรงคุณวุฒิในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการประเมินโปรแกรม

เสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

4.2.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน ประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

4.2.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้มาวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมนำเสนอรายงานข้อมูล ที่ได้จากการประเมิน สรุปผลการประเมิน ตามลำดับต่อไป

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดทำข้อมูล มีวิธีการจัดการดังนี้

5.1.1 นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล

5.1.2 นำข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาจัดกลุ่มให้เป็นหมวดหมู่ตามคุณลักษณะของข้อมูล

5.1.3 เลือกสถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละกลุ่ม

5.1.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Triangulation Technique)

5.1.5 แปลความหมายของผลการวิเคราะห์ตามที่กำหนด

5.1.6 การรายงานข้อมูลโดยใช้การรายงานแบบบรรยายและแบบตาราง

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์วิธีและแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 จัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นที่ต้องการศึกษาค้นคว้า

1.2 อ่านวิเคราะห์ตีความสรุปแต่ละประเด็นที่สำคัญ

1.3 รายงานผลการศึกษาโดยการบรรยายพรรณนา

2. ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินโดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลและตรวจให้คะแนนแบบประเมินและแบบสอบถามเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ระดับความเหมาะสมมากที่สุด	กำหนดให้ 5 คะแนน
ระดับความเหมาะสมมาก	กำหนดให้ 4 คะแนน
ระดับความเหมาะสมปานกลาง	กำหนดให้ 3 คะแนน
ระดับความเหมาะสมน้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน
ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด	กำหนดให้ 1 คะแนน

2.2 ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

2.3 ดำเนินการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยของคำตอบแบบประเมินโปรแกรม

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ให้ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ให้ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ให้ความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ให้ความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ให้ความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยมาก

2.4 ใช้สถิติค่าเฉลี่ยค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ

ประเมิน

2.5 รายงานข้อมูลในรูปแบบของตาราง

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐาน ดังนี้

6.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของคะแนน

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคนในกลุ่ม

พหุบัณฑิตศึกษา

6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

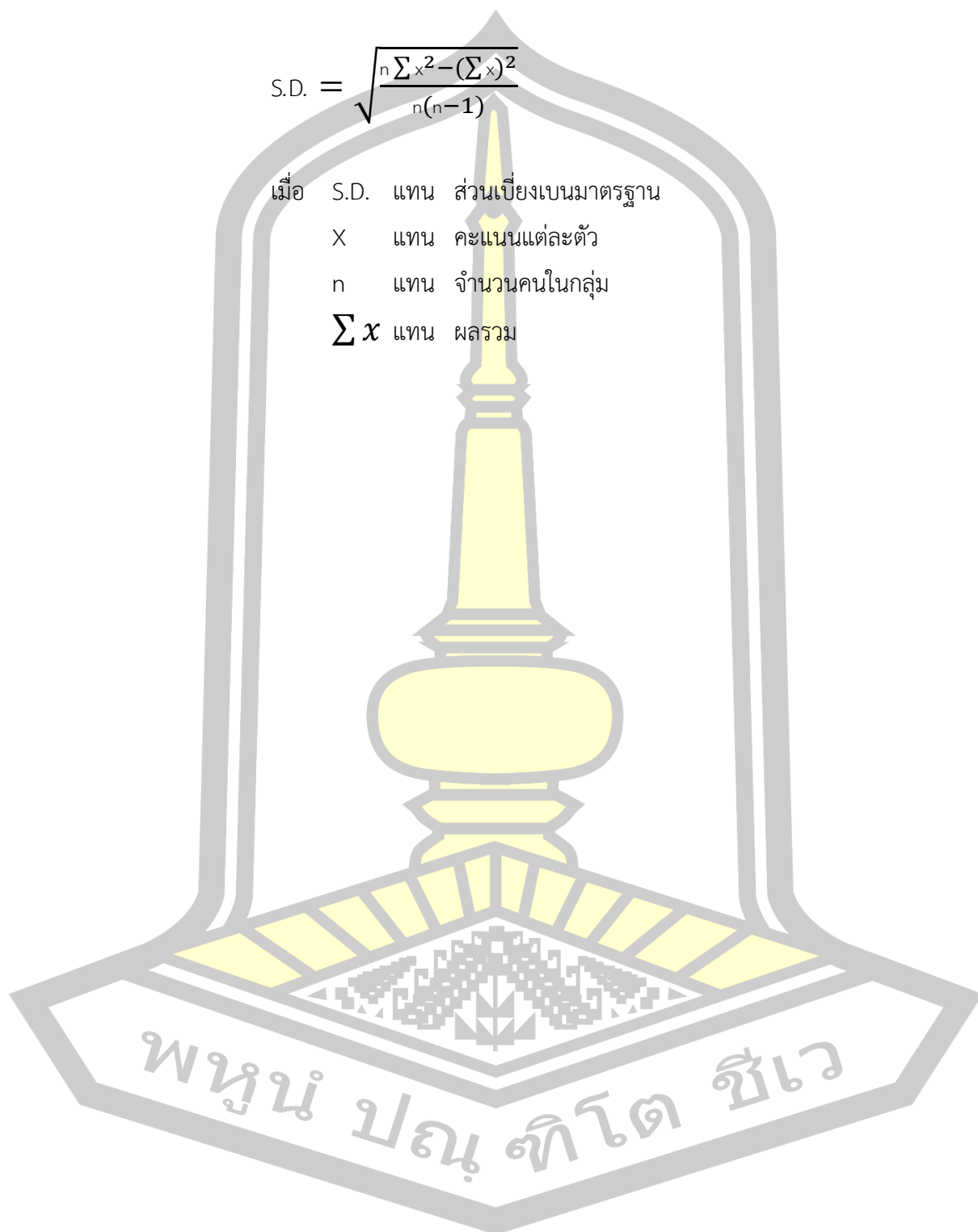
$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

n แทน จำนวนคนในกลุ่ม

$\sum x$ แทน ผลรวม



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาตามกระบวนการของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development-R&D) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

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

ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของ สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 472 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ผลปรากฏดังตาราง 13

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูจำแนกรายองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	3.88	0.26	มาก	4.50	0.33	มากที่สุด
2. การออกแบบการเรียนรู้	3.89	0.25	มาก	4.51	0.58	มากที่สุด
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	3.91	0.40	มาก	4.50	0.33	มากที่สุด
4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.92	0.32	มาก	4.52	0.34	มากที่สุด
5. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม	3.95	0.36	มาก	4.56	0.26	มากที่สุด
6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.93	0.27	มาก	4.53	0.36	มากที่สุด
โดยรวม	3.91	0.31	มาก	4.50	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์โดยรวมทุกด้านและแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุดคือ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการบริหาร

จัดการชั้นเรียน ด้านการออกแบบการเรียนรู้ และด้านการสร้างพัฒนาหลักสูตร ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรม ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ และด้านการสร้างและพัฒนาซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.1 การสร้างหลักสูตร						
1.1.1 สํารวจข้อมูลพื้นฐานของสังคมและชุมชนก่อนสร้างหลักสูตร	3.89	0.25	มาก	4.51	0.24	มากที่สุด
1.1.2 สํารวจข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนและบริบทชุมชน	3.91	0.19	มาก	4.50	0.22	มากที่สุด
1.1.3 วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.92	0.32	มาก	4.52	0.23	มากที่สุด
1.1.4 การกำหนดวัตถุประสงค์เนื้อหาวิชา ตามความต้องการของชุมชนบูรณาการร่วมกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.88	0.31	มาก	4.50	0.19	มากที่สุด
1.1.5 นำข้อมูลมาสร้างหลักสูตร เป็นคำอธิบายรายวิชาและโครงสร้างรายวิชา เพื่อลงสู่แผนการจัดการเรียนรู้	3.89	0.25	มาก	4.51	0.24	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.2 การพัฒนาหลักสูตร						
1.2.1 มีการนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นใช้จริงตามที่กำหนด	3.92	0.32	มาก	4.52	0.23	มากที่สุด
1.2.2 มีการบันทึกข้อเด่น ข้อด้อยเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร	3.95	0.25	มาก	4.56	0.24	มากที่สุด
1.2.3 มีการประเมินหลักสูตรโดยผู้เรียนและครูผู้สอน	3.93	0.22	มาก	4.53	0.33	มากที่สุด
1.2.4 มีการนำผลการประเมินหลักสูตรมาปรับปรุงแก้ไข	3.72	0.66	มาก	4.57	0.60	มากที่สุด
1.2.5 มีการเขียนรายงานการพัฒนาหลักสูตร	3.82	0.77	มาก	4.54	0.73	มากที่สุด
รวม	3.88	0.26	มาก	4.50	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อ 1.2.2 มีการบันทึกข้อเด่น ข้อด้อย เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ข้อ 1.2.4 มีการนำผลการประเมินหลักสูตรมาปรับปรุงแก้ไข ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อ 1.2.2 มีการบันทึกข้อเด่น ข้อด้อย เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ข้อ 1.1.2 สสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน และบริบทชุมชน และ ข้อ 1.1.4 การกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา ตามความต้องการของชุมชนบูรณาการร่วมกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบ
สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการออกแบบการเรียนรู้

ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2.1 การกำหนดผลการเรียนรู้						
2.1.1 มีการกำหนดผลการเรียนรู้ที่มีความครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ กระบวนการ และเจตคติของผู้เรียน	3.78	0.25	มาก	4.51	0.24	มากที่สุด
2.1.2 มีการกำหนดผลการเรียนรู้ จากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้	3.94	0.19	มาก	4.51	0.22	มากที่สุด
2.1.3 มีการคำนึงถึงความแตกต่าง และธรรมชาติของผู้เรียน	3.89	0.25	มาก	4.50	0.36	มากที่สุด
2.2 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้						
2.2.1 ออกแบบกิจกรรมสอดคล้องกับวัย ตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน	3.98	0.31	มาก	4.52	0.22	มากที่สุด
2.2.2 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	3.91	0.17	มาก	4.50	0.48	มากที่สุด
2.2.3 ออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ คิดวิเคราะห์สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างผลงานด้วยตนเอง	3.95	0.28	มาก	4.51	0.55	มากที่สุด
2.3 การทำแผนการจัดการเรียนรู้						
2.3.1 มีการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดจากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	3.98	0.28	มาก	4.52	0.34	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2.3.2 มีการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ครบตามองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้	3.70	0.12	มาก	4.50	0.28	มากที่สุด
2.3.3 มีการบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงเนื้อหาสาระการเรียนรู้กับกิจกรรมการเรียนรู้	3.67	0.27	มาก	4.51	0.29	มากที่สุด
2.3.4 สามารถปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมได้ และเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง	3.64	0.15	มาก	4.51	0.31	มากที่สุด
2.3.5 มีการนำแผนการจัดการเรียนรู้เสนอต่อหน้ากลุ่มสาระฝ่ายวิชาการและผู้บริหาร	4.20	0.40	มาก	4.55	0.24	มากที่สุด
2.4 การประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนา						
2.4.1 มีการบันทึกการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำไปปรับปรุงในระหว่างสอน	3.95	0.28	มาก	4.51	0.36	มากที่สุด
2.4.2 มีการบันทึกหลังแผนการจัดการเรียนรู้ หลังการจัดการเรียนรู้ ด้านปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะของแผนการจัดการเรียนรู้	3.99	0.35	มาก	4.53	0.65	มากที่สุด
2.4.3 มีการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อใช้ในครั้งต่อไป	3.94	0.19	มาก	4.51	0.56	มากที่สุด
รวม	3.89	0.25	มาก	4.51	0.58	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการออกแบบการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อ 2.3.5 มีการนำแผนการจัดการเรียนรู้ เสนอต่อหน้ากลุ่มสาระฝ่ายวิชาการ และผู้บริหาร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ข้อ 2.3.4 สามารถปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมได้ และเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อ 2.3.5 มีการนำแผนการจัดการเรียนรู้ เสนอต่อหน้ากลุ่มสาระฝ่ายวิชาการ และผู้บริหาร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมีจำนวนเท่ากับ 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2.1.3 มีการคำนึงถึงความแตกต่าง และธรรมชาติของผู้เรียน ข้อ 2.2.2 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และ ข้อ 2.3.2 มีการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ครบตามองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

การบริหารจัดการชั้นเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน						
3.1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายใน ห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้	3.78	0.24	มาก	4.51	0.28	มากที่สุด
3.1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับ ผู้เรียน	3.91	0.19	มาก	4.52	0.34	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

การบริหารจัดการชั้นเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ	4.25	0.27	มาก	4.53	0.40	มากที่สุด
3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา						
3.2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	3.93	0.25	มาก	4.50	0.22	มากที่สุด
3.2.2 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ	3.74	0.35	มาก	4.50	0.33	มากที่สุด
3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา						
3.3.1 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	3.72	0.48	มาก	4.50	0.33	มากที่สุด
3.3.2 แก้ปัญหาและพัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	3.77	0.64	มาก	4.51	0.37	มากที่สุด
3.3.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	4.19	0.77	มาก	4.51	0.37	มากที่สุด
รวม	3.91	0.40	มาก	4.50	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อ 3.1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ข้อ 3.3.1 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อ 3.1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ข้อ 3.2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ข้อ 3.2.2 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ และ ข้อ 3.3.1 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4.1 การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
4.1.1 มีการจัดทำฐานข้อมูลผู้เรียนเพื่อนำไปออกแบบการจัดการเรียนรู้	3.93	0.26	มาก	4.51	0.24	มากที่สุด
4.1.2 มีการใช้รูปแบบ / เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย	3.77	0.33	มาก	4.54	0.25	มากที่สุด
4.1.3 มีการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	3.72	0.45	มาก	4.50	0.51	มากที่สุด
4.1.4 มีการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้	3.74	0.35	มาก	4.51	0.42	มากที่สุด
4.1.5 มีการนำรูปแบบ / เทคนิคการสอนไปใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	4.19	0.27	มาก	4.53	0.33	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4.2 จัดการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง / ส่งเสริม ลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะ ของผู้เรียน						
4.2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้มีการ ปลูกฝัง / ส่งเสริมคุณลักษณะตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน	4.25	0.24	มาก	4.55	0.36	มากที่สุด
4.2.2 มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริม สมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.21	0.24	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด
4.3 การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้						
4.3.1 มีการเผยแพร่ข้อมูลการจัดการ เรียนรู้ ลงสู่สื่อต่าง ๆ และโรงเรียน เครือข่าย	3.78	0.41	มาก	4.53	0.22	มากที่สุด
4.3.2 มีการประชาสัมพันธ์ผลที่เกิด จากการจัดการเรียนรู้สู่ผู้ปกครองและ ชุมชน	3.91	0.23	มาก	4.51	0.27	มากที่สุด
4.3.3 มีการสร้างเครือข่ายเพื่อขยายผล ที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้	3.73	0.42	มาก	4.54	0.25	มากที่สุด
รวม	3.92	0.32	มาก	4.52	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อ 4.2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้มีการปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ข้อ 4.1.3 มีการใช้หลัก

จิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อ 4.2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุดได้แก่ ข้อ 4.1.3 มีการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบ สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม

การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5.1 ความสามารถในการสร้างสื่อและ นวัตกรรมทางการเรียนการสอน						
5.1.1 มีการออกแบบสื่อและนวัตกรรม ที่สอดคล้องกับเนื้อหารายวิชา	3.78	0.25	มาก	4.53	0.25	มากที่สุด
5.1.2 มีการใช้สื่อที่มีความหลากหลาย เพื่อใช้สอนนักเรียน	3.98	0.44	มาก	4.54	0.19	มากที่สุด
5.1.3 มีการใช้สื่อและนวัตกรรมทาง การศึกษาใหม่ๆ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และนำมาพัฒนาผู้เรียน	3.90	0.62	มาก	4.53	0.25	มากที่สุด
5.1.4 ห้องอำนวยความสะดวกสำหรับ ครูในการใช้สื่อและนวัตกรรมในการ เรียนการสอน	3.98	0.22	มาก	4.56	0.31	มากที่สุด
5.1.5 มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับ การพัฒนาในการใช้ความสามารถใน การสร้างสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้	3.91	0.43	มาก	4.53	0.17	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5.2 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้						
5.2.1 มีห้องสำหรับใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน	3.96	0.31	มาก	4.54	0.28	มากที่สุด
5.2.2 มีการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการออกแบบการเรียนรู้และการสร้างสื่อและนวัตกรรม	3.98	0.52	มาก	4.61	0.28	มากที่สุด
5.2.3 มีการส่งเสริมใช้เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูลในการสร้างสื่อวัตกรรม และใช้ในการสอน	3.75	0.27	มาก	4.63	0.12	มากที่สุด
5.2.4 มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนในการสืบค้น การทำชิ้นงาน และการนำเสนอ	3.67	0.19	มาก	4.57	0.27	มากที่สุด
5.3 ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนด้วยงานวิจัย						
5.3.1 มีการเขียนแนวทางในการสร้าง/พัฒนาสื่อวัตกรรมในการสอนอย่างเป็นระบบ	3.65	0.23	มาก	4.54	0.15	มากที่สุด
5.3.2 ทักษะในการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนจากสื่อวัตกรรมการสอน	3.96	0.54	มาก	4.59	0.40	มากที่สุด
5.3.3 มีความสามารถในการเขียนรายงานวิจัยอย่างเป็นระบบ	3.94	0.26	มาก	4.51	0.45	มากที่สุด
รวม	3.95	0.36	มาก	4.56	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อ 5.1.2 มีการใช้สื่อที่มีความหลากหลาย เพื่อใช้สอนนักเรียน ข้อ 5.1.4 ห้องอำนวยความสะดวกสำหรับครูในการใช้สื่อและนวัตกรรมในการเรียนการสอน และข้อ 5.2.2 มีการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการออกแบบการเรียนรู้และการสร้างสื่อและนวัตกรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ข้อ 5.3.1 มีการเขียนแนวทางในการสร้าง / พัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการสอน อย่างเป็นระบบ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อ 5.2.3 มีการส่งเสริมใช้เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูลในการสร้างสื่อ นวัตกรรม และใช้ในการสอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ข้อ 5.3.3 มีความสามารถในการเขียนรายงานวิจัย อย่างเป็นระบบ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบ สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6.1 แนวทางการวัดผลประเมินผล						
6.1.1 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน และตัดสินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ มาตรฐาน / ตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการ เรียนรู้	3.88	0.25	มาก	4.51	0.25	มากที่สุด
6.1.2 มีแนวทางการวัดและประเมินผล ที่เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการ เรียนรู้และผู้เรียน	3.94	0.31	มาก	4.54	0.31	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6.1.3 มีการประเมินตามสภาพจริง ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ กระบวนการ และเจตคติ	4.25	0.17	มาก	4.57	0.24	มากที่สุด
6.1.4 มีการออกแบบเครื่องมือวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมที่สอน	4.11	0.28	มาก	4.55	0.28	มากที่สุด
6.1.5 มีการให้นักเรียนมีส่วนร่วมใน การวัดและประเมินผล ด้วยตัวของ นักเรียนเอง	3.94	0.28	มาก	4.53	0.66	มากที่สุด
6.1.6 มีการนำผลการประเมินการ เรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ ต่อไป	3.95	0.42	มาก	4.52	0.42	มากที่สุด
6.2 การออกแบบเครื่องมือวัดและ ประเมินผล						
6.2.1 มีการพัฒนาบุคลากรในการสร้าง และออกแบบเครื่องมือวัดและ ประเมินผล	4.04	0.27	มาก	4.55	0.54	มากที่สุด
6.2.2 มีการออกแบบเครื่องมือวัดและ ประเมินผล ให้เหมาะสมกับเนื้อหา สาระและกิจกรรมการเรียนการสอน	3.89	0.15	มาก	4.51	0.43	มากที่สุด
6.2.3 มีการหาประสิทธิภาพเครื่องมือ การวัดและประเมินผลก่อนนำไปใช้	3.67	0.40	มาก	4.51	0.49	มากที่สุด
6.2.4 มีการออกแบบเครื่องมือวัดครบ ทั้งความรู้ ทักษะกระบวนการและเจต คติของผู้เรียน	3.71	0.28	มาก	4.53	0.24	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6.3 การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล						
6.3.1 มีการให้ผู้เรียนเสนอกิจกรรมการเรียนรู้ อัตรส่วนคะแนนสำหรับรายวิชานั้น ๆ	4.02	0.35	มาก	4.50	0.31	มากที่สุด
6.3.2 มีการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน และสามารถวิพากษ์วิจารณ์ผลงานของผู้เรียนด้วยกันเสมอ	3.95	0.19	มาก	4.54	0.26	มากที่สุด
6.3.3 มีการให้ผู้เรียนเลือกรูปแบบและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลในรายวิชาด้วยนักเรียนเอง	3.73	0.23	มาก	4.50	0.23	มากที่สุด
รวม	3.93	0.27	มาก	4.53	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อ 6.1.3 มีการประเมินตามสภาพจริง ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ กระบวนการ และเจตคติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ข้อ 6.2.3 มีการหาประสิทธิภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผลก่อนนำไปใช้ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อ 6.1.3 มีการประเมินตามสภาพจริง ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ กระบวนการ และเจตคติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ข้อ 6.3.1 มีการให้ผู้เรียนเสนอกิจกรรมการเรียนรู้ อัตรส่วนคะแนนสำหรับรายวิชานั้น ๆ และ ข้อ 6.3.3 มีการให้ผู้เรียนเลือกรูปแบบและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลในรายวิชาด้วยนักเรียนเอง

ตาราง 20 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู	D	I	PNI_{modified}	ลำดับ
1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	3.88	4.50	0.1314	6
2. การออกแบบการเรียนรู้	3.89	4.51	0.1579	4
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	3.91	4.50	0.1832	1
4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.92	4.52	0.1486	5
5. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม	3.95	4.56	0.1689	3
6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.93	4.53	0.1723	2

จากตาราง 20 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ค่า PNI_{modified} เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

ตาราง 21 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	D	I	PNI_{modified}	ลำดับความต้องการ
1.1 การสร้างหลักสูตร				
1.1.1 สํารวจข้อมูลพื้นฐานของสังคมและชุมชนก่อนสร้างหลักสูตร	3.89	4.51	0.1594	4
1.1.2 สํารวจข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนและบริบทชุมชน	3.91	4.5	0.1509	10

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ
1.1.3 วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานตัวชี้วัด ของกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.92	4.52	0.1531	7
1.1.4 การกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา ตามความต้องการของชุมชน บูรณาการร่วมกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.88	4.5	0.1598	3
1.1.5 นำข้อมูลมาสร้างหลักสูตร เป็น คำอธิบายรายวิชาและโครงสร้างรายวิชา เพื่อลงสู่แผนการจัดการเรียนรู้	3.89	4.51	0.1594	4
1.2 การพัฒนาหลักสูตร				
1.2.1 มีการนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นใช้จริง ตามที่กำหนด	3.92	4.52	0.1531	7
1.2.2 มีการบันทึกข้อเด่น ข้อด้อย เพื่อ นำมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร	3.95	4.56	0.1544	6
1.2.3 มีการประเมินหลักสูตรโดยผู้เรียน และครูผู้สอน	3.93	4.53	0.1527	9
1.2.4 มีการนำผลการประเมินหลักสูตรมา ปรับปรุงแก้ไข	3.72	4.57	0.2285	1
1.2.5 มีการเขียนรายงานการพัฒนา หลักสูตร	3.82	4.54	0.1885	2
รวม	3.88	4.53	0.1660	

จากตาราง 21 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการสร้าง และพัฒนาหลักสูตร เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อ 1.2.4 มีการนำผลการประเมิน

หลักสูตรมาปรับปรุงแก้ไข ข้อ 1.2.5 มีการเขียนรายงานการพัฒนาหลักสูตร ข้อ 1.1.4 การกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา ตามความต้องการของชุมชนบูรณาการร่วมกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อ 1.1.1 สํารวจข้อมูลพื้นฐานของสังคมและชุมชนก่อนสร้างหลักสูตร ข้อ 1.1.5 นำข้อมูลมาสร้างหลักสูตร เป็นคำอธิบายรายวิชาและโครงสร้างรายวิชา เพื่อลงสู่แผนการจัดการเรียนรู้ ข้อ 1.2.2 มีการบันทึกข้อเด่น ข้อด้อย เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร ข้อ 1.1.3 วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ข้อ 1.2.1 มีการนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นใช้จริงตามที่กำหนด ข้อ 1.2.3 มีการประเมินหลักสูตรโดยผู้เรียนและครูผู้สอน และข้อ 1.1.2 สํารวจข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน และบริบทชุมชน

ตาราง 22 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการออกแบบการเรียนรู้

การออกแบบการเรียนรู้	D	I	PNI_{modified}	ลำดับความต้องการ
2.1 การกำหนดผลการเรียนรู้				
2.1.1 มีการกำหนดผลการเรียนรู้ที่มีความครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติของผู้เรียน	3.78	4.51	0.1931	4
2.1.2 มีการกำหนดผลการเรียนรู้ จากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้	3.94	4.51	0.1447	7
2.1.3 มีการคำนึงถึงความแตกต่าง และธรรมชาติของผู้เรียน	3.89	4.50	0.1568	5
2.2 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้				
2.2.1 ออกแบบกิจกรรมสอดคล้องกับวัย ตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน	3.98	4.52	0.1357	11
2.2.2 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	3.91	4.50	0.1509	6

ตาราง 22 (ต่อ)

การออกแบบการเรียนรู้	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ
2.2.3 ออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ คิดวิเคราะห์สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างผลงานด้วยตนเอง	3.95	4.51	0.1418	9
2.3 การทำแผนการจัดการเรียนรู้				
2.3.1 มีการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดจากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	3.98	4.52	0.1357	11
2.3.2 มีการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ครบตามองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้	3.70	4.50	0.2162	3
2.3.3 มีการบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงเนื้อหาสาระการเรียนรู้กับกิจกรรมการเรียนรู้	3.67	4.51	0.2289	2
2.3.4 สามารถปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมได้ และเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง	3.64	4.51	0.2390	1
2.3.5 มีการนำแผนการจัดการเรียนรู้ เสนอต่อหน้ากลุ่มสาระฝ่ายวิชาการ และผู้บริหาร	4.20	4.55	0.0833	14
2.4 การประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนา				
2.4.1 มีการบันทึกการใช้แผนการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุงในระหว่างสอน	3.95	4.51	0.1417	10
2.4.2 มีการบันทึกหลังแผนการจัดการเรียนรู้ หลังการจัดการเรียนรู้ ด้านปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะของแผนการจัดการเรียนรู้	3.99	4.53	0.1353	13
2.4.3 มีการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อใช้ในครั้งต่อไป	3.94	4.51	0.1447	7
รวม	3.89	4.51	0.1606	

จากตาราง 22 ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการ ออกแบบการเรียนรู้ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อ 2.3.4 สามารถปรับใช้ตาม สถานการณ์อย่างเหมาะสมได้ และเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง ข้อ 2.3.3 มีการบูรณาการ อย่างสอดคล้องเชื่อมโยงเนื้อหาสาระการเรียนรู้กับกิจกรรมการเรียนรู้ ข้อ 2.3.2 มีการออกแบบ แผนการจัดการเรียนรู้ครบตามองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ ข้อ 2.1.1 มีการกำหนด ผลการเรียนรู้ที่มีความครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติของผู้เรียน ข้อ 2.1.3 มีการคำนึงถึงความแตกต่าง และธรรมชาติของผู้เรียน ข้อ 2.2.2 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ข้อ 2.1.2 มีการกำหนดผลการเรียนรู้ จากหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ ข้อ 2.4.3 มีการปรับปรุงแผนการจัดการ เรียนรู้ เพื่อใช้ในครั้งต่อไป ข้อ 2.2.3 ออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ คิดวิเคราะห์สร้าง องค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างผลงานด้วยตนเอง ข้อ 2.4.1 มีการบันทึกการใช้แผนการจัดการ เรียนรู้ เพื่อนำไปปรับปรุงในระหว่างสอน ข้อ 2.2.1 ออกแบบกิจกรรมสอดคล้องกับวัย ตามความ ต้องการของผู้เรียนและชุมชน ข้อ 2.3.1 มีการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดจากหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ข้อ 2.4.2 มีการบันทึกหลังแผนการ จัดการเรียนรู้ หลังการจัดการเรียนรู้ ด้านปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะของแผนการจัดการเรียนรู้ และข้อ 2.3.5 มีการนำแผนการจัดการเรียนรู้ เสนอต่อหน้ากลุ่มสาระฝ่ายวิชาการ และผู้บริหาร

ตาราง 23 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการ
3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน				
3.1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.78	4.51	0.1931	4
3.1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน	3.91	4.52	0.1560	5

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ
3.1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกใน ห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ	4.25	4.53	0.0659	8
3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำ ชั้นเรียน/ประจำวิชา				
3.2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน เป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียน อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	3.93	4.50	0.1450	6
3.2.2 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการ พัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ	3.74	4.50	0.2032	2
3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา				
3.3.1 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกาคือ ข้อตกลงในชั้นเรียน	3.72	4.50	0.2097	1
3.3.2 แก้ปัญหาและพัฒนานักเรียนด้าน ระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัย เชิงบวกใน ชั้นเรียน	3.77	4.51	0.1963	3
3.3.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและ นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและ พัฒนา	4.19	4.51	0.0763	7
รวม	3.91	4.50	0.1557	

จากตาราง 23 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อ 3.3.1 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกาคือ ข้อตกลงในชั้นเรียน ข้อ 3.2.2 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ ข้อ 3.3.2 แก้ปัญหาและพัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัย เชิงบวกในชั้นเรียน ข้อ 3.1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ข้อ 3.1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน ข้อ 3.2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ข้อ 3.3.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา และ ข้อ 3.1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ

ตาราง 24 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการ
4.1 การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
4.1.1 มีการจัดทำฐานข้อมูลผู้เรียน เพื่อนำไปออกแบบการจัดการเรียนรู้	3.93	4.51	0.1286	7
4.1.2 มีการใช้รูปแบบ / เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย	3.77	4.54	0.1696	4
4.1.3 มีการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	3.72	4.50	0.1733	2
4.1.4 มีการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้	3.74	4.51	0.1707	3
4.1.5 มีการนำรูปแบบ / เทคนิคการสอนไปใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	4.19	4.53	0.0750	8

ตาราง 24 (ต่อ)

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ
4.2 จัดการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง / ส่งเสริมลักษณะ อันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน				
4.2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้มีการปลูกฝัง /ส่งเสริมคุณลักษณะตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.25	4.55	0.0659	10
4.2.2 มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริม สมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.21	4.53	0.071	9
4.3 การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้				
4.3.1 มีการเผยแพร่ข้อมูลการจัดการ เรียนรู้ ลงสู่สื่อต่าง ๆ และโรงเรียน เครือข่าย	3.78	4.53	0.1656	5
4.3.2 มีการประชาสัมพันธ์ผลที่เกิดจาก การจัดการเรียนรู้สู่ผู้ปกครองและชุมชน	3.91	4.51	0.1330	6
4.3.3 มีการสร้างเครือข่ายเพื่อขยายผลที่ เกิดจากการจัดการเรียนรู้	3.73	4.54	0.1784	1
รวม	3.92	4.52	0.1331	

จากตาราง 24 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อ 4.3.3 มีการสร้างเครือข่ายเพื่อขยายผลที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ ข้อ 4.1.3 มีการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ข้อ 4.1.4 มีการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ ข้อ 4.1.2 มีการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย ข้อ 4.3.1 มีการเผยแพร่ข้อมูลการจัดการเรียนรู้ ลงสู่สื่อต่าง ๆ และโรงเรียนเครือข่าย ข้อ 4.3.2 มีการประชาสัมพันธ์ผลที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้สู่ผู้ปกครองและชุมชน ข้อ 4.1.1 มีการจัดทำฐานข้อมูลผู้เรียน เพื่อนำไปออกแบบ

การจัดการเรียนรู้ ข้อ 4.1.5 มีการนำรูปแบบ/เทคนิคการสอนไปใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ข้อ 4.2.2 มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ข้อ 4.2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้มีการปลูกฝัง/ส่งเสริม คุณลักษณะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 25 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม

การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการ
5.1 ความสามารถในการสร้างสื่อและนวัตกรรมทางการเรียนการสอน				
5.1.1 มีการออกแบบสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับเนื้อหารายวิชา	3.78	4.53	0.1984	4
5.1.2 มีการใช้สื่อที่มีความหลากหลายเพื่อใช้สอนนักเรียน	3.98	4.54	0.1407	12
5.1.3 มีการใช้สื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และนำมาพัฒนาผู้เรียน	3.90	4.53	0.1615	5
5.1.4 ห้องอำนวยความสะดวกสำหรับครูในการใช้สื่อและนวัตกรรมในการเรียนการสอน	3.98	4.56	0.1457	10
5.1.5 มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในการใช้ความสามารถในการสร้างสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้	3.91	4.53	0.1586	7
5.2 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้				

ตาราง 25 (ต่อ)

การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ
5.2.1 มีห้องสำหรับใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ของครูและนักเรียน	3.96	4.54	0.1465	9
5.2.2 มีการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการออกแบบการเรียนรู้และการสร้างสื่อและนวัตกรรม	3.98	4.61	0.1583	8
5.2.3 มีการส่งเสริมใช้เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูลในการสร้างสื่อวัตกรรมการ และใช้ในการสอน	3.75	4.63	0.2347	3
5.2.4 มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนในการสืบค้น การทำชิ้นงาน และการนำเสนองาน	3.67	4.57	0.2452	1
5.3 ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนด้วยงานวิจัย				
5.3.1 มีการเขียนแนวทางในการสร้าง/พัฒนาสื่อวัตกรรมการในการสอนอย่างเป็นระบบ	3.65	4.54	0.2438	2
5.3.2 ทักษะในการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียนจากสื่อวัตกรรมการสอน	3.96	4.59	0.1591	6
5.3.3 มีความสามารถในการเขียนรายงานวิจัยอย่างเป็นระบบ	3.94	4.51	0.1447	11
รวม	3.95	4.56	0.1781	

จากตาราง 25 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อ 5.2.4 มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนในการสืบค้น การทำชิ้นงาน และการนำเสนองาน ข้อ 5.3.1 มีการ

เขียนแนวทางในการสร้าง/พัฒนาสื่อวัตกรรมการสอนอย่างเป็นระบบ ข้อ 5.2.3 มีการส่งเสริมใช้เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูลในการสร้างสื่อวัตกรรมการสอน และใช้ในการสอน ข้อ 5.1.1 มีการออกแบบสื่อและนวัตกรรม ที่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา ข้อ 5.1.3 มีการใช้สื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และนำมาพัฒนาผู้เรียน ข้อ 5.3.2 ทักษะในการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียนจากสื่อวัตกรรมการสอน ข้อ 5.1.5 มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในการใช้ความสามารถในการสร้างสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ ข้อ 5.2.2 มีการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการออกแบบการเรียนรู้และการสร้างสื่อและนวัตกรรม ข้อ 5.2.1 มีห้องสำหรับใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน ข้อ 5.1.4 ห้องอำนวยความสะดวกสำหรับครูในการใช้สื่อและนวัตกรรมในการเรียนการสอน ข้อ 5.3.3 มีความสามารถในการเขียนรายงานวิจัยอย่างเป็นระบบ และ ข้อ 5.1.2 มีการใช้สื่อที่มีความหลากหลาย เพื่อใช้สอนนักเรียน

ตาราง 26 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	D	I	PNI_{modified}	ลำดับความต้องการ
6.1 แนวทางการวัดผลประเมินผล				
6.1.1 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน/ตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.88	4.51	0.1624	4
6.1.2 มีแนวทางการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหากิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน	3.94	4.54	0.1523	6
6.1.3 มีการประเมินตามสภาพจริงครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ กระบวนการ และเจตคติ	4.25	4.57	0.075	13

ตาราง 26 (ต่อ)

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ
6.1.4 มีการออกแบบเครื่องมือวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหากิจกรรม ที่สอน	4.11	4.55	0.1071	12
6.1.5 มีการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวัด และประเมินผล ด้วยตัวนักเรียนเอง	3.94	4.53	0.1497	7
6.1.6 มีการนำผลการประเมินการเรียนรู้มา ใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ต่อไป	3.95	4.52	0.1443	9
6.2 การออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผล				
6.2.1 มีการพัฒนาบุคลากรในการสร้างและ ออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผล	4.04	4.55	0.1262	10
6.2.2 มีการออกแบบเครื่องมือวัดและ ประเมินผล ให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและ กิจกรรมการเรียนการสอน	3.89	4.51	0.1594	5
6.2.3 มีการหาประสิทธิภาพเครื่องมือการวัด และประเมินผลก่อนนำไปใช้	3.67	4.51	0.2289	1
6.2.4 มีการออกแบบเครื่องมือวัดครบทั้ง ความรู้ ทักษะกระบวนการและเจตคติของ ผู้เรียน	3.71	4.53	0.2210	2
6.3 ผลการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดและ ประเมิน				
6.3.3 มีการให้ผู้เรียนเลือกรูปแบบและ เครื่องมือในการวัดและประเมินผลใน รายวิชาด้วยนักเรียนเอง	3.73	4.50	0.2064	3
6.3.1 มีการให้ผู้เรียนเสนอกิจกรรมการเรียนรู้ อัตราส่วนคะแนนสำหรับรายวิชานั้นๆ	4.02	4.50	0.1194	11

ตาราง 26 (ต่อ)

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ
6.3.2 มีการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน และสามารถวิพากษ์วิจารณ์ผลงานของผู้เรียนด้วยกันเสมอ	3.95	4.54	0.1494	8
รวม	3.93	4.53	0.1540	

จากตาราง 26 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อ 6.2.3 มีการหาประสิทธิภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผลก่อนนำไปใช้ ข้อ 6.2.4 มีการออกแบบเครื่องมือวัดครบทั้งความรู้ ทักษะกระบวนการและเจตคติของผู้เรียน ข้อ 6.3.3 มีการให้ผู้เรียนเลือกรูปแบบและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลในรายวิชาด้วยนักเรียนเอง ข้อ 6.1.1 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน / ตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ข้อ 6.2.2 มีการออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผล ให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนการสอน ข้อ 6.1.2 มีแนวทางการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน ข้อ 6.1.5 มีการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล ด้วยตัวของนักเรียนเอง ข้อ 6.3.2 มีการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน และสามารถวิพากษ์วิจารณ์ผลงานของผู้เรียนด้วยกันเสมอ ข้อ 6.1.6 มีการนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ต่อไป ข้อ 6.2.1 มีการพัฒนาบุคลากรในการสร้างและออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผล ข้อ 6.3.1 มีการให้ผู้เรียนเสนอ กิจกรรมการเรียนรู้ อัตราส่วนคะแนนสำหรับรายวิชานั้น ๆ ข้อ 6.1.4 มีการออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมที่สอน และ ข้อ 6.1.3 มีการประเมินตามสภาพจริง ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ กระบวนการ และเจตคติ

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) ผู้วิจัยได้นำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางในการจัดทำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้

ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) จำนวน 2 โรงเรียน จากโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการเป็นเลิศ ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือเป็นโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกครบสาม ด้านมาตรฐานด้านผู้เรียน อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

1. ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร จากการสัมภาษณ์พบว่า สถานศึกษามีแนวทางการปฏิบัติโดยการให้ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบและโครงสร้างหลักสูตร จัดอบรมการสร้างหลักสูตร การสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากร ให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันบริหารหลักสูตร มีการประชุมผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ให้มีการวางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ก่อนการเริ่มปีการศึกษาและประเมินผลหลักสูตรเมื่อเสร็จสิ้นปีการศึกษา และดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ดังนี้

“...สถานศึกษามีการจัดอบรมภายในให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบและโครงสร้างหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาทุก 3 ปี...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการสร้างความรู้ความตระหนักให้แก่บุคลากร ให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันบริหารหลักสูตร...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาได้มีการประชุมภายในก่อนเปิดภาคเรียนเพื่อร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้ความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...การประชุมวางแผนการดำเนินการจัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้จะเริ่มจากครูในกลุ่มสาระประชุมและหารือถึงหลักสูตรที่เหมาะสม แล้วจึงขอความเห็นชอบจากคณะผู้บริหารของโรงเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ในการจัดทำคำอธิบายรายวิชาได้มีการตรวจสอบถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...การประชุมวางแผนตรวจสอบการใช้หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อหารือและวางแผนสำหรับการจัดการศึกษาในปีการศึกษาหน้า ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

2. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ผลจากการสัมภาษณ์ได้ข้อเสนอแนะว่าสถานศึกษา มีแนวทางปฏิบัติโดยการฝึกอบรมและพัฒนาให้ครูเกิดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ครูมีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างรายวิชา มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตรส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้โดยวิเคราะห์จากมาตรฐานและตัวชี้วัด ด้วยวิธีการระดมความคิดเห็นการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันจัดทำหน่วยการเรียนรู้และร่วมกันทำงานเป็นทีม และจัดครูพี่เลี้ยงแนะนำช่วยเหลือ ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ดังนี้

“...สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากร คือให้ครูได้เข้าร่วมการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง เพื่อให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจและสามารถพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการฝึกอบรมปฏิบัติการเพื่อเป็นการทบทวนให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างรายวิชา มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตร เพื่อที่จะได้นำไปออกแบบการจัดการเรียนการสอน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู ได้เข้ารับการพัฒนาตามความสนใจ เพื่อที่จะได้นำกลับมาวางแผนพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้โดยวิเคราะห์จากมาตรฐานและตัวชี้วัด ด้วยวิธีการระดมความคิดเห็น จัดให้ครูร่วมกันปรับปรุงหน่วยการเรียนรู้และร่วมกันทำงานเป็นทีม และจัดครูพี่เลี้ยงแนะนำช่วยเหลือโดยผ่านกระบวนการ PLC...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศ ติดตามผลการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และสร้างความรู้ความเข้าใจ แนวทางการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และมีการนิเทศนิเทศติดตาม การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการประเมินผลการออกแบบการจัดการเรียนรู้หลังจากสิ้นสุด ภาคการศึกษา และมีการแลกเปลี่ยนผลงานการออกแบบการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการ PLC...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน จากการสัมภาษณ์พบว่า สถานศึกษามีแนวทาง ปฏิบัติโดยการเอื้ออำนวยความสะดวกในด้านสื่อการสอน ด้านเทคโนโลยี ให้แก่ครูผู้สอน และให้ ครูผู้สอนได้บริหารจัดการชั้นเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนในแต่ละสาระการเรียนรู้ มีการให้ครูเข้ารับ การอบรมจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการชั้นเรียน มีการส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน รวมถึงร่วมมือกันแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนผ่านกระบวนการ PLC รวมถึงมีการนิเทศ กำกับ และติดตามจากคณะ ผู้บริหาร เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างดี และตอบสนองความต้องการของทั้งนักเรียน และผู้ปกครอง ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ดังนี้

“...สถานศึกษามีการจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย แก่ห้องเรียนทุกห้องเรียน พร้อมอำนวยความสะดวกในการดูแลและบำรุงรักษา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการฝึกอบรมปฏิบัติการเพื่อเป็นการทบทวนให้ครูมีความรู้ เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการชั้นเรียน ให้สอดคล้องกับความต้องการ และดึงดูดความสนใจของ นักเรียน รวมถึงเอื้ออำนวยความสะดวกด้านการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตในห้องเรียน เพื่อให้นักเรียนเรียนรู้ ได้ตลอดเวลา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาเปิดโอกาสให้หัวหน้ากลุ่มสาระได้ร่วมวางแผนการจัดการครูเข้าสอน ให้ตรงความสามารถ และความเหมาะสมในแต่ละรายวิชา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาได้มีนโยบายด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนคือการออกแบบห้องเรียนให้มีความทันสมัย น่าสนใจ และมีสไตล์ที่สนุกที่สามารถใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษานับสนุนครูผู้สอนให้บริหารจัดการชั้นเรียนที่น่าสนใจ มีการแลกเปลี่ยนด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในสายชั้น...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการประเมินผลการบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นระดับคุณภาพทุกภาคเรียน และมีการให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

4. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลจากการสัมภาษณ์พบว่าสถานศึกษา มีแนวทางปฏิบัติโดยสถานศึกษามีนโยบายสร้างความรู้ความเข้าใจในรูปแบบเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Active Learning) ด้วยวิธีการที่ให้ครูได้เข้าร่วมฝึกอบรม พัฒนาตนเอง ประชุมเชิงปฏิบัติการ มีกระบวนการที่สอนน้อง และการศึกษาดูงาน นอกจากนั้นสถานศึกษามีกระบวนการนิเทศ และติดตามการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามนโยบายและจุดเน้นของสถานศึกษา ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ดังนี้

“...สถานศึกษามีนโยบายจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการสร้างความรู้ความเข้าใจกับคณะครูถึงแนวทางจัดการเรียนรู้แบบActive Learning ซึ่งจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม และสถานศึกษามีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการนิเทศการจัดการเรียนการสอน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาสร้างความรู้ความเข้าใจในรูปแบบ เทคนิค วิธีการสอนที่เหมาะสม ด้วยฝึกอบรม พัฒนาตนเอง ประชุมเชิงปฏิบัติการ มีกระบวนการที่สอนน้อง และการศึกษาดูงาน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาจัดให้ครูได้เดินทางไปศึกษาดูงานวิธีการจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจากโรงเรียนที่ได้รับรางวัลด้านการจัดการเรียนการสอน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาได้ให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่าง ระหว่างบุคคล และสนับสนุนโดยมีการจัดอบรมในสถานศึกษาและมีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning โดยการให้ครู ออกแบบการสอนให้นักเรียนเป็นผู้ลงมือกระทำด้วยตนเอง โดยคำนึงถึงความสามารถและศักยภาพของผู้เรียน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning โดยใช้กระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยง มีการประเมินการจัดการเรียนโดยใช้ระดับคุณภาพตามธรรมชาติของกลุ่มวิชา ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

5. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า สถานศึกษามีแนวทางปฏิบัติเมื่อเริ่มปีการศึกษา สถานศึกษาจะจัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้ในชั้นเรียน จากโรงเรียนที่มีนวัตกรรมการสอนเป็นเลิศ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง โดยการเข้าร่วมฝึกอบรมต่างๆ และจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการความรู้ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยเฉพาะการเรียนการสอนแบบออนไลน์ การใช้สื่อเทคโนโลยีในชั้นเรียน และมอบหมายให้ครูผู้สอนคิดค้นนวัตกรรมการสอนเป็น Model ของตนเอง และเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา จะมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนสื่อและนวัตกรรมภายในโรงเรียน รวมถึงประเมินผลและนิเทศติดตามการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และ ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ดังนี้

“...เมื่อเริ่มปีการศึกษา สถานศึกษาจะจัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้ในชั้นเรียน จากโรงเรียนที่มีนวัตกรรมการสอนเป็นเลิศ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง โดยการเข้าร่วมฝึกอบรมต่าง ๆ ให้มีความรู้ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยเฉพาะการเรียนการสอนแบบออนไลน์ การใช้สื่อเทคโนโลยีในชั้นเรียน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามอบหมายให้ครูผู้สอนคิดค้นนวัตกรรมการสอนเป็น Model ของตนเอง ตามความเหมาะสมของรายวิชาและเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา จะมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนสื่อและนวัตกรรมภายในโรงเรียน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยเฉพาะการเรียนการสอนแบบออนไลน์ และมุ่งให้ครูได้นำมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน การเสริมสร้างการเรียนรู้โดยใช้สื่อที่...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการจัดอบรมโครงการ DLIT เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคอมพิวเตอร์ มีการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยมีวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญให้ความรู้ แนะนำการใช้สื่อเทคโนโลยี และโปรแกรมต่าง ๆ ที่ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาประเมินผลและนิเทศติดตามการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

6. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผลจากการสัมภาษณ์พบว่าสถานศึกษามีแนวทางปฏิบัติโดยสถานศึกษามีนโยบายด้านการวัดผลประเมินผลโดยยึดหลักตามธรรมชาติวิชา ภายใต้ข้อตกลงของโรงเรียนที่เน้นการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยมีการส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลหลักสูตรตามแนวทางของสถานศึกษา และจัดให้มีการสอนงานแบบพี่เลี้ยงเกี่ยวกับการวัดผลตามสภาพจริง โดยฝ่ายบริหารของโรงเรียนจะมีการนิเทศและติดตาม

รวมถึงประเมินผลการวัดผลประเมินผลของครูผู้สอน เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ดังนี้

“...สถานศึกษามีนโยบายด้านการวัดผลประเมินผลโดยยึดหลักตามธรรมชาติวิชา ภายใต้ข้อตกลงของโรงเรียนที่เน้นการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลหลักสูตรตามแนวทางของสถานศึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาจัดให้มีการสอนงานแบบพี่เลี้ยงเกี่ยวกับการวัดผลตามสภาพจริง โดยให้ครูผู้สอนได้ช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาโดยฝ่ายบริหารของโรงเรียนจะมีการนิเทศและติดตาม รวมถึงประเมินผลการวัดผลประเมินผลของครูผู้สอน เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการวางแผนการวัดผลประเมินผลให้เป็นแนวทางเดียวกัน โดยให้อิสระแก่ครูผู้สอนในการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนตามความถนัดและความสามารถ และตามธรรมชาติของวิชา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาเน้นการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, วันที่ 22 ธันวาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามและการสัมภาษณ์แนวทางและวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยจึงได้นำมาสรุปกิจกรรมที่ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีกิจกรรมที่จะร่วมกันดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรม
2. การพัฒนาตนเอง
3. การสอนงานแบบพี่เลี้ยง
4. การศึกษาดูงาน
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากระยะที่ 1 มาจัดทำร่างการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีองค์ประกอบดังนี้

1.1 หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จัดทำขึ้นเพื่อนำไปใช้พัฒนาครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรม และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพื่อให้ครูและผู้บริหารสามารถตั้งศักยภาพด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

1.2 วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

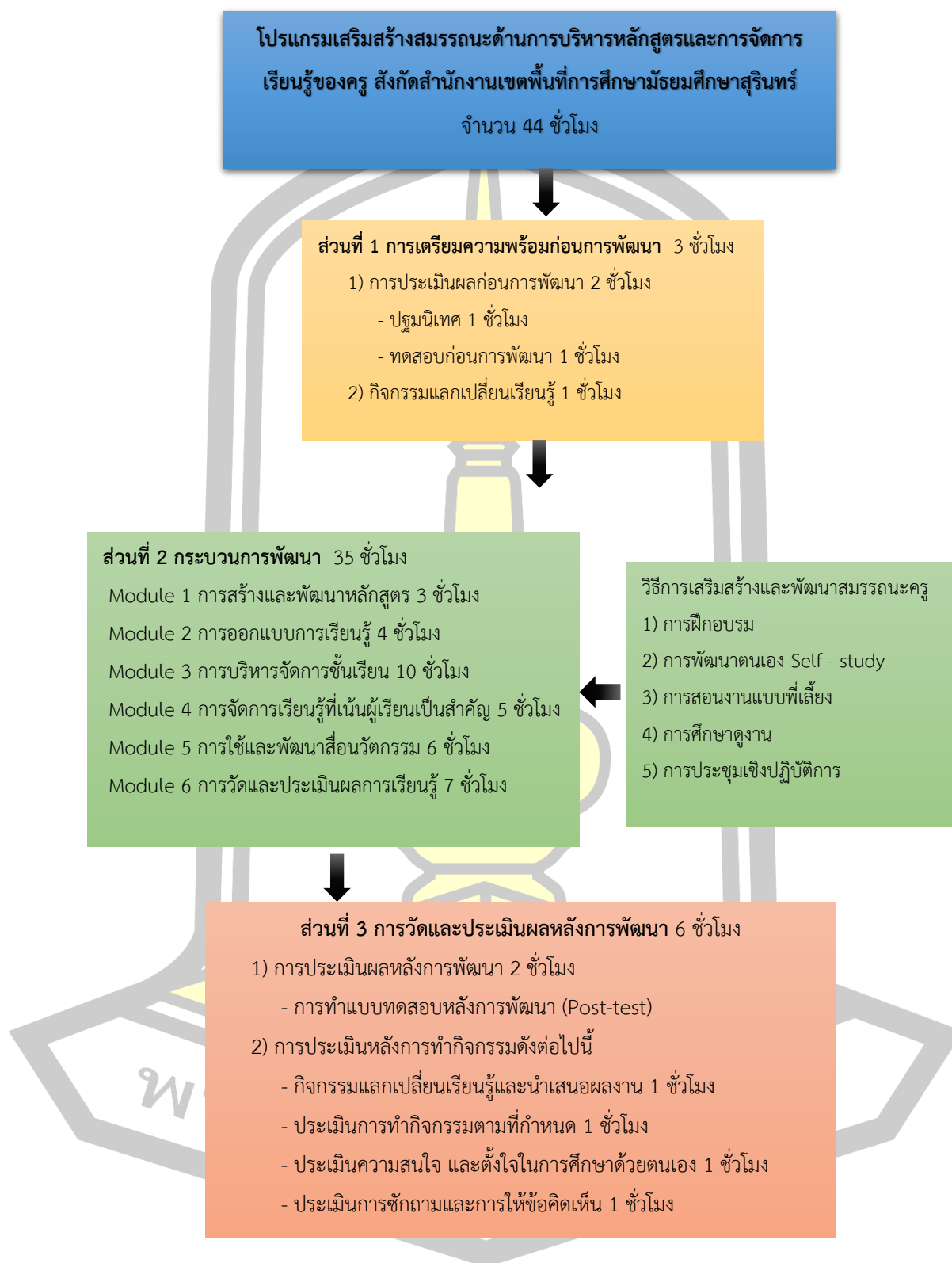
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งประกอบด้วย การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ที่

เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

1.3 โครงสร้างของโปรแกรม

โครงสร้างโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 3 ส่วน รวมระยะเวลา 44 ชั่วโมง คือ ส่วนที่ 1 การเตรียมพร้อมก่อนเข้ารับการพัฒนา ส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผลหลังพัฒนา ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแผนผังของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ดังภาพประกอบ 4





ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1.4 รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบและวิธีการพัฒนาจะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาสามารถนำไปเป็น หลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ซึ่งวิธีการ ต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม ได้แก่

ตาราง 27 รูปแบบและวิธีการพัฒนาที่ใช้ในโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
รูปแบบที่ 1 การฝึกอบรม (Training)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมการบรรยาย ความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา 2. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาดูเห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดูมีส่วนร่วมในการ ดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ
รูปแบบที่ 2 การพัฒนาตนเอง (Self-study)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง จากสื่อออนไลน์ต่าง ๆ รวมถึงการ เข้าถึงอินเทอร์เน็ตตามแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ
รูปแบบที่ 3 การสอนงานแบบพี่เลี้ยง	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และ ผลงานที่เป็นที่ประจักษ์
รูปแบบที่ 4 การศึกษาดูงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษารณณ์ตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็น เลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง
รูปแบบที่ 5 การประชุมเชิงปฏิบัติการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมการจัดประชุม 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและ การศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ของตนเอง 3. กิจกรรมการอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้ มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา

1.5 เทคนิคและเครื่องมือ

การบรรยายประกอบสื่อ การปฏิบัติงาน ใบความรู้ ใบกิจกรรม วีดิทัศน์ สื่อประสมในการบรรยาย (Power Point) และฝ่ายดำเนินการควรจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์/ สื่อที่จำเป็นที่ใช้ในการพัฒนา อาทิ คอมพิวเตอร์ โปรเจ็กเตอร์ เครื่องฉายภาพสามมิติ เอกสาร วีซีดี และวัสดุสำนักงานที่จำเป็นอื่น ๆ หรือตามที่วิทยากรขอร้อง โดยจัดเตรียมให้พร้อมก่อนการพัฒนา

1.6 การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม

การทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม ประเมินความสนใจ และตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผล

การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาก่อนการพัฒนาโปรแกรม

เสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.1 ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างเสริมสร้างสมรรถนะด้าน

การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ

2.1.1 มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม

ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด

2.1.2 ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา

2.1.3 มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรม

เสริมสร้างเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู

ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

3. คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้าง

เสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 60 (60คะแนน) แบ่งเป็น

3.1 ชิ้นงานเดี่ยว 30 คะแนน

3.2 ชิ้นงานกลุ่ม 60 คะแนน

3.การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 10 คะแนน

2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ผู้วิจัยได้จัดทำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนเพื่อตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และพิจารณาองค์ประกอบของโปรแกรมได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ รูปแบบและวิธีการพัฒนา เนื้อหาและสาระสำคัญ การวัดและประเมินผลโปรแกรม ดังตาราง 28

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการของโปรแกรม						
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	4.20	0.84	มาก	4.20	1.30	มาก
1.2 ความสำคัญของหลักการ	4.00	1.22	มาก	4.40	0.89	มาก
1.3 การนำไปใช้	3.60	1.14	มาก	4.40	0.55	มาก
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม						
2.1 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู	4.00	1.00	มาก	4.60	0.89	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู	4.20	1.30	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. โครงสร้างของโปรแกรม						
3.1 โครงสร้างและขอบข่ายเนื้อหาที่มีความครอบคลุมองค์ประกอบสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู	3.80	0.84	มาก	4.40	0.55	มาก
4. รูปแบบและวิธีการพัฒนา						
4.1 การฝึกอบรม	4.40	0.89	มาก	4.40	0.89	มาก
4.2 การศึกษาด้วยตนเอง	4.00	1.22	มาก	4.60	0.89	มากที่สุด
4.3 การสอนงานแบบพี่เลี้ยง	3.80	1.30	มาก	4.60	0.89	มากที่สุด
4.4 การศึกษาดูงาน	4.40	0.54	มาก	4.20	1.30	มาก
4.5 การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.40	0.89	มาก	4.40	0.89	มาก
5. เทคนิคและเครื่องมือ						
5.1 เทคนิคและเครื่องมือมีความครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู	4.20	0.84	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
6. การวัดและประเมินผล						
6.1 การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา	4.40	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
6.2 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.21	0.92	มาก	4.51	0.79	มากที่สุด

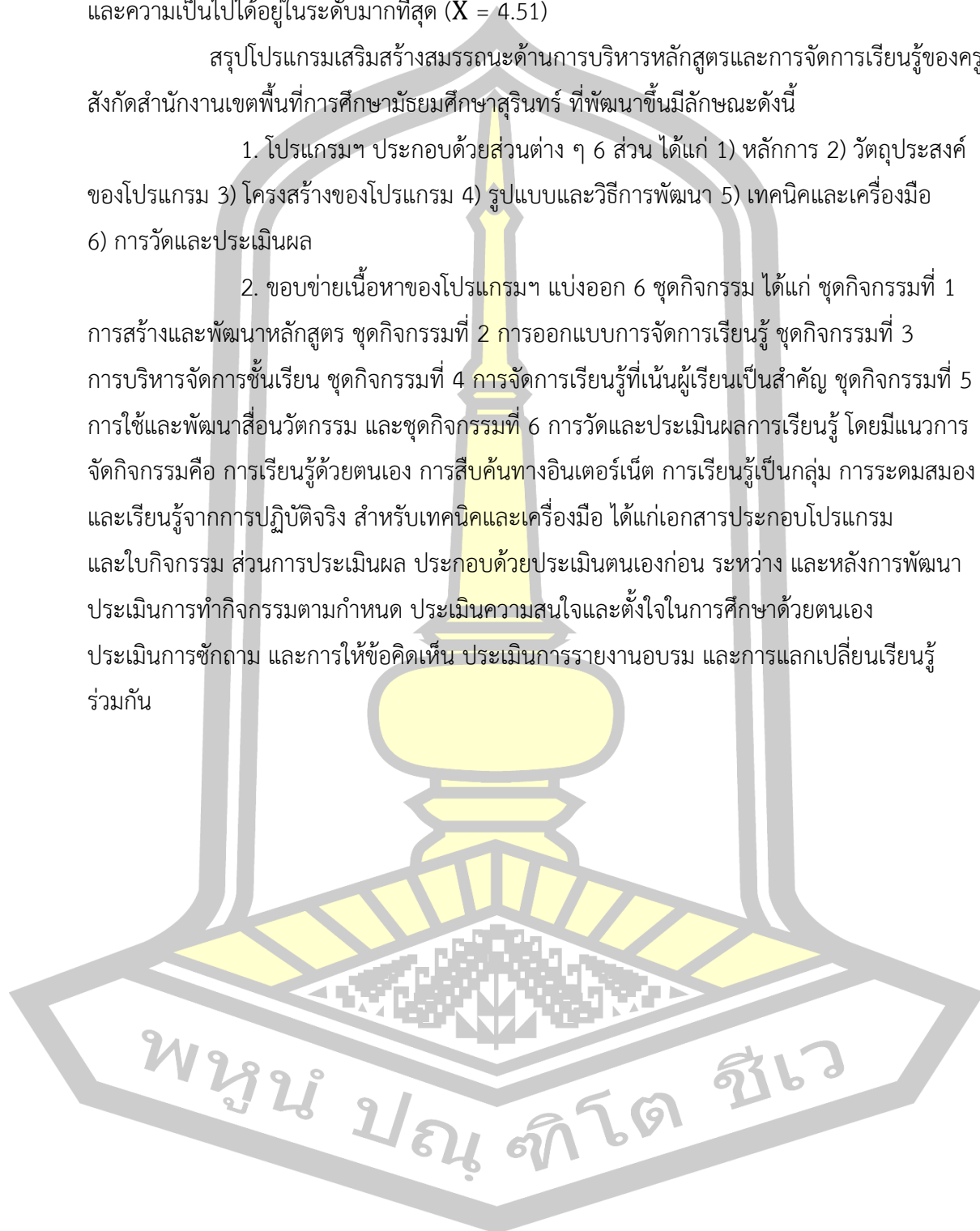
จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิในภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$)

สรุปโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะดังนี้

1. โปรแกรมฯ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 6 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) โครงสร้างของโปรแกรม 4) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 5) เทคนิคและเครื่องมือ 6) การวัดและประเมินผล

2. ขอบข่ายเนื้อหาของโปรแกรมฯ แบ่งออก 6 ชุดกิจกรรม ได้แก่ ชุดกิจกรรมที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ชุดกิจกรรมที่ 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ชุดกิจกรรมที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน ชุดกิจกรรมที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ชุดกิจกรรมที่ 5 การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรม และชุดกิจกรรมที่ 6 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีแนวการจัดกิจกรรมคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การระดมสมอง และเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง สำหรับเทคนิคและเครื่องมือ ได้แก่ เอกสารประกอบโปรแกรม และใบกิจกรรม ส่วนการประเมินผล ประกอบด้วยประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา ประเมินการทำกิจกรรมตามกำหนด ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง ประเมินการซักถาม และการให้ข้อคิดเห็น ประเมินการรายงานอบรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ นี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วและดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

สรุปผล

จากการวิจัยเพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สามารถสรุปผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 472 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลมีดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์โดยรวมทุกด้านและแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุดคือ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ และด้านการสร้างพัฒนาหลักสูตรตามลำดับ

1.2 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ และด้านการสร้างและพัฒนาซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะดังนี้

2.1 โปรแกรมฯ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 6 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) โครงสร้างของโปรแกรม 4) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 5) เทคนิคและเครื่องมือ 6) การวัดและประเมินผล

2.2 ขอบข่ายเนื้อหาของโปรแกรมฯ แบ่งออก 6 ชุดกิจกรรม ได้แก่ ชุดกิจกรรมที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ชุดกิจกรรมที่ 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ชุดกิจกรรมที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน ชุดกิจกรรมที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ชุดกิจกรรมที่ 5 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และชุดกิจกรรมที่ 6 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีแนวการจัดกิจกรรมคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การระดมสมอง และเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง สำหรับเทคนิคและเครื่องมือ ได้แก่ เอกสารประกอบโปรแกรม และใบกิจกรรม ส่วนการประเมินผล ประกอบด้วยประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา ประเมินการทำกิจกรรมตามกำหนด ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง ประเมินการซักถาม และการให้ข้อคิดเห็น ประเมินการรายงานอบรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

2.3 โปรแกรมฯ ได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ผลปรากฏว่า โปรแกรมฯ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ผู้วิจัยสามารถนำสรุปผลตามความมุ่งหมายมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ผลปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะของครูขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปประเมินสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสมรรถนะดังกล่าวประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะได้แก่

- 1) การมุ่งสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การพัฒนาตนเอง
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูและสมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน

6 สมรรถนะ ได้แก่

- 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2) การพัฒนาผู้เรียน
- 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 4) การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 5) ภาวะผู้นำครู
- 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพันธ์ เตชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข (2550) ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู โดยพัฒนาให้เกิดทักษะ 7 ด้านได้แก่

- 1) การสร้างหลักสูตร
- 2) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3) การใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน
- 4) การประเมินการเรียนรู้
- 5) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
- 6) การจัดการชั้นเรียน
- 7) การพัฒนาลักษณะนิสัย

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ชัยนาท พลอยบุตร (2559) ซึ่งได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมทุกองค์ประกอบและแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของชฎาพร สีหาวงษ์ (2560) ได้วิจัยการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมทุกองค์ประกอบและแต่ละองค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐิติกัญญา ลีวงศ์ศักดิ์ (2560) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่าสภาพปัจจุบัน สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมทั้งหมด และรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมทั้งหมดและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์โปรแกรมที่พัฒนาขึ้น โปรแกรมฯ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 6 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) โครงสร้างของโปรแกรม 4) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 5) เทคนิคและเครื่องมือ 6) การวัดและประเมินผล ขอบข่ายเนื้อหาของโปรแกรมฯ แบ่งออก 6 ชุดกิจกรรม ได้แก่ ชุดกิจกรรมที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ชุดกิจกรรมที่ 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ชุดกิจกรรมที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน ชุดกิจกรรมที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ชุดกิจกรรมที่ 5 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และชุดกิจกรรมที่ 6 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีแนวการจัดการกิจกรรมคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การระดมสมอง และเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง สำหรับเทคนิคและเครื่องมือ ได้แก่ เอกสารประกอบโปรแกรม และใบกิจกรรม ส่วนการประเมินผล ประกอบด้วยประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา ประเมินการทำกิจกรรมตามกำหนด ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง ประเมินการซักถาม และการให้ข้อคิดเห็น ประเมินการรายงานอบรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ผลปรากฏว่า โปรแกรมฯ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด การที่ผลปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่าผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิด สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมว่า หมายถึงระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ยังดำเนินการสร้างโปรแกรมตามแนวคิดของ Barr และ Keating (1990) ที่อธิบายชั้นต่าง ๆ ของการสร้างโปรแกรมว่าชั้นที่ 1 เริ่มต้นด้วยขั้นการประเมิน ซึ่งเป็นการประเมินความต้องการ ชั้นที่ 2 ขั้นการวางแผนด้วยการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการประเมินผล ชั้นที่ 3 การปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ชั้นที่ 4 ประเมินหลังการปฏิบัติ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยนาท พลอยบุตร (2559) ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 30 ได้เสนอโปรแกรมฯ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 9 ส่วน ได้แก่ 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เป้าหมาย 4) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 5) โครงสร้างของโปรแกรม 6) เนื้อหา 7) แนวการจัดกิจกรรม 8) เทคนิคและเครื่องมือ และ 9) การประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ จันสำโรง (2561) ที่ได้ศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่าโปรแกรมฯ มีองค์ประกอบคือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการประเมินผล ผู้วิจัยได้สร้างกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยแยกออกเป็น 5 Module ดังนี้คือ Module 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ Module 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Module 4 การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ Module 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และผู้วิจัยยังได้ศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมและขอข่ายเนื้อหาของโปรแกรมตามแนวคิดของนักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้องค์ประกอบทั้งหมด 9 ส่วน จึงได้ดำเนินการสร้างโปรแกรมที่ประกอบด้วย ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เป้าหมาย รูปแบบและวิธีการพัฒนา โครงสร้างของโปรแกรม เนื้อหา แนวการจัดกิจกรรม เทคนิคและเครื่องมือ และการประเมินผล

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่องโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ต่อไปดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์จะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้น มีปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการพัฒนาดังนี้

1.1 บุคลากรครูควรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้โดยสร้างความตระหนักและจัดโปรแกรมฯ นี้ในโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาและเสริมทักษะให้กับบุคลากรครูในสถานศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

1.3 ควรใช้แผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ควบคู่กับโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ครูทราบถึงสมรรถนะของตนเอง สามารถวางแผนพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เป็นระยะและต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูมีความความตระหนักและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดให้ครูทุกคนจะต้องเข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรมนี้อย่างจริงจัง และกำหนดเกณฑ์การผ่าน การพัฒนา รวมถึงการกำหนดเป็นนโยบายให้โปรแกรมนี้อย่างเป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการใช้วิธีในการพัฒนาที่แตกต่างและหลากหลายมากขึ้นเพื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนาและหาวิธีการ ที่ทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อติดตามผลหรือการศึกษาเพิ่มเติมในด้านการนำโปรแกรมไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านอื่นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ในด้านอื่นๆ เพื่อจะได้มีแนวทางที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นแนวทางในด้านพัฒนาการศึกษาต่อไป



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนิน แลวงค์นิล. (2560). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กนิน แลวงค์นิล. (2560). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กมลชนก ภาคภูมิ. (2556). *การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545)*. กรุงเทพฯ : เดอะบุคส์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรีพร ขันดี, ปวีศา สิทธิสาร และกรรณิการ์ โรยเจริญ. (2555). *รายงานการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรมกระทรวงวัฒนธรรม*. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เจนจิรา คงสุข. (2540). *การพัฒนาโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมพล สุปัญญาบุตร. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชฎาพร สีหาวงศ์. (2560). *การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ชะรอยวรรณ ประเสริฐผล และคณะ. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา. *JOURNAL OF EDUCATION NARESUAN UNIVERSITY*, 15(5), 43-53.
- ชัยนาท พลอยบุตร. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฐิติกาญจน์ ลีวงศ์ศักดิ์. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพฯ : เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- ดวงหทัย ฐปบุตร. (2554). การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถนอมจิตต์ ขุฑทะกะพันธ์. (2546). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองคุณ หงส์พันธ์. (2542). *สอนดีต้องมีหลัก: บัญญัติ 20 ประการของงานสอน*. กรุงเทพฯ : แสงสว่างการพิมพ์.
- ทักษิณ เกษตัน. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิพวรรณ ประเสริฐอำไพสกุล (2544). การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นและการยอมรับในผลการประเมินของครูคณิตศาสตร์ระหว่างการประเมินความต้องการจำเป็นแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตินา แคมมณี. (2555). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ไท คำลั่น. (2551). *การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางสิ่งแวดล้อมศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธัญพร ชื่นกลิ่น. (2553). *การพัฒนารูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของ อาจารย์พยาบาล ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลในสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนรู้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบหลักสูตรและพัฒนา*. กรุงเทพฯ : ธนรัช.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บริษัทการพิมพ์.
- นิสตาร์ก เวชยานนท์. (2553). *Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประไพ ธรรมธัช. (2561). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาการ โดยใช้กลยุทธ์ การปรับโครงสร้างองค์กรของฟูลแลนสำหรับครูประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนรู้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประโมทย์ นันนิล. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปริญญา มีสุข. (2552). *ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เพชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ. (2562). *สมรรถภาพในการทำงาน*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. (2550). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.
- ภัครดา มากเทพพงษ์. (2557). *กลยุทธ์การส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- มยุรีย์ เทียวฉะอ่อน. (2541). การประเมินความต้องการจำเป็นด้านทักษะพื้นฐานของครูอนุบาล โดยใช้การวิเคราะห์งาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. (2552). คู่มือการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วณิช นิรันตรานนท์ และศศิธร นิรันตรานนท์. (2556). รายงานวิจัย รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. อุตรธานี : สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตอุตรธานี.
- วรพจน์วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตฤกษ์. (2554). ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : โอเพ่นเวิลด์ส.
- วิชัย ประสิทธิ์ภูมิเวช. (2542). การพัฒนาหลักสูตรสานต่อที่ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : เลิฟแอนด์ลิฟเพรส.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- สมคิด บางโม. (2547). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์.
- สมจิต จันทรฉาย. (2557). การออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอน. นครปฐม : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สมใจ กงเต็ม. (2556). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. (2562). รายงานการพัฒนาตนเอง SAR ประจำปี 2562. สุรินทร์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*.

กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2550). *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ สวทช. ประจำปี 2550 เรื่อง "เพิ่มความสุขและผลิตภาพประชาชาติด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี"*. กรุงเทพฯ : สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2558). *แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะสาขาวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 4*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สิทธิพล อัจฉินทร์ และคณะ. (2562). *ศาสตร์และศิลป์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. ขอนแก่น : สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2553). *รายงานวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2*.

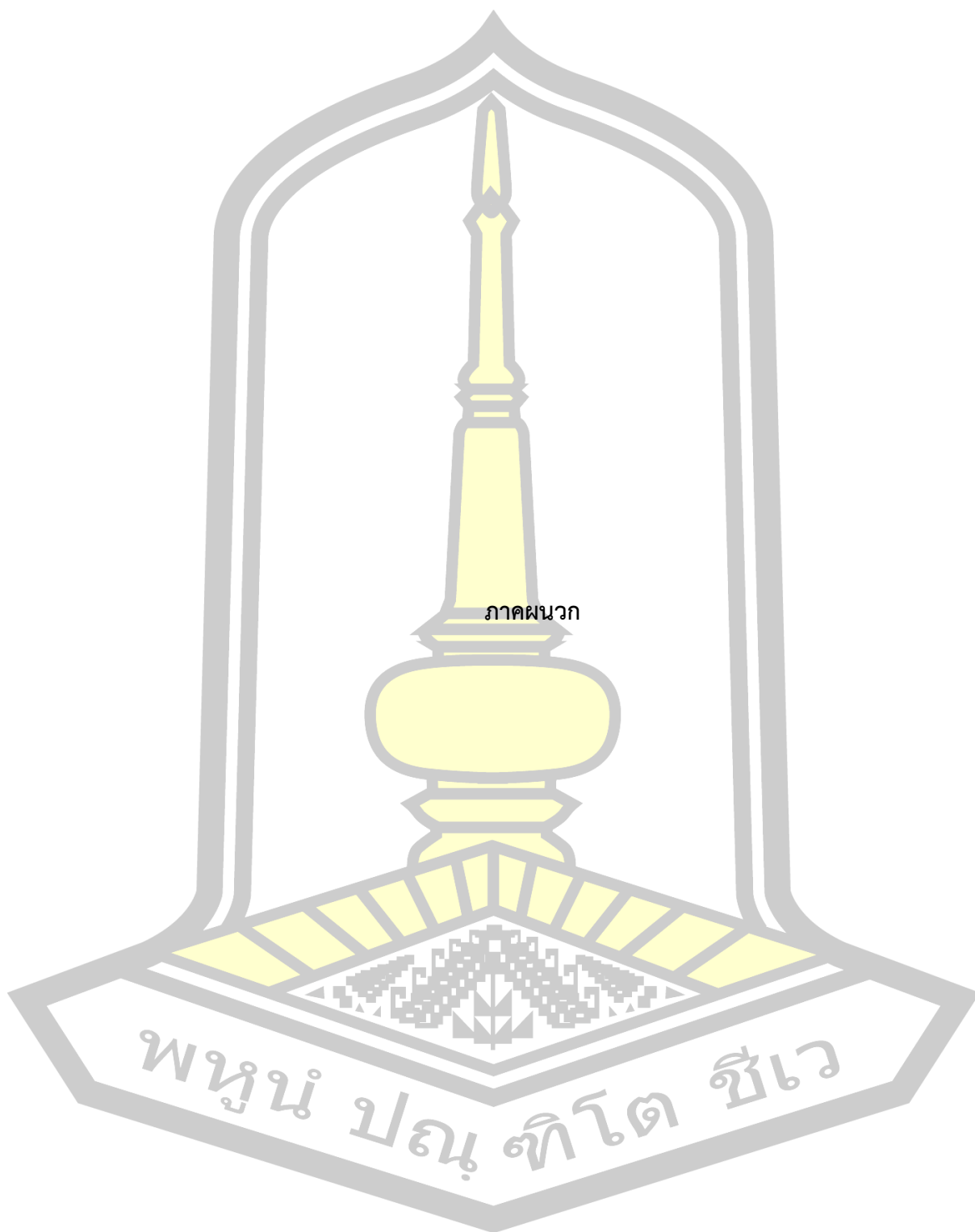
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2544). *กระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติ*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- สุรเดช อนันตสวัสดิ์. (2554). *โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หรรษา สุขกาล. (2543). *การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมใน การทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุสิตบัณฑิต สาขาวิชา อุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนันต์ พันนึก. (2554). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรอุมา รุ่งเรืองวานิชกุล. (2556). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการ บูรณาการ กระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา ผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). *Competency Dictionary*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อำนาจ จันสำโรง. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุ้นตา นพคุณ. (2546). *กรอบแนวความคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษา นอกกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- Barr, M.J. and Keating. L.A. (1990). *Developing Effective Student Services Program*. San Francisco: Jossey-Bass.

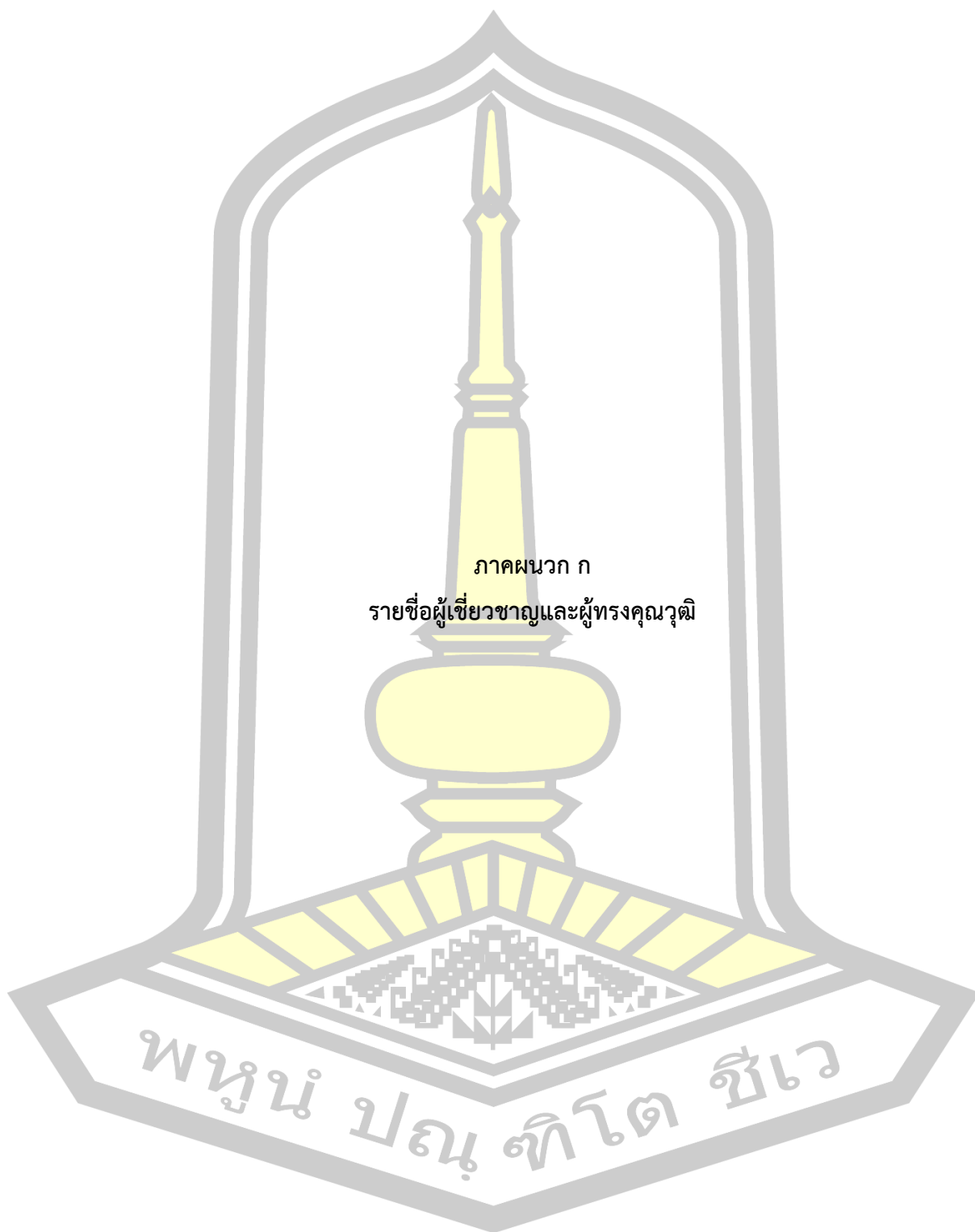
- Boone, E.J. (1992). *Developing programs in adult education. Prospect Heights.*
Brooklyn : Waveland Press.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance.*
New York : John Wiley & Sons.
- Caffarella, R.S. (2002). *Planning Programmes for Adult Learners. A Practical Guide for Educators, Trainers and Staff Developers.* 2nd ed. San Francisco : John Wiley and Sons.
- Drejer, G. and others. (2001). How Can we Define and Understand Competency and Competencies and Their Development?. *Technovation*, 21(3), 135-146.
- Fullen, M. and Hargreaves, A. (1992). *Teacher Development and Education Change.*
London: the Falmer Press.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education.* 3rd ed. New York : McGraw Hill.
- Hearn, G. and others. (1997). Defining Generic Professional Competencies in Australia Toward a : Framework for Professional Development : Asia Pacific. *Journal of Human Resources*, 34, 157-180.
- Hills, P.J. (1982). *Dictionary of Education.* London : Routledge & Kegan Payi.
- Hough, J.B. and Duncan, K. (1970). *Teaching Description and Analysis.* s.n. : Addison- Westlu.
- House, J.S. (1996). *Work stress and social support.* New Jersey : Prentice Hall.
- Karsten, S. and others. (2000). Dutch primary school and the concept of the learning organization. *The Learning Organization*, 7(3), 145-155.
- Kaufman, C.F. and others. (1991) Exploring More Than Twenty-four Hours a Day : A Preliminary Investigation of Polychronic Time Use. *Journal of Consumer Research*, 18(3), 392-401.
- Kaufman, R. and English, F.W. (1981). *Needs assessment: Concepts and application.*
Englewood Cliffs, NJ : Educational Technology Publications.
- McClelland, C.D. (1973). *Testing for Competence rather than for Intelligence.*
New Jersey : American Psychologist.
- McKillip, J. (1987). *Need Analysis : Tools for the Human Services and Education.*
California : Sage.

- Mckinney, S.E. (2008). Developing Teachers for High-Poverty Schools : The Role of the Internship Experience. *Urban Education*, 43(1), 68-82, January.
- Mirabile, R.J. (1995). Everything you wanted to know about competency modelling. *Training and Development*, 51(8), 73.
- Mizell, H. (2007). Narrow the Focus Expand the Possibilities : Educate Teachers, Administrators, Policy Maker, and System Leaders on what High-Quality Professional Learning. *Journal of Staff Development*, 28(3), 18-22 ; May.
- Moore, K.D. (1992). *Classroom Teaching Skills*. New York : McGraw-Hill.
- Ozcelik, G. and Ferman, M. (2006). Competency Approach to Human Resource Management : Outcomes and Contributions in a Turkish Cultural Context. *Dissertation Abstracts International*, 5(1), 72-91, March.
- Peine, J. (2007). *The Educator's Professional Growth Plan : A Process for Developing Staff and Improving Instruction*. Thousand Oaks, CA : Corwin.
- Rogers, T. (2000). *"Destination Industry" Conference: A twenty-First Century*. New York : Addition Wesley Longman.
- Shahhosseini, V. (2011). Competency-Based Selection and Assignment of Human Resources to Construction Project. *Scientia Iranica*, 18(2), 163-180.
- Sparks, D. and Loucks-Horsley, S. (1989). Five models of staff development for teachers. *Journal of Staff Development*, 10(4), 40-57.
- Stufflebeam, D. and others. (1985). *Conducting Educational Needs Assessment*. Hingham, MA : Kluwer-Nijhoff.
- Style, P. (1990). *The Fifth Discipline The Art and Practice of Learning Organization*. London : Century press.
- Whiddett, S. and Hollyforde, S. (2003). *A practical Guide to competencies: how to enhance individual and organizational performance*, Chartered Institute of Personnel and Development. London : CIPD House.
- Witkin, B.R. (1994). Needs Assessment Since 1981 : The State of the Practice. *Evaluation Practice*, 15(1), 17-27.



ภาคผนวก

พหุบัณฑิตยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

พูนัน ปณ ทิโต ชีเว

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

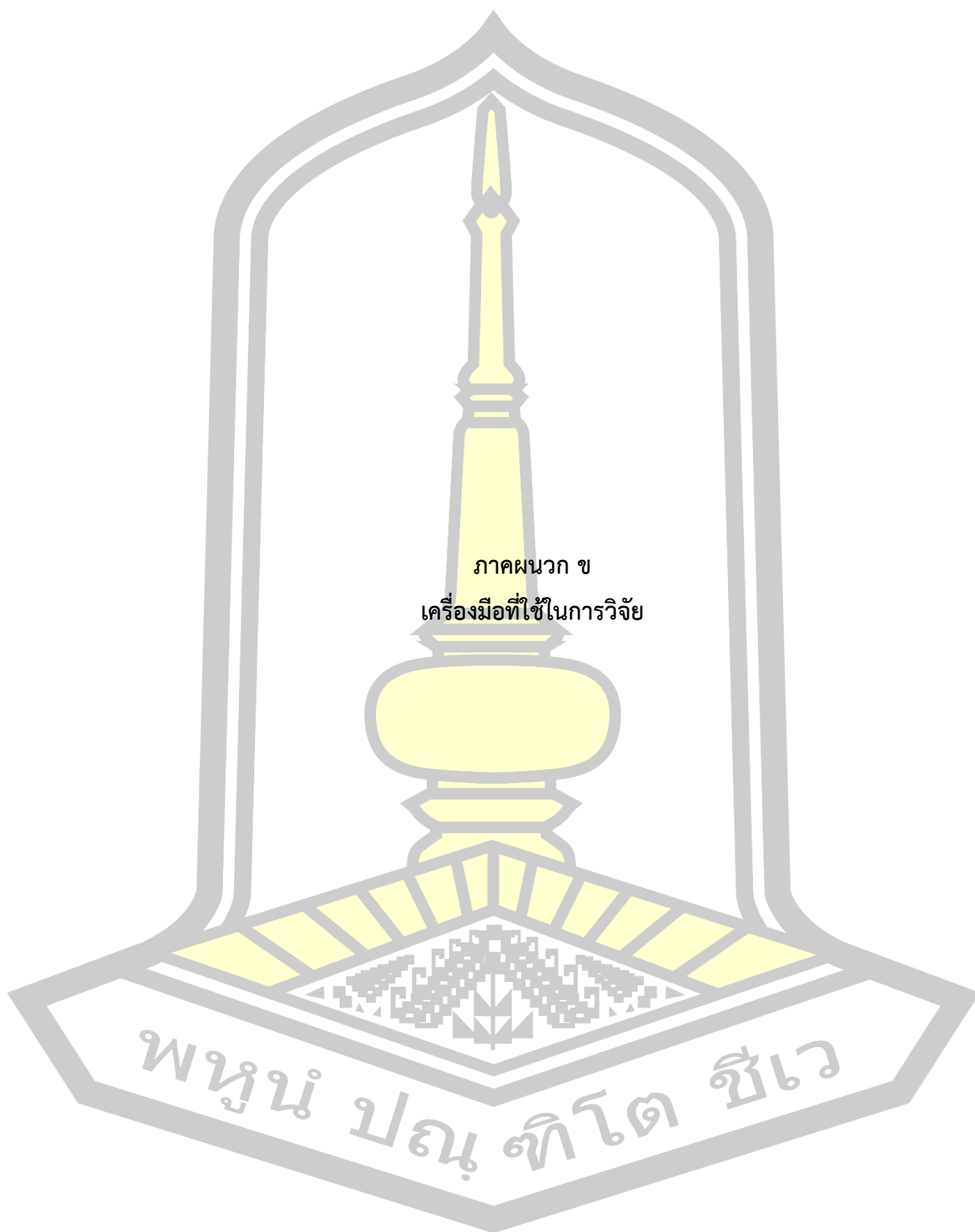
1. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม วุฒิการศึกษา กศ.ด.วิทยาศาสตร์ศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน
2. นายอนุชา หลิมศิริวงษ์ คุณวุฒิ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน วิทย์ฐานะ ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสุรวิทยาคาร เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
3. นายพิศิษฐ์ ไพโรสินธุ์ คุณวุฒิ กศ.ม.การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสังขะ
เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
4. นางกชพร ชุมเพชร คุณวุฒิ กศ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทย์ฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์
เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
5. นางวรรณัน ทุมทอง กศ.ม.การวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

1. ดร.สำเร็จ บุญโต ค.ด. ความเป็นผู้นำและการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
2. นางสุนทร ขวัญดำ คุณวุฒิ ศษ.ม.สังคมศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
เขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
3. ดร.รวิชญูดม ทองมั่น ปร.ด.การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 33 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้
4. นายสรวิศณ์ นพวงศ์ศิริเดช กศ.ม. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสิรินธร ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านบริหารการศึกษา
5. นางจินตนา วงษ์สุนทร คุณวุฒิ ศศ.ม.ภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์
ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการจัดการเรียนรู้





ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุ ประทีป วิทย์

**แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู
สำหรับการวิจัย**

**เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์**

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
 2. แบบสอบถามมี 2 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 2 ข้อ
 - ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 67 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นของท่านที่ตรงกับความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของท่านไว้เป็นความลับ การเสนอผลการศึกษาจะเป็นภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

สร้อยพร ถนัทรอบ

นิสิตระดับปริญญาโท

หลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1: ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1) ขนาดโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน

- ขนาดเล็ก สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 499 คน
- ขนาดกลาง สถานศึกษาที่มีนักเรียน 500-1,499 คน
- ขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีนักเรียน 1,500- 2,399 คน
- ขนาดใหญ่พิเศษ สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 2,400 คนขึ้นไป

2) ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน

- ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครู

ตอนที่ 2: ข้อคำถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าตัวท่านมีพฤติกรรมสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูที่เป็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในข้อนั้น ๆ อยู่ในระดับใดจาก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยที่สุด เมื่อท่านตัดสินใจเลือกระดับใดให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการตัดสินใจของท่าน

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

พหุ ประถมศึกษา

สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้ของครู	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.2.2 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนา ผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ										
6.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา										
6.3.1 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกาคือ ข้อตกลงในชั้นเรียน										
6.3.2 แก้ปัญหาและพัฒนาให้นักเรียนด้าน ระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัย เชิงบวกในชั้น เรียน										
6.3.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำ ผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.1 ท่านคิดว่าวิธีการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
ของครูควรเป็นรูปแบบใด (ท่านสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 รายการ โดยการทำเครื่องหมาย /
หน้ารายการที่ท่านเลือก)

- () การสัมมนา
- () การศึกษาด้วยตนเอง/ การพัฒนาตนเอง Self - study
- () การฝึกอบรม
- () การศึกษาดูงานผู้บริหาร/ ครูต้นแบบด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ใน
สถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดี เพื่อให้ได้แนวทางและวิธีการพัฒนาที่ทำได้จริง

() การประชุมเชิงปฏิบัติการ

() การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างการศึกษาปฏิบัติงาน

() การฝึกปฏิบัติงาน

() การสอนงานแบบพี่เลี้ยง

พญ. ชัยเว

3.2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู

3.2.1 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

.....

.....

3.2.2 ด้านความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

.....

.....

3.2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

.....

.....

3.2.4 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

.....

.....

3.2.5 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม

.....

.....

3.2.6 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

.....

.....

3.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....



*****ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม*****

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้วิจัยใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา/ ครู/ศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

1. ชื่อผู้ให้ข้อมูล.....
2. ตำแหน่งทางบริหาร.....
3. สถานที่ทำงาน.....
4. ให้สัมภาษณ์ในวันที่ เดือน..... พ.ศ.

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู ถือเป็นปัจจัยมีผลต่อการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ท่านมีแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างไรเพื่อให้ครูมีสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในด้าน

- ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร
- ด้านความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้
- ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
- ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม
- ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- ท่านคิดว่าวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ของครูควรมีวิธีการใดบ้าง

ขอขอบคุณทุกท่านที่ ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์

นางสาวสร้อยพร ถนัทรอบ

วันที่ เดือน พ.ศ.....

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการ
บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุรินทร์ (สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

การวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ
เรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง
แบบสอบถามเพื่อประเมินคุณภาพของโปรแกรมว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้เพื่อ
เสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู ในระดับใด จึงขอความ
อนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ดังคำชี้แจงต่อไปนี้

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับโปรแกรม
เสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู
2. แบบประเมินต่อไปนี้เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการ
บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู ว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้หรือไม่ในระดับใด
3. แบบประเมินนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ
 - ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้าง
สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

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

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.8 Module 5 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม										
5.9 Module 6 การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้										
6. เทคนิคและเครื่องมือ										
6.1 เทคนิคและเครื่องมือมีความ ครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะด้าน การบริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้ของครู										
7. การวัดและประเมินผล										
7.1 การประเมินผลก่อน ระหว่าง และ หลังการพัฒนา										
7.2 การประเมินความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมการพัฒนา										

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ



ภาคผนวก ค
การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุ ประจักษ์ ชัยเว

ตาราง 29 ค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1.1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.1.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.1.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2								
1.2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.1								
2.1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2								
2.2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3								
2.3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 29 (ต่อ)

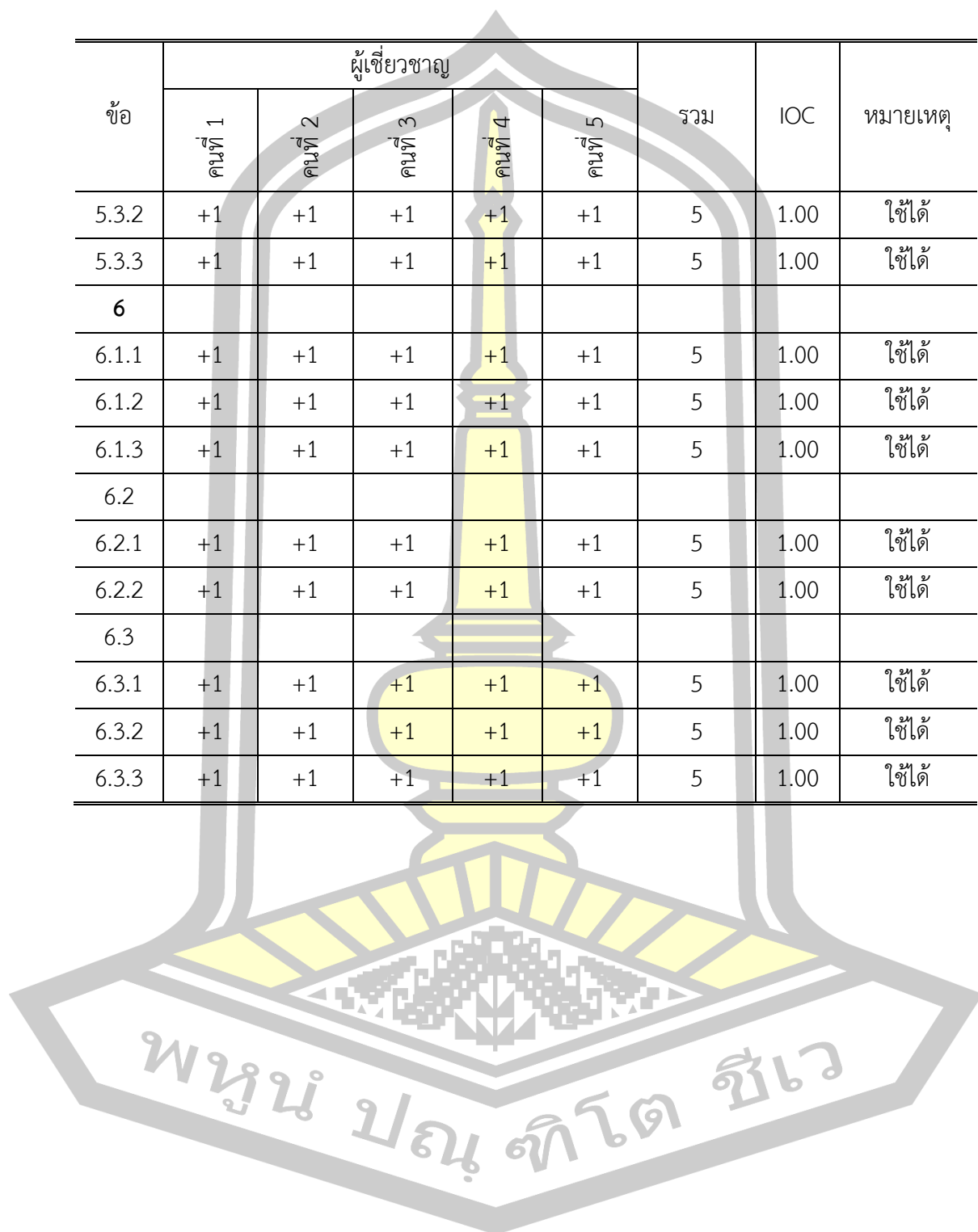
ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
2.3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4								
2.4.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.1.3	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3.1.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.1.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2								
3.2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4								
4.1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.1.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
4.1.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2								
4.2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.3								
4.3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5								
5.1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.1.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.1.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.1.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.2								
5.2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.2.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.3								
5.3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
5.3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6								
6.1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.2								
6.2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.3								
6.3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ตาราง 30 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

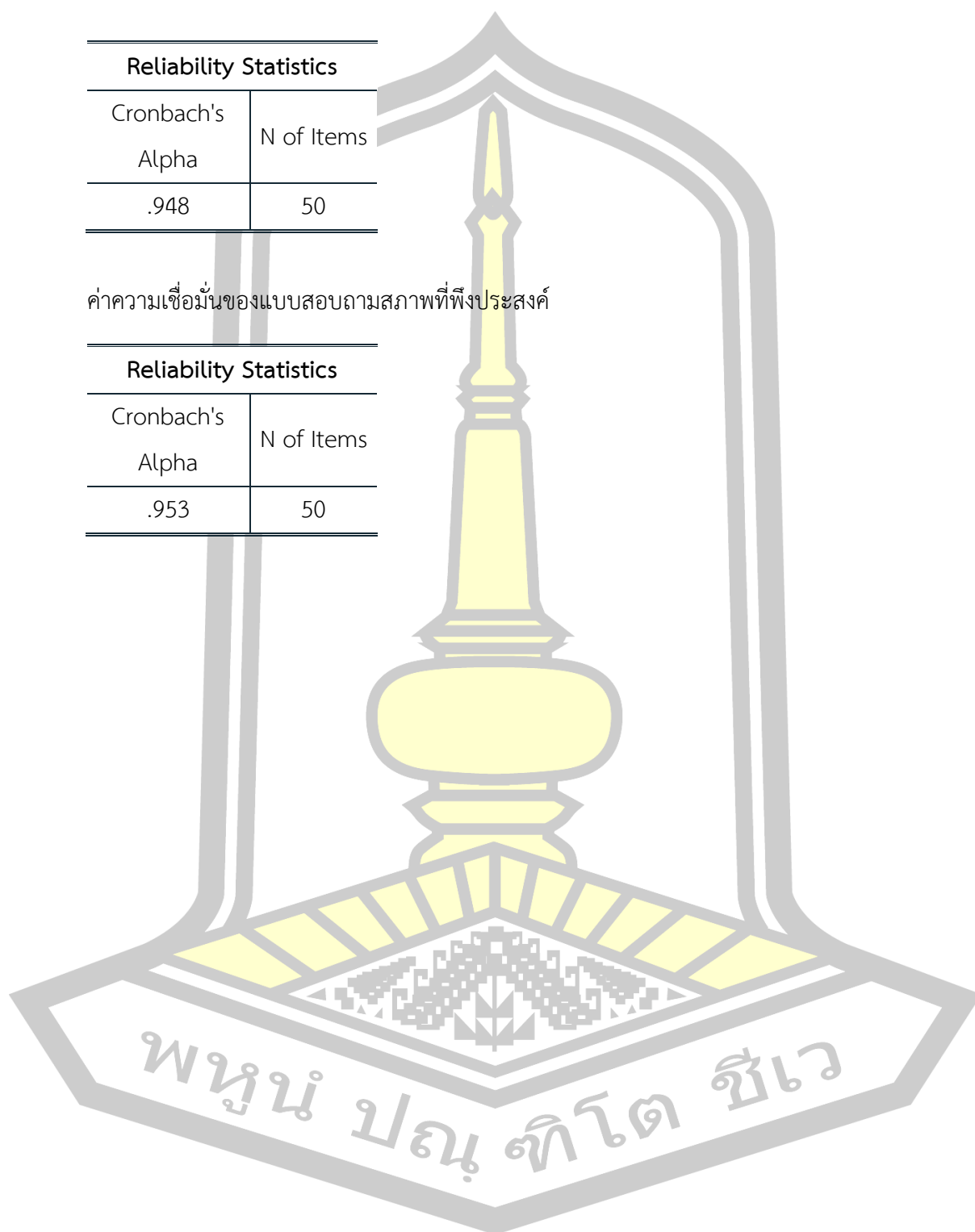
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	.487	.826	26	.233	.840
2	.578	.804	27	.638	.635
3	.512	.578	28	.515	.452
4	.255	.462	29	.480	.462
5	.411	.475	30	.613	.499
6	.670	.636	31	.490	.727
7	.647	.561	32	.313	.430
8	.774	.688	33	.408	.205
9	.789	.356	34	.617	.391
10	.853	.342	35	.444	.237
11	.709	.715	36	.303	.625
12	.691	.596	37	.545	.459
13	.846	.670	38	.283	.362
14	.695	.601	39	.289	.482
15	.757	.435	40	.404	.781
16	.693	.462	41	.517	.322
17	.735	.640	42	.280	.373
18	.902	.683	43	.411	.743
19	.403	.288	44	.350	.857
20	.248	.275	45	.764	.488
21	.547	.487	46	.365	.268
22	.374	.280	47	.447	.418
23	.323	.460	48	.489	.478
24	.355	.807	49	.337	.259
25	.227	.778	50	.258	.397

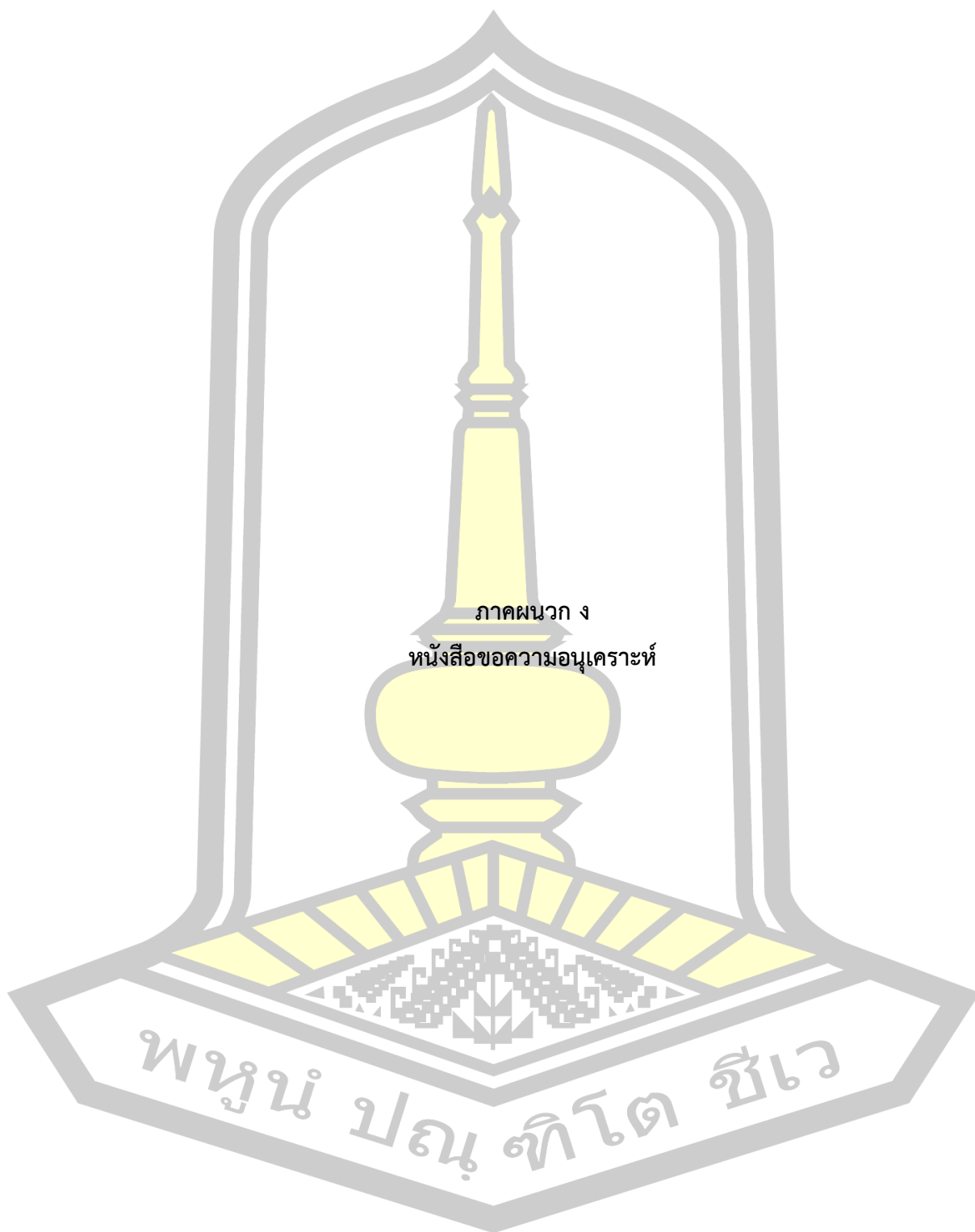
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	50

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	50





ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว



ที่ อว 0605.5(2)/ว3257

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

24 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางวรรณัน ทุมทอง

ด้วย นางสาวสรลพร ถนัดรอบ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. ธรินทร์ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0905972994

พหุบัณฑิต โสวัต ชีวะ



ที่ อว 0605.5(2)/ว673

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

3 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วิชญภูมิ ทองแมน

ด้วย นางสาวสร้อยพร ถนักรอบ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0905972994

ข น บณ ฑิต โตะ



ที่ อว 0605.5(2)/ว672

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

3 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุรวิทยาคาร

ด้วย นางสาวสรลพร ถนดรอบ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. ธีรฉัตร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0905972994

งานศูนย์ ปณฺ ทิโต ชีเอ



ที่ อว 0605.5(2)/ว453

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สำเริง บุญโต

ด้วย นางสาวสรลพัชร ถนัทรอบ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0905972994

ศูนย์ ปณ. ที.โต ขบ.



ที่ อว 0605.5(2)/ว672

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

3 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสิรินธร

ด้วย นางสาวสร้อยพร ถนัทรอบ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0905972994

งานศูนย์ ปณทิตโต ชิง



ที่ อว 0605.5(2)/ว672

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

3 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวสุนทร ขวัญดำ

ด้วย นางสาวสรลพร ถนัทรอบ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0905972994

งานศูนย์ ปณ. ที.โต ชิง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว3253 วันที่ 23 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนื่องเฉลิม

ด้วย นางสาวสร้อยพร ถนัทรอบ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร. ธรินทร์ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

พูน ปรณ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก จ

คู่มือโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

พหุบัณฑิต โท ชีวะ



คู่มือโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

The Developing of Program for Enhancing Competency in Curriculum
Administration and Learning Management for Teachers under Secondary
Educational Service Area Office, Surin

จัดทำโดย

นางสาวสร้อยพร ถนัทรอบ

นิสิตระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

คู่มือโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ นี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

โปรแกรมนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ รูปแบบและวิธีการพัฒนา โครงสร้างของโปรแกรม แนวการจัดกิจกรรม เทคนิคและเครื่องมือ การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และได้อธิบายรายละเอียดของโปรแกรมในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน และส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผลกิจกรรม ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะเป็นที่คู่มือสำหรับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และสถานศึกษาในบริบทใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ทุกท่าน ขอบพระคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่านที่คอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ ผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พูน ปลอดภัย ชีวะ

สร้อยพร ถนอมรอบ

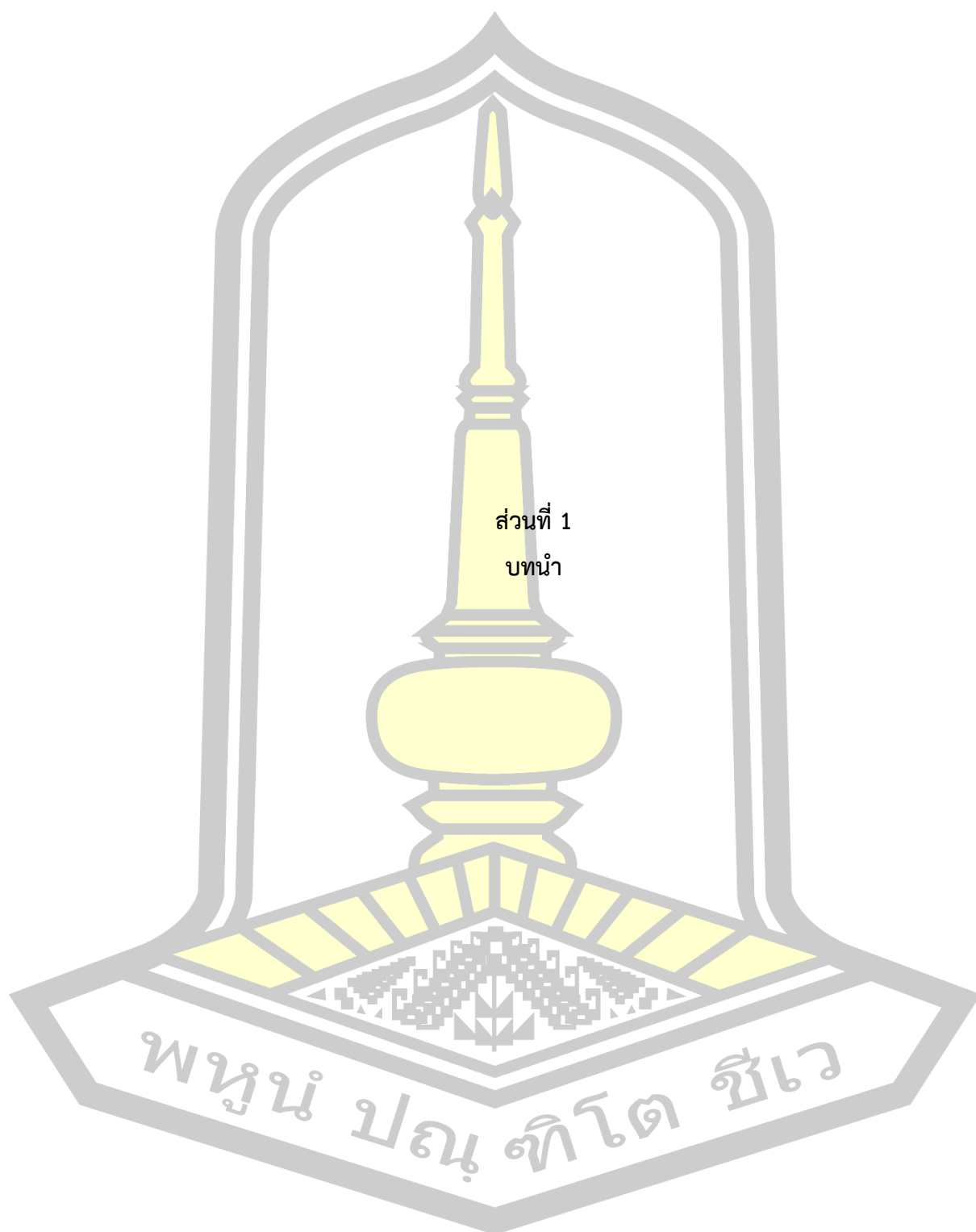
นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	
หลักการ	2
วัตถุประสงค์	3
โครงสร้างของโปรแกรม	3
รูปแบบและวิธีการพัฒนา	4
เทคนิคและเครื่องมือ	5
การประเมินผล	5
บรรณานุกรม	6
ส่วนที่ 2 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์	
Module 1 การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร	9
Module 2 การออกแบบการเรียนรู้	18
Module 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน	31
Module 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	44
Module 5 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม	53
Module 6 การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้	62





ส่วนที่ 1
บทนำ

พหุ ประยูร ทิต ทิต

หลักการ

ในยุคปัจจุบัน โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การดำเนินชีวิตต่าง ๆ ย่อมมีการปรับเปลี่ยนไปทุกด้านของมนุษย์ รวมถึงด้านการศึกษา ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เราจะได้ยินหรือคุ้นเคยกับคำว่า Thailand 4.0 และการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาจะเริ่มดำเนินการเป็นลำดับแรกๆ เนื่องจากการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนช่วยในการเพิ่มความเท่าเทียมกันในสังคมและเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพเป็นตัวขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ แต่ในสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันมากขึ้น โลกแห่งการทำงานได้ปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการจัดการศึกษาต้องจัดให้ทันกับสถานการณ์โลกที่เต็มไปด้วยความรู้และข้อมูลที่เพิ่มขึ้น รวมถึงต้องวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศให้ก้าวทันต่อกระแสอาชีพในปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ., 2558)

จากกระแสการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้แวดวงทางการศึกษาทั่วโลกต่างใช้เทคโนโลยีในกระบวนการจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น ทำให้บทบาทของครูผู้สอนได้ปรับเปลี่ยนไป โดยในช่วงระยะสองทศวรรษที่ผ่านมา ทุกประเทศทั่วโลกได้ริเริ่มและดำเนินการปฏิรูปการศึกษาอันมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยได้มีการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการสอนมากยิ่งขึ้น ปรับเปลี่ยนบทบาทครู เพิ่มบทบาทของนักเรียนให้เป็นผู้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง จากบทบาทครูที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาครูและเตรียมครูที่จะเข้าสู่วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูง เพราะครูต้องพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต “สมรรถนะ” หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลให้เกิดผลงานที่โดดเด่น โดยอาศัยความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน (สำนักงาน ก.พ., 2552) สมรรถนะการทำงานของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันออกไปตามบริบทการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานได้กำหนดสมรรถนะการทำงานไว้ในองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยสมรรถนะของครูนั้นได้กำหนดไว้ในคู่มือการปฏิบัติงาน และในคู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 ซึ่งสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) โดยสมรรถนะครูที่กำหนดขึ้นนี้เป็นสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานของครู รวมถึงการเสริมสร้างและปลูกฝังเจตคติที่ดีและถูกต้องในการเป็นครูมืออาชีพ การสร้างและสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งผลให้ครูมีองค์ความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ และการส่งเสริมให้มีระบบการสนับสนุนให้ครูสามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จัดทำขึ้นเพื่อนำไปใช้พัฒนาครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรม และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพื่อให้ครูและผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งประกอบด้วย การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

โครงสร้างของโปรแกรม

โครงสร้างโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 3 ส่วน รวมระยะเวลา 44 ชั่วโมง คือ ส่วนที่ 1 การเตรียมพร้อมก่อนเข้ารับการพัฒนา ส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผลหลังพัฒนา ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแผนผังของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ดังภาพประกอบ

**โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ
เรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์**
จำนวน 44 ชั่วโมง

ส่วนที่ 1 การเตรียมความพร้อมก่อนการพัฒนา 3 ชั่วโมง

- 1) การประเมินผลก่อนการพัฒนา 2 ชั่วโมง
 - ปฐมนิเทศ 1 ชั่วโมง
 - ทดสอบก่อนการพัฒนา 1 ชั่วโมง
- 2) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1 ชั่วโมง

ส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนา 35 ชั่วโมง

- Module 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 3 ชั่วโมง
- Module 2 การออกแบบการเรียนรู้ 4 ชั่วโมง
- Module 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน 10 ชั่วโมง
- Module 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5 ชั่วโมง
- Module 5 การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรม 6 ชั่วโมง
- Module 6 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 7 ชั่วโมง

วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะครู

- 1) การฝึกอบรม
- 2) การพัฒนาตนเอง Self - study
- 3) การสอนงานแบบพี่เลี้ยง
- 4) การศึกษาดูงาน
- 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ส่วนที่ 3 การประเมินผลหลังการพัฒนา 6 ชั่วโมง

- 1) การประเมินผลหลังการพัฒนา 2 ชั่วโมง
 - การทำแบบทดสอบหลังการพัฒนา (Post-test)
- 2) การประเมินหลังการทำกิจกรรมดังต่อไปนี้
 - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอผลงาน 1 ชั่วโมง
 - ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด 1 ชั่วโมง
 - ประเมินความสนใจ และตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง 1 ชั่วโมง
 - ประเมินการซักถามและการให้ข้อคิดเห็น 1 ชั่วโมง

**ตารางการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์**

วันที่	เวลา	เรื่อง/สาระการพัฒนา	วิทยากร	วิธีเสริมสร้าง
1	07.00 – 08.30 น.	ลงทะเบียนรายงานตัว		
	08.30 – 09.30 น.	ปฐมนิเทศ : การพัฒนาครูในยุคศตวรรษที่ 21	วิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญ	การอบรม
	09.30 – 10.30 น.	ทดสอบก่อนการพัฒนา (Pre-test)		
	10.30 – 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง		
	10.45 – 11.45 น.	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้		การพัฒนา ตนเอง
	11.45 – 12.45 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน		
	12.45 – 14.45 น.	Module 1 การสร้างและพัฒนา หลักสูตร 1. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พ.ศ.2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) 2. แนวทางการบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษา	วิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญ	- การอบรม - การพัฒนา ตนเอง (ใบกิจกรรมที่ 1)
	14.45 – 15.00 น.	พักรับประทานอาหารว่าง		
15.00 – 16.00 น.	กิจกรรมกลุ่มและนำเสนอผลงาน การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางเพื่อ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	วิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญ	- การประชุม เชิงปฏิบัติการ	
2	07.00 – 08.30 น.	ลงทะเบียนเข้ารับการอบรมวันที่ 2		
	08.30 – 10.30 น.	Module 2 การออกแบบการ เรียนรู้ 1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้วยBackward Design 2. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	วิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญ	- การอบรม - การสอนงาน แบบพี่เลี้ยง - การพัฒนา ตนเอง (ใบกิจกรรมที่ 2)

วันที่	เวลา	เรื่อง/สาระการพัฒนา	วิทยากร	วิธีเสริมสร้าง
	10.30 – 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง		
	10.45 – 12.45 น.	กิจกรรมเดี่ยว - การออกแบบการเรียนรู้ด้วย Backward Design - การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ - นำเสนอผลงานการออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ สรุปผลการนำเสนอ	วิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญ	- การสอนงาน แบบพี่เลี้ยง - การประชุม เชิงปฏิบัติการ
	12.45 – 13.45 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน		
	13.45 – 14.45 น.	Module 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน 1. หลักการบริหารจัดการชั้นเรียน 2. รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียน	วิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญ	- การอบรม
	14.45 – 15.00 น.	พักรับประทานอาหารว่าง		
	15.00 – 17.00 น.	Module 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (ต่อ) 1. หลักการบริหารจัดการชั้นเรียน 2. รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียน	วิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญ	- การอบรม - การพัฒนา ตนเอง (ใบ กิจกรรมที่ 3)
3	07.00 – 08.30 น.	ลงทะเบียนเข้ารับการอบรมวันที่ 3		
	08.30 – 10.30 น.	การศึกษาดูงานหลักการบริหารจัดการชั้นเรียนจากห้องเรียนจำนวน 2 ห้องเรียน	วิทยากร/ครู/ โรงเรียนที่ได้รับ รางวัล OBEC AWARDS ด้าน การบริหารจัดการ ระดับดีและดีเยี่ยม	- การศึกษาดู งาน
	10.45 – 11.45 น.	การศึกษาดูงานหลักการบริหารจัดการชั้นเรียนจากโรงเรียน - การสะท้อนผลหลังการศึกษาดูงาน	วิทยากร/ครู/ โรงเรียนที่ได้รับ รางวัล OBEC AWARDS ด้าน การบริหารจัดการ ระดับดีและดีเยี่ยม	- การอบรม - การศึกษาดู งาน

วันที่	เวลา	เรื่อง/สาระการพัฒนา	วิทยากร	วิธีเสริมสร้าง
	10.30 – 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง		
	11.45 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน		
	13.00 – 14.30 น.	- การบริหารจัดการชั้นเรียน - การออกแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนที่น่าสนใจ (กิจกรรมกลุ่ม)	วิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญ	- การสอนงานแบบพี่เลี้ยง - การประชุมเชิงปฏิบัติการ
	14.30 – 14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง		
	14.45 – 17.15 น.	- การนำเสนอและจำลอง (บทบาทสมมติ) หลักการบริหารจัดการชั้นเรียนและสรุปผล	วิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญ	- การสอนงานแบบพี่เลี้ยง - การประชุมเชิงปฏิบัติการ
	07.00 – 08.30 น.	ลงทะเบียนเข้ารับการอบรมวันที่ 4		
	08.30 – 10.30 น.	Module 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 1. รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning 2. การจัดการเรียนรู้แบบ PBL		- การอบรม - การพัฒนาตนเอง (ใบกิจกรรมที่ 4)
	10.30 – 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง		
	10.45 – 11.45 น.	กิจกรรมกลุ่มและนำเสนอผลงานการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	วิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญ	- การสอนงานแบบพี่เลี้ยง
	11.45 – 12.45 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน		
	12.45 – 14.45 น.	- กิจกรรมกลุ่มและนำเสนอผลงานการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ต่อ)	วิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญ	- การประชุมเชิงปฏิบัติการ
	14.45 – 15.00 น.	พักรับประทานอาหารว่าง		

วันที่	เวลา	เรื่อง/สาระการพัฒนา	วิทยากร	วิธีเสริมสร้าง
	15.00 – 16.00 น.	Module 5 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม - การใช้โปรแกรม Kahoot และ Plicker - ห้องเรียน DLIT - Google classroom	วิทยากรที่มีความ เชี่ยวชาญ	-การอบรม -การประชุม เชิงปฏิบัติการ - การสอนงาน แบบพี่เลี้ยง
5	07.00 – 08.30 น.	ลงทะเบียนเข้ารับการอบรมวันที่ 5		
	08.30 – 10.30 น.	Module 5 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม (ต่อ) - การใช้โปรแกรม Kahoot และ Plicker - ห้องเรียน DLIT - Google classroom	วิทยากรที่มีความ เชี่ยวชาญ	-การอบรม -การประชุม เชิงปฏิบัติการ - การสอนงาน แบบพี่เลี้ยง - การพัฒนา ตนเอง (ใบ กิจกรรมที่ 5)
	10.30 – 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง		
	10.45 – 11.45 น.	- กิจกรรมกลุ่มและนำเสนอผลงาน การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม	วิทยากรที่มีความ เชี่ยวชาญ	- การสอนงาน แบบพี่เลี้ยง - การประชุม เชิงปฏิบัติการ
	11.45 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน		
	13.00 – 15.00 น.	- กิจกรรมกลุ่มและนำเสนอผลงาน การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม (ต่อ)		
	15.00 – 15.15 น.	พักรับประทานอาหารว่าง		
	15.15 – 16.45 น.	Module 6 การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ 1. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง 2. การสร้างเครื่องมือวัดผลและ ประเมินผลตามสภาพจริง	วิทยากรที่มีความ เชี่ยวชาญ	- การอบรม

วันที่	เวลา	เรื่อง/สาระการพัฒนา	วิทยากร	วิธีเสริมสร้าง
6	07.00 – 08.30 น.	ลงทะเบียนเข้ารับการอบรมวันที่ 6		
	08.30 – 10.30 น.	Module 6 การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ (ต่อ) 1. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 2. การสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง	วิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญ	- การอบรม - การสอนงานแบบพี่เลี้ยง - การพัฒนาตนเอง (ใบกิจกรรมที่ 6)
	10.30 – 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง		
	10.45 – 11.45 น.	- กิจกรรมกลุ่มและนำเสนอผลงานการออกแบบเครื่องมือสำหรับการวัดผลและประเมินผล	วิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญ	- การสอนงานแบบพี่เลี้ยง - การประชุมเชิงปฏิบัติการ
	11.45 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน		
	13.00 – 14.30 น.	- กิจกรรมกลุ่มและนำเสนอผลงานการออกแบบเครื่องมือสำหรับการวัดผลและประเมินผล (ต่อ)	วิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญ	- การสอนงานแบบพี่เลี้ยง - การประชุมเชิงปฏิบัติการ
	14.30 – 14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง		
	14.45 – 15.45 น.	- กิจกรรมกลุ่มและนำเสนอผลงานการออกแบบเครื่องมือสำหรับการวัดผลและประเมินผล (ต่อ)	วิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญ	- การสอนงานแบบพี่เลี้ยง - การประชุมเชิงปฏิบัติการ
	15.45 – 16.30 น.	สรุปองค์ความรู้จากการนำเสนอผลงานหรือชิ้นงาน ที่ครูผู้เข้ารับการพัฒนานำเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน	วิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญ	- การสอนงานแบบพี่เลี้ยง - การประชุมเชิงปฏิบัติการ
7	08.00 – 09.00 น.	ลงทะเบียนเข้ารับการอบรมวันที่ 7		
	09.00 – 11.00 น.	ทดสอบหลังการพัฒนา (Post-test) (ออนไลน์)		

รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบและวิธีการพัฒนาจะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม ได้แก่

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
รูปแบบที่ 1 การฝึกอบรม (Training)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมการบรรยาย ความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา 2. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาได้เห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิด และการฝึกปฏิบัติ
รูปแบบที่ 2 การพัฒนาตนเอง (Self – study)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง จากสื่อออนไลน์ต่าง ๆ รวมถึง การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตตามแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ
รูปแบบที่ 3 การสอนงานแบบ พี่เลี้ยง	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มี ประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์
รูปแบบที่ 4 การศึกษาดูงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษารณัติตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง
รูปแบบที่ 5 การประชุมเชิงปฏิบัติการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมการจัดประชุม 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรม และการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ของตนเอง 3. กิจกรรมการอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามี ความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา

เทคนิคและเครื่องมือ

การบรรยายประกอบสื่อ การปฏิบัติงาน ใบความรู้ ใบกิจกรรม วิดีทัศน์ สื่อประสมในการบรรยาย (Power Point) และฝ่ายดำเนินการควรจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ /สื่อที่จำเป็นที่ใช้ในการพัฒนา อาทิ คอมพิวเตอร์ โปรเจ็กเตอร์ เครื่องฉายภาพสามมิติ เอกสาร วีซีดี และวัสดุสำนักงานที่จำเป็นอื่น ๆ หรือตามที่วิทยากรขอร้อง โดยจัดเตรียมให้พร้อมก่อนการพัฒนา

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่
 - 1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง
 - 1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม ประเมินความสนใจ และตั้งใจในการศึกษด้วยตนเอง
 - 1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนากการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ 1) มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด 2) ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ 3) มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 60 (60คะแนน) แบ่งเป็น

1. ชิ้นงานเดี่ยว 30 คะแนน
2. ชิ้นงานกลุ่ม 60 คะแนน
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 10 คะแนน

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). รายงานคุณลักษณะสำคัญที่พึงประสงค์ของคนไทยในแต่ละช่วงวัย. กรุงเทพฯ : องค์การค้ำของคุรุสภา.
- คะนิงนิจ พุ่มพวง. (2542). การใช้กิจกรรมกลุ่มพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฉันท ชาติทอง. (2552). การจัดการชั้นเรียนห้องเรียนแห่งความสุข. นครปฐม : เพชรเกษม.
- จิราวรรณ เกิดผล. (2554). การพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียนด้วยกิจกรรมคิดยามเช้า (Morning Thinking Activity). โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม.
- แจ่มจันทร์ นิลพันธ์. (2550). เอกสารประกอบการเรียนวิชานวัตกรรมแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เชษฐา คล้าคล่อง. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อึ้ง บัวศรี. (2547). “กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.” วารสารวิชาการ 3 : 17-19.
- ทีศนา แคมมณี. (2560). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทน์ภัส นาราช. (2555). การพัฒนาความรับผิดชอบโดยใช้แบบตารางการส่งงานในวิชาการส่งเสริมการขายของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 3 สาขางานการขายวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคล้านนาเชียงใหม่. เชียงใหม่ : กลุ่มการเรียนการสอน, วิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคล้านนา.



Module 1

การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

คำอธิบาย

หลักสูตรถือเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษา เพื่อที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและสังคมได้ การจัดการศึกษาที่ดีจึงควรมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพชีวิตและสังคมของผู้เรียน หลักสูตรจึงจำเป็นต้องปรับปรุงหรือพัฒนาให้มีความเหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมอยู่เสมอ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสนาสามารถวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำหลักสูตรได้
2. เพื่อให้ครูสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่นได้
3. เพื่อให้ครูสามารถประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรได้

ขอบข่ายเนื้อหา

1. การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง
2. การสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น
3. ประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

กิจกรรม

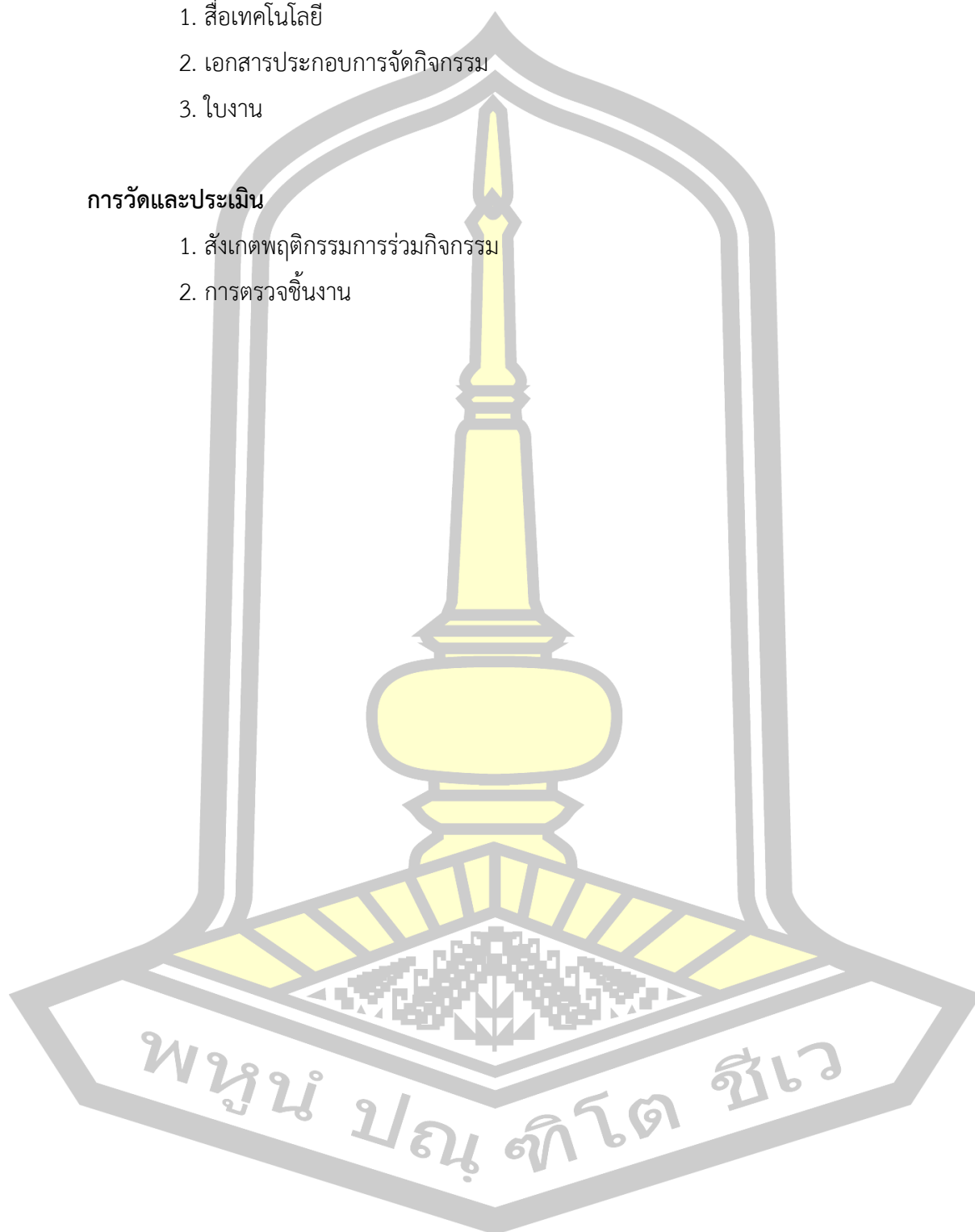
1. วิทยากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการบรรยาย
2. ผู้เข้ารับการพัฒนาแบ่งกลุ่มตามกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือใบงานที่กำหนด ร่วมกันออกแบบการบริหารจัดการ การบริหารหลักสูตร
3. ผู้เข้ารับการพัฒนานำเสนอ อภิปราย ชักถาม หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. วิทยากรสรุปประเด็นสำคัญร่วมกับผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ

1. สื่อเทคโนโลยี
2. เอกสารประกอบการจัดกิจกรรม
3. ใบงาน

การวัดและประเมิน

1. สังเกตพฤติกรรมการร่วมกิจกรรม
2. การตรวจชิ้นงาน



ใบความรู้ประกอบ Module 1

1. สมรรถนะด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Competency)

สมรรถนะด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การมีความรู้เรื่องหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร มีความสามารถพัฒนาหลักสูตรระดับต่างๆ รวมทั้งมีความตระหนักและเจตคติเชิงบวกต่อการสร้างหลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตรอันเป็นพื้นฐานสำคัญก่อนการนำหลักสูตรไปใช้

1.1 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

Stenhouse (1975) ได้เสนอหลักการวางแผนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การเลือกเนื้อหา (Select of Content) เป็นการคัดเลือกเนื้อหาสาระที่จะใช้ในการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตร
2. การกำหนดยุทธวิธีการที่จะสอน (Teaching Strategy) เป็นการกำหนดว่าจะทำการสอนด้วยวิธีใดและมีกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยกระบวนการใด
3. การเรียงลำดับเนื้อหา (Make Decisions about Sequence) เป็นการนำเนื้อหาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรมาเรียงลำดับก่อนหลังอย่างเหมาะสมในการจัดการเรียนรู้
4. การพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งของผู้เรียนรายบุคคลและหลักการที่ได้กำหนดมาแล้ว

Saylor และคณะ (1981: 28) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรดังนี้

1. เป้าหมายจุดมุ่งหมายและขอบเขต (Goals, Objectives and Domains) การพัฒนาหลักสูตรควรกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายหลักสูตรเป็นสิ่งแรกเป้าหมายแต่ละประเด็นจะบ่งบอกถึงขอบเขตหนึ่งๆ ของหลักสูตรซึ่ง Alexander และ Lewis ได้เสนอไว้ว่ามี 4 ขอบเขตที่สำคัญ คือ พัฒนาการส่วนบุคคล (Personal Development) สมรรถภาพทางสังคม (Social Competence) ทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continued Learning Skills) และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialization) นอกจากนี้ยังมีขอบเขตอื่นๆ อีก ซึ่งนักพัฒนาหลักสูตรอาจพิจารณาตามความเหมาะสมกับผู้เรียนและลักษณะทางสังคมเป้าหมายจุดมุ่งหมายและขอบเขตต่างๆ ของหลักสูตรจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากตัวแปรภายนอก (External Variables) เช่น ทัศนนะและความต้องการทางสังคมข้อบังคับทางกฎหมายของรัฐ ข้อค้นพบงานวิจัยต่างๆ เป็นต้น
2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design) เมื่อกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว นักพัฒนาหลักสูตรต้องวางแผนออกแบบหลักสูตรตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและจัดเนื้อหาสาระการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ได้เลือก
3. การใช้หลักสูตร (Curriculum Implementation) หลังจากตัดสินใจเลือกรูปแบบหลักสูตรแล้วขั้นตอนต่อไปคือการนำหลักสูตรไปใช้โดยครูผู้สอนต้องวางแผนและจัดทำแผนการสอน

ตามรูปแบบต่างๆ ครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการสอนสื่อวัสดุการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้

4. การประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบนี้ นักพัฒนาหลักสูตรและครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการประเมินเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตรซึ่งเป็นทั้งการประเมินระหว่างดำเนินการ (Formative Evaluation) และการประเมินผลรวม (Summary Evaluation) ทั้งนี้เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป

ซูศรี สุวรรณโชติ (2542) ได้ให้แนวคิดในกระบวนการการวางแผนการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

1. การศึกษาปัญหาหรือการกำหนดปัญหาเป็นขั้นแรกของการวางแผนเพื่อพัฒนาหลักสูตรซึ่งผู้พัฒนาหลักสูตรซึ่งผู้พัฒนาหลักสูตรต้องรู้ถึงสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมในทุกๆ ด้าน

2. การกำหนดข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาเป็นสิ่งที่ช่วยในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปอย่างรวดเร็วถูกต้องและแน่นอนข้อมูลที่กำหนดจะต้องเป็นข้อมูลที่สนองตอบปัญหาที่ได้จากการศึกษา

3. การกำหนดสมมติฐานการวางแผนพัฒนาหลักสูตรทุกครั้งต้องกำหนดสมมติฐานไว้เสมอว่าหลักสูตรที่จะต้องพัฒนาจะบังเกิดผลอย่างไรต่อผู้เรียนสมมติฐานของการพัฒนาหลักสูตรจะเป็นทางบวกมากกว่าในทางลบ

4. การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานเป็นขั้นตอนซึ่งต้องกำหนดการพัฒนาหลักสูตรโดยกำหนดกระบวนการตั้งแต่ต้นจนสำเร็จลุล่วงขั้นตอนเหล่านี้ต้องกำหนดเวลาที่แน่นอน

5. การเลือกบุคลากรมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรจะสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการทำงาน ผู้กำหนดแผนต้องกำหนดตัวบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้นเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่ากระบวนการพัฒนาหลักสูตรของครุมีดังนี้ 1. ขั้นเตรียมการซึ่งต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นของสังคม 2. ขั้นจัดทำและวางแผนหลักสูตร 3. ขั้นดำเนินการใช้หลักสูตรและ 4. ขั้นตรวจสอบผลการใช้หลักสูตรหรือประเมินหลักสูตร

1.2 กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1.2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ เป็นเจตนารมณ์อุดมการณ์หลักการความเชื่ออนาคตที่พึงประสงค์เป็นการคิดไปข้างหน้ามีเอกลักษณ์สามารถสร้างศรัทธาและจุดประกายความคิดในสภาพการพัฒนาพันธกิจ เป็นการแสดงวิธิตาเนินการของสถานศึกษาเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และนำไปสู่

การวางแผนปฏิบัติต่อไป เป้าหมายเป็นการกำหนดความคาดหวังด้านคุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่สถานศึกษากำหนดและสอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อมองอนาคตว่าโลกและสังคมรอบๆ จะเปลี่ยนแปลงอย่างไรและสถานศึกษาจะต้องปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับยุคสมัย สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชนผู้ปกครองครูอาจารย์ ผู้เรียน ภาคธุรกิจ ภาครัฐ ในชุมชนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความประสงค์อันสูงหรือวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาให้สถานศึกษาเป็นสถาบันพัฒนาผู้เรียนที่มีพันธกิจหรือภาระหน้าที่ร่วมกันในการกำหนดงานหลักที่สำคัญของสถานศึกษา เพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติที่กำหนดไว้ กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ อาศัยบุคคลต่างๆ เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่มีแรงผลักดันในแผนกลยุทธ์ที่สถานศึกษาสร้างขึ้น ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีทิศทางก่อให้เกิดเจตคติในทางที่สร้างสรรค์ตึงามแก่สังคม มีระบบและหน่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นอย่างเป็นเครือข่าย เช่น ระบบคุณภาพระบบหลักสูตรสาระการเรียนรู้ การเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การติดตาม การรายงานฐานข้อมูลการเรียนรู้ การวิจัย มีระบบสนับสนุนครูอาจารย์การกำหนดสาระการเรียนรู้หรือหัวข้อเรื่องในท้องถิ่นเพื่อสนองตอบความต้องการของชุมชน

1.2.2 การกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สถานศึกษาต้องร่วมกับชุมชนกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่สถานศึกษาจะกำหนดเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น สามารถกำหนดได้ตามความต้องการโดยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นที่จะต้องมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมดังกล่าวให้แก่ผู้เรียนเพิ่มจากที่กำหนดไว้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ แต่ละภาคเรียนหรือปีการศึกษา ครูผู้สอนต้องจัดให้มีการวัดและประเมินผลด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยเป็นการประเมินเชิงวินิจฉัยเพื่อการปรับปรุงพัฒนาและการส่งต่อ ทั้งนี้ควรประสานสัมพันธ์กับผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

1.2.3 กำหนดโครงสร้างหลักสูตร

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ สถานศึกษาจะต้องจัดทำโครงสร้างหลักสูตรซึ่งกำหนดสาระการเรียนรู้และเวลาเรียนไว้อย่างชัดเจนเพื่อสถานศึกษาจะนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนด เป็นไปตามโครงสร้างของหลักสูตรการศึกษา การกำหนดสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้และคุณลักษณะหรือค่านิยมคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนเป็น 8 กลุ่ม ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและ

พลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพ และภาษาต่างประเทศ เป็นสาระการเรียนรู้ที่เสริมสร้างพื้นฐานความเป็นมนุษย์สร้างศักยภาพในการคิดและการทำงานอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มที่เป็นข้อกำหนดคุณภาพของผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมของแต่ละกลุ่มเพื่อใช้เป็นจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้เฉพาะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวชุมชนสังคมและประเทศชาติตลอดจนมาตรฐานการเรียนรู้ที่เข้มข้นตามความสามารถความถนัดและความสนใจของผู้เรียนให้สถานศึกษาพัฒนาเพิ่มเติมได้

เวลาเรียนการกำหนดเวลาและจำนวนหน่วยกิต ให้สถานศึกษาจัดเวลาเรียนให้ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมในแต่ละชั้นปี ทั้งการจัดเวลาเรียนในสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มและรายวิชาที่สถานศึกษาจัดทำเพิ่มเติม รวมทั้งต้องจัดให้มีเวลาสำหรับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความเหมาะสม

1.2.4 จัดทำคำอธิบายรายวิชา

การนำเอามาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นมาวิเคราะห์และกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค สาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค รวมทั้งเวลาจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดมาเขียนเป็นคำอธิบายรายวิชาโดยให้ประกอบด้วยชื่อรายวิชา จำนวนเวลาหรือจำนวนหน่วยกิต ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้ของรายวิชานั้นๆ

การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาคโดยวิเคราะห์จากมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นที่กำหนดไว้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มาจัดเป็นผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค ที่ระบุถึงความรู้ความสามารถของผู้เรียนและคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมซึ่งจะเกิดขึ้นหลังจากการเรียนรู้ในแต่ละปีหรือภาคเรียนนั้น สามารถกำหนดเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน การนำเอามาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นมากำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี สำหรับสถานศึกษาที่ได้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแล้วให้สถานศึกษานำรายละเอียดสาระการเรียนรู้แกนกลางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดเทียบเคียงตรวจสอบกับสาระการเรียนรู้พื้นฐานที่สถานศึกษากำหนดขึ้นว่า มีความครบถ้วนครอบคลุมและสอดคล้องกันหรือไม่เพียงใด ควรเพิ่มหรือลดในเรื่องใด ทั้งนี้ต้องพิจารณาตรวจสอบให้ครบตลอดทุกช่วงชั้นตามโครงสร้างหลักสูตรของสถานศึกษา

1.2.5 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้

การนำเอาสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาคไปบูรณาการจัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้เพื่อความสะดวกในการจัดการเรียนรู้และผู้เรียนได้เรียนรู้ในลักษณะองค์รวมในหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยประกอบด้วยมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และจำนวนเวลาสำหรับการจัดการเรียนรู้

ซึ่งเมื่อเรียนครบทุกหน่วยแล้ว ผู้เรียนสามารถบรรลุตามผลการเรียนที่คาดหวังรายปีหรือรายภาคของ
 ทุรายวิชาการจัดทำหน่วยการเรียนรู้จากบูรณาการทั้งภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้ หรือเป็น
 การบูรณาการเฉพาะเรื่องตามลักษณะสาระการเรียนรู้ หรือเป็นการบูรณาการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต
 ของผู้เรียน โดยพิจารณาจากมาตรฐานการเรียนรู้ที่มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน

การเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ต่างๆ มีกระบวนการและวิธีการที่หลากหลายผู้สอนต้อง
 คำนึงถึงพัฒนาการทางด้านร่างกายและสติปัญญาวิธีการเรียนรู้ความสนใจและความสามารถของ
 ผู้เรียนเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้นควรใช้รูปแบบหรือวิธีการที่
 หลากหลายเน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การ
 เรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและการเรียนรู้แบบบูรณาการ การใช้การวิจัยเป็น
 ส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้คุณธรรม ทั้งนี้ต้องพยายามนำกระบวนการจัดการ
 กระบวนการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม กระบวนการคิดและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ไป
 สอดแทรกในการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เนื้อหาต่างๆข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ซึ่งการ
 เรียนรู้ในลักษณะองค์รวม การบูรณาการการเรียนรู้จากกลุ่มสาระเดียวกันหรือต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้มา
 บูรณาการในการจัดการเรียนการสอน

1.2.6 การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตาม
 ศักยภาพ มุ่งเน้นเพิ่มเติมจากกิจกรรมที่ได้จัดให้เรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม การเข้าร่วม
 และปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขกับกิจกรรมที่เลือกด้วยตนเองตามความ
 ถนัดและความสนใจอย่างแท้จริง การพัฒนาที่สำคัญได้แก่ การพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ให้
 ครบทุกด้านทั้งร่างกายสติปัญญา อารมณ์และสังคม โดยอาจจัดเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสนองนโยบาย
 ในการสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นผู้มีศีลธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัยและมีคุณภาพเพื่อพัฒนาองค์
 รวมของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม ซึ่ง
 สถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมายมีรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 แบ่งเป็น 2 ลักษณะ

กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้
 เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเสริมสร้าง
 ทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์ การเรียนรู้เชิงพหุปัญญา และการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งผู้สอนทุก
 คนต้องทำหน้าที่แนะแนว ให้คำปรึกษาด้านชีวิต การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเองสู่โลกอาชีพและ
 การมีงานทำ

กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่เกิดจากความสมัครใจของผู้เรียนมุ่งพัฒนา
 คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพิ่มเติมจากกิจกรรมในกลุ่มสาระ เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนช่วยกันคิด ช่วยกัน

แก้ปัญหา ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ รวมถึงกิจกรรมที่มุ่งปลูกฝังความมีระเบียบวินัย รับผิดชอบ รู้สิทธิและหน้าที่ของตนเอง แบ่งตามความแตกต่างระหว่างกิจกรรมได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

- กิจกรรมพัฒนาความถนัดความสนใจตามความต้องการของผู้เรียน เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเติมเต็มความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ของผู้เรียนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อการค้นพบความถนัด ความสนใจของตนเองและพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ ตลอดจนการพัฒนาทักษะของสังคมและปลูกฝังจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม

- กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาดและผู้นำเพื่อประโยชน์เป็นกิจกรรมที่มุ่งปลูกฝังระเบียบวินัย กฎเกณฑ์เพื่อการอยู่ร่วมกันในสภาพชีวิตต่างๆ นำไปสู่พื้นฐานการทำประโยชน์ให้แก่สังคม และวิถีชีวิตระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งกระบวนการจัดให้เป็นไปตามข้อกำหนดของคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ ยุวกาชาด สมาคมผู้นำเพื่อประโยชน์และกรมการรักษาดินแดน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนอาจจัดทำได้หลายรูปแบบ เช่น จัดแบ่งสัดส่วนเวลาของกิจกรรมต่างๆแล้วกำหนดเวลาเรียนในตารางเวลาเรียนเช่นเดียวกันกับกลุ่มสาระอีก 8 กลุ่มสาระ จัดแบ่งสัดส่วนเวลาของกิจกรรมต่างๆ แล้วกำหนดเวลาเรียนบางส่วนในตารางเวลาเรียนปกติและบางส่วนนอกเวลา จัดกิจกรรมต่างๆไปด้วย โดยการวางแผนร่วมกันของกลุ่มอาจารย์ที่ปรึกษา กิจกรรมกำหนดเวลาเรียนบางส่วนในตาราง เวลาเรียนปกติ บางส่วนเรียนนอกเวลา สถานศึกษา ต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยวุฒิภาวะและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

1.2.7 การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ให้ผู้สอนใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพราะจะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน รวมทั้งข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาจะต้องจัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติร่วมกัน และเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน สถานศึกษาต้องมีผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการวัดผลประเมินผลทั้งในระดับสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติตลอดจนการประเมินภายนอก เพื่อใช้เป็นข้อมูลสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 26 ได้กำหนดไว้ชัดเจนว่าให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในพฤติกรรมการเรียนการสอน

หลักการวัดและประเมินผลที่คำนึงถึงศักยภาพและพัฒนาการของผู้เรียน ครูผู้สอนต้องดำเนินการวัดและประเมินผลให้ชี้ชัดถึงศักยภาพและพัฒนาการของผู้เรียนโดยคำนึงถึงหลักการต่อไปนี้

1. เน้นกระบวนการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Formative Evaluation) และประเมินเพื่อ ตัดสินผลการเรียนรู้ (Summative Evaluation) ครอบคลุมทั้ง ด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการรวมทั้งคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. เน้นประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับสภาพจริงหรือใกล้เคียงกับสถานการณ์ที่จริง (Authentic Learning and Assessment) สะท้อนความสามารถและการแสดงออกของผู้เรียน (Student Performance) ที่ชัดเจน
3. เน้นการบูรณาการประเมินควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยประเมินจากคุณภาพของงานและกระบวนการทำงานของนักเรียน
4. เน้นการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ส่งเสริมให้มีการประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนและกลุ่มเพื่อน และประเมินโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
5. เน้นการประเมินผู้เรียนด้วยการพิจารณาอย่างครอบคลุมจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบ สถานศึกษาต้องพิจารณาจัดทำเอกสารการประเมินผลการเรียน เพื่อใช้ประกอบการดำเนินงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนตามที่เห็นสมควร เช่น เอกสารแสดงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน แบบบันทึกผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายวิชาต่างๆ แบบรายงานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล ระเบียบสะสมแสดงพัฒนาการด้านต่างๆ และแบบแสดงผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เอกสารประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปพ.)

เอกสารหลักฐานการศึกษาควบคุมและบังคับแบบ

1. ระเบียบแสดงผลการเรียนรู้ (ปพ.1)
2. หลักฐานแสดงวุฒิการศึกษา (ปพ.2)
3. แบบรายงานผู้สำเร็จการศึกษา (ปพ.3)

เอกสารหลักฐานการศึกษาที่สถานศึกษาดำเนินการเอง

1. แบบแสดงผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (ปพ.4)
2. เอกสารบันทึกผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ปพ.5)
3. เอกสารรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (ปพ.6)
4. ใบรับรองผลการศึกษา (ปพ.7)
5. เอกสารระเบียบสะสม (ปพ.8)
6. สมุดบันทึกผลการเรียนรู้ (ปพ.9)

1.3 การเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษา

กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น สถานศึกษาจะมีรายละเอียดที่ครอบคลุมภาระงานการจัดการศึกษาทุกด้าน ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์และเรียบเรียงเพื่อให้เป็นหลักสูตรสถานศึกษาที่สมบูรณ์ การกำหนดหลักสูตรสถานศึกษาควรคำนึงว่าสิ่งที่ปรากฏในหลักสูตรเป็นสิ่งที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการตั้งแต่ต้น คือ การกำหนดวิสัยทัศน์จนกระทั่งการนำหลักสูตรสู่ห้องเรียน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการบริหารจัดการหลักสูตรให้ประสบความสำเร็จ สถานศึกษาจะต้องสามารถบอกให้ผู้เกี่ยวข้องและบุคคลในชุมชนทราบอย่างชัดเจนว่าจะจัดการศึกษาอย่างไรในสถานศึกษานั้น เอกสารหลักสูตรสถานศึกษาอาจมีหลายเล่มซึ่งในเล่มแรกควรเป็นเล่มที่กำหนดภาพรวมและมีเล่มอื่นๆ อีกตามความเหมาะสมซึ่งอาจแยกเล่มตามกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหน่วยการเรียนรู้ การเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษา (ฉบับภาพรวมของสถานศึกษา) ควรประกอบด้วยส่วนสำคัญดังต่อไปนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 5) โครงสร้าง 6) คำอธิบายรายวิชา 7) หน่วยการเรียนรู้ 8) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 9) ระเบียบการวัดและประเมินผล 10) คณะอนุกรรมการระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 11) คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษา

หลักสูตรสถานศึกษา (ฉบับผู้สอน) ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์
2. พันธกิจ
3. เป้าหมาย
4. คุณลักษณะอันพึงประสงค์
5. โครงสร้าง
6. คำอธิบายรายวิชา (เฉพาะวิชาที่รับผิดชอบในการสอน)
7. หน่วยการเรียนรู้ (สำเร็จสมบูรณ์ตามสาระที่รับผิดชอบพร้อมทั้งเครื่องมือวัด)
8. คณะอนุกรรมการระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เฉพาะครูที่รับผิดชอบ)
9. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษา

ทั้งนี้สถานศึกษาอาจกำหนดหัวข้อเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม สำหรับเอกสารที่แยกเล่มตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ สถานศึกษาสามารถกำหนดได้ตามความจำเป็นและความต้องการ ซึ่งอาจประกอบวิสัยทัศน์การเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ คุณภาพของผู้เรียนเมื่อจบช่วงชั้น โครงสร้างหลักสูตรของกลุ่มสาระการเรียนรู้ สาระและมาตรฐานการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค รายวิชาพื้นฐานและเพิ่มเติม หน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล

1.4 การพัฒนาหลักสูตรรายวิชา (Curriculum Competency)

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษารายวิชาหน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้ประเภทต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูควรมีทักษะการสร้างหลักสูตรบูรณาการ โดยเฉพาะระดับรายวิชา หลักสูตรบูรณาการ ในที่นี้หมายถึง หลักสูตรระดับรายวิชาที่มีการผสมผสานสาระตั้งแต่สองกลุ่มสาระการเรียนรู้ขึ้นไปหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน โดยจัดเป็นหน่วยการเรียนรู้ภายใต้หัวเรื่องอย่างสมดุลและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง หัวเรื่องเป็นจุดรวมหรือจุดกลางที่ต้องมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจได้มาจากสาขาต่างๆ ในวิชาเดียวกันหรือได้มาจากหลากหลายศาสตร์หรือวิชาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแสดงให้เห็นความเกี่ยวข้องโดยใช้เครือข่ายความคิด (Web)

การบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ (Interdisciplinary Integration) หรือ (Across Curriculum) เป็นการผสมผสานเนื้อหาสาระระหว่างวิชาหรือระหว่างศาสตร์หรือระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตั้งแต่ 2 วิชาขึ้นไปภายใต้หัวเรื่อง (Theme) มโนทัศน์ (Concept) หรือปัญหา (Problem) เดียวกันซึ่งอาจเรียกว่าเป็นการบูรณาการข้ามวิชาข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ การบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ (Interdisciplinary Integration) เป็นการผสมผสานเนื้อหาสาระต่างๆด้วยกันภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใดกลุ่มสาระการเรียนรู้หนึ่งภายใต้หัวเรื่องมโนทัศน์ ซึ่งเป็นการบูรณาการตรงกันข้ามกับบูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ผลการบูรณาการภายใต้หัวเรื่อง (Theme) จะได้เป็นหน่วยการเรียนรู้ (Unit of Learning) และด้วยเพราะเป็นการบูรณาการอย่างผสมผสานจึงเรียกว่าหน่วยการเรียนรู้บูรณาการ (Integrated Learning Unit) ซึ่งจัดเป็นหลักสูตรบูรณาการหน่วยการเรียนรู้บูรณาการดังกล่าวแบ่งได้เป็น 2 แบบคือ 1) หน่วยการเรียนรู้บูรณาการแบบสหวิทยาการ 2) หน่วยการเรียนรู้บูรณาการแบบภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือแบบไม่ข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.5 กระบวนการสร้างหลักสูตรระดับรายวิชา

การพัฒนาหรือการสร้างหลักสูตรระดับรายวิชาหรือเรียกรายวิชา (Course) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้กำหนดประเภทของรายวิชาไว้ 2 แบบ ดังนี้

1. รายวิชาพื้นฐาน (Basic Course) เป็นรายวิชาที่เมื่อเวลาสร้างต้องอิงตัวชี้วัดและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร
2. รายวิชาเพิ่มเติม (Additional Course) เป็นรายวิชาที่เมื่อเวลาสร้างไม่ต้องอิงตัวชี้วัดและมาตรฐานการเรียนรู้แต่มีเป้าหมายของการสร้างเพื่อนำไปสู่ผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ที่กำหนดซึ่งควรต้องครอบคลุมทุกด้านหรือความรู้ทักษะการคิดทักษะปฏิบัติและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ใบกิจกรรมที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

1. เมื่อมีความจำเป็นในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ท่านจะนำเสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ถ้าได้รับมอบหมายให้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาท่านจะใช้หลักเกณฑ์ใดในการคัดเลือกเนื้อหาการจัดรูปแบบเนื้อหาและการจัดลำดับเนื้อหา จงอธิบาย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. การสร้างและพัฒนาหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียนสำหรับสังคมไทยในศตวรรษที่ 21 ควรเน้นด้านใด เพราะเหตุใด จงอภิปรายและให้เหตุผลสนับสนุน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

พจน ษณ กิโต สีเว

Module 2

การออกแบบการเรียนรู้

คำอธิบาย

การออกแบบการจัดการเรียนรู้เป็นพื้นฐานการจัดการเรียนการสอน เป็นการกระทำที่จะทำให้สามารถปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้นและสร้างความรู้ใหม่ๆ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด โดยการเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่เข้ากับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยการคิด ยังเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจที่อาศัยข้อมูลความรู้ และประสบการณ์เป็นองค์ประกอบของการตัดสินใจเพื่อพิจารณาว่าสิ่งใดเหมาะสมที่สุดในข้อมูลความรู้ และประสบการณ์เป็นองค์ประกอบของการตัดสินใจในการคิด เป็นพื้นฐานของสติปัญญาและสร้างความรู้ความเข้าใจให้เกิดขึ้น เพื่อทำให้เกิดการแสดงออกทางความรู้ของผู้เรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำนวัตกรรมทางการสอนมาใช้ให้เหมาะสมกับ

นักเรียน

ขอบข่ายเนื้อหา

1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้วย Backward Design
2. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

กิจกรรม

1. วิทยากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการบรรยาย
2. ผู้เข้ารับการพัฒนาแบ่งกลุ่มตามกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือใบงานที่กำหนด และร่วมกันออกแบบแนวทางการจัดการเรียนการสอน
3. ผู้เข้ารับพัฒนานำเสนอ อภิปราย ชักถาม หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. วิทยากรสรุปประเด็นสำคัญร่วมกับผู้เข้ารับการพัฒนา

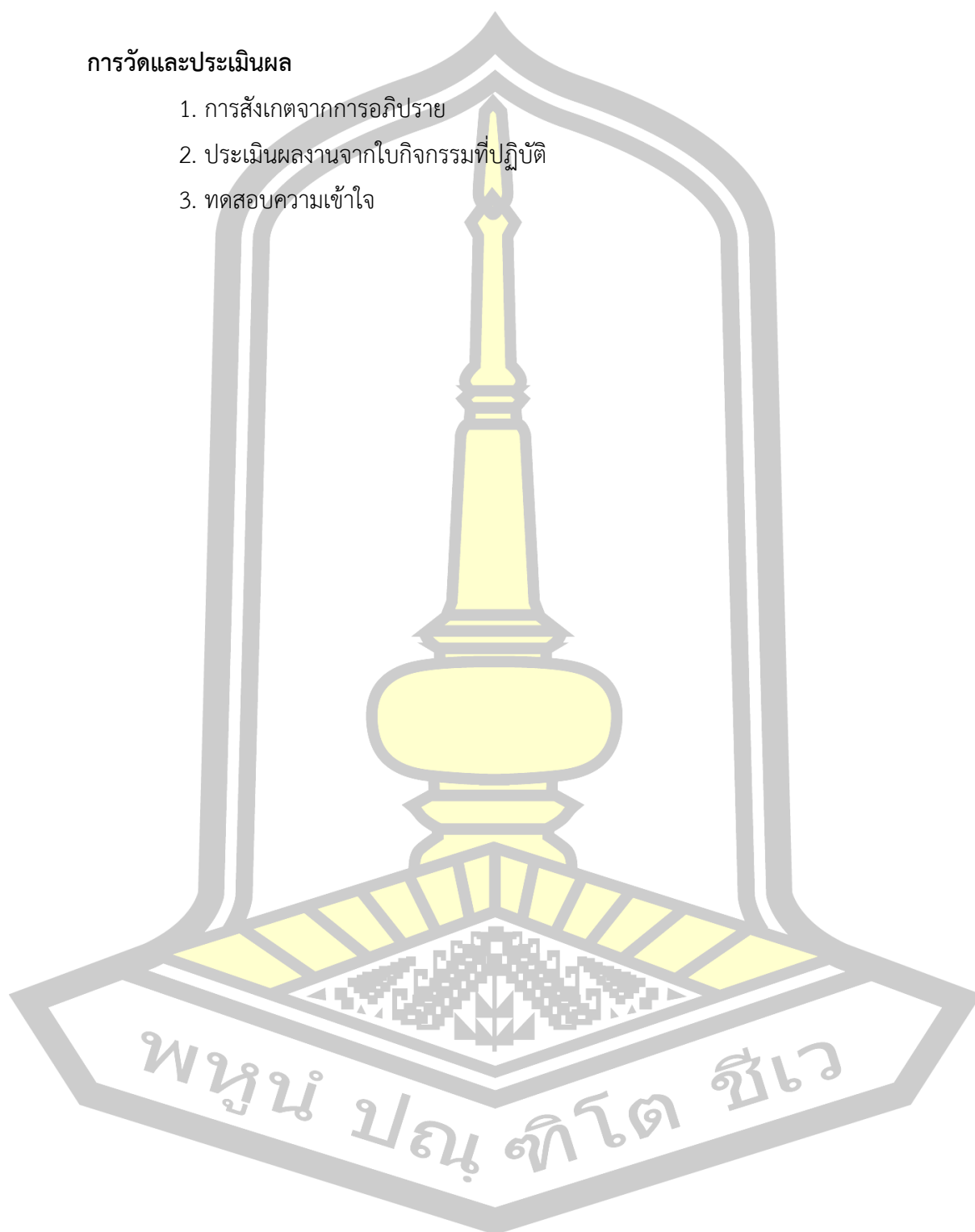
สื่อ

1. สื่อเทคโนโลยี
2. เอกสารประกอบการจัดกิจกรรม

3. ใบงาน

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการอภิปราย
2. ประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. ทดสอบความเข้าใจ



ใบความรู้ประกอบ Module 2

การออกแบบการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ เป็นการแปลงหลักสูตรสู่การปฏิบัติ เป็นการจัดสถานการณ์หรือจัดสิ่งเร้า ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามมาตรฐานตัวชี้วัดของหลักสูตร ครูจะต้องใช้ศาสตร์การสอนและศิลปะ การสอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ครูจึงจำเป็นต้องศึกษาค้นคว้าในเรื่องศาสตร์ การสอนและศิลปะการสอนให้มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญ ทันต่อสังคมโลกการจัดการเรียนรู้ จึงจะมี ประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลตามความต้องการของสังคมต่อไป

1. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของ ผู้เรียน โดยครูผู้สอนหรือผู้จัดการเรียนรู้พยายามหารูปแบบ วิธีการที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่จะให้ ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้ได้มากที่สุด โดยครูผู้สอนอธิบายหรือป้อนความรู้ให้ฝ่ายเดียว ครูผู้สอนมีความรู้แค่นั้นก็ถ่ายทอดให้แค่นั้น ผู้เรียนไม่มีโอกาสได้คิดสร้างความรู้ใหม่ๆ การเรียนการ สอนก็รู้สึกเบื่อหน่ายทั้งครูผู้สอนและผู้เรียน เพราะมีขั้นตอนแบบเดิมๆ เก่าๆ ภายในห้องสี่เหลี่ยม เดิมๆ วิธีการดังกล่าวคงเป็นแบบอย่างหรือแนวทางที่ค่อนข้างเก่าและล้าสมัยไปแล้ว แต่ในปัจจุบันนี้ ครูพันธุ์ใหม่และนักเรียนพันธุ์ใหม่ ต้องร่วมกันเรียนรู้พร้อมกัน คิดสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ ร่วมกันร่วม คิดร่วมเรียนรู้ในสิ่งใหม่ การออกแบบและการวางแผนการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญมีกระบวนการขั้นตอนอย่างไรจะได้นำวิธีการ หลักการและแนวคิดไปประยุกต์ใช้และพัฒนาให้ เกิดประโยชน์กับตัวครูผู้สอนและตัวผู้เรียนต่อไป

1.1 การออกแบบและการวางแผนการจัดการเรียนรู้คืออะไร คำตอบที่ได้ง่ายก็คือ การคิดกำหนดหรือการจัดองค์ประกอบและลำดับขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้นั้นๆ ให้เหมาะสม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพในการออกแบบและเน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น จำเป็นจะต้องนำข้อมูลมาช่วยในการพิจารณาหลายอย่าง เช่น ข้อมูลนักเรียน ข้อมูลหลักสูตร ข้อมูล แหล่งการเรียนรู้ ข้อมูลหลักการและวิธีการสอน รูปแบบต่างๆ หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ เป็นต้น การ ออกแบบการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอาจตั้งคำถามง่ายๆ เพื่อถามตัวครูผู้สอนเองว่า

- 1) จะออกแบบการเรียนรู้เพื่อใคร (ผู้เรียนมีลักษณะอย่างไร)
- 2) เพื่อต้องการให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะอย่างไร

(เป้าหมาย)

- 3) ใช้เทคนิควิธีการรูปแบบกิจกรรมอย่างไรบ้างจึงจะเหมาะสม (เทคนิควิธีการสอน)
- 4) จะรู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนเกิดการพัฒนาหรือเกิดการเรียนรู้แล้ว (เครื่องมือวัดผล

ประเมินผล)

1.2 ทำไมครูผู้สอนจึงต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้ การสอนมีสภาพยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เพราะการทำงานที่เกี่ยวกับคนต้องมีการเปลี่ยนแปลงมิใช่มีสภาพคงที่ ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนจึงไม่มีสูตรตายตัว หรือแบบสูตรสำเร็จรูปที่ใช้ได้กับผู้เรียนทุกคนหรือทุกห้องเรียน ครูจึงมีบทบาทในการคิดกำหนดกิจกรรมวิธีการรูปแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับทั้งผู้เรียนแต่ละคนหรือแต่ละห้องที่ต่างกัน และให้ตรงจุดประสงค์ของเนื้อหาแต่ละเรื่องไปด้วยความแตกต่างของผู้เรียน สภาพการณ์ต่างๆสภาพแวดล้อม ครูจึงจำเป็นที่จะต้องศึกษานำข้อมูลต่างๆมาคิดพิจารณาในส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และกำหนดกิจกรรมใหม่ให้เหมาะสมกับผู้เรียน จุดประสงค์เนื้อหาบริบททั้งหลายในช่วงเวลานั้นๆ กิจกรรมต่างๆ ที่คิดกำหนดขึ้นยังต้องสามารถยืดหยุ่นและปรับได้ทันทั่วทั้งที่ตามสถานการณ์ “การออกแบบการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนตลอดกระบวนการหรือตลอดในการกำหนดองค์ประกอบกระบวนการของการจัดการเรียนรู้”

1.3 ทำอย่างไรครูผู้สอนจึงออกแบบการเรียนรู้ได้ดี ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้เป็นคุณลักษณะสำคัญของครูมืออาชีพที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีระบบมีประสิทธิภาพ ผู้ออกแบบต้องมีความรู้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีทักษะในการจัดกิจกรรมแนวคิดของครู ในการพัฒนาการจัดการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน มีแนวคิดดังนี้

1.3.1 ครูผู้สอนมีความตั้งใจในการพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอและมีความเมตตาปราณีต่อผู้เรียน ต้องการให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.3.2 ครูผู้สอนไม่ศึกษาหาความรู้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและนำความรู้ไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

1.3.3 พัฒนาความสามารถ ฝึกคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดให้เป็นระบบจนเกิดทักษะในการคิดอย่างสร้างสรรค์

1.3.4 พัฒนาทักษะในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสมของผู้เรียน และสภาพโอกาส สถานที่

1.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 5 ลักษณะ (เบญจลักษณ์การเรียนรู้) ประกอบด้วย

1.4.1 การเรียนรู้อย่างมีความสุขให้ผู้เรียนมีกิจกรรมที่มีความแปลกใหม่และร่วมกิจกรรมแล้วสนุกสนานและเกิดการเรียนรู้ด้วย

1.4.2 การเรียนรู้จากการได้แสวงหาความรู้ ได้คิดและได้ปฏิบัติจริงฝึกให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการในการแสวงหาความรู้จากการกระทำของผู้เรียนเองหรือจากแหล่งการเรียนรู้อื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

1.4.3 การเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น คนเราจำเป็นต้องอยู่ในสังคมนักเรียนก็ต้องได้รับการฝึกฝนให้เรียนร่วมกับบุคคลอื่นๆ ในสังคมในห้องเรียน ต้องมีการแลกเปลี่ยนช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบ่งปันความรู้กันจะเป็นการช่วยประหยัดเวลาได้ด้วย

1.4.4 การเรียนรู้แบบองค์รวมหรือการบูรณาการเป็นการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีธรรมชาติเป็นการเรียนรู้บูรณาการเนื้อหาที่เรียนกับชีวิตจริงเชื่อมโยงเข้าสู่ด้วยกัน

1.4.5 การเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ของตนเองเป็นการส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ทบทวนสิ่งที่ตนเองได้เรียนรู้ไปแล้วและพัฒนาการเรียนรู้ต่อไป

การออกแบบการเรียนรู้ดังกล่าวครูสามารถนำไปดัดแปลงและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับวิชาของตนเองนักเรียน และจุดประสงค์เป้าหมายที่ต้องการจะเกิดผลอย่างไรอยู่ที่ความตั้งใจของครูผู้สอนจะพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดีกับผู้เรียนมากน้อยแค่ไหน กิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้เรียนจะเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ไม่เบื่อหน่ายต่อการเรียนไม่ว่างหรือหลับในขณะเรียน
- 2) เปลี่ยนบรรยากาศที่อับเฉาไปสู่บรรยากาศที่แจ่มใส มีชีวิตชีวาได้เรียนรู้ร่วมกัน
- 3) เปลี่ยนจากกิจกรรมที่เฉื่อยชาซ้ำซากไปสู่กิจกรรมเรียนรู้ที่หลากหลายตื่นเต้นเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
- 4) ความสัมพันธ์ของผู้สอนกับผู้เรียนเป็นแบบกัลยาณมิตรซึ่งกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
- 5) ผู้เรียนสามารถปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้ตามความสนใจและความถนัดมีความสุขใจในการเรียนรู้
- 6) บทเรียนสนุกสนานแปลกใหม่จูงใจและเร้าใจให้อยากค้นคว้าแสวงหาความรู้ต่อไป
- 7) ผู้เรียนได้รับประสบการณ์สัมผัสกับชีวิตจริงไม่ได้ฝึกฝนในเวลาเรียนได้รับการฝึกฝน มีทักษะในการแสวงหาความรู้ให้กับตนเอง
- 8) เกิดความรักและความภาคภูมิใจในตนเองภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง และสามารถปรับตัวเรียนรู้ได้ทุกเวลาและทุกสถานที่
- 9) นำความรู้ความสามารถไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างภาคภูมิใจ
- 10) พัฒนาตนเองและสามารถพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้าได้

2. การจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างเข้าใจ

หน่วยการเรียนรู้เป็นการนำมโนทัศน์ต่างๆ มาเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบเพื่อกำหนดเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งสำหรับนำมาใช้กำหนดเป็นหัวเรื่อง (Theme) และนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design) เชื่อว่าผู้สอนทุกคนเป็นนักออกแบบการเรียนรู้ สามารถคัดสรรประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ตามสาระและมาตรฐานการเรียนรู้โดยเริ่มจากการวิเคราะห์หลักสูตรว่าหากผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ต้องมีหลักฐานบ่งชี้ว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ แล้วจึง

ออกแบบการเรียนการสอนในท้ายที่สุดซึ่ง Grant Wiggins and Jay McThighe (2006) ได้เสนอแนวคิดการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเข้าใจในแต่ละเรื่องไว้เป็นขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังผู้สอนจะต้องไตร่ตรองว่าผู้เรียนควรรู้อะไรที่มีคุณค่าและความหมายต่อชีวิต ผู้เรียนควรมีความรู้และทักษะในเรื่องอะไรอันที่จะนำไปสู่การสร้าง ความเข้าใจที่คงทน (Enduring Understanding) โดยผู้สอนต้องพิจารณาประเด็นที่จะทำให้ผู้เรียน บรรลุผลการเรียนรู้ดังนี้

1. แนวคิดหรือกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณค่าต่อผู้เรียนมากน้อยเพียงไร ความเข้าใจที่ คงทนต้องไม่เป็นเพียงข้อมูลหรือทักษะเฉพาะบางเรื่องเท่านั้น แต่จะต้องเป็นสิ่งที่ผู้เรียนสามารถนำไป ปรับประยุกต์ใช้ในการอื่น ๆ ได้

2. แนวคิดหรือกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสำคัญต่อสิ่งที่เรียนหรือไม่ ผู้เรียนควรมี โอกาสได้รับประสบการณ์ตรงที่หลากหลาย การเรียนรู้ในสภาพจริงจะช่วยให้ผู้เรียนเสริม ประสบการณ์เดิมเติมประสบการณ์ใหม่และนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

3. แนวคิดและกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ ได้ด้วยตนเอง การเรียนรู้พัฒนาจากการลงมือปฏิบัติมากกว่าการมุ่งเน้นการท่องจำเนื้อหาวิชา

4. แนวคิดและกระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมคิดและตัดสินใจ ผู้เรียน สามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนตามความถนัดและสนใจ จะช่วยให้ผู้เรียนพยายามศึกษาค้นคว้าอย่าง ต่อเนื่องด้วยตนเองต่อไป ผู้สอนจะต้องมีความชัดเจนว่าเป้าหมายในการเรียนรู้ของผู้เรียนก็คือความ เข้าใจที่คงทนเมื่อผู้เรียนเกิดความเข้าใจที่คงทนแล้วจะสามารถอธิบายแปลความนำไปประยุกต์ใช้ มี มุมมองที่หลากหลายเข้ากับความรู้สึกรีกคิดของผู้อื่นและเข้าใจความรู้สึกรีกคิดของตนเอง ผู้สอนต้อง ตระหนักว่าการประเมินความเข้าใจไม่ใช่การประเมินผิดหรือถูกแต่เป็นการประเมินระดับความเข้าใจ ว่ามีพัฒนาการขึ้นตามลำดับ ซึ่งผู้เรียนจะสามารถนำสิ่งดังต่อไปนี้

- อธิบาย (Explanation) ผู้เรียนสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสิ่งที่ตน เรียนรู้เชิงประจักษ์อย่างชัดเจนบนพื้นฐานของข้อมูล ทฤษฎีและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครูผู้สอน สามารถประเมินความสามารถของผู้เรียนโดยการพูดคุย ซักถาม การมอบหมายงานให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติ และพัฒนาทักษะต่างๆ เช่น การเขียนเรียงความ การอ่าน การคิด การแก้ปัญหา การสืบค้น เป็นต้น การถามคำถามเพื่อตรวจสอบความเข้าใจและการประเมินพัฒนาการของผู้เรียน

- แปลความ (Interpretation) ผู้เรียนสามารถอธิบายสิ่งที่เรียนรู้ให้ผู้อื่นได้เข้าใจได้ อย่างชัดเจน บ่งชี้ให้เห็นคุณค่าและผลกระทบที่อาจมีต่อผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้สอนสามารถประเมิน ความสามารถของผู้เรียนเขียนหรือถ่ายทอดเรื่องสาระต่างๆ ตามประสบการณ์เดิม การประเมินความ เข้าใจเกี่ยวกับที่มาของแนวความคิดหรือทฤษฎีอย่างเป็นระบบ

- ประยุกต์ (Application) ผู้เรียนนำความรู้เดิมไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ ที่ต่างไปจากที่เรียนรู้แล้ว ซึ่งผู้สอนสามารถประเมินความสามารถของผู้เรียนได้โดยใช้สถานการณ์จำลองหรือสถานการณ์จริงที่จะประเมินความสามารถของผู้เรียนในการนำความรู้ไปใช้ การให้ข้อมูลป้อนกลับของผู้เรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องและการประเมินความเข้าใจหรือพฤติกรรมที่ปรากฏ

- มุมมองที่หลากหลาย (Perspective) ซึ่งผู้สอนสามารถประเมินความสามารถของผู้เรียนได้โดยการประเมินความเข้าใจของผู้เรียนที่เสนอทางเลือกอย่างหลากหลาย ครอบคลุมประเด็น

- การจับประเด็นที่ผู้อื่นต้องการจะสื่อสาร (Empathy) ผู้เรียนรับทราบและทำความเข้าใจในความรู้อีกความคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องกับตน ซึ่งผู้สอนสามารถประเมินความสามารถแนวคิดของตนกับคนรู้จักและเข้าใจตนเอง (Self-knowledge) ผู้เรียนตระหนักถึงจุดอ่อนวิธีคิดวิธีปฏิบัติ ค่านิยมและอคติของตนเอง ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และความเข้าใจซึ่งผู้สอนสามารถประเมินความสามารถของผู้เรียนได้โดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสประเมินผลของงานของตนเองในอดีตและปัจจุบัน และการประเมินผลตนเองว่ามีความรู้ความเข้าใจในแต่ละเรื่องมากน้อยเพียงใด

ขั้นตอนที่ 2 การค้นหาร่องรอยการเรียนรู้ ผู้สอนจะเริ่มการวางแผนการเรียนรู้ด้วยการคิดถึงหลักฐานที่จะบ่งชี้ว่าผู้เรียนได้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ผู้สอนจึงมีสิ่งที่ควรทำความเข้าใจให้กระจ่างชัดดังนี้

1. ร่องรอยการเรียนรู้เป็นหลักฐานของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนแสดงออกมาด้วยการพูด การเขียนและการปฏิบัติ
2. วิธีการประเมินเป็นการประเมินตามสภาพจริงซึ่งจะช่วยให้ผู้สอนทราบว่าจัดการเรียนการสอนบรรลุผลตามเป้าหมายมากน้อยเพียงไร เช่น
 - 2.1 การเลือกตอบ (Selected Response) เช่น การเลือกคำตอบที่ถูกต้อง การโยงจับคู่ การตอบถูก-ผิด
 - 2.2 การตอบสั้น (Constructed Response) การให้คำจำกัดความ การพูดอธิบาย ขั้นตอนการทำงานสั้นๆ
 - 2.3 การเขียนแบบอัตนัย (Essay) เช่น การเขียนเรียงความ การเขียนจดหมาย
 - 2.4 การประเมินการปฏิบัติภายในโรงเรียน (School Product/School Performance) เช่น การจัดทำเวที การจัดทำแผ่นพับ การจัดทำป้ายนิเทศ
 - 2.5 การประเมินการปฏิบัติในชีวิตจริง (Contextual Product/Performance) เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน การดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 2.6 การประเมินแบบต่อเนื่อง (On-Going Tools) เช่น การสังเกตพฤติกรรม การติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติต่างๆ

ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนจัดประสบการณ์การเรียนรู้เมื่อมีความชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายการเรียนรู้และหลักฐานที่เป็นรูปธรรมแล้ว ผู้สอนสามารถเริ่มวางแผนการเรียนการสอนได้ โดยอาจตั้งถามดังต่อไปนี้

ความรู้และทักษะอะไรจะช่วยให้ผู้เรียนมีความสามารถตามเป้าหมายกำหนดไว้

กิจกรรมอะไรจะช่วยพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายสื่อการสอนจึงจะเหมาะสมสำหรับ

กิจกรรมการเรียนรู้ การออกแบบโดยรวมสอดคล้องและลงตัวหรือไม่

การวางแผนจัดประสบการณ์ตามกระบวนการออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับจะต้องมีการพิจารณาเป็นขั้นตอน ดังนี้

ผู้เรียนจะต้องมีความเข้าใจตรงตามเป้าหมายของหน่วยการเรียนรู้และผู้เรียนจะต้องมีความรู้ความสามารถตามทักษะที่ได้รับการพัฒนา หน่วยการเรียนรู้จะต้องเชื่อมโยงกับหน่วยการเรียนรู้ที่ผ่านมา โดยมีการเตรียมแผนการสอนอย่างเป็นระบบ

การเรียนรู้ที่จะนำไปสู่ความเข้าใจที่ลึกซึ้ง ต้องอาศัยความมีวินัยในตนเองและความเพียรพยายามที่จะรอคอยผลแห่งการเรียนรู้ กิจกรรมจะต้องตรงความสนใจของผู้เรียนไว้ด้วยกิจกรรมที่ดึงดูดและท้าทาย ผู้สอนต้องสร้างแรงจูงใจจากภายนอกให้เกิดกับผู้เรียน เช่น การใช้รางวัลหรือลงโทษ การที่จะสร้างแรงจูงใจจากเนื้อหาสาระหรือตัวผู้เรียนโดยการออกแบบการเรียนรู้ที่น่าสนใจขึ้นโดยไม่ต้องลดความเข้มข้นของเนื้อหาสาระ แต่ผู้สอนต้องเชื่อมโยงสิ่งที่รู้ประเด็นที่มีความหมายในชีวิตจริง

การคัดเลือกเนื้อหาให้เหมาะสมกับธรรมชาติของประเทศและวัยจะช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจที่คงทน เนื้อหาที่เรียนต้องชัดเจน กระตุ้นให้ผู้เรียนศึกษาให้ลึกและกว้างยิ่งขึ้น เกิดการสร้างมุมมองที่หลากหลายช่วยให้เรียนรู้ข้อมูลทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและทักษะที่จำเป็น ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสได้รับประสบการณ์ตรง

การที่ผู้เรียนจะพัฒนาความเข้าใจตนเองจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งที่สูงขึ้น ผู้เรียนต้องรู้จักการคิดวิเคราะห์รู้จักคิดเชื่อมโยงไปสู่ประสบการณ์ใหม่ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

ผู้สอนต้องเปิดให้ผู้เรียนได้มีโอกาสนำเสนอผลงานและการประเมินผลตนเอง ผู้สอนจะต้องให้ความสนใจความแตกต่างระหว่างบุคคลเรียนรู้ที่จะเข้าใจในพฤติกรรมของผู้เรียนตามความถนัดความสนใจและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน

ผู้สอนต้องจัดเรียงลำดับเนื้อหาสาระที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการคิดโดยไล่เรียงจากสิ่งที่เป็นรูปธรรมไปสู่นามธรรมและเรียงลำดับเนื้อหาตามพัฒนาการของผู้เรียนในแต่ละวัย

ผู้สอนควรคำนึงถึงกรอบการพิจารณาของแต่ละขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 เป็นการสร้างความเข้าใจที่คงทนให้เกิดแก่ผู้เรียน ผู้สอนต้องพยายามจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งที่มีคุณค่าและมีความหมาย สามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพตนเอง ซึ่ง

ความรู้เหล่านี้จะกลายเป็นความรู้ที่ฝังแน่นติดตัวไปกับผู้เรียน สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ ขั้นตอนที่ 2 เป็นการค้นหาร่องรอยที่เกิดจากการเรียนรู้หลักฐานที่บ่งชี้ว่าผู้เรียนเกิด การเรียนรู้แล้วนั้น ได้แก่ การอธิบายการแปลความ การประยุกต์ใช้ การสร้างมุมมองที่หลากหลาย และการรู้จักและเข้าใจตนเอง ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบหลักฐานหรือร่องรอยของการเรียนรู้ จะต้องมีความเที่ยงตรงในการวัด สามารถวัดได้อย่างตรงประเด็นและได้ข้อมูลที่เพียงพอในการ วินิจฉัยข้อมูล และประการสำคัญที่สุดก็คือจะต้องวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้การ ประเมินตามสภาพจริงซึ่งจะช่วยให้ได้รับข้อมูลที่หลากหลายและตรงตามศักยภาพการเรียนรู้ที่แท้จริง ของผู้เรียน และขั้นตอนที่ 3 เป็นการวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สอน จะต้องแปลงมาตรฐานการเรียนรู้และวิธีการค้นหาร่องรอยการเรียนรู้มาสู่การจัดประสบการณ์การ เรียนรู้โดยมุ่งเน้นความสนใจความถนัดและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ทั้ง 3 ขั้นตอนของ การออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับจึงเป็นแนวคิดการออกแบบการเรียนรู้ที่พยายามแปลมาตรฐาน การเรียนรู้มาสู่การจัดการสอนอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น การเรียนการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิด ความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนอย่างยั่งยืน ผู้สอนต้องนำเสนอตัวอย่างเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้เรียนกำลังคิดถ้า ผู้เรียนมีความเข้าใจที่เที่ยงตรงแต่อยู่ในระดับที่ยังไม่ลุ่มลึกมากนักผู้สอนควรให้ผู้เรียนมีโอกาสได้รับ ประสบการณ์ตรงเติมเต็มประสบการณ์ใหม่ด้วย

3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้อิงมาตรฐาน (Backward Design)

การออกแบบการจัดการเรียนรู้อิงมาตรฐาน เป็นการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มี มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด เป็นเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ การจัดทำหน่วยการเรียนรู้อิง มาตรฐาน เป็นหน่วยการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด เป็นเป้าหมายการเรียนรู้ของหน่วยฯ ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้อิงมาตรฐาน ครูผู้สอนต้องจัดทำโครงสร้างรายวิชาก่อน ซึ่งมีขั้นตอน การดำเนินการ ดังนี้

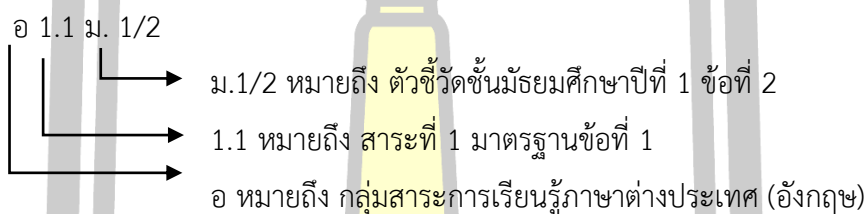
1. จัดทำโครงสร้างรายวิชา
2. กำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนรู้
3. กำหนดหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนด (ออกแบบการ ประเมินผลการเรียนรู้ และกำหนดชิ้นงาน/ภาระงาน)
4. ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามเป้าหมายที่ กำหนด โดยตรวจสอบผลการจัดการเรียนรู้จาก “หลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้”

การจัดทำโครงสร้างรายวิชา

เมื่อได้รายวิชาลงโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษาเรียบร้อยแล้ว ครูผู้สอนจัดทำ โครงสร้างรายวิชาโดยดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้ โดยพิจารณาคำ/ ข้อความสำคัญ (Key words) หรือเนื้อหาในตัวชี้วัดของรายวิชามาจัดกลุ่ม โดยนำตัวชี้วัดที่มีเนื้อหาอยู่ในกลุ่มเดียวกัน หรือเป็นเรื่องเดียวกันมารวมกันจัดเป็น 1 หน่วยการเรียนรู้ ซึ่งใน 1 รายวิชาจะมีหลายหน่วยฯ และแต่ละหน่วยฯ จะมีตัวชี้วัดซ้ำหรือไม่ซ้ำกันก็ได้ อยู่ในดุลพินิจของผู้สอนแต่เวลาที่ใช้จัดการเรียนรู้รวมทั้งหมดต้องไม่เกินจำนวนชั่วโมงที่กำหนดในโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา แล้วตั้งชื่อหน่วยให้น่าสนใจสำหรับผู้เรียน

2. ระบุมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดที่นำมาจัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยการเรียนรู้โดยเขียนรหัสมาตรฐาน ระดับชั้นและตัวชี้วัดที่นำมาจัดทำหน่วยฯ ทั้งหมดโดยเขียนเป็นรหัส ดังนี้



3. กำหนดสาระสำคัญสำหรับแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เป็นข้อความที่ระบุว่าผู้เรียนรู้อะไร มีทักษะอะไร (อาจจะมึคุณลักษณะอย่างไรด้วย) และหน่วยนี้มีคุณค่าต่อผู้เรียนอย่างไรในระยะสั้นและระยะยาวโดยร้อยเรียงข้อมูลของทุกตัวชี้วัด และเขียนเป็นองค์ความรู้ของหน่วยฯ โดยเขียนเป็นลักษณะหลักการทั่วไป หรือหลักวิชาของหน่วยฯ นั้น ๆ ที่ต้องการให้เป็นองค์ความรู้ เป็นความเข้าใจที่ฝังติดตัวผู้เรียนไปเป็นเวลานาน และสามารถนำมาใช้ได้เมื่อต้องการเช่น “การบวก คือการนำจำนวนตั้งแต่สองจำนวนขึ้นไปมารวมกัน จำนวนที่ได้จากการรวมจำนวนต่างๆ เข้าด้วยกัน เรียกว่าผลรวมหรือผลบวกและใช้เครื่องหมาย + เป็นสัญลักษณ์แสดงการบวก”

4. กำหนดระยะเวลา (จำนวนชั่วโมง) สำหรับแต่ละหน่วยการเรียนรู้รวมทุกหน่วยฯ แล้วมีจำนวนชั่วโมงเท่ากับจำนวนชั่วโมงของรายวิชา

5. กำหนดคะแนนของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ตามความสำคัญของแต่ละหน่วยฯ เพื่อการประเมินผลการเรียนรู้ของแต่ละหน่วยฯ ให้เหมาะสมตามความสำคัญของแต่ละหน่วยฯ

การจัดทำหน่วยการเรียนรู้

การจัดทำหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน เป็นหน่วยการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด เป็นเป้าหมายของหน่วยฯ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดของการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เป็นการนำมาตรฐานการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน การออกแบบการ

จัดการเรียนรู้ที่ สพฐ.แนะนำ คือ ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค Backward Design ซึ่งมี 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ได้แก่

1. กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้
2. กำหนดหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนด
3. ออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ขั้นที่ 1 กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้

เป้าหมายของการเรียนรู้ คือ มาตรฐานและตัวชี้วัด ซึ่งแต่ละหน่วยการเรียนรู้จะมี มาตรฐาน/ตัวชี้วัดตั้งแต่ 1 ตัวชี้วัดขึ้นไป แต่ไม่ควรมากเกินไป ควรมีตัวชี้วัดที่หลากหลายทั้งมาตรฐานที่มีลักษณะของเนื้อหา และกระบวนการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีความหมายต่อนักเรียน สามารถสร้างความคิดรวบยอดได้ ซึ่งมาตรฐาน/ตัวชี้วัดอาจเป็นกลุ่มเดียวกันหรือต่างกลุ่มสาระได้ เมื่อครูผู้สอนเลือกมาตรฐาน/ตัวชี้วัดที่จะสอนในหน่วยการเรียนรู้ได้แล้ว ก็แสดงว่าได้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของหน่วยนั้นแล้ว ต่อมาครูต้องวิเคราะห์หาคำสำคัญในตัวชี้วัดว่าต้องการให้นักเรียนรู้อะไร ทำอะไรได้ แล้วทำการสังเคราะห์เป็นแก่นความรู้หรือเรียกว่า Concept ของหน่วยนั้น ในลักษณะที่นักเรียนเข้าใจ องค์ประกอบของเป้าหมายการเรียนรู้ ได้แก่ ความคิดรวบยอด (สาระสำคัญ) ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

1. ความคิดรวบยอด/สาระสำคัญ (นำมาจากโครงสร้างรายวิชา)
2. มาตรฐาน/ตัวชี้วัด (นำมาจากโครงสร้างรายวิชาเขียนรหัสและรายละเอียดของแต่ละตัวชี้วัด)
3. สาระการเรียนรู้
4. สมรรถนะสำคัญ (ให้พิจารณาว่าหน่วยนี้ควรเน้นสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรสมรรถนะใด)

5. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ (8 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของหลักสูตรฯ)

ขั้นที่ 2 กำหนดหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

การกำหนดหลักฐาน/ร่องรอยการเรียนรู้ ก็คือกำหนดชิ้นงาน/ภาระงานและการประเมิน ซึ่งครูผู้สอนจะต้องนำมาตรฐาน/ตัวชี้วัด จากเป้าหมายการเรียนรู้ในหน่วยมากำหนดชิ้นงาน/ภาระงานที่จะให้นักเรียนได้แสดงออกตามเป้าหมายที่กำหนด หรืออาจให้นักเรียนร่วมกำหนดชิ้นได้ ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐาน/ตัวชี้วัด ครูผู้สอนต้องทำการประเมินว่าชิ้นงาน/ภาระงานที่ผู้เรียนแสดงออกมีคุณภาพหรือไม่ โดยกำหนดประเด็นการประเมินเป็นมิติ หรือเป็นระดับคุณภาพว่าผู้เรียนมีคุณภาพอยู่ในระดับใด ครูควรทำความเข้าใจชิ้นงาน/ภาระงานก่อนว่าเป็นอย่างไร ซึ่งครูมักสืบสนเป็นประจำ

ชิ้นงาน มีลักษณะเป็นผลงานที่ผู้เรียนแสดงออกมาโดยผ่านงานเขียนต่างๆ เช่น คัดลายมือเรียงความ จดหมาย บทความ สารคดี โคลง/กลอน คำขวัญ บรรยายภาพ เขียนสร้างสรรค์รายงาน บันทึกการทดลอง หรือบันทึกต่าง ๆ หนังสือเล่มเล็ก แผนภูมิ แผนภาพ ภาพวาด กราฟ ตาราง ประติมากรรม สิ่งประดิษฐ์ (งานประดิษฐ์) งานแสดงนิทรรศการ หุ่นจำลอง แฟ้มสะสมงาน เป็นต้น

ภาระงาน มีลักษณะเป็นการแสดงออกหรือพฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงออกมาโดยผ่านการพูด การแสดง การเล่น เช่น การพูดในลักษณะในโอกาสต่างๆ การรายงานปากเปล่า การนำเสนอ การอภิปราย การอ่าน การกล่าวรายงาน ใต้วาที การร้องเพลง เล่นดนตรี การแสดงละคร แสดงนาฏศิลป์ การเคลื่อนไหวร่างกาย การเล่นเกม การแสดงบทบาทสมมติ การทดลอง เป็นต้น และยังมีงานในลักษณะผสมผสานกันระหว่างชิ้นงาน/ภาระงาน เช่น โครงการ การทดลอง การสาธิต ละคร วิดีทัศน์ เป็นต้น

การประเมิน เป็นการตัดสินว่าเมื่อผู้เรียนสร้างชิ้นงาน/ภาระงานในลักษณะที่เกิดจากการปฏิบัติกิจกรรม (Performance tasks) ในขณะที่เรียนรู้ว่าชิ้นงาน/ภาระงานนั้นมีคุณภาพหรือไม่ การประเมินดังกล่าวจึงต้องใช้เกณฑ์ที่กำหนดตามธรรมชาติของงานที่ปฏิบัติจึงเรียกว่า เกณฑ์การประเมิน หรือ ระดับคุณภาพ (rubric) ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. มีเกณฑ์ประเมินที่เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้
2. อธิบายลักษณะชิ้นงานหรือภาระงานที่คาดหวังได้อย่างชัดเจน
3. มีคำอธิบายคุณภาพชิ้นงานที่ชัดเจนและบ่งบอกคุณภาพงานในแต่ละระดับทุกครั้ง

ที่จบการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ครูผู้สอนจะต้องมีการบันทึกของตนเองว่า มีมาตรฐาน/ตัวชี้วัดในรายวิชาที่ครูสอนนั้น มีตัวชี้วัดใดบ้างที่สอนแล้วหรือยังไม่ได้สอน และถ้าสอนแล้วมีตัวชี้วัดใดบ้างที่นักเรียนผ่านหรือไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ครูผู้สอนก็จะสามารถควบคุมหรือมองเห็นภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้ชัดเจนขึ้นว่า นักเรียนในชั้นมีความสามารถหรือจะต้องพัฒนาในตัวชี้วัดใดเพิ่มเติม

ขั้นที่ 3 ออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรมการเรียนรู้ ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา ทำให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะตามมาตรฐานและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ รวมทั้งช่วยในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ซึ่งครูผู้สอนอาจจัดขั้นตอนการเรียนการสอนตามรูปแบบทฤษฎี วิธีสอน กระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการสอน เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายได้ตามความประสงค์ ถ้าวิธีการดังกล่าวช่วยให้ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานและตัวชี้วัดที่กำหนดได้

หลักสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนพึงคำนึง คือ

1. เป็นกิจกรรมที่พัฒนาผู้เรียนไปสู่มาตรฐานและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ใน
หน่วยการเรียนรู้
2. เป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การสร้างชิ้นงาน/ภาระงาน ที่แสดงถึงการบรรลุมาตรฐาน
และตัวชี้วัดของผู้เรียน
3. สอดคล้องกับความสามารถและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นกลุ่ม หรือรายบุคคล
หรือนักเรียนพิเศษ
4. เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบและจัดกิจกรรม
5. กิจกรรมควรมีความหลากหลาย เหมาะสมกับนักเรียนและเนื้อหาสาระ
6. มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์
7. ควรจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงไปสู่ชีวิตจริง/ท้องถิ่น
8. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง
9. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าสู่แหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้
10. ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นการเรียนรู้ให้กับนักเรียน
11. การสรุปความรู้ สร้างความรู้และขยายความรู้ได้ด้วยตนเอง

เมื่อครูผู้สอนคิดและออกแบบการเรียนรู้ครบทั้ง 3 ขั้นตอนแล้ว ครูจึงต้องนำสิ่งที่คิด
ออกแบบไว้ แล้วนำมาเขียนเรียบเรียงเป็นเอกสารหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน เพื่อสะดวกต่อการ
นำไปใช้ ซึ่งมีลักษณะสำคัญขององค์ประกอบหน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

1. ชื่อหน่วยการเรียนรู้
2. มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด
3. สาระสำคัญ/ความคิดรวบยอด
4. สาระการเรียนรู้
 - สาระการเรียนรู้แกนกลาง
 - สาระการเรียนรู้ท้องถิ่น (ถ้ามี)
5. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
6. คุณลักษณะอันพึงประสงค์
7. ชิ้นงาน/ภาระงาน
8. การวัดและประเมินผล
9. กิจกรรมการเรียนรู้
10. เวลาเรียน/จำนวนชั่วโมง

การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

หลักในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้มีลักษณะคล้ายกับการจัดทำหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานเพียงแต่เป้าหมาย ชี้นำงาน/ภาระงาน การวัดประเมินผล และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยการเรียนรู้ เมื่อสอนครบทุกแผนแล้วจะต้องช่วยให้ผู้เรียนบรรลุมาตรฐาน/ตัวชี้วัด ซึ่งเป็นเป้าหมายของหน่วยการเรียนรู้ และสามารถทำชิ้นงาน/ภาระงานรวบยอดของหน่วยนั้น ๆ ได้ จากข้อคำถามที่ว่า เมื่อมีหน่วยการเรียนรู้แล้วครูจะต้องเขียนแผนการสอนหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับขนาดของหน่วยการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามโดยบทบาทหน้าที่ของครูควรมีแผนการสอนเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ครูจึงควรสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการสอน ดังต่อไปนี้

แผนการจัดการเรียนรู้หรือแผนการสอน เป็นเอกสารสำคัญที่ครูผู้สอนต้องจัดทำขึ้นไว้ล่วงหน้าก่อนสอนเสมอ เพื่อวางแผนการสอนและเตรียมการสอน และขณะที่สอนหรือจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งครูผู้สอนแต่ละคนเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และลงมือเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในปัจจุบันนี้ แผนการจัดการเรียนรู้ควรเน้นการสร้างองค์ความรู้ซึ่งหมายความว่า นักเรียนต้องสร้างความรู้ด้วยตนเอง เน้นทักษะการคิดของนักเรียนให้มากขึ้น จึงเรียกได้ว่าเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้หรือแผนการสอนนั้นไม่ได้มีการกำหนดรูปแบบของการเขียนที่ตายตัว ครูผู้สอนอาจจะออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เป็นแบบบรรยาย (ความเรียง) หรือเป็นตาราง หรือแบบความเรียงกึ่งตารางก็ได้ ครูผู้สอนมีอิสระในการเลือกใช้รูปแบบได้อย่างเหมาะสมกับธรรมชาติของกลุ่มสาระการเรียนรู้ นั้น ๆ แต่อย่างไรก็ตามการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้หรือแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้สอนควรตระหนักถึงประเด็นสำคัญ คือ

1. รู้และเข้าใจมาตรฐาน/ตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จะสอน
2. สามารถวิเคราะห์เนื้อหาสาระตามหลักสูตรแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อนำมาเตรียมวางแผนการสอนโดยพิจารณาจัดแบ่งเนื้อหาในการสอนแต่ละครั้ง และลำดับเนื้อหาตามความยากง่ายหรือเนื้อหาใดควรเรียนก่อน เนื้อหาใดควรเรียนในลำดับต่อมาให้มีความเหมาะสม
3. ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้หรือแผนการสอน ครูต้องตั้งคำถามที่เป็นคำถามในองค์ประกอบของการเขียนแผน ดังนี้
 - 3.1 สอนไปทำไมคือ เขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ของการสอนได้ ซึ่งนิยมเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรม
 - 3.2 สอนอะไร คือ เขียนเนื้อหาสาระที่จะสอนหรือสาระการเรียนรู้ ซึ่งการเขียนให้เน้นองค์ความรู้ที่ต้องการให้นักเรียนบรรลุ
 - 3.3 สอนอย่างไร คือ ใช้เทคนิควิธีการสอนอะไร วิธีการที่หลากหลายเพื่อฝึกให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ เช่น การทดลอง การฝึกปฏิบัติ การแสดง การวิเคราะห์ ทำกิจกรรมเป็นคู่

เป็นกลุ่ม การคิดร่วมกัน การอภิปราย การนำเสนอ การใช้ผังกราฟิก เป็นต้น ซึ่งในการสอนนั้นต้องเขียนให้ครบทั้ง 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นนำ 2) ขั้นสอน 3) ขั้นสรุป ซึ่งในการเขียนกิจกรรมการสอนครูต้องคำนึงถึง

1) หลักการสำคัญ ดังนี้

- (1) ให้นักเรียนใช้กระบวนการเรียนรู้
- (2) ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
- (3) ให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ
- (4) ให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง
- (5) ให้นักเรียนสามารถนำความรู้ไปเชื่อมโยงกับต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ในชีวิตประจำวัน

ชีวิตประจำวันทั้งที่โรงเรียน ที่บ้าน ที่ชุมชน และสภาพที่แท้จริง

2) จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนักเรียน

- (1) ใช้วิธีสอนให้สอดคล้องกับนักเรียน
- (2) ให้มีการบูรณาการกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ ซึ่งการบูรณาการจะเป็น

การพัฒนาหุปัญญาในแต่ละด้าน ๆ ไปด้วย

3.4 สอนด้วยสื่อการเรียนการสอน/แหล่งเรียนรู้อะไร คือใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่

หลากหลาย และควรเป็นสื่อตามสภาพจริง เป็นรูปธรรม เพื่อให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับของจริง และเป็นการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงไปด้วยเพื่อเกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

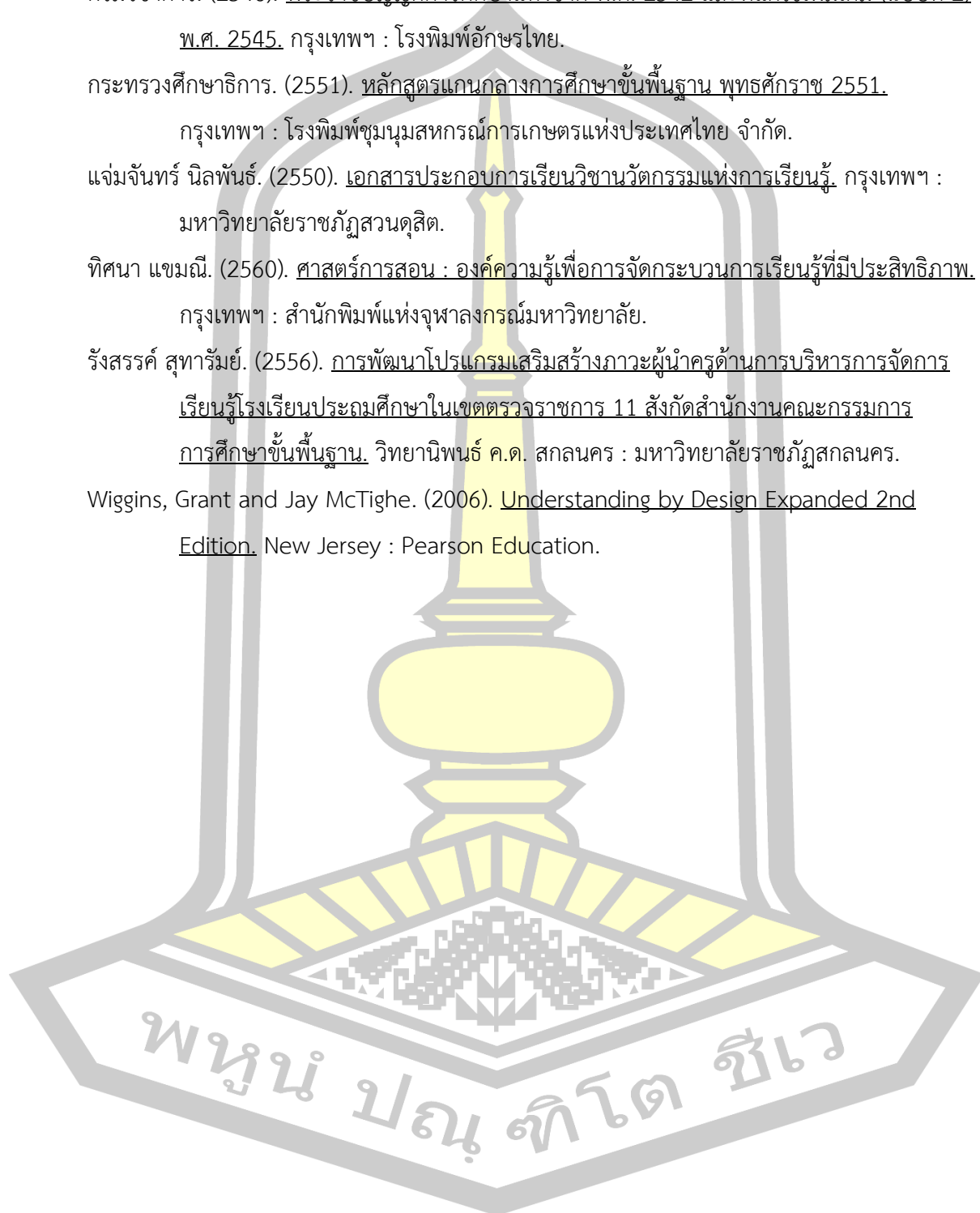
3.5 ผลการสอนเป็นอย่างไร คือ รู้ได้อย่างไรว่านักเรียนบรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ นั่นคือ การวัดและประเมินผล ควรเป็นการวัดตามสภาพจริง (Authentic assessment) โดยให้มีความสอดคล้องกับการเรียนตามสภาพจริงด้วย

4. ในการนำเสนอข้อมูล ข้อความที่ได้จากการทำกิจกรรมด้วยตัวนักเรียนเอง ควรให้นักเรียนสามารถสื่อสารข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีความกะทัดรัด ชัดเจน น่าสนใจและสื่อความหมายได้ถูกต้อง

5. ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้หรือแผนการสอนครูควรดำเนินการตามกระบวนการคุณภาพ คือ 1) วางแผนเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ 2) ปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ 3) ตรวจสอบการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ 4) ปรับปรุง แก้ไขการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เมื่อครูเข้าใจการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้หรือแผนการสอนแล้วจะนำหลักสูตรสู่การเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างไร โดยครูนำคำอธิบายรายวิชา มาจัดทำโครงสร้างรายวิชา ออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดทำแผนการสอนแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ของแต่ละชั่วโมงให้ครบถ้วนตลอดทั้งรายวิชา

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- แจ่มจันทร์ นิลพันธ์. (2550). เอกสารประกอบการเรียนวิชานวัตกรรมแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ทิตนา แคมณี. (2560). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ สุทาร์มย์. (2556). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Wiggins, Grant and Jay McTighe. (2006). Understanding by Design Expanded 2nd Edition. New Jersey : Pearson Education.



ใบกิจกรรมที่ 2

การออกแบบการเรียนรู้

1. ให้ท่านออกแบบการจัดการเรียนรู้อิงมาตรฐาน (Backward Design) สำหรับการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนตนเอง 1 หน่วยการเรียนรู้

2. กรุณาอธิบายนวัตกรรมทางการสอนและทดลองใช้นวัตกรรมทางการสอนที่สนใจในชั้นเรียนตนเอง

3. การให้ข้อมูลย้อนกลับมีความสำคัญต่อการออกแบบการเรียนการสอนอย่างไร

พจนานุกรม ศัพท์ โด สิว

Module 3

การบริหารจัดการชั้นเรียน

คำอธิบาย

การบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นการดำเนินการให้ชั้นเรียนอยู่ในสภาพพร้อมที่จะดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียน ชั้นเรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้ในรายวิชาต่างๆ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ชั้นเรียนที่มีการบริหารจัดการดี ส่งผลต่อบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นปัจจัยสำคัญของการเรียนการสอน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการชั้นเรียนได้
2. เพื่อให้ครูสามารถแสดงแบบจำลองและอภิปรายการบริหารจัดการชั้นเรียนได้
3. เพื่อให้ครูสามารถประเมินการจัดการชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียนได้

ขอบข่ายเนื้อหา

1. การวิเคราะห์หลักการบริหารจัดการชั้นเรียน
2. การแสดงแบบจำลองและอภิปรายการบริหารจัดการชั้นเรียน
3. ประเมินการจัดการชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน

กิจกรรม

1. วิทยากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการบรรยาย
2. ผู้เข้ารับการพัฒนาระดมสมองตามกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือใบงานที่กำหนด ร่วมกันออกแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนที่น่าสนใจ
3. ผู้เข้ารับการพัฒนานำเสนอ อภิปราย ชักถาม หลักการจัดการชั้นเรียนที่เกี่ยวข้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. วิทยากรสรุปประเด็นสำคัญร่วมกับผู้เข้ารับการพัฒนา

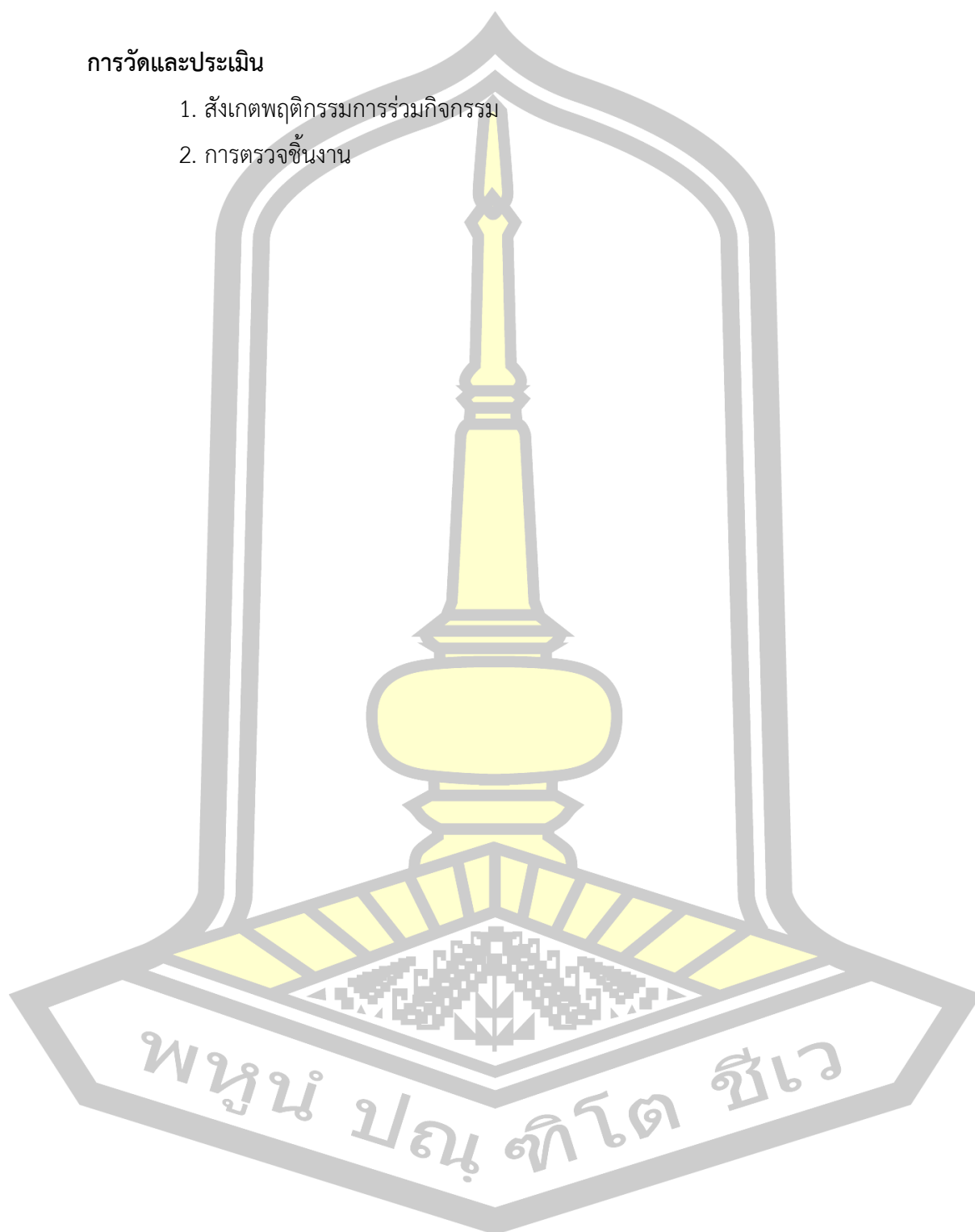
สื่อ

1. สื่อเทคโนโลยี
2. เอกสารประกอบการจัดกิจกรรม

3. ใบงาน

การวัดและประเมิน

1. สังเกตพฤติกรรมความร่วมมือกิจกรรม
2. การตรวจชิ้นงาน



ใบความรู้ประกอบ Module 3

1. ความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียน

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2545 : 10) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดการและกลยุทธ์ที่ใช้เพื่อจัดระเบียบ (Order) ในห้องเรียน ซึ่งประยุกต์ใช้หลักการ อันได้แก่ 1) การเตรียมจัดการสอน โดยวางแผนเตรียมความพร้อมสำหรับปีการศึกษา จัดระเบียบห้องเรียน เลือกวิธีสอน กฎระเบียบและวิธีปฏิบัติ 2) การวางแผนการจัดการ เป็นการวางแผนการเรียนการสอน วางแผนเพิ่มแรงจูงใจ วางแผนจัดการกับนักเรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) และวางแผนร่วมมือกับผู้ปกครอง 3) การดำเนินการในชั้นเรียน เป็นการสร้างความร่วมมือ และความรับผิดชอบ กระตุ้นและเสริมแรงพฤติกรรมที่เหมาะสม และดำเนินการเรียนการสอนตามแผน

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2556 : 470) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการชั้นเรียน หมายถึง การสร้างและการรักษาสภาพแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน หรือหมายถึงจัดกิจกรรมทุกอย่างที่จะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้สำหรับบทเรียนหนึ่งๆ นอกจากนี้การจัดการห้องเรียนยังรวมถึงการที่ครูสามารถที่จะใช้เวลาที่กำหนดไว้ในตารางสอนได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย และการจัดที่นั่งของนักเรียน และอุปกรณ์ที่ครูจะใช้ในการสอนให้อยู่ในสภาพที่จะช่วยครูได้ในเวลาสอน

สันติ บุญภิรมย์ (2557 : 114) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินการในชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) การเตรียมการ หมายถึง การจัดเตรียมการเรียนไว้ให้พร้อมต่อการเรียนการสอนในปีการศึกษานั้นๆ ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านเพิ่มศักยภาพของผู้เรียน 2) การวางแผนจัดการ หมายถึง การวางแผนการเรียนการสอนในชั้นเรียนและการวางแผนการเลือกใช้กิจกรรมต่างๆ ประกอบการเรียนการสอน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของรายวิชานั้นๆ และ 3) การดำเนินการในชั้นเรียน หมายถึง การดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปตามกระบวนการที่ได้กำหนดไว้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ความสามารถตามสมรรถนะของรายวิชาพร้อมทั้งมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอนในแต่ละครั้ง และก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายในระดับที่ยอมรับได้เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในชั้นเรียน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การจัดการชั้นเรียน หมายถึง การสร้างและการรักษาสภาพแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยใช้วิธี การเตรียมการ การวางแผน และดำเนินการในชั้นเรียน รวมทั้งการสร้างระเบียบวินัยในห้องเรียน เพื่อรักษาภาพบรรยากาศในห้องเรียน ให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น และนักเรียนเกิดความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนรู้

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน

การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้สะอาดเรียบร้อย น่าอยู่น่าเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และการเรียนการสอนของผู้สอน เพื่อส่งเสริมวินัยในตนเองและวินัยในสังคมให้ผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการทุกด้าน เพื่อใช้ทำกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งของผู้เรียนและผู้สอน นอกจากนั้น พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (อ้างอิงจาก ศิริบุรณ์ สายโกสุม 2548 : 223-240) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อช่วยรักษาสภาพแวดล้อมในการเรียนให้เป็นไปในทางบวกและเสริมสร้างในการบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ

1. เพื่อให้มีเวลาในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น คือการขยายเวลาแต่ละสัปดาห์วินาทีให้มีสำหรับการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ควรหลีกเลี่ยงการเข้าสายและออกก่อนเวลา จัดการขัดจังหวะการรบกวนขณะที่มีครูสอน ครูควรจัดการสอนให้มีลำดับต่อเนื่องกัน ให้เด็กทำกิจกรรมที่มีความหมาย ให้เด็กมีความตื่นตัวทำกิจกรรมที่เหมาะสมและคุ้มค่า

2. วิธีการในการเรียนรู้ การจะให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปโดยราบรื่น ครูต้องแน่ใจว่าเด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรมเฉพาะอย่างไร ครูมีเกณฑ์และความคาดหวังอย่างไร ที่เป็นที่น่าสนใจ การให้สัญญาณเพื่อให้เด็กมีส่วนร่วม มีความชัดเจนสม่ำเสมอ หรือไม่ครูควรวางกฎเกณฑ์ไว้ชัดเจนตั้งแต่ต้นปีการศึกษา

3. การบริหารเพื่อให้นักเรียนสามารถบริหารตนเองได้ดีขึ้นและสามารถพึ่งพาตนเองได้ กระตุ้นให้เด็กมีการจัดการกับตัวเอง ครูจะต้องใช้เวลาเป็นพิเศษเพื่อสอนให้เด็กสิ่งเหล่านี้ เป็นการสอนให้เกิดจิตสำนึกและความรับผิดชอบ

2.1 แนวคิดการจัดการชั้นเรียนของคุณิน

แนวคิดจากงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับมหาวิทยาลัยจากการสังเกตชั้นเรียน เปรียบเทียบพฤติกรรมของการจัดชั้นเรียนบันทึกภาพกิจกรรมในชั้นเรียนที่มีการจัดการที่ดี ทั้งที่มองเห็นได้ เช่น ความมีระเบียบเรียบร้อยสวยงาม หรือมีการวางแผนที่ดี การแบ่งสัดส่วนของการใช้ประโยชน์ของชั้นเรียนอย่างชัดเจนการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่หยิบใช้ได้สะดวก มีการเคลื่อนที่อย่างเป็นระเบียบ ส่วนการจัดการชั้นเรียนที่ไม่มีประสิทธิภาพนั้น ได้แก่ ห้องเรียนที่ครูต้องคอยวุ่นวายกับการจัดระบบชั้นเรียนหรือการเรียนของนักเรียนถูกรบกวนตลอดเวลา หรือชั้นเรียนที่ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของการสอนที่เน้นเนื้อหาทางวิชาการ ในตอนแรกคุณินวิเคราะห์โดยให้ความสำคัญกับความสามารถของครู ในการจัดการกับเหตุการณ์ที่เข้าขัดขวางการดำเนินงานในชั้นเรียน ผลการวิเคราะห์ ไม่พบปัจจัยที่มี ความแตกต่างชัดเจนระหว่างครูที่มีการจัดการที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านวิธีการตอบสนองต่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมที่

เป็นปัญหาหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นระบบ อย่างไรก็ตามจากวิจัย คุณินได้วิเคราะห์ติดตามผลและพบว่าครูที่สามารถจัดการชั้นเรียนที่ตื้นนั้นแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สำคัญดังนี้

1) Wittiness ครูจะต้องตระหนักและรับรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในทุกส่วนของห้องเรียนอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง แม้กระทั่งในขณะที่ครูทำงานกับนักเรียนกลุ่มย่อยหรือรายบุคคลและแสดงให้เห็นถึงการติดตามพฤติกรรมของนักเรียน โดยการเข้าไปมีส่วนแก้ไขสถานการณ์ในทันทีและอย่างเหมาะสมเมื่อเกิดเหตุการณ์หรือเมื่อนักเรียนแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น นับเป็นพฤติกรรมสำคัญที่ครูจะสามารถจัดการกับสิ่งผิดปกติที่กำลังจะเกิดขึ้นในชั้นเรียนโดยการสังเกตและเข้าไปอยู่ระหว่างความขัดแย้งนั้นได้ก่อน แม้จนกระทั่งเหตุการณ์ที่มีปัญหาเกิดขึ้นแล้ว ครูก็จะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ทันที

2) Overlapping เป็นการจัดการที่ครูสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรับผิดชอบต่อความต้องการของนักเรียนแต่ละคนในขณะเดียวกันก็ยังคงสนับสนุนดูแลการทำงานของนักเรียนเป็นกลุ่มโดยการใช้สายตาในการสื่อสารหรือใช้การใกล้ชิดทางกายเพื่อดึงความสนใจของนักเรียนให้กลับมาอยู่กับบทเรียนในขณะที่ครูยังคงดำเนินการสอนไปอย่างต่อเนื่องโดยไม่สะดุดหรือขัดจังหวะแต่อย่างใด

3) Signal continuity and momentum during lessons เป็นการส่งสัญญาณอย่างต่อเนื่องและการเปลี่ยนกิจกรรมในระหว่างบทเรียน การสอนที่มีการเตรียมการอย่างดีและการดำเนินการสอนตามบทเรียนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญนั้น ครูจะมีความตั้งใจในการจัดการเรียนเนื้อหาวิชาอย่างต่อเนื่องมากกว่าการบังคับให้เกิดการแข่งขัน ครูจึงมีทักษะในการส่งสัญญาณให้นักเรียนที่กำลังแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (เช่นการเดินเข้าไปยืนใกล้ๆ นักเรียนที่ไม่สนใจบทเรียน หรือถามนักเรียนคนนั้นในเรื่องที่ครูกำลังสอนอยู่) เพื่อดึงความสนใจของเด็กให้กลับมาอยู่กับบทเรียนโดยไม่รบกวนนักเรียนคนอื่นที่กำลังตั้งใจเรียน นอกจากนี้ครูจะสามารถเปลี่ยนหัวข้อเรื่องที่จะสอนหรือเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนในระหว่างบทเรียนด้วยความราบรื่นและต่อเนื่องโดยไม่สะดุด

4) Challenge and variety in assignment เป็นการมอบหมายงานที่หลากหลายท้าทายเป็นการกระตุ้นนักเรียนให้สนใจบทเรียนได้แก่ การมอบหมายงานในชั้นเรียนอย่างเหมาะสมโดยมีความยากง่ายพอเหมาะ คือง่ายพอที่จะแน่ใจว่านักเรียนจะได้ใช้ความพยายามในการทำงานและควรเป็นสิ่งใหม่หรือยากพอที่จะท้าทายความสามารถของนักเรียนโดยมีความหลากหลายเพื่อที่จะทำให้นักเรียนสนใจตลอดเวลา

คุณินเชื่อว่าครูที่สามารถจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นไม่ใช่เป็นเพียงเพราะความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเท่านั้น หากแต่เพราะเป็นความสามารถในการป้องกันเกิดปัญหาตั้งแต่แรกนอกจากนี้ ครูเหล่านี้ยังเน้นการสร้างห้องเรียนให้มีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่

มีประสิทธิภาพ โดยการเตรียมการสอนและการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและการให้นักเรียนทำงานตามที่ครูกำหนดให้ดีที่สุด

3. หลักการบริหารจัดการชั้นเรียน

พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (อ้างอิงจาก สุพิน บุญชูวงศ์ 2544 : 128-129) ได้สรุปหลักการจัดการชั้นเรียนไว้ดังนี้

1. ชั้นเรียนควรมีสีสันที่น่าดูสบายตา มีอากาศถ่ายเทได้ดี แสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน อากาศไม่เป็นพิษ ไม่ร้อนจนเกินไป มีต้นไม้ ดอกไม้ประดับ และมีขนาดกว้างขวางอย่างเพียงพอ
2. สะอาดถูกสุขลักษณะ เป็นระเบียบเรียบร้อย น่าอยู่มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมคล้ายคลึงกับชีวิตในบ้าน ในครอบครัวของนักเรียน
3. สิ่งที่อยู่ในชั้นเรียน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะ เก้าอี้ มุมหนังสือ ป้ายนิเทศ สื่อการสอน ประเภทต่างๆสามารถเคลื่อนไหว เคลื่อนที่ได้ สามารถจัดหรือดัดแปลงชั้นเรียนให้มีลักษณะเอื้ออำนวยต่อการสอนและกิจกรรมประเภทต่างๆ ได้
4. นักเรียนเรียนรู้ในชั้นเรียนอย่างมีความสุข มีอิสระ เสรีภาพในเรื่องการเรียนรู้และในขณะเดียวกันก็มีวินัยในการดูแลตัวเองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ปฏิสัมพันธ์ของนักเรียนและครูกับนักเรียนเป็นไปด้วยดี ทั้งส่งเสริมบรรยากาศและมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง
5. จัดมุมหนังสือ มุมประสบการณ์ สื่อการสอนบางประเภทให้เพียงพอ และมีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
6. ชั้นเรียนที่ดีไม่จำกัดเฉพาะในห้องสี่เหลี่ยมที่กำหนดให้เท่านั้น แต่ยังมีชั้นเรียนแบบเปิด แบบธรรมชาติเป็นการศึกษานอกชั้นเรียนที่นักเรียนมีความต้องการและสนใจเช่นเดียวกัน
7. การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม เนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนรู้ที่ต้องกระทำอยู่เสมอตามเหตุการณ์ข่าวคราวความเคลื่อนไหว สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน
8. ควรมีการจัดการเตรียมพร้อมต่อการสอนแต่ละครั้ง เพื่อพัฒนาทักษะสำคัญๆบางประการ
9. ครูต้องระมัดระวังและควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกของตนให้ดี ไม่ก้าวร้าวแสดงอาการไม่พอใจให้เกิดขึ้นในชั้นเรียน

3.1 การจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

ในการจัดการเรียนการสอน ผู้สอนต่างปรารถนาให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น และผู้เรียนเกิดพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร บรรยากาศในชั้น

เรียนมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ความปรารถนานี้เป็นจริง บรรยากาศในชั้นเรียนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการสอน จัดแบ่งได้ 3 ลักษณะ สรุปได้ ดังนี้

1. บรรยากาศทางจิตวิทยา เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด ควรเริ่มต้นจากสิ่งใกล้ตัวผู้เรียนมากที่สุด คือความรู้สึกภายใน ทั้งนี้จะต้องไม่มีบรรยากาศของความกลัว ความหวาดระแวง ความดูหมิ่นเหยียดหยาม ตีเตี๋ยน บรรยากาศของการเรียนรู้ที่เน้นตัวผู้เรียนเป็นสำคัญจะต้องให้อิสระภาพแก่ผู้เรียน โดยเฉพาะอิสรภาพจากความหวาดกลัว ซึ่งจากความเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของบรรยากาศทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรู้สึก และการกระทำของผู้เรียน บรรยากาศทางจิตวิทยาที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1.1 บรรยากาศที่ท้าทาย (Challenge) การสร้างบรรยากาศที่ท้าทายกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความอยากรู้อยากเห็น อยากรแก้ปัญหา อยากรแสวงหาคำตอบ ซึ่งบรรยากาศดังกล่าวเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถที่จะแก้ปัญหาหรือทำกิจกรรมนั้น ๆ ได้ และให้กำลังใจ เมื่อผู้เรียนได้ลงมือทำหรือตอบสนอง รวมทั้งการยกตัวอย่างความสำเร็จหรือสิ่งที่ผู้เรียนเคยทำมาก่อนทำให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจในความสามารถ และเกิดความภูมิใจทำให้ไม่มีความกลัวที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไป

1.2 บรรยากาศที่มีอิสระ (Freedom) บรรยากาศที่เป็นอิสระในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง บรรยากาศดังกล่าวนี้จะทำให้เด็กพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง ลดการพึ่งพิงผู้อื่น กล้าคิด กล้าแสดงออก มีความมั่นใจในตนเอง กล้าริเริ่ม มีความคิดสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำ และกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ บรรยากาศที่เป็นอิสระนี้ทำได้โดยครูให้โอกาส และสนับสนุนให้เด็กได้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวเอง ครูเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษา ให้การช่วยเหลือเมื่อเด็กต้องการเท่านั้น ขณะเดียวกันต้องให้โอกาสแก่เด็กแต่ละคนในการที่จะเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตน และให้เวลาอย่างพอเพียงตามความสนใจของผู้เรียนเนื่องจากเด็กแต่ละคนมีวิธีการเรียนรู้และใช้เวลาในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน แต่แม้ว่าเด็กจะได้รับอิสระดังกล่าว ครูก็ต้องสอนให้เด็กคำนึงถึงการอยู่ร่วมกัน ความเป็นอิสระของแต่ละคนจะต้องไม่รบกวนหรือทำให้ผู้อื่นมีความสะดวกน้อยลง

1.3 บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือ (Respect) บรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยการเริ่มจากการที่ครูยอมรับผู้เรียนให้ความสำคัญต่อการคิดและการกระทำของผู้เรียน รับฟังและให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มให้ได้รับความสำเร็จจากการทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้เกิดการยอมรับระหว่างเด็กกับเพื่อน และเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากครู เห็นความสำคัญของกลุ่ม บรรยากาศดังกล่าวทำให้เกิดการพัฒนาบุคลิกภาพ ได้รับประสบการณ์ทางบวกในการพัฒนาตนเอง เกิดการ นับถือระหว่างกัน ทำให้เกิดความเป็นอิสระ ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น สามารถที่จะคิด เลือกลงและตัดสินใจเข้าใจถึงความสามารถของตนเอง ยอมรับผลการกระทำทั้งที่สำเร็จและทำ

ความเข้าใจได้เมื่อทำผิดหรือล้มเหลว รู้จักนำอุปสรรคหรือความล้มเหลวมาเป็นประสบการณ์การเรียนรู้และแนวทางแก้ปัญหา เนื่องจากเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลากหลายวิธี เพื่อให้ได้ผลตามที่ต้องการ

1.4 บรรยากาศที่มีความอบอุ่น (Warmth) การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัย มีความเป็นมิตร ปราศจากความหวาดกลัวที่จะแสดงออก ซึ่งบรรยากาศดังกล่าวจะทำให้เด็กเป็นคนกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าที่จะคิดลองทำสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะผลที่ได้นั้นจะเป็นไปตามที่คิดหรือไม่ก็ตาม การสร้างบรรยากาศดังกล่าวสามารถทำได้โดยครูทำหน้าที่ในการช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดความราบรื่นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาจเข้าไปช่วยเป็นผู้ร่วมคิดในการแก้ปัญหาที่ยากให้ง่ายหรือลดความซับซ้อนลง แต่ยังคงให้เด็กได้ใช้ความสามารถของเขาในการเรียนรู้ โดยมีการสนับสนุนเสริมแรง และให้คำปรึกษาจากครู

1.5 บรรยากาศแห่งการควบคุม (Control) การควบคุมในที่นี้ หมายถึง บรรยากาศแห่งความใกล้ชิด สนับสนุนและมีความรักใคร่กลมเกลียวกันเนื่องจากเด็กทุกคนต้องการความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยทางจิตใจ ต้องการการเอาใจใส่ และความรักใคร่ การจัดให้ผู้เรียนอยู่ร่วมกันได้เล่น ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน โดยขจัดหรือลดความขัดแย้งลงให้มากที่สุด หรือไม่ให้เกิดขึ้นเลย การสอนให้รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้จักการให้อภัย และช่วยเหลือกัน ทำให้เกิดความรู้สึกรักใคร่ กลมเกลียวกัน นอกจากนี้ครูต้องแสดงความรู้สึกที่ดีต่อผู้เรียน แสดงให้ผู้เรียนรับรู้ว่าคุณเป็นที่ยอมรับของครู ทั้งการคิดและการกระทำ การแสดงออกของครู ได้แก่ การแสดงท่าทีที่แสดงถึงการเอาใจใส่ทางบวกต่อผู้เรียนอย่างจริงใจที่สอดคล้องกับการแสดงออกทางบวกของผู้เรียน เช่น การสัมผัสทางกาย การมอง การสบตา การใช้คำพูด การแสดงสีหน้าท่าทาง การได้รับการเอาใจใส่ดังกล่าว ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าเป็นที่ต้องการของครู มีความสำคัญเป็นคนหนึ่งที่มีความหมาย ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง และต่อผู้อื่น

1.6 บรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Success) บรรยากาศที่ให้ความสำเร็จ และเรียนรู้ผลที่เกิดจากการทำสิ่งต่าง ๆ บรรยากาศดังกล่าวจะทำให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีกำลังใจเข้มแข็ง มีความมั่นใจในการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการทำสิ่งต่าง ๆ และยอมรับผลจากการกระทำทั้งความสำเร็จและผลที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ครูสามารถสร้างบรรยากาศดังกล่าวได้โดยการให้เด็กกำหนดจุดมุ่งหมายและวางแผนที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ และลงมือปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ ให้เวลาอย่างเพียงพอที่จะทำตามแผนงาน ครูคอยสนับสนุนให้กำลังใจ คอยแก้ปัญหาเมื่อเด็กต้องการ ให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับหลังการปฏิบัติ ให้การเสริมแรงชื่นชมยินดีต่อผลสำเร็จ แต่ถ้าหากผลไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ก็อธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจถึงการหาความรู้จากความล้มเหลว ให้กำลังใจและให้ทดลองแก้ปัญหาด้วยวิธีที่ต่างออกไป

2. การจัดบรรยากาศทางกายภาพ เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมด้านอาคาร สถานที่ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งความรู้ที่เกื้อกูลต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้เรียน โดยเน้นความสะดวกสบาย สามารถเคลื่อนไหวได้อย่างอิสระ มีเครื่องมือและแหล่งความรู้ สอดคล้องกับกิจกรรมและความต้องการ สำหรับการจัดบรรยากาศทางกายภาพที่ส่งเสริมการเรียนรู้สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

2.1 การจัดสถานที่และบริเวณในห้องเรียนที่อำนวยความสะดวกและตอบสนองการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีการกำหนดพื้นที่ในการจัดเก็บอุปกรณ์ เครื่องเล่น ที่เด็กต้องการใช้อย่างเป็นระบบสะดวกในการนำมาใช้ การทำความสะอาดและการจัดเก็บจัดบริเวณการทำกิจกรรมที่สะดวกต่อการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม มีบริเวณที่ว่างพอที่จะเคลื่อนไหวได้อย่างอิสระ สามารถเตรียมย้ายไปสู่การทำกิจกรรมอื่นได้โดยไม่รบกวนทำกิจกรรมของผู้อื่น มีการจัดบริเวณสำหรับการจัดแสดงหรือเก็บผลงานที่เกิดจากการทำกิจกรรมของเด็ก

2.2 การจัดสื่อวัสดุ อุปกรณ์ที่สอดคล้องกับกิจกรรม ทั้งนี้เนื่องจากเด็กปฐมวัยเรียนรู้จากการกระทำ การมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อ วัสดุต่าง ๆ ทำให้เกิดความเข้าใจและแสดงผลการเรียนรู้ผ่านการแสดงออกและจากผลงาน ดังนั้นจะต้องจัดหาสื่อ อุปกรณ์ที่สอดคล้องกับรูปแบบกิจกรรมที่ได้ออกแบบไว้ การมีสื่อ วัสดุอย่างหลากหลาย พอเพียง สะดวกในการนำมาใช้ จะช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้

2.3 การจัดแหล่งความรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมและความสนใจของผู้เรียน ซึ่งแหล่งความรู้เหล่านี้ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ทั้งที่สอดคล้องกับหน่วยประสบการณ์ที่ผู้เรียนเลือกเรียน และแหล่งความรู้ที่จัดประจำไว้ เพื่อตอบสนองความสนใจที่หลากหลาย การจัดแหล่งความรู้ควรคำนึงถึงลักษณะการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยและใช้ได้สะดวก ขณะเดียวกันแหล่งความรู้ก็ต้องน่าสนใจ เป็นเครื่องเร้ากระตุ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนอยากสืบเสาะ ค้นหา และลงมือ

3. บรรยากาศทางสังคม เป็นบรรยากาศที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อยู่ร่วมกัน การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกรักที่จะเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ได้โดยง่าย การเรียนรู้ดังกล่าว ได้แก่ การเรียนรู้ด้านความรู้ และการเรียนรู้ทางสังคม ทั้งนี้เนื่องจากเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา คือ การให้ผู้เรียนมีความรู้ และสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างราบรื่นมีความสุข สำหรับการจัดบรรยากาศทางสังคมที่สนับสนุนการเรียนรู้สามารถดำเนินการได้ดังนี้

3.1 การสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย ให้ผู้เรียนรู้สึกว่ามีความเท่าเทียมกัน โดยครูต้องกำหนดให้มีอิทธิพลในห้องให้น้อยที่สุด สร้างระบบการอยู่ร่วมกันแบบประชาธิปไตย ให้ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน มีการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับผู้เรียนด้วยกัน ฝึกการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

3.2 การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ โดยจัดกิจกรรมให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เล่น ทำงานและเรียนรู้จากกลุ่มเพื่อน ครูคอยปรับปรุงการใช้ภาษา มารยาทและพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อให้เด็กสามารถทำงานกับกลุ่มเพื่อนได้อย่างดี เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้ทำสิ่งต่าง ๆ ในบรรยากาศร่วมมือร่วมใจกัน ซึ่งแม้จะมีการแข่งขันกันบ้าง แต่ควรเป็นการแข่งขันกันอย่างเป็นมิตร ได้มีโอกาสได้รับผลแห่งการทำงานร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งด้านความคิด และการกระทำอันส่งผลต่อการเรียนรู้ทักษะทางสังคม ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนที่จะนำไปใช้ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นต่อไป

3.3 สร้างบรรยากาศแห่งการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันทั้งครูกับผู้เรียน ในหมู่ผู้เรียนด้วยกัน และกับบุคคลอื่น ๆ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เริ่มต้นด้วยการสื่อสารที่ดี ซึ่งการสื่อสารระหว่างกันนั้นสามารถทำได้ทั้งการใช้วาจา ภาษาท่าทาง และการปฏิบัติต่อกัน ครูมีหน้าที่ในการกระตุ้นให้ผู้เรียนปฏิบัติต่อกันด้วยดี ไม่มีการทะเลาะเบาะแว้ง ครูมีหน้าที่ในการลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และจะต้องเป็นแบบฉบับของการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนเองกับผู้อื่น

3.4 สร้างบรรยากาศที่ไม่กดดัน โดยลดกิจกรรมที่ต้องมีการแข่งขัน เพื่อให้เกิดผลแพ้ ชนะหรือการเป็นที่หนึ่งเหนือผู้อื่น ให้ทุกคนมีโอกาสได้แสดงออกเท่าเทียมกันและได้รับการยกย่องเหมือนกัน สำหรับการประเมินผลการเรียนรู้ ควรประเมินผลที่แสดงถึงพัฒนาการแห่งความเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ให้ผู้เรียนได้รู้ผลของการกระทำของตนเอง และมีการพัฒนาตนเองโดยไม่ต้องแข่งขันกับผู้อื่น

ปัญหาในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้

1. ข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ ไม่มีงบประมาณในการส่งเสริมการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ เนื่องจากการจัดการตกแต่งห้องเรียนในแต่ละครั้งอาจจะต้องอาศัยงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์ตกแต่งต่างๆ
2. ขาดความร่วมมือของบุคลากรและผู้เรียน ในบางห้องเรียนครูผู้สอนและนักเรียนเกิดความขัดแย้งและมองไม่เห็นความสำคัญของการจัดการบริหารชั้นเรียน
3. ครูไม่มีเวลา ไม่มีความรู้ ครูบางท่านมีภาระการสอนในหลายชั้นเรียน ทำให้ไม่มีเวลาในการปรับปรุงหรือตกแต่งภายในห้องเรียน อีกทั้งขาดประสบการณ์ในการจัดการบริหารห้องเรียน
4. ผู้บริหารไม่สนับสนุน ผู้บริหารในบางโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญและขาดความเข้าใจในการจัดการบริหารชั้นเรียน

การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน จึงเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถรับผิดชอบควบคุมดูแลตนเอง ได้ในอนาคต การจัดบรรยากาศมีทั้งด้านกายภาพ เป็นการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนทั้งการจัดตกแต่งในห้องเรียน จัดที่นั่ง จัดมุมเสริม

ความรู้ต่างๆ ให้สะดวกต่อการเรียนการสอน ทางด้านจิตวิทยา เป็นการสร้างความอบอุ่น ความสุขสบายใจให้กับผู้เรียน ผู้สอนควรจัดบรรยากาศทั้ง 2 ด้านนี้ให้เหมาะสม นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดความสุขแก่ผู้เรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะสร้างคุณลักษณะนิสัยของการใฝ่เรียนรู้ การมีนิสัยรักการเรียนรู้ การเป็นคนดี และการมีสุขภาพจิตที่ดีสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อไป ซึ่งบุคคลสำคัญที่จะสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นได้ คือ ครูผู้นำทางการเรียนรู้ที่นำตนเองการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากการเรียนรู้ที่ครบวงจร ซึ่งได้แก่การให้ผู้เรียนเลือกเรื่องที่จะเรียนและวิธีการเรียน จากนั้นจึงลงมือปฏิบัติตามที่ได้คิดไว้โดยการเรียนรู้ร่วมกับกลุ่มแล้วสรุปความรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ประสิทธิภาพของการเรียนรู้ยังเกิดจากการสนับสนุนจากปัจจัยเอื้อสามประการคือ การเรียนรู้อย่างสอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของวัยหรือพัฒนาการได้แก่ การเรียนรู้โดยการเคลื่อนไหวและการกระทำ ปัจจัยเอื้อประการต่อมาคือบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ที่สร้างความรู้สึกมีความสุข ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ปลอดภัยและได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ส่วนปัจจัยเอื้อที่สามคือการดูแลสนับสนุนและอำนวยความสะดวกของครูในการจัดกิจกรรมให้เด็กได้สร้างความรู้ผ่านการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน กับครู และสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของเด็ก เพราะการเรียนรู้ท่ามกลางบรรยากาศที่มีความสุข ผู้เรียนจะเกิดความรู้สึกผ่อนคลายไม่กดดัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ

3.2 ลักษณะของชั้นเรียนที่ดี

เพื่อให้การจัดชั้นเรียนที่ถูกต้องตามหลักการ ผู้สอนควรได้ทราบถึงลักษณะของชั้นเรียนที่ดีสรุปได้ดังนี้

1. ชั้นเรียนที่ดีควรมีสีสันที่น่าดู สบายตา อากาศถ่ายเทได้ดี ถูกสุขลักษณะ
2. จัดโต๊ะเก้าอี้และสิ่งของที่อยู่ในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน และกิจกรรมประเภทต่างๆ
3. ให้นักเรียนได้เรียนอย่างมีความสุข มีอิสระเสรีภาพ และมีวินัยในการดูแลตนเอง
4. ใช้ประโยชน์ชั้นเรียนให้คุ้มค่า ครูอาจดัดแปลงให้เป็นห้องประชุม ห้องฉายภาพยนตร์และอื่น ๆ
5. จัดเตรียมชั้นเรียนให้มีความพร้อมต่อการสอนในแต่ละครั้ง เช่น การทำงานกลุ่ม การสาธิตการแสดงบทบาทสมมติ
6. สร้างบรรยากาศให้อบอุ่น ให้ความเป็นกันเองกับผู้เรียน

3.3 รูปแบบการจัดชั้นเรียน

การจัดชั้นเรียนจัดได้หลายรูปแบบ โดยจัดให้เหมาะสมกับบทเรียน กิจกรรมการเรียน การสอน จำนวนนักเรียน สภาพแวดล้อมในชั้นเรียน ขนาดของห้องเรียน เป็นต้น ครูควรได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบของการจัดโต๊ะ เก้าอี้ มุมวิชาการ และมุมต่าง ๆ ในห้องเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศของห้องเรียนให้น่าสนใจไม่ซ้ำซากจำเจ ไม่น่าเบื่อหน่าย นักเรียนจะเกิดความกระตือรือร้นและกระฉับกระเฉงในการเรียนดีขึ้น การจัดชั้นเรียนถ้าแบ่งตามวิธีการสอนจะได้ 2 แบบ คือ แบบธรรมดา และแบบนวัตกรรม

1. ชั้นเรียนแบบธรรมดา ชั้นเรียนแบบธรรมดาเป็นชั้นเรียนที่มีครูเป็นศูนย์กลาง เป็นผู้นำการเรียนรู้ โดยมีผู้เรียนเป็นผู้รับความรู้จากครู การจัดชั้นเรียนแบบนี้จะมีโต๊ะครูอยู่หน้าชั้นเรียน และมีโต๊ะเรียนวางเรียงกันเป็นแถว โดยหันหน้าเข้าหาครู

1.1 ลักษณะการจัดชั้นเรียน การจัดชั้นเรียนแบบธรรมดานี้ โต๊ะเรียนของนักเรียน อาจเป็นโต๊ะเดี่ยวหรือโต๊ะคู่ก็ได้ ผนังห้องเรียนอาจจะมีกระดานป้ายนิเทศ หรือสื่อการสอน เช่น แผนภูมิ รูปภาพ แผนที่ติดไว้ ซึ่งสื่อการสอนเหล่านี้จะไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยนัก การตกแต่งผนังห้องเรียนจะแตกต่างกันออกไปตามแต่สถานที่ตั้งของโรงเรียน โรงเรียนที่อยู่ในตัวเมืองอาจจะมีการตกแต่งมากกว่าโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลออกไปตามชนบท เพราะหาสื่อการสอนได้ยากกว่า บางห้องเรียนอาจจะมีความสนใจ แต่ก็ไม่ได้ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน

1.2 บทบาทของครูและนักเรียน บทบาทของครูและนักเรียนในชั้นเรียนแบบธรรมดานี้ ครูจะเป็นผู้รอบรู้ในด้านต่างๆ ใช้วิธีการสอนแบบป้อนความรู้ให้แก่เด็กนักเรียนโดยการบรรยาย และอธิบายให้นักเรียนฟังอยู่ตลอดเวลา ครูจะเป็นผู้แสดงกิจกรรมต่างๆ เอง แม้กระทั่งการทดลองอย่างง่ายๆ ไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้หยิบจับ หรือแต่ต้องสื่อการสอนที่ครูนำมาแสดง นักเรียนจึงต้องฟังครู มีโอกาสได้พูด หรือทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อค้นหาคำตอบใดๆ สื่อการสอนที่ใช้ส่วนมาก ได้แก่ ชอล์ก กระดานดำ และแบบเรียน

2. ชั้นเรียนแบบนวัตกรรม ชั้นเรียนแบบนวัตกรรม เป็นชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิควิธีการแบบสอนใหม่ๆ เช่น การเรียนรู้แบบร่วมมือ แบบโครงงาน แบบสตอรี่ไลน์ แบบโครงงาน เป็นต้น ซึ่งทำให้นักเรียนจะมีอิสระในการเรียน อาจเรียนเป็นกลุ่ม หรือเป็นรายบุคคล โดยมีครูเป็นผู้ให้คำปรึกษา การจัดชั้นเรียนจึงมีรูปแบบการจัดโต๊ะเก้าอี้ในลักษณะต่างๆ ไม่จำเป็นต้องเรียงแถวหันหน้าเข้าหาครู เช่น จัดเป็นรูปตัวที ตัวยู วงกลม หรือจัดเป็นกลุ่ม

2.1 ลักษณะการจัดชั้นเรียน การจัดชั้นเรียนแบบนวัตกรรมนี้ โต๊ะครูไม่จำเป็นต้องอยู่หน้าชั้น อาจเคลื่อนย้ายไปตามมุมต่างๆ การจัดโต๊ะนักเรียนจะเปลี่ยนรูปแบบไปตามลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ส่วนใหญ่นิยมจัดโต๊ะเป็นกลุ่ม เพื่อให้เด็กนักเรียนปฏิบัติ

กิจกรรมร่วมกัน มีการจัดศูนย์สนใจ มีสื่อการสอนในรูปของชุดการสอน หรือเครื่องช่วยสอนต่างๆ ไว้ให้นักเรียนศึกษาด้วยตนเอง หรือศึกษาร่วมกับเพื่อน มีการตกแต่งผนังห้องและเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับเรื่องที่นักเรียนกำลังเรียน

2.2 บทบาทของครูและนักเรียน การจัดชั้นเรียนแบบนี้ครูจะเป็นผู้กำกับและแนะนำนักเรียนเป็นผู้แสดงบทบาท ครูจะพูดน้อยลง ให้นักเรียนได้คิด ได้ถาม ได้แก้ปัญหา และได้ทำกิจกรรมด้วยตนเอง นักเรียนอาจจะเรียนด้วยตนเองจากสื่อประสม เช่น บทเรียนแบบโปรแกรม ชุดการสอน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ครูจะเป็นผู้ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเมื่อจำเป็น ดังนั้น การจัดชั้นเรียนแบบนี้จึงเป็นการจัดชั้นเรียนที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตรที่ต้องการให้ผู้เรียนได้คิดค้นคว้า วิเคราะห์วิจารณ์ และลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอน จนสามารถเรียนรู้ได้ตนเอง

4. พฤติกรรม เทคนิค ทักษะการสอนของครู

การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนครูผู้สอนต้องมีเทคนิค วิธีการในการถ่ายทอดที่น่าสนใจ หลากหลาย มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ไม่ควรสอนแบบเดียวกัน นานเกินไปเพราะจะทำให้เด็กเบื่อ เช่น การสอนบรรยาย ควรมีการสอดแทรกกิจกรรมการทดลอง การอภิปราย การแบ่งกลุ่มทำงานเพื่อเพิ่มความสนใจของเด็กต่อการเรียนรู้และให้นักเรียนมีความรู้ เจตคติ และทักษะตามที่หลักสูตรกำหนด ซึ่งพฤติกรรมของครูควรเป็นลักษณะดังต่อไปนี้

- ตอบสนองพฤติกรรมของนักเรียนโดยใช้เทคนิคการเสริมแรงที่เหมาะสม เช่น ใช้วาจา ใช้ท่าทาง ให้รางวัล และสัญลักษณ์ต่าง ๆ ตลอดจนให้ทำกิจกรรมที่นักเรียนชอบ ครูควรเริ่มแรงให้ทั่วถึงและเหมาะสม
- เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน แสดงให้นักเรียนเห็นว่าความคิดของเขามีประโยชน์ พยายามนำความคิดเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้
- ฝึกการทำงานเป็นกลุ่ม การให้ทำงานเป็นกลุ่มจะช่วยให้นักเรียนรู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ใช้ความรู้ความคิดความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ ฝึกการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและได้ผลงานนำมาสู่ความภาคภูมิใจในกลุ่มและตนเอง ในการมอบหมายงานให้กลุ่มทำนั้น ครูควรคำนึงถึงความยากง่ายของงาน ความรู้และความสามารถของนักเรียนในกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มประสบความสำเร็จ เป็นการสร้างความรู้สึกทางบวกให้แก่ นักเรียน งานใดที่ครูเห็นว่ายาก ครูควรเข้าไปดูแลกระตุ้นให้นักเรียนช่วยกันคิดแก้ปัญหาในกลุ่มของตน ครูจะต้องมีความอดทนที่จะไม่รีบชี้แนะ หรือบอกวิธีการแก้ปัญหาตรง ๆ ต้องฝึกให้นักเรียนใช้วิธีการต่าง ๆ หลาย ๆ แบบจนสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ

- ใช้เทคนิคและวิธีสอนที่ไม่ทำให้นักเรียนเบื่อหน่ายในการเรียน ครูควรคิดค้นคว้าและแสวงหาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ มาใช้จัดการเรียนการสอน วิธีการสอนควรเป็นวิธีที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง หรือนักเรียนเป็นผู้กระทำกิจกรรม เช่น วิธีการสอนแบบทดลอง แบบแก้ปัญหา แบบแสดงบทบาทสมมติ แบบสืบสวนสอบสวน แบบแบ่งกลุ่มทำกิจกรรม แบบอภิปราย แบบศูนย์การเรียน ตลอดจนนวัตกรรมการสอนที่น่าสนใจ การจะใช้วิธีสอนแบบใดนั้นครูต้องเลือกให้เหมาะสมกับบทเรียน ระยะเวลา สติปัญญา และวัยของนักเรียน

4.1 เทคนิคการปกครองชั้นเรียน

เทคนิคหรือวิธีการที่ครูใช้ปกครองชั้นเรียน ครูควรยึดหลักดังต่อไปนี้

4.1.1 หลักประชาธิปไตย ครูควรให้ความสำคัญต่อนักเรียนเท่าเทียมกัน ให้ความเสมอภาคให้อิสระ ให้ออกาสแก่ทุกคนในการแสดงความคิดเห็น ขณะเดียวกันครูต้องใจกว้าง ยินดีรับฟังความเห็นของทุกคน และควรฝึกให้นักเรียนปฏิบัติตนตามสิทธิหน้าที่ รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ให้อำนาจการอยู่ร่วมกันอย่างประชาธิปไตย

4.1.2 หลักความยุติธรรม ครูควรปกครองโดยใช้หลักความยุติธรรมแก่นักเรียนทุกคน โดยทั่วถึง นักเรียนจะเคารพศรัทธาครู และยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบของครู ยินดีปฏิบัติตามคำอบรมสั่งสอนของครู ตลอดจนไม่สร้างปัญหาในชั้นเรียน

4.1.3 หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

เมตตา หมายถึง ความรักและเอ็นดู ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นเป็นสุข

กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

มุทิตา หมายถึง ความยินดีด้วยเมื่อผู้อื่นได้ดีลาภยศ สุข สรรเสริญ

อุเบกขา หมายถึง ความเที่ยงธรรม การวางตัวเป็นกลาง การวางใจเฉย

4.1.4 หลักความใกล้ชิด การที่ครูแสดงความเอาใจใส่ ความสนใจ ให้ความใกล้ชิดกับนักเรียน ครูจะต้องรู้จักนักเรียนในชั้นทุกคน ครูจะต้องแสดงความสนใจในสารทุกข์สุกดิบของเด็กแต่ละคน ครูจะมอบเวลาของตนเพื่อเด็ก เวลาที่นอกเหนือจากงานสอน ได้แก่ เวลาเย็นหลังเลิกเรียน ช่วงพักระหว่างการเรียน ครูจะต้องใกล้ชิด สัมผัสทั้งร่างกายและจิตใจ คำสั่งสอนและการกระทำของครูจะต้องสอดคล้องกัน

4.2. ปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน

ปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน หมายถึงความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่าง 2 คนหรือบุคคล 2 ฝ่าย โดยต่างฝ่ายต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและครูถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการเรียนการสอนในชั้นแรก ในการเจอกันครั้งแรกของครูกับนักเรียนบุคลิกภาพของครูจะส่งผลต่อความรู้สึกของนักเรียน ถ้าครูมีความอบอุ่น เป็นกันเอง มีความเป็นมิตร เด็กก็จะไว้วางใจ

และมีความรู้สึกกับครู แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าครูดูไม่เป็นมิตร ไม่มีความอบอุ่น เข้มงวดนักเรียนก็จะ
 ไม่มีความรู้สึกที่ดีกับครู รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีจิตใจในการเรียนรูวิชานั้น และอาจเป็นปัญหาในเวลา
 ต่อมาคือเด็กทำให้ความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนเป็นไปในทางที่ไม่ดีไม่มาโรงเรียน ไม่เข้าเรียน และ
 ผลการเรียนวิชานั้นอาจตกต่ำ ซึ่งปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียนมี 3 ลักษณะด้วยกัน คือ

4.2.1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ถ้า
 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเป็นไปด้วยดี หมายถึง ทั้งครูและนักเรียนต่างมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
 ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถาม ครูให้ความเป็นกันเองแก่นักเรียน ให้นักเรียนมีอิสระ และมีความ
 ความสบายใจในการทำกิจกรรม บรรยากาศภายในห้องเรียนก็จะไม่ตึงเครียด เป็นบรรยากาศที่
 รื่นรมย์ น่าเรียน น่าสอน ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี

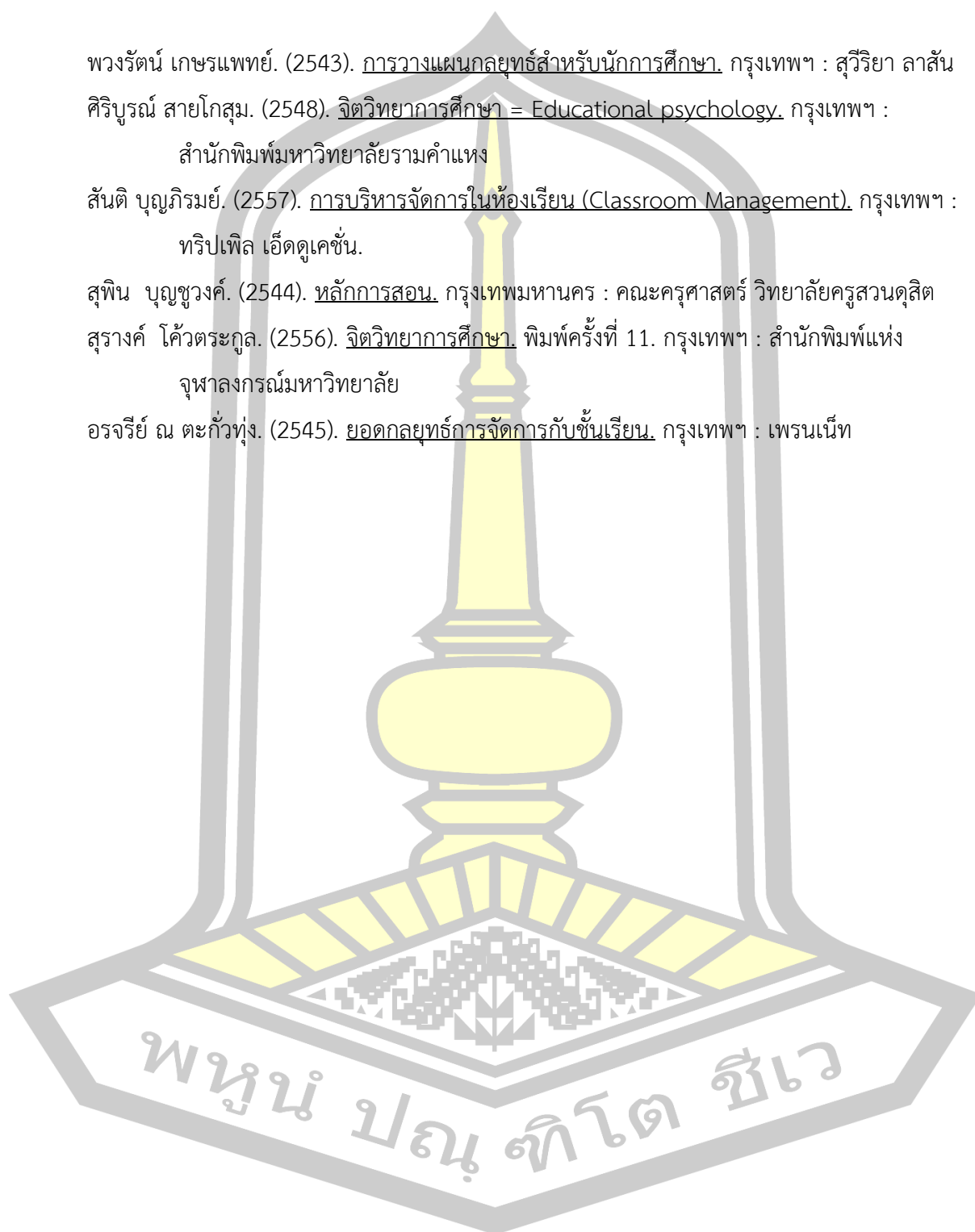
4.2.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน บรรยากาศในห้องเรียนจะเต็มไปด้วย
 ความอบอุ่น สร้างความรู้สึกที่ดีให้แก่กันได้ถ้านักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คือ มีความสมัคร
 สمانสามัคคี รักใคร่กลมเกลียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ฯลฯ
 นักเรียนจะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้นั้น ขึ้นอยู่กับครูเป็นสำคัญ กล่าวคือ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน
 ปกครองดูแลนักเรียนได้ทั่วถึง สั่งสอนอบรมบ่มนิสัย และแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนได้
 ถูกต้อง นักเรียนก็จะค่อย ๆ ซึมซับและซบเอาสิ่งที่ดีงามไว้ปฏิบัติจนเป็นคุณลักษณะเฉพาะตนที่พึง
 ประสงค์ เมื่อนักเรียนทุกคนต่างเป็นคนดี เพราะมีครูดี ทุกคนก็จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อันเป็นส่วน
 สร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่พึงปรารถนาขึ้นในห้องเรียน

4.2.3 ปฏิสัมพันธ์ทางวาจา หมายถึง การพูดจาร่วมกันในชั้นเรียนระหว่างครูกับ
 นักเรียน อาจเป็นการบรรยาย การอภิปราย การถามคำถาม การมอบหมายงาน การพูดของนักเรียน
 เป็นต้น



บรรณานุกรม

- พวงรัตน์ เกษรแพทย์. (2543). การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา. กรุงเทพฯ : สุวีริยา ลาสัน
- ศิริบุรณ์ สายโกสุม. (2548). จิตวิทยาการศึกษา = Educational psychology. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). การบริหารจัดการในห้องเรียน (Classroom Management). กรุงเทพฯ :
ทริปเพิล เอ็ดดูเคชั่น.
- สุพิน บุญชูวงศ์. (2544). หลักการสอน. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสวนดุสิต
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2556). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2545). ยอดกลยุทธ์การจัดการกับชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : เพรนเน็ต



ใบกิจกรรมที่ 3

การบริหารจัดการชั้นเรียน

1. จากแนวคิดการจัดการชั้นเรียนของคุณิน สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนของท่านได้อย่างไร
จงอธิบาย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าหลักการจัดการชั้นเรียนแบบใดที่สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนที่ท่านสอนได้ จง
อธิบายหลักการจัดการชั้นเรียนของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีเทคนิควิธีการปกครองชั้นเรียนอย่างไร จงอภิปราย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

พจนานุกรมศัพท์โต ชีวะ

Module 4

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

คำอธิบาย

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างตื่นตัวและได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่างๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา สามารถออกแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้

ขอบข่ายเนื้อหา

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning
2. การจัดการเรียนรู้แบบ Project Based Learning (PBL)

กิจกรรม

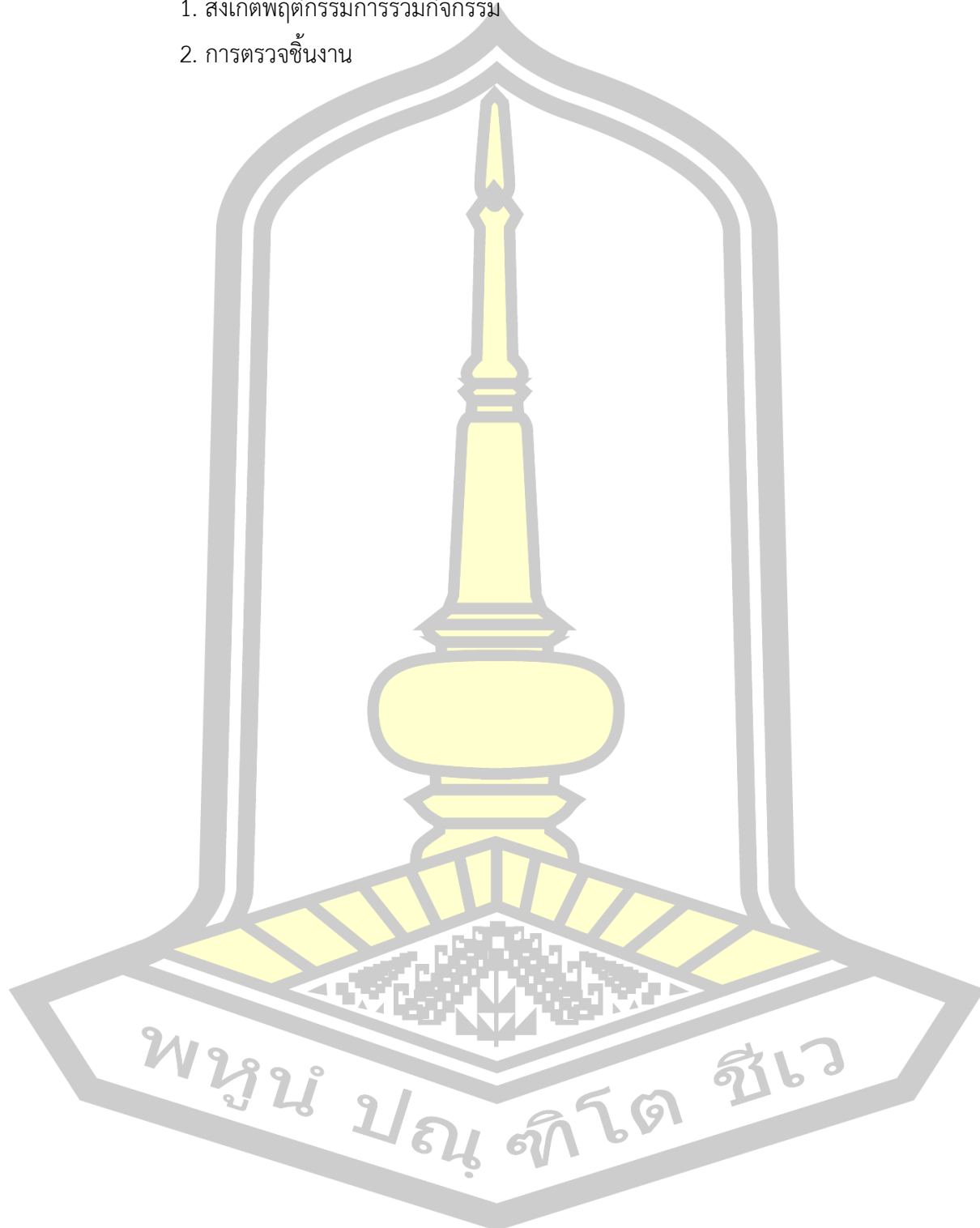
1. วิทยากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการบรรยาย
2. ผู้เข้ารับการพัฒนาแบ่งกลุ่มตามกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือใบงานที่กำหนด และร่วมกันออกแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ผู้เข้ารับการพัฒนา นำเสนอ อภิปราย ชักถาม และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. วิทยากรสรุปประเด็นสำคัญร่วมกับผู้เข้ารับการพัฒนา

สื่อ

1. สื่อเทคโนโลยี
2. เอกสารประกอบการจัดกิจกรรม
3. ใบงาน

การวัดและประเมิน

1. สังเกตพฤติกรรมการร่วมกิจกรรม
2. การตรวจชิ้นงาน



ใบความรู้ประกอบ Module 4

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.1 ความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2559) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดกิจกรรมที่ให้โอกาสผู้เรียนมีส่วนร่วมกิจกรรมมากที่สุดด้วยความมุ่งมั่นที่จะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนากระบวนการคิดสร้างความรู้ได้ด้วยตนเองโดยมีปฏิสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วมกับผู้สอน และผู้เรียนด้วยกันเพื่อพัฒนากาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ในบริบทที่มีและเกิดขึ้นตามสภาพจริง

ทศนา แคมมณี (2560) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างตื่นตัวและได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่างๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเรียนรู้อย่างแท้จริง

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพ็ญวาร์ ยินดีสุข (2560) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง แนวการสอนที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง และเน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งแบบบูรณาการสื่อเป็นศูนย์กลาง โดยจัดการเรียนการสอนให้มีความแตกต่างหรือมีความหลากหลาย โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด จึงต้องจัดให้สนองตามความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และเสริมเติมเต็มศักยภาพของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง มุ่งให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียน การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด เป็นคนดี มีสติปัญญา และมีความสุข สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดยครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการความสะดวก และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายตามความต้องการ ความถนัด ความสนใจ และตามสภาพจริงของผู้เรียน

1.2 แนวคิดหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยการริเริ่มลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการศึกษาค้นคว้าหาคำตอบ ซึ่งได้มีนักวิชาการได้เสนอหลักการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ดังนี้

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542) ได้เสนอหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ควรเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา ผู้เรียนควรมีบทบาทต่อการรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน
2. การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากแหล่งต่างๆ กัน มิใช่จากแหล่งใดแหล่งหนึ่งเพียงแหล่งเดียว ประสบการณ์ ความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลจัดเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญ
3. การเรียนรู้ที่ดี จะต้องเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเอง จึงจะช่วยให้ผู้เรียนจดจำและสามารถใช้ในการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์ได้
4. การเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญ หากผู้เรียนมีทักษะในเรื่องกระบวนการเรียนรู้แล้วจะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และคำตอบต่างๆ ที่ต้องการ
5. การเรียนรู้ที่มีความหมายแก่ผู้เรียน เป็นการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน

กรมวิชาการ (2543) ได้เสนอหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ดังนี้

1. ปรับความคิดผู้สอนให้มองผู้เรียนบนพื้นฐานของความรัก ความเข้าใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ พร้อมทั้งจะเอื้ออำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ มีอิสระในการคิดและลงมือปฏิบัติจริง
 2. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ยึดหลักการพัฒนาผู้เรียนให้ถึงศักยภาพสูงสุดพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา
 3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ยึดโยงกับสภาพชีวิตจริงของผู้เรียน เกิดการคิดเชิงระบบค้นพบองค์ความรู้ตนเอง สามารถเชื่อมโยงความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ต่างๆ ไปใช้ใน ชีวิตจริงได้
 4. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล
 5. การจัดประสบการณ์โดยใช้คุณธรรมนำความรู้ และสามารถนำความรู้มาบูรณาการเข้ากับคุณธรรมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
 6. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับธรรมชาติของวิชา และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน และใช้วิธีการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง
- ทีศนา แคมมณี (2543) ได้เสนอหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ดังนี้
1. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี ควรเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสสร้างความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อตนเอง
 2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคล และแหล่งความรู้ที่หลากหลาย ซึ่งเป็นการช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสังคม

3. ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเคลื่อนไหวร่างกาย โดยการทำกิจกรรมในลักษณะต่างๆ ซึ่งเป็นการช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางกาย

4. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการต่างๆ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการกลุ่ม กระบวนการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

5. ช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการเรียน และช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมขึ้นเรื่อยๆ เป็นการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ

1.3 ตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2543) ได้วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ผู้สอนมีความเชื่อว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ พัฒนาได้ ตามแนวคิดปรัชญา กลุ่มพิพัฒนิยม
2. ครูผู้สอนมองเห็นภาพรวมของผู้เรียน
3. ครูผู้สอนพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม คือ ครูต้องมองผู้เรียนด้วยความรัก ความเข้าใจ ผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้ มีพลังที่จะเรียนรู้
4. ผู้เรียนเป็นผู้กระทำการกิจกรรมการเรียนรู้
5. ครูผู้สอนต้องเชื่อว่าความรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
6. กิจกรรมการเรียนการสอนของครู ต้องเน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหาต้องสร้างผู้เรียนให้มีพลังในการเรียนรู้
7. กิจกรรมการเรียนรู้เป็นโครงสร้างยืดหยุ่นหลากหลาย การเรียนของผู้เรียนแบบองค์รวมให้ความสำคัญทั้ง ความสามารถทางสติปัญญาหรือไอคิวและความสามารถในการพัฒนาทางอารมณ์หรืออีคิว และสามารถปรับและยืดหยุ่นได้อย่างหลากหลายและเหมาะสม

พิมพันธ์ เดชคุปต์ (2544) ได้วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็น 2 ส่วนดังนี้

ตัวบ่งชี้ด้านผู้สอน

1. ผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ใหม่เอง
2. ผู้สอนให้ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการ คือกระบวนการคิด กระบวนการกลุ่มและสร้างความรู้ด้วยตนเอง
3. ผู้สอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน คือมีส่วนร่วมทั้งด้านปัญญา กายอารมณ์ และสังคม รวมทั้งให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งมีชีวิตกับสิ่งไม่มีชีวิต เช่น หนังสือ สถานที่ต่างๆคอมพิวเตอร์

4. ผู้สอนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งบรรยากาศทางกายภาพและจิตใจ เพื่อให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข

5. ผู้สอนมีการวัดผลและประเมินผลทั้งทักษะกระบวนการคิดความสามารถ ศักยภาพของผู้เรียน และผลผลิตจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นการประเมินการเรียนรู้

6. ผู้สอนพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

7. ผู้สอนเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก คือเป็นผู้จัดประสบการณ์ รวมทั้งสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนใช้เป็นแนวทางสร้างความรู้ด้วยตนเอง คือผู้สอนที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกนั้นมีบทบาท ดังนี้ 1) เป็นผู้นำเสนอ 2) เป็นผู้สังเกต 3) เป็นผู้ถาม 4) เป็นผู้ให้การเสริมแรง 5) เป็นผู้แนะนำ 6) เป็นผู้สะท้อนความคิด 7) เป็นผู้จัดบรรยากาศ 8) เป็นผู้จัดระเบียบ 9) เป็นผู้แนะแนว 10) เป็นผู้ประเมิน 11) เป็นผู้ให้คำชื่นชม 12) เป็นผู้กำกับ

ตัวบ่งชี้ด้านผู้เรียน

1. ผู้เรียนสร้างความรู้ รวมทั้งสร้างสิ่งประดิษฐ์ด้วยตนเอง
2. ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการ คือ กระบวนการคิดและกระบวนการกลุ่ม สร้างความรู้ด้วยตนเอง

3. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน และมีปฏิสัมพันธ์

4. ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข

5. ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้

ชนาธิป พรกุล (2552) ได้วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ ดังนี้

1. ผู้สอนมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน
2. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนฝึกค้นคว้า สังเกตรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์คิดอย่างหลากหลาย สร้างสรรค์และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

3. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้และแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง

4. มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน

5. มีการกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้เรียน

6. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะและกีฬา

7. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อกลุ่ม

8. มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง

9. ผู้เรียนรักโรงเรียนของตนและมีความกระตือรือร้นในการมาโรงเรียน

1.4 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งมุ่งพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ทักษะชีวิตและทักษะสังคมปรากฏในวงการศึกษาไทยหลายรูปแบบดังนี้

1. การเรียนรู้จากกรณีปัญหา (Problem-Based Learning : PBL) เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนคิดและดำเนินการเรียนรู้ กำหนดวัตถุประสงค์และเลือกแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผู้สอนเป็นผู้ให้คำแนะนำ เป็นการส่งเสริมให้เกิดการแก้ปัญหามากกว่าการจำเนื้อหาส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มและพัฒนาทักษะทางสังคม ซึ่งวิธีการนี้จะทำได้ดีในการจัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาเพราะผู้เรียนมีระดับความสามารถทางการคิดการดำเนินการด้วยตนเองได้ดี เจาะลึกที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ประกอบด้วย ความรู้เดิมของผู้เรียนทำให้เกิดความเข้าใจข้อมูลใหม่ได้การจัดสถานการณ์เหมือนจริงส่งเสริมการแสดงออกและนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพการให้โอกาสผู้เรียนได้ไตร่ตรองข้อมูลอย่างลึกซึ้งทำให้ผู้เรียนตอบคำถามจดบันทึกสอนเพื่อนสรุปวิพากษ์วิจารณ์สมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ได้ดี

2. การเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Individual Study) เนื่องจากผู้เรียนแต่ละบุคคลมีความสามารถในการเรียนรู้และความสนใจในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีความหลากหลายวิธีเพื่อช่วยให้การจัดการเรียนรู้สามารถตอบสนองผู้เรียนแต่ละคนที่แตกต่างกันได้

2.1 เทคนิคการใช้ (Concept Mapping) ที่มีหลักการใช้ตรวจสอบความคิดของผู้เรียนว่าคิดอะไรเข้าใจสิ่งๆใดแล้วแสดงออกมาเป็นกราฟฟิก

2.2 เทคนิค (Learning Contracts) คือสัญญาที่ผู้เรียนกับผู้สอนร่วมกันกำหนดเพื่อใช้เป็นหลักยึดในการเรียนว่าจะเรียนอะไรอย่างไรเวลาใดใช้เกณฑ์อะไรประเมิน

2.3 เทคนิค (Know-Want-Learned) ใช้เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ผสมผสานกับการใช้ Mapping ความรู้เดิมเทคนิคการรายงานหน้าชั้นที่ให้ผู้เรียนไปศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมานำเสนอหน้าชั้น

2.4 เทคนิคกระบวนการกลุ่ม (Group Process) เป็นการเรียนที่ทำให้ผู้เรียนได้ร่วมมือกันแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันเพื่อแก้ปัญหาให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์

3. การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์นิยม (Constructivism) การเรียนรู้แบบนี้มีความเชื่อพื้นฐานว่าผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้โดยอาศัยประสบการณ์แห่งชีวิตที่ได้รับเพื่อค้นหาความจริงโดยมีรากฐานจากทฤษฎีจิตวิทยาและปรัชญาการศึกษาที่หลากหลายซึ่งนักทฤษฎีสร้างสรรค์นิยมได้

ประยุกต์ทฤษฎีจิตวิทยาและปรัชญาการศึกษาดังกล่าวในรูปแบบและมุมมองใหม่ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ

3.1 กลุ่มที่เน้นกระบวนการรู้คิดในตัวบุคคลเป็นกลุ่มที่เน้นการเรียนรู้ของมนุษย์ เป็นรายบุคคลโดยมีความเชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนรู้วิธีเรียนและวิธีคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

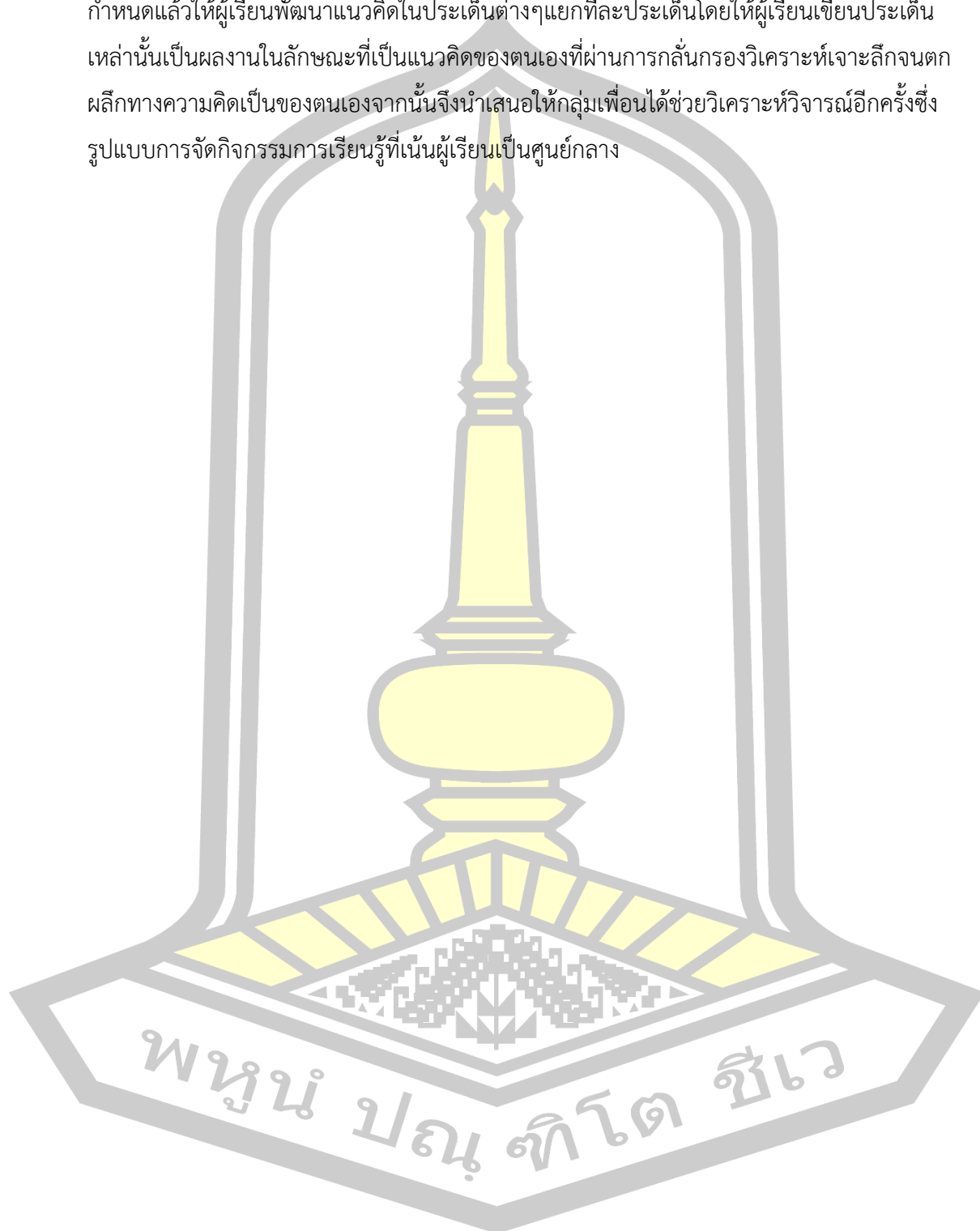
3.2 กลุ่มที่เน้นการสร้างความรู้โดยอาศัยปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเป็นกลุ่มที่เน้นว่าความรู้คือผลผลิตทางสังคมโดยมีข้อตกลงเบื้องต้นสองประการคือความรู้ต้องสัมพันธ์กับชุมชนและปัจจัยทางวัฒนธรรมสังคมและประวัติศาสตร์มีผลต่อการเรียนรู้ดังนั้นครูจึงมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

4. การเรียนรู้จากการสอนแบบเอสไอพี (SIP) เป็นรูปแบบการสอนที่พัฒนาขึ้นเพื่อฝึกทักษะทางการสอนให้กับผู้เรียนระดับอุดมศึกษาสาขาวิชาการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถเกี่ยวกับทักษะการสอน โดยผลที่เกิดกับผู้เรียนมีผลทางตรงคือการมีทักษะการสอนการมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับทักษะทางการสอนและผลทางอ้อมคือ การสร้างความรู้ด้วยตนเองความร่วมมือในการเรียนรู้และความพึงพอใจในการเรียนรู้ วิธีการที่ใช้ในการสอนคือ การทดลองฝึกปฏิบัติจริงอย่างเข้มข้นต่อเนื่องและเป็นระบบโดยการสอนแบบจุลภาคที่ให้ผู้เรียนทุกคนมีบทบาทในการฝึกทดลองตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการฝึกขั้นตอนการสอนคือ ขั้นความรู้ความเข้าใจ ขั้นสำรวจวิเคราะห์และออกแบบการฝึกทักษะ ขั้นฝึกทักษะ ขั้นประเมินผลโครงสร้างทางสังคมของรูปแบบการสอนอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ ในขณะที่ผู้เรียนฝึกทดลองทักษะการสอนนั้นต้องให้การช่วยเหลือสนับสนุนกันอย่างใกล้ชิดสิ่งที่จะทำให้การฝึกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลคือความพร้อมของระบบสนับสนุนได้แก่ ห้องปฏิบัติการสอนห้องเอกสารหลักสูตรการสอนและเครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้อง

5. การเรียนรู้แบบแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง (Self-Study) การเรียนรู้แบบนี้เป็นการให้ผู้เรียนศึกษาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเช่นการจัดการเรียนการสอนแบบสืบค้น (Inquiry Instruction) การเรียนแบบค้นพบ (Discovery Learning) การเรียนแบบแก้ปัญหา (Problem Solving) การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ซึ่งการเรียนการสอนแบบแสวงหาความรู้ด้วยตนเองนี้ใช้ในการเรียนรู้ทั้งที่เป็นรายบุคคลและกระบวนการกลุ่ม

6. การเรียนรู้จากการทำงาน (Work-Based Learning) การเรียนรู้แบบนี้เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดพัฒนาการทุกด้านไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้เนื้อหาสาระการฝึกปฏิบัติจริงฝึกฝนทักษะทางสังคมทักษะชีวิตทักษะวิชาชีพการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงโดยสถาบันการศึกษาร่วมมือกับแหล่งงานในชุมชนรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนร่วมกันตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์การกำหนดเนื้อหากิจกรรมและวิธีการประเมินวิธีการเรียนรู้จากการทำความเข้าใจกับผู้เรียนให้เข้าใจวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ตามแนวนี้นักเรียนทำความเข้าใจในเนื้อหาและ

ประเด็นหลักๆของรายวิชามอบหมายให้ผู้เรียนไปศึกษาวิเคราะห์เอกสารแนวคิดตามประเด็นที่กำหนดแล้วให้ผู้เรียนพัฒนาแนวคิดในประเด็นต่างๆแยกทีละประเด็นโดยให้ผู้เรียนเขียนประเด็นเหล่านั้นเป็นผลงานในลักษณะที่เป็นแนวคิดของตนเองที่ผ่านการกลั่นกรองวิเคราะห์เจาะลึกจนตกผลึกทางความคิดเป็นของตนเองจากนั้นจึงนำเสนอให้กลุ่มเพื่อนได้ช่วยวิเคราะห์วิจารณ์อีกครั้งซึ่งรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง



บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด: แนวทางสู่การปฏิบัติ เอกสารชุดปฏิรูปการเรียนรู้ลำดับที่ 2 โครงการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ชนาธิป พรกุล. (2552). การออกแบบการสอน การบูรณาการ การอ่าน การคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัท วี. พรินท์ (1991) จำกัด
- ทิตนา แคมมณี. (2543). 14 วิธีสอน สำหรับครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____. (2560). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2559). ทฤษฎีและการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ทริปเฟลเอดดูเคชั่น จำกัด
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2544). การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ : แนวคิด วิธีและเทคนิคการสอน 1. กรุงเทพฯ : เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นท์.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และเพยาว์ ยินดีสุข. (2560). ทักษะ 7C ของครู 4.0. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหวิทยาลัย
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2542). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : เลิฟแอนด์เลิฟ เพรส.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2543). 108 ปัญหา ปฏิรูปการศึกษา/ กลุ่มงานประชาสัมพันธ์และกลุ่มงานกฎหมาย สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

ใบกิจกรรมที่ 4

การออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

หน่วยการเรียนรู้ เรื่อง

กลุ่มสาระการเรียนรู้ รหัสรายวิชา

ชั้น ภาคเรียนที่ ปีการศึกษา เวลา ชั่วโมง

ผู้สอนโรงเรียน โรงเรียน

1. มาตรฐานการเรียนรู้ / ตัวชี้วัด

มาตรฐานการเรียนรู้

ตัวชี้วัด

มาตรฐานการเรียนรู้

ตัวชี้วัด

2. สาระสำคัญ / ความคิดรวบยอด

3. สาระการเรียนรู้

4. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

การสื่อสาร การวัด การแก้ปัญหา ทักษะชีวิต การใช้ ICT

Module 5

การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม

คำอธิบาย

ความสำคัญของสื่อการเรียนรู้สื่อมีบทบาทสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยสื่อจะทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจความรู้สึกและเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ให้ผู้เรียนปัจจุบันสื่อการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจนเกิดการพัฒนาด้านต่างๆ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสนาสามารถใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสนาสามารถสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสนาสามารถใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

ขอบข่ายเนื้อหา

1. การใช้สื่อ นวัตกรรม เพื่อการจัดการเรียนรู้
2. การใช้โปรแกรม Kahoot และ Plicker
3. ห้องเรียน DLIT
4. Google classroom

กิจกรรม

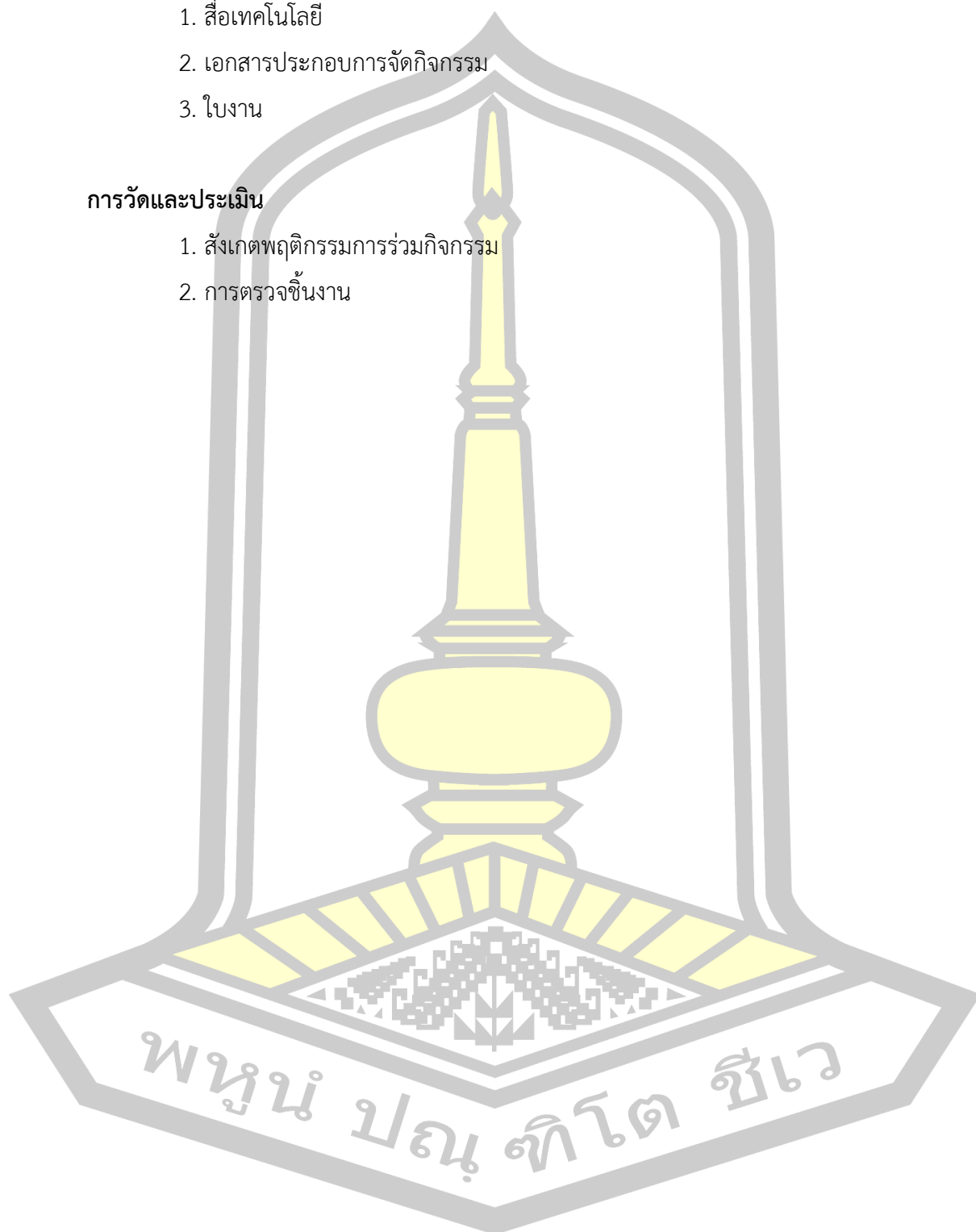
1. วิทยากรนำเข้าสู่การพัฒนาด้วยกิจกรรมผ่านโปรแกรม Kahoot
2. วิทยากรอธิบายวิธีใช้และการสร้างข้อคำถามในโปรแกรม Kahoot และ Plicker
3. ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสนาสร้างข้อคำถามในโปรแกรม Kahoot และนำเสนอ
4. วิทยากรบรรยายการใช้ Google Classroom และ ห้องเรียน Dlit
5. วิทยากรสรุปประเด็นสำคัญร่วมกับผู้เข้ารับการพัฒนา

ชื่อ

1. สื่อเทคโนโลยี
2. เอกสารประกอบการจัดกิจกรรม
3. ใบงาน

การวัดและประเมิน

1. สังเกตพฤติกรรมการร่วมกิจกรรม
2. การตรวจชิ้นงาน



ใบความรู้ประกอบ Module 5

1. สมรรถนะด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม

1.1 ความหมายของสื่อการสอน

คำว่า สื่อการเรียนการสอนตรงกับภาษาอังกฤษว่า Instruction Media Instruction มีความหมายว่า Teach แปลว่า สอน Media เป็นคำพหูพจน์มาจากคำเอกพจน์ว่า medium แปลว่า สื่อ เมื่อรวมสองคำนี้เข้าด้วยกัน เป็น Instruction Media จึงมีความหมายว่าสื่อการสอน หรือสื่อการเรียนการสอน มีผู้ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ (2531) ได้ให้ความหมายว่า สื่อการสอน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือหรือช่องทางสำหรับใช้ในการสอนของครูกับนักเรียนและให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่ผู้สอนได้กำหนดไว้เป็นอย่างดี

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2537) ได้ให้ความหมายไว้ว่าสื่อการสอนหมายถึง วัสดุอุปกรณ์ วิธีการที่ใช้เป็นสื่อกลางให้ผู้สอนสามารถถ่ายทอดความรู้เจตคติและทักษะไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมวิชาการ (2544) ได้ให้ความหมายว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง สื่อที่นำเสนอสิ่งเร้า สื่อการเรียนรู้อันมีหลายรูปแบบและหลายประเภท เช่น หนังสือ ภาพยนตร์เทปเสียง การส่งสารนำเสนอสิ่งเร้าต่างๆ ต้องการใช้สื่อที่เป็นวัสดุรูปแบบหนึ่งเสมอ

ไพบุลย์ ลิ้มฉวี (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สื่อการสอน หมายถึง สิ่งต่างๆที่เป็นบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิควิธีการ ซึ่งเป็นตัวกลางทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ได้อย่างง่ายและรวดเร็ว เป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความหมายของสื่อการสอนไว้ว่า สิ่งที่น่าความรู้ไปสู่อุเรียนอยู่ในรูปของสิ่งพิมพ์หรือไม่ใช่สิ่งพิมพ์ก็ได้ สื่อการสอนที่ไม่ใช่สิ่งพิมพ์ก็คือ สื่อประเภท โสตทัศนูปกรณ์ หมายถึง วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ และวิธีการทางโสตทัศนศึกษา

สรุป สื่อการเรียนการสอน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิควิธีการต่างๆที่ผู้สอนนำมาใช้เป็นตัวกลางในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อทำให้ผู้เรียนเข้าใจสิ่งที่ถ่ายทอดได้ดีและรวดเร็วยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ผลตามจุดหมายของการเรียนการสอน

1.2 ประเภทของสื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอนจำแนกตามลักษณะได้ 3 ประเภทดังนี้

1.2.1 สื่อสิ่งพิมพ์หมายถึงหนังสือและเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ เช่น นิตยสาร วารสาร ตำรา หนังสือเรียน แผ่นพับ โปสเตอร์ภาพพลิก เป็นต้น

1.2.2 สื่อเทคโนโลยีหมายถึงสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตขึ้นเพื่อใช้คู่กับเครื่องมือ
โสตทัศนวัสดุหรือเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ๆ รวมถึงการใช้อินเทอร์เน็ตการศึกษาผ่านดาวเทียม

1.2.3 สื่ออื่นๆ เช่น สื่อบุคคลรวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นสื่อกิจกรรม/กระบวนการ สื่อ
วัสดุ/เครื่องมืออุปกรณ์

1.3 การเลือกใช้สื่อการเรียนรู้

ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนต้องจัดทำหน่วยการเรียนรู้/แผนการจัดการ
เรียนรู้ตามรายวิชาต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตรมีหลัก
ในการเลือกสื่อการเรียนรู้ดังนี้

1.3.1 เลือกสื่อการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด เนื้อหา
สาระและกิจกรรมการเรียนรู้เนื่องจากสื่อการเรียนรู้มีอยู่มากมายสื่อแต่ละประเภทจะมีคุณสมบัติใน
เรื่องข้อดีและข้อจำกัดในการใช้แตกต่างกัน

- 1) หนังสือเรียนมีข้อดีที่มีสาระตามหลักสูตรแกนกลางเหมาะสำหรับใช้
ประกอบการจัดการเรียนรู้การทบทวนและการอ้างอิง แต่มีข้อจำกัดที่ไม่มีสาระในส่วนที่เป็นจุดเน้น
ของท้องถิ่น/สถานศึกษา หนังสือเรียนอาจล้าสมัยหากมีข้อค้นพบ/เหตุการณ์ใหม่ๆ เกิดขึ้น
- 2) ของจริง/ของตัวอย่างมีข้อดีที่แสดงคุณลักษณะที่ต้องการสื่อให้ผู้เรียนรู้ได้ตาม
สภาพจริงผู้เรียนสามารถสัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 แต่มีข้อจำกัดกรณีที่จัดหามาได้ยากหรือมี
ราคาแพง
- 3) คอมพิวเตอร์ช่วยสอน มีข้อดีที่ผู้เรียนสามารถโต้ตอบกับบทเรียนได้นำเสนอ
บทเรียนได้ทั้งภาพและเสียงทำให้บทเรียนน่าสนใจแต่ครูผู้สอนและผู้เรียนต้องมีความรู้ในการใช้
คอมพิวเตอร์และโปรแกรมซอฟต์แวร์มีราคาแพง ดังนั้นครูผู้สอนจึงควรต้องศึกษาลักษณะคุณสมบัติ
ของสื่อการเรียนรู้แต่ละประเภทเพื่อคัดเลือกสื่อให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้แต่ละบทเรียน

1.3.2 การเลือกสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนครูผู้สอนต้องเลือกสื่อการเรียนรู้
ให้เหมาะสมโดยการวิเคราะห์ลักษณะผู้เรียนเพื่อรู้พัฒนาการด้านต่างๆ ทั้งทางร่างกายจิตใจอารมณ์
สังคมและสติปัญญาของผู้เรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการเรียนรู้ เช่น วัยเด็กเล็กจะเรียนรู้
ด้วยการกระทำสื่อที่ใช้ ได้แก่ เกมของเล่น วัยโตขึ้นจะเรียนรู้ด้วยการใช้สายตาและความคิด สื่อจึงควร
เป็นภาพและต่อมาจะเรียนรู้โดยอาศัยสัญลักษณ์ที่เป็นนามธรรมหรือภาษาสื่อการเรียนรู้ที่นำมาใช้ก็
ควรเป็นหนังสือต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้จึงมีอาจใช้สื่อใดสื่อหนึ่งเป็นการเฉพาะเพราะไม่มีสื่อชนิดใด
ที่สามารถตอบสนองการจัดการเรียนรู้ได้ครบถ้วนในทุกบทเรียนทุกกิจกรรม ครูผู้สอนจึงต้องเลือกใช้
สื่อการเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งนี้ในการเลือกสื่อการเรียนรู้แต่ละประเภทควรเลือกสื่อที่มีคุณภาพ
ตามเกณฑ์มาตรฐานของสื่อแต่ละประเภท

1.4 การใช้สื่อการเรียนรู้

การใช้สื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพจะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนโดยครูผู้สอนจะต้องดำเนินการดังนี้

1.4.1 การเตรียมตัวครูผู้สอนให้มีความพร้อมในการใช้สื่อการเรียนรู้ดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาเนื้อหาสาระในสื่อการเรียนรู้ที่ได้เลือกไว้เพื่อตรวจสอบว่ามีความสมบูรณ์ตามที่ต้องการหรือไม่กรณีมีสาระไม่ครบถ้วนอาจจัดทำใบความรู้ใบงานเสริม

2) ทดลองใช้สื่อการเรียนรู้บางประเภทที่มีวิธีการใช้ที่ยุ่งยากหรือทดสอบประสิทธิภาพของสื่อว่าสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนเพียงใดเหมาะสมกับเวลาหรือไม่และต้องแก้ไขปรับปรุงอะไรบ้าง

3) จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พร้อมล่วงหน้าจะได้ไม่เสียเวลาและตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ให้ครบถ้วนอยู่ในสภาพพร้อมใช้เสมอ

1.4.2 เตรียมจัดสภาพแวดล้อมการใช้สื่อการเรียนรู้บางประเภทต้องจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับสถานที่หรือห้องเรียนนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งที่เหมาะสมของเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ระยะที่นั่งที่เหมาะสมของผู้เรียนหรือแสงภายในห้อง

1.4.3 เตรียมความพร้อมผู้เรียนครูผู้สอนควรชี้แจงให้ผู้เรียนรู้เป้าหมายของการเรียนรู้ เป้าหมายของการเรียนรู้โดยใช้สื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพร้อมในการเรียนรู้จากสื่อเหล่านั้นหรือในกรณีที่ผู้เรียนต้องใช้สื่อด้วยตัวเองครูผู้สอนต้องแนะนำวิธีการใช้สื่อเหล่านั้นด้วยที่สำคัญจะต้องบอกให้ผู้เรียนต้องทำกิจกรรมอะไรบางอย่างเพื่อจะได้เตรียมตัวได้ถูกต้อง

1.4.4 ดำเนินการใช้สื่อการเรียนรู้โดยขณะที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น ครูผู้สอนต้องพิจารณาว่าผู้เรียนมีปฏิริยาอย่างไรมีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการเรียนหรือไม่ เพราะปฏิริยาของผู้เรียนเป็นตัวชี้วัดได้ว่าสื่อมีความเหมาะสมกับกิจกรรมและผู้เรียนเพียงใด นอกจากนี้ควรมีการใช้เครื่องมือหรือกลวิธีต่างๆ ที่จะตรวจสอบการใช้สื่อการเรียนรู้มีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด

1.4.5 ประเมินการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นการนำข้อมูลจากการใช้สื่อมาวิเคราะห์ให้เกิดความชัดเจนว่ามีอุปสรรคในการใช้สื่ออย่างไรมีความเหมาะสมกับกิจกรรมและผู้เรียนระดับใด การประเมินจะช่วยให้ตัดสินใจเลือกใช้สื่อการเรียนรู้สำหรับการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป หรือปรับปรุงเพื่อพัฒนาเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

1.5 แนวคิดและตัวอย่างของการใช้สื่อการเรียนรู้

1. สื่อการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสมอง (Brain-based Learning) มีวิธีการนำเสนอโดยวิธีกระตุ้นการเรียนรู้ได้แก่การเริ่มเรื่องด้วยคำถามการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับหนังสือโดยการให้สืบค้นข้อมูลใกล้ตัวทำให้สามารถเชื่อมโยงตนเองกับหนังสือได้มีกิจกรรมการเรียนรู้ผ่าน

กระบวนการเรียนรู้ตั้งแต่การสังเกตการสื่อสารสนทนาถามตอบการทำงานกลุ่ม การระดมสมองการแลกเปลี่ยนความคิดการแก้ปัญหาการฝึกทักษะการคิดจะต้องทำเป็นกระบวนการต่อเนื่องและสอดคล้องกันในลักษณะบูรณาการทั้งหลักสูตรและต่อเนื่องตามระดับชั้น โยงไปสู่สถานการณ์ที่ผู้เรียนจะต้องประสบผู้เรียนที่มีพื้นฐานการคิดที่ถุกวิธีมีเหตุผลจะสามารถแก้ไขสถานการณ์ในทางที่เหมาะสมสามารถคิดสร้างสรรค์

2. สื่อการเรียนรู้กับชีวิตจริงการบูรณาการการเรียนรู้กับชีวิตจริงคือการทำให้ผู้เรียนนำความรู้ความเข้าใจและแรงบันดาลใจจากสื่อการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อให้เกิดประโยชน์จริงการสร้างกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการบูรณาการการเรียนรู้กับชีวิตจริงต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

2.1 ทำความเข้าใจกับแนวคิดและผลที่คาดหวังของหนังสือแต่ละเล่มหรือสื่อการเรียนรู้แต่ละรายการเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการกิจกรรม

2.2 คำนึงถึงบริบทของผู้เรียนว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องใดบ้างเพื่อสร้างกิจกรรมให้ผู้เรียนได้บูรณาการกับชีวิต

3. สื่อกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้จากการที่ผู้เรียนได้สัมผัสจากประสบการณ์สิ่งแวดล้อมและสื่อการเรียนรู้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนจัดให้โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์เรียนรู้ด้วยตนเองมีประสบการณ์ตรงผู้สอนจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิตนอกจากจะเป็นหนังสือเสริมประสบการณ์แล้วสื่อเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญให้ครูผู้สอนได้เลือกใช้เช่นสื่อทางไกลผ่านดาวเทียมผู้เรียนสามารถดูรายการสาระการเรียนรู้ที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมได้ตามกำหนดผังรายการจากโทรทัศน์ผ่านดาวเทียมและสามารถสืบค้นข้อมูลได้จาก Web Site ที่ให้สารประโยชน์ตามเนื้อหาที่ต้องการ

4. สื่อการเรียนรู้ในรูปแบบของกิจกรรมการส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่เป็นสื่อของจริงแบบกระบวนการจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยความหมายเชื่อมโยงสู่การนำไปใช้ในชีวิตจริงสรุปว่า ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมมีความสำคัญต่อครูและโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันจะต้องอาศัยวัสดุอุปกรณ์กระบวนการหรือวิธีการที่จะสร้างความสนใจของผู้เรียนและสร้างให้เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงซึ่งครูจะต้องสามารถในการออกแบบและสร้างสื่อนวัตกรรมรวมทั้งการเลือกใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

1.6 ความหมายของนวัตกรรม

ผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้คล้ายคลึงกันแต่มีขอบเขตของความหมายที่หลากหลายพอสรุปได้ดังนี้

กชกร ธิปัตติ (2547) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่บุคคลนำเสนอ หรือเผยแพร่ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการใหม่ ประเพณีใหม่ เครื่องมือใหม่ และการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน หรือการดำเนินการสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการใหม่ส่วนประกอบที่สำคัญ ได้แก่ แนวความคิดใหม่ๆ รวมทั้ง วิธีการปฏิบัติหรือการประยุกต์ใช้ซึ่งมีผลต่อการพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น หรือเป็นสิ่งที่ นำมาซึ่งประโยชน์หรือกำไร

คำว่า “นวัตกรรม (Innovation) กับคำว่า “การประดิษฐ์” (Invention) มีความ แตกต่างกัน เช่น การประดิษฐ์อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ถือว่าเป็น “การประดิษฐ์” ส่วนวิธีการที่นำมาใช้ เพื่อให้สามารถจำหน่ายอุปกรณ์ประกอบคอมพิวเตอร์ที่ประดิษฐ์ขึ้นให้ได้กำไรมากขึ้นถือว่าเป็น “นวัตกรรม” เป็นต้น

นวัตกรรมเป็นศัพท์บัญญัติทางการศึกษาดังปรากฏหลักฐานในหนังสือประมวลศัพท์ บัญญัติวิชาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ หน้า 95 คำที่ 368 ใช้แทนคำ Innovation ใน ภาษาอังกฤษซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Innovare แปลว่า to Renew หรือ to Modify นวัตกรรม ซึ่งมีรากศัพท์มาจาก นวัตกรรม (บาลี) + กรรม (สันสกฤต) จึงหมายถึงการกระทำหรือความคิด ใหม่ๆ ที่นำมาใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ (สมบุญรณ์ สงวนญาติ, 2534)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นจึงอาจสรุปความหมายของนวัตกรรมได้ดังนี้ นวัตกรรม คือ การทำสิ่งใหม่ๆ ความคิดใหม่ๆ ในการสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้นมาหรือการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงของเก่าให้ดีขึ้นส่วนนวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation) มีผู้ให้ ความหมายไว้ว่า นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง แนวความคิดหรือวิธีการหรือ เครื่องมือ ซึ่งเป็นสิ่ง แปลกใหม่ยังไม่เคยนำมาใช้ในวงการศึกษามาก่อนแต่ได้ถูกนำมาทดลองใช้เพื่อดูผลว่าให้ผลดีเพียงใด ถ้าได้ผลดีก็จะได้รับการยอมรับและเผยแพร่ให้รู้จักและนำมาใช้กันอย่างกว้างขวางต่อไป (บุษยามาศ แสงงาม, 2555)

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2555) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมทางการศึกษาไว้ว่า แนวความคิดหรือวิธีการหรือเครื่องมือ ซึ่งเป็นสิ่งแปลกใหม่ยังไม่เคยนำมาใช้ในวงการศึกษามาก่อนแต่ ได้ถูกนำมาทดลองใช้เพื่อดูผลว่าให้ผลดีเพียงใด ถ้าได้ผลดีก็จะได้รับการยอมรับและเผยแพร่ให้รู้จัก และนำมาใช้กันอย่างกว้างขวางต่อไป ส่วนนวัตกรรมการเรียนการสอนหมายถึง แนวคิด กระบวนการ และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาระบบการเรียน หรือพัฒนาการเรียนรู้อุหรือพัฒนาการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ต้องการ

1.7 ประเภทของนวัตกรรมด้านการศึกษา

นวัตกรรมด้านการศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 7 ประเภทคือ (สำนักงานเลขาธิการคุรุ สภา, 2556)

1.7.1 นวัตกรรมด้านหลักสูตร

เป็นการจัดทำหลักสูตรที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถคุณธรรม จริยธรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน โดยแสดงองค์ประกอบของ หลักสูตรที่นำเสนอองค์ความรู้ประสบการณ์ที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จและมีความสุข ตัวอย่างนวัตกรรมด้านหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง หลักสูตรประหยัดพลังงาน หลักสูตรท้องถิ่น หลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรแบบ E-learning

1.7.2 นวัตกรรมด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้/การสอน

เป็นการจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยการลงมือปฏิบัติจริง แก้ปัญหา หรือศึกษาค้นคว้าด้วย ตนเองค้นพบความรู้ด้วยตนเอง สามารถสร้างความรู้ที่มีความหมายแก่ตนเองตามสิ่งที่ชอบและสนใจ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการวางแผนและออกแบบกิจกรรมตลอดจน ประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและเป็นระบบมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ตัวอย่าง นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้/การสอน ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การสอนแบบเน้นชุมชนการสอนแบบเพลิน (Play + Learn)

1.7.3 นวัตกรรมด้านแหล่งเรียนรู้

แหล่งข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและประสบการณ์ที่สนับสนุนให้ผู้เรียน ใฝ่รู้ใฝ่เรียนและแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยอย่างกว้างขวางและต่อเนื่องและเป็นสื่อ ในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ตัวอย่างนวัตกรรมด้านแหล่งเรียนรู้ ได้แก่ สวนสมุนไพรในโรงเรียน ห้องเรียนสีเขียว ห้องเรียนสีขาว

1.7.4 นวัตกรรมด้านสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา

นวัตกรรมด้านสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

- 1) สื่อสิ่งพิมพ์ได้แก่ หนังสือเรียน ตำรา นิตยสาร หนังสือพิมพ์รายงานจดหมายเหตุด บันทึกร วิทยานิพนธ์เอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ
- 2) สื่อเทคโนโลยีเป็นสื่อวัสดุ (Software) ที่ผลิตใช้ควบคู่กับ (Hardware) ได้แก่ วิดีทัศน์แถบบันทึกเสียง คอมพิวเตอร์ช่วยสอน บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน ชุดฝึกบทเรียนทางไกล มีลติมีเดียประเภทต่างๆ
- 3) อื่นๆ เป็นสื่อเดี่ยวหรือสื่อเสริม เช่น สื่อบุคคล สื่อจากแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้(Resource Center) สื่อจากแหล่งเรียนรู้ (Learning Resource) สื่อกิจกรรม เกมส์ที่เห็นถึงกระบวนการเรียนรู้สื่อทัศนูปกรณ์ต่างๆ

1.7.5 นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผล

แนวทางกระบวนการวัดผลและประเมินผลอย่างเป็นระบบ เป็นการประเมินด้านต่างๆ ของผู้เรียนด้วยวิธีการและเครื่องมืออย่างหลากหลาย โดยมุ่งการประเมินตามสภาพจริง

(Authentic Assessment) และผลการประเมินที่สะท้อนถึงศักยภาพ พฤติกรรม และการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวันของผู้เรียน

1.7.6 นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

รูปแบบการบริหารและการจัดการสถานศึกษาที่กระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมทั้งการตัดสินใจและการบริหารจัดการร่วมกับคณะผู้บริหารของสถานศึกษา เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนากระบวนการพัฒนา บุคลากร งานวิชาการ (โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้) และแผนการพัฒนาตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนโดยมีการมอบหมายงานในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การปรับปรุงสถานศึกษาและจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ

1.7.7 นวัตกรรมด้านจิตวิทยา

การนำความรู้ทางด้านจิตวิทยา การแนะแนวมาใช้ในกระบวนการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานักเรียนในสถานศึกษาให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขและเรียนรู้ได้ดีเช่น การดูแลช่วยเหลือนักเรียน การศึกษานักเรียนเป็นรายกรณีรายกลุ่ม การพัฒนานักเรียนกลุ่มพิเศษ การจัดชั้นเรียน เป็นต้น

1.8 ความหมายของเทคโนโลยีการศึกษา

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีไว้ดังนี้

Dales (1995) ได้ให้ความหมายของ เทคโนโลยี หมายถึง เทคโนโลยีประกอบด้วย ผลรวมของการทดลอง เครื่องมือ และกระบวนการซึ่งสิ่งทั้งหลายเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ทดลอง และได้รับการปรับปรุงแก้ไขมาแล้ว

Coley (1996) ได้ให้ความหมายของ เทคโนโลยีหมายถึง เทคโนโลยีเป็นการใช้อย่างเป็นระบบของวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือความรู้ต่างๆ ที่รวบรวมไว้มาใช้เป็นระบบเพื่อนำไปสู่ผลในทางปฏิบัติ

กิดานันท์ มลิทอง (2543) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีไว้ว่า เทคนิควิธีสมัยใหม่ เครื่องยนต์คนไกลหรืออุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่มีระบบการทำงานยุ่งยากซับซ้อนและมีราคาแพง หรืออาจจะเป็นในแง่ของความรู้ข้อสรุปทฤษฎีหรือหลักการใหม่ๆ ที่นำไปใช้แล้ว สามารถช่วยการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น และมีประสิทธิผลสูงขึ้น

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีคือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการผลิตการสร้างและการใช้ สิ่งของ กระบวนการ หรืออุปกรณ์ที่ไม่ได้มีในธรรมชาติ

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีการศึกษาไว้ดังนี้

Good (กิดานันท์ มลิทอง, 2543 อ้างอิงมาจาก Good, 1973) ได้ให้ความหมายของ เทคโนโลยีการศึกษาไว้ว่า เทคโนโลยีการศึกษาหมายถึง การนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อการออกแบบ และส่งเสริมระบบการเรียนการสอน โดยเน้นที่วัตถุประสงค์ทางการ

ศึกษาที่สามารถวัดได้อย่างถูกต้องแน่นอน มีการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนมากกว่ายึดเนื้อหาวิชา มีการใช้การศึกษาเชิงปฏิบัติโดยผ่านการวิเคราะห์และการใช้ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์รวมถึงเทคโนโลยีการสอนโดยใช้อุปกรณ์ต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์สื่อการสอนต่างๆ ในลักษณะของสื่อประสมและการศึกษาด้วยตนเอง

Gagne and others (กิดานันท์ มลิทอง, 2543 อ้างอิงมาจาก Gagne and others, 1974) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีการศึกษาไว้ว่า เทคโนโลยีการศึกษานั้นพัฒนามาจากการออกแบบการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ โดยรวมถึง

1. ความสนใจในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องของการเรียนรู้ เช่น บทเรียนแบบโปรแกรม และบทเรียนการสอนใช้คอมพิวเตอร์ช่วย เป็นต้น
2. ด้านพฤติกรรมศาสตร์และทฤษฎีการเรียนรู้เช่น ทฤษฎีการเสริมแรงของ สกินเนอร์ (Skinner)
3. เทคโนโลยีด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ เช่น โสตทัศนูปกรณ์ประเภทต่างๆ รวมถึงสื่อสิ่งพิมพ์ด้วย

Coley and others (กิดานันท์ มลิทอง, 2543 อ้างอิงมาจาก Coley and others, 1996) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีการศึกษา ไว้ว่า ในความหมายอย่างกว้างๆ แล้ว เทคโนโลยีการศึกษา จะเป็นคำซึ่งรวมถึงทรัพยากรใดๆ ก็ตามที่ใช้ในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียน โดยอาจรวมถึงวิธีการสร้างเครื่องมือ หรือกระบวนการ หากเป็นในเชิงปฏิบัติแล้ว คำนี้จะใช้ในยุคหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งหมายถึงการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เช่น फिल्मสตีบ เครื่องฉายสไลด์คัลลิปเสียง โทรทัศน์และห้องปฏิบัติการภาษา เมื่อมีการนำคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลมาใช้ในช่วง พ. ศ. 2523-2532 (ทศวรรษ 1980s) จึงเป็นยุคของการใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐานในการเรียนรู้และในปัจจุบันจะเป็นการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารควบคู่กับคอมพิวเตอร์

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีการศึกษาเป็นคำที่ใช้ หมายถึง การนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอนให้เหมาะสมในแต่ละยุค

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีการศึกษาไว้ว่า เทคโนโลยีการศึกษานั้น เป็นการประยุกต์เอาเทคนิค วิธีการ แนวคิด อุปกรณ์และเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้เพื่อช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษาทั้งในด้านการขยายงาน และด้านการปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนตามนัยนี้เทคโนโลยีการศึกษาจึงครอบคลุมเรื่องต่างๆ 3 ด้าน คือ การนำเอาเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน การผลิตวัสดุการสอนแนวใหม่ รวมถึงการใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ จากความหมายต่างๆ ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง การประยุกต์เอาเทคนิค วิธีการ แนวความคิด วัสดุอุปกรณ์และสิ่งต่างๆ อันสืบเนื่องมาจากเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การศึกษา เทคโนโลยีเหล่านั้นถึงแม้ในบางครั้งจะเป็นการคิดค้นขึ้นเพื่อใช้ในการคำนวณและในวงการธุรกิจ ก็ยัง

สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาและช่วยในการเรียนการสอนได้หรือการใช้เทคโนโลยีการพิมพ์เอกสารและตำราทางวิชาการ การส่งสัญญาณผ่านดาวเทียมเพื่อใช้ในการศึกษาและการเรียนการสอน นับเป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในเทคโนโลยีการศึกษา นอกจากนี้แล้วยังเกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กรต่างๆ โดยเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนของการประยุกต์ใช้ทั้งหลายเหล่านั้นมาใช้ในการวางแผนวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการนำวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ ตลอดจนแนวความคิด เทคนิควิธีการต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งแปลกใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ที่ผู้สอนนำมาใช้เป็นตัวกลางในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจสิ่งที่ถ่ายทอดได้ดีและรวดเร็วยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ผลตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน



Module 6

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

คำอธิบาย

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นในการพิจารณาว่าผู้เรียนเกิดคุณภาพการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและมาตรฐานการเรียนรู้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดความรู้ทักษะ และออกแบบวิธีในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้

ขอบข่ายเนื้อหา

1. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง
2. การสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง

กิจกรรม

1. วิทยากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการบรรยาย
2. ผู้เข้ารับการพัฒนแบ่งกลุ่มตามกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือใบงานที่กำหนด และร่วมกันออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล
3. ผู้เข้ารับการพัฒนานำเสนอ อภิปราย ชักถาม หลักสูตรที่เกี่ยวข้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. วิทยากรสรุปประเด็นสำคัญร่วมกับผู้เข้ารับการพัฒนา

สื่อ

1. สื่อเทคโนโลยี
2. เอกสารประกอบการจัดกิจกรรม
3. ใบงาน

การวัดและประเมิน

1. สังเกตพฤติกรรมร่วมกิจกรรม
2. การตรวจชิ้นงาน

ใบความรู้ประกอบ Module 6

1. สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.1 ความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัด (Measurement) เป็นกระบวนการกำหนดตัวเลข (Assignment of numerals) ให้แก่สิ่งต่างๆตามเกณฑ์การวัดจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนคือ จุดมุ่งหมาย การวัดเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและการแปลผลและนำไปใช้อีกความหมายหนึ่ง คือ การวัด (Measurement) เป็นกระบวนการสืบค้นหารายละเอียดหรือจำนวนปริมาณเกี่ยวกับสมบัติหรือคุณลักษณะ (Trait) ของสิ่งหนึ่งสิ่งใดซึ่งอาจเป็นวัตถุสิ่งของสภาพต่างๆหรือของบุคคลโดยอาศัยวิธีการหรือเครื่องมือเป็นหลักในการวัด

1.2 ความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

เพื่อที่จะทราบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หรือไม่ เพียงใดจำเป็นต้องมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในอดีตการวัดและประเมินผลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการใช้ข้อสอบซึ่งไม่สามารถสนองเจตนารมณ์การเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนคิดลงมือปฏิบัติด้วยกระบวนการหลากหลายเพื่อสร้างองค์ความรู้ดังนั้นผู้สอนต้องตระหนักว่าการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลเป็นกระบวนการเดียวกันและจะต้องวางแผนไปพร้อมๆกัน

1.3 แนวทางการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้จะบรรลุตามเป้าหมายของการเรียนการสอนที่วางไว้ได้ ควรมีแนวทางดังต่อไปนี้

1. ต้องวัดและประเมินผลทั้งความรู้ความคิดความสามารถทักษะและกระบวนการ เจตคติคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมรวมทั้งโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. วิธีการวัดและประเมินผลต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้
3. ต้องเก็บข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลตามความเป็นจริงและต้องประเมินผลภายใต้ข้อมูลที่มีอยู่
4. ผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องนำไปสู่การแปลผลและข้อสรุปที่สมเหตุสมผล
5. การวัดและประเมินผลต้องมีความเที่ยงตรงและเป็นธรรมทั้งในด้านของวิธีการวัดโอกาสของการประเมิน

1.4 วัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล

1. เพื่อวินิจฉัยความรู้ความสามารถทักษะและกระบวนการ เจตคติคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมของผู้เรียนและเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะได้เต็มตามศักยภาพ
2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับให้แก่ตัวผู้เรียนว่าบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้เพียงใด
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสรุปผลการเรียนรู้และเปรียบเทียบถึงระดับพัฒนาการของการเรียนรู้การวัดและประเมินผลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อกระบวนการเรียนการสอนวิธีการวัดและประเมินผลที่สามารถสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างแท้จริงของผู้เรียนและครอบคลุมกระบวนการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้านคือด้านความรู้ความคิดความสามารถด้านทักษะและกระบวนการ และด้านเจตคติคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมจึงต้องวัดและประเมินผลจากสภาพจริง (Authentic Assessment)

1.5 ประเภทของการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

1. จำแนกตามขั้นตอนการเรียนการสอนการวัดและการประเมินทางการศึกษาสามารถกระทำได้ทั้งก่อน-ระหว่าง-หลังการเรียนการสอนโดยมีบทบาทจุดมุ่งหมายและเทคนิคแตกต่างกัน ดังนี้

1.1 การประเมินเพื่อจัดตำแหน่ง (Placement Evaluation) เป็นการประเมินก่อนเริ่มเรียนเพื่อดูความพร้อมความสนใจทักษะพื้นฐานที่สำคัญต่อการเรียนรู้อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดจุดประสงค์ของการเรียนรู้และการวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอน

1.2 การประเมินระหว่างเรียน (Formative Evaluation) เป็นการประเมินขณะการเรียนการสอนยังดำเนินอยู่หรือการประเมินหลังการจบแต่ละหน่วยการสอนเพื่อมุ่งพัฒนาการและความก้าวหน้าในการเรียนของผู้เรียนรวมทั้งเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเรียนรู้ความคลาดเคลื่อนของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นสำหรับการปรับปรุงแก้ไขและเรียนซ่อมเสริม

1.3 การประเมินเพื่อวินิจฉัย (Diagnostic Evaluation) เป็นการประเมินผลเพื่อวินิจฉัยสาเหตุของปัญหาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอนเช่นปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียน สิ่งแวดล้อมเนื้อหาวิชาผู้สอนเป็นต้นจะได้ทำการแก้ไขปัญหาได้ถูกต้อง

1.4 การประเมินหลังเรียน(Summative Evaluation) เป็นการประเมินรวมสรุปเพื่อตัดสินคุณค่าการเรียนรู้แบบรวบยอดของผู้เรียนหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอนเพื่อตัดสินระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนหรือความรอบรู้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน

2. จำแนกตามวิธีการแปลความหมายคะแนน

2.1 การประเมินแบบอิงกลุ่ม (Norm-reference Evaluation) เป็นการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อตัดสินความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยเปรียบเทียบกับตนเองภายในกลุ่ม

2.2 การประเมินแบบอิงเกณฑ์(Criterion-referenced Evaluation) เป็นการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อตัดสินความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยเปรียบเทียบเกณฑ์หรือมาตรฐาน

1.6 ลักษณะการวัดและการประเมินผลที่ดี

Puckett and Black (1994 : 14) ลักษณะการวัดและการประเมินผลที่ดีควรมีเกณฑ์ ดังนี้

1. การประเมินจะต้องเที่ยงตรงสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแต่ละโปรแกรม
2. การประเมินไม่ควรวัดเฉพาะผลสัมฤทธิ์ซึ่งถือเป็นการประเมินแบบอิงกลุ่มที่ใช้แบบทดสอบมาตรฐานแบบทดสอบชนิดเลือกตอบหรือแบบเขียนตอบ
3. การประเมินต้องเกี่ยวข้องกับศักยภาพผู้เรียนในทุกด้านเป้าหมายการประเมินต้องสัมพันธ์กับการพัฒนาทางร่างกายสังคมอารมณ์และจิตใจหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าจะต้องวัดให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัดทั้ง 3 ด้านคือวัดด้านสติปัญญาด้านความรู้สึกลงและด้านทักษะ
4. การประเมินต้องมีการสังเกตซักก่อนตัดสินการสังเกตหลายๆ ครั้งช่วยให้ครูได้ ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่สมบูรณ์ของผู้เรียน
5. การประเมินจะต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาควรศึกษาพัฒนาการเป็นรายบุคคลตลอดเวลามากกว่าพฤติกรรมโดยเฉลี่ยของกลุ่ม
6. การประเมินจะต้องใช้วิธีการที่หลากหลายอาศัยข้อมูลจากหลายแหล่งที่เกี่ยวข้องก่อนตัดสินใจ
7. สารสนเทศที่ได้จากการประเมินต้องนำมาใช้เพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนแต่ละคนนอกจากนี้เมื่อพิจารณาลักษณะการวัดและการประเมินผลที่ดีในแง่ของคุณภาพในการประเมินแล้วจะพบว่า การประเมินควรมีลักษณะ ดังนี้
 - 7.1 วัดและประเมินผลสอดคล้องความเป็นจริง (Relevance) ควรยึดหลักดังนี้
 1. ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัตถุประสงค์ของการวัดและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
 2. ต้องสอดคล้องกับหลักสูตรวัดและประเมินผลตามเนื้อหาของรายวิชาไม่วัดเกินระดับหรือวัยของผู้เรียนหรือออกนอกขอบข่ายเนื้อหาวิชาสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงวัดและประเมินผลในสิ่งที่ใกล้ตัวปรากฏจริงในชีวิตหรือตามหลักวิชาในสาขาทั้งนี้ควรมุ่งเน้นกับสภาพชีวิตในท้องถิ่นในสังคมให้มากที่สุด
 - 7.2 วัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบให้เกิดความชัดเจนและเป็นธรรมแก่ผู้เรียนมากที่สุดผู้สอนต้องวางแผนการวัดโดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวัดกำหนดสิ่งที่จะวัด (คุณลักษณะหรือพฤติกรรมและเนื้อหา) กำหนดชนิดหรือประเภทของเครื่องมือที่จะใช้ระบบการตรวจให้คะแนน

และกำหนดวิธีการดำเนินการต่างๆ นอกจากนี้ผู้สอนจะต้องให้ความยุติธรรมอย่างเสมอหน้าแก่ผู้เรียนทุกคน กล่าวคือดำเนินการวัดภายใต้สถานการณ์เดียวกันด้วยเงื่อนไขต่างๆ ที่เหมือนกัน

7.3 วัดและประเมินด้วยเครื่องมือที่ดีมีคุณภาพการวัดและประเมินสิ่งใดก็ตามผลที่ได้จะเป็นที่ยอมรับได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้เป็นสำคัญคุณภาพของเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่สำคัญประกอบด้วยความเที่ยงตรง (Validity) เครื่องมือชนิดใดก็ตามต้องสามารถวัดสิ่งที่ต้องการจะวัดได้อย่างแท้จริงนั่นคือวัดคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัดได้จริง (Construct Validity) และวัดประสบการณ์การเรียนรู้หรือเนื้อหาตามหลักสูตรได้จริง (Content Validity) เครื่องมือที่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริงให้ผลได้ตรงความเป็นจริงย่อมจัดได้ว่าเครื่องมือที่วัดได้อย่างถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) คุณสมบัติดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญสำหรับเครื่องมือวัดทุกประเภทเพื่อให้เครื่องมือมีความเที่ยงตรงสูงควรดำเนินการดังนี้

1. ผู้สอนมีความเข้าใจลักษณะความสามารถหรือพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ต้องการวัดอย่างแท้จริง

2. ผู้สอนกำหนดขอบเขตของเนื้อหาหรือประสบการณ์ได้ชัดเจน

3. ผู้สอนเลือกใช้เครื่องมือหรือวิธีการวัดที่เหมาะสม

ความเชื่อมั่น (Reliability) เครื่องมือวัดและประเมินผลสามารถให้ผลที่สะท้อนศักยภาพหรือความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนได้มากที่สุดโดยมีความผิดพลาดคลาดเคลื่อนต่างๆ เกิดขึ้นน้อยที่สุดคุณภาพดังกล่าวทำให้ผลการวัดและประเมินมีความน่าเชื่อถือและมีความคงที่ (Consistency) ของผลการวัด

ความเป็นปรนัย (Objectivity) เครื่องมือวัดมีความชัดเจนสื่อความหมายให้เข้าใจได้ตรงกันไม่กำกวมจนต้องมีความหมายแตกต่างกันระหว่างผู้เรียนแต่ละคนความเป็นปรนัยของเครื่องมือขึ้นอยู่กับความรัดกุมถูกต้องของการใช้ภาษาในการสื่อความหมายและการกำหนดขอบเขตเงื่อนไขหรือข้อมูลที่เพียงพอในการคิดหาคำตอบ

การจำแนก (Discrimination) เครื่องมือวัดและประเมินผลต้องสามารถจำแนกหรือแยกผู้เรียนได้ถูกต้องตามระดับความสามารถคำถามที่ใช้จะทำให้ได้คำตอบที่แตกต่างกันระหว่างผู้เรียนที่มีความรู้ความสามารถหรือทักษะแตกต่างกันรวมถึงคะแนนที่ได้ก็จะแตกต่างกันตามระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน

ระดับความยาก (Difficulty) ในกรณีเครื่องมือวัดและประเมินผลเป็นข้อสอบ (ซึ่งผู้สอนนิยมใช้) จำเป็นต้องคำนึงถึงคุณภาพด้านความยากง่ายของข้อสอบประกอบด้วย

1. ควรระบุให้ชัดเจนถึงสิ่งที่มุ่งประเมิน
2. เลือกเทคนิคการประเมินให้เหมาะสมกับสิ่งที่จะประเมิน
3. ควรใช้เทคนิคการประเมินหลายอย่างประกอบกัน

4. ควบคุมความคลาดเคลื่อนจากการวัดให้น้อยที่สุด

5. ใช้สารสนเทศจากการประเมินสำหรับการตัดสินใจ

1.7 การวัดและประเมินผลจากสภาพจริง (Authentic Assessment)

กิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนมีหลากหลายเช่นกิจกรรมในชั้นเรียนกิจกรรมการปฏิบัติ กิจกรรมสำรวจภาคสนามกิจกรรมการสำรวจตรวจสอบการทดลองกิจกรรมศึกษาค้นคว้ากิจกรรม ศึกษาปัญหาพิเศษหรือโครงงาน อย่างไรก็ตามในการทำกิจกรรมเหล่านี้ต้องคำนึงว่าผู้เรียนแต่ละคนมี ศักยภาพแตกต่างกันผู้เรียนแต่ละคนจึงอาจทำงานชิ้นเดียวกันได้เสร็จในเวลาที่แตกต่างกันและผลงาน ที่ได้ก็อาจแตกต่างกันด้วยเมื่อผู้เรียนทำกิจกรรมเหล่านี้แล้วก็ต้องเก็บรวบรวมผลงานเช่นรายงาน ชิ้นงานบันทึกและรวมถึงทักษะปฏิบัติต่างๆ เจตคติความรักความซาบซึ้งกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ทำและ ผลงานเหล่านี้ต้องใช้วิธีประเมินที่มีความเหมาะสมและแตกต่างกันเพื่อช่วยให้สามารถประเมินความรู้ ความสามารถและความรู้สึกนึกคิดที่แท้จริงของผู้เรียนได้การวัดและประเมินผลจากสภาพจริงจะมี ประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อมีการประเมินหลายๆ ครั้งที่สุดคล้องกับชีวิตจริงและต้องประเมินอย่าง ต่อเนื่องเพื่อจะได้ข้อมูลที่มากพอที่จะสะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนได้

1. ความหมายของการประเมินตามสภาพจริง มีนักการศึกษาได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการ ประเมินตามสภาพจริงไว้อย่างหลากหลายสามารถสังเคราะห์ความหมายของการประเมินตามสภาพ จริง ดังนี้

1.1 เป็นการประเมินที่ใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลายวิธี เพื่อจะตรวจสอบ คุณภาพของนักเรียนเพื่อแสดงออกถึงทักษะจากการเรียนรู้ตลอดจนการแสดงถึงการกระทำหรือ วิธีการที่นักเรียนใช้ ซึ่งต้องอาศัยหลักการที่ว่านักเรียนต้องมีการลงมือกระทำหรือปฏิบัติหรือ แสดงออก ประเด็นสำคัญที่เรียกว่าการประเมินตามสภาพจริงเพราะการประเมินโดยวิธีนี้ผู้เรียนต้อง แสดงให้คนอื่นเห็นว่าตนเองทำอะไรได้บ้างเช่นเดียวกับวิธีของคนที่ปฏิบัติในสังคม

1.2 เป็นวิธีการประเมินที่สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมและทักษะที่จำเป็นของนักเรียนใน สถานการณ์ที่เป็นจริงแห่งโลกปัจจุบันที่เน้นงานที่นักเรียนแสดงออกในภาคปฏิบัติเน้นกระบวนการ เรียนรู้(Process) ผลผลิต (Products) และแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) เปิดโอกาสให้นักเรียนมี ส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของตนเองด้วยกระบวนการที่ใช้ในการประเมินอาจใช้การสังเกต การบันทึกและการรวบรวมข้อมูลจากผลงานและวิธีการที่นักเรียนทำหากครูตัดสินใจจะใช้วิธีประเมิน ตามสภาพจริงครูต้องคำนึงเสมอว่าหลักสูตร (Curriculum) การเรียนการสอน (Instruction) การ ประเมิน (Assessment) มีความสัมพันธ์กัน

1.3 เป็นการประเมินเชิงปฏิบัติที่สัมพันธ์และมีความหมายที่แท้จริงกับชีวิตประจำวัน เหตุผลประการหนึ่งของความพยายามพัฒนารูปแบบทางเลือกใหม่สำหรับการประเมินคือการประเมิน โดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานการประเมินผลโดยวิธีการอิงกลุ่มการใช้แบบทดสอบชนิดเลือกตอบนั้นมี

ความล้มเหลวทั้งในเรื่องการประเมินทักษะระดับสูงและความสามารถของผู้เรียนที่จะปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับโลกแห่งความเป็นจริงการปฏิบัติงานหรือการประกอบอาชีพในชีวิตจริงต้องการผู้ที่มีทักษะทางสติปัญญา (Intellectual Skills) เช่นทักษะการวางแผนร่วมกัน (Cooperative Planning) และการแก้ปัญหา (Problem-solving) ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็น

1.4 การประเมินโดยใช้เครื่องมือหลากหลายชนิดแทนการใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือในการวัดเพียงอย่างเดียว เทคนิคการประเมินจากสภาพจริงมักนิยมทำโดยการรวบรวมงานภาคปฏิบัติที่ได้จากกิจกรรมการเรียนรู้ตามสภาพความเป็นจริงที่สัมพันธ์กับชีวิตประจำวันการประเมินตามสภาพจริงและการประเมินจากการปฏิบัติมักใช้ร่วมกันแต่แท้จริงแล้วมีลักษณะต่างจากการประเมินจากการปฏิบัติที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติพฤติกรรมให้สมบูรณ์หรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ผู้ประเมินต้องการให้แสดงออกให้ได้ หรือกล่าวได้ว่าพฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออกเป็นพฤติกรรมเดียวกับพฤติกรรมที่ผู้ประเมินต้องการจะวัดขณะที่การประเมินจากสภาพจริงนั้นผู้เรียนไม่เพียงแต่แสดงพฤติกรรมให้สมบูรณ์ตามที่ผู้วัดต้องการเท่านั้นแต่พฤติกรรมที่แสดงออกนั้นต้องทำในบริบทของความเป็นจริงในชีวิตประจำวัน

2. ปรัชญาพื้นฐานของการประเมินตามสภาพจริงปรัชญาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินตามสภาพจริง ดังนี้

2.1 การประเมินตามสภาพจริงมุ่งเน้นว่าความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมีความหมายได้หลากหลายมิได้มีความหมายเดียวสำหรับทุกคนในทุกโอกาส

2.2 การเรียนรู้ที่เป็นเรื่องของกระบวนการที่เป็นธรรมชาติมีบูรณาการและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมิใช่เป็นเรื่องของการหยิบบินหรือยัดเยียดให้เรียนรู้ผู้เรียนต้องกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าเพื่อหาความหมายของสิ่งที่เรียนการเรียนรู้จึงเป็นผลจากการปฏิบัติจริงมากกว่าการทำซ้ำหรือทำตามคำบอกกล่าวเท่านั้น

2.3 การประเมินตามสภาพจริงมุ่งเน้นกระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) ที่เกิดขึ้นกระบวนการมีความสำคัญเช่นเดียวกับผลผลิตจากการกระทำมุ่งเน้นการพิจารณาว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรเรียนรู้ได้อย่างไรและทำไมจึงเรียนรู้เช่นนั้น

2.4 การประเมินตามสภาพจริงมุ่งเน้นการสืบสวนสอบสวน (Inquiry) กล่าวคือเน้นการพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหาตามสภาพที่เป็นจริงในชีวิตประจำวันซึ่งผู้เรียนจะต้องสังเกตคิดคำถามและทดสอบความคิดของตนเอง

2.5 การประเมินตามสภาพจริงมีจุดหมายเพื่อกระตุ้นและอำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเมื่อผู้เรียนได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับแนวทางใหม่ๆ และสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น นอกจากนี้จุดมุ่งหมายของการประเมินจึงไม่ได้อยู่ที่มีการจัดลำดับหรือจัดประเภทของผู้เรียนแต่อย่างใด

2.6 การประเมินตามสภาพจริงเน้นการเชื่อมโยงระหว่างพุทธิพิสัยจิตพิสัยและทักษะพิสัยเมื่อผู้เรียนเห็นความสำคัญของกิจกรรมการเรียนรู้ย่อมเกิดความสนใจที่จะศึกษาและเกิดความพยายามยิ่งขึ้นซึ่งส่งผลให้สามารถเรียนรู้สิ่งนั้นๆ ได้อย่างมาก

2.7 การประเมินตามสภาพจริงมีความเชื่อว่าการตัดสินใจในสิ่งที่จะสอนและสิ่งที่จะวัดเป็นเรื่องอัตนัย (Subjective) และเป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณค่า (Value)

2.8 การประเมินตามสภาพจริงเน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยผู้สอนควรร่วมมือกับผู้เรียนในการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่เรียนและร่วมกันตรวจสอบว่าได้เรียนรู้มากน้อยเพียงใด ซึ่งนับเป็นกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่เรียนและร่วมกันตรวจสอบว่าได้เรียนรู้มากน้อยเพียงใด ซึ่งนับเป็นกระบวนการตัดสินใจเชิงประชาธิปไตย

2.9 การประเมินตามสภาพจริงเชื่อว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดจากความร่วมมือ (Collaborative Process) กล่าวคือผู้เรียนและผู้สอนถือเป็นผู้เรียนที่ต้องร่วมมือกันมีอิสระที่จะแสดงออกทางความคิดและทดสอบความคิดซึ่งกันและกันทั้งผู้เรียนและผู้สอนต้องมีความรับผิดชอบต่อกันเพื่อสร้างหลักสูตรที่ใช้ในชั้นเรียน

3. ลักษณะของการประเมินตามสภาพจริง

3.1 การปฏิบัติในสภาพจริงการประเมินตามสภาพจริงออกแบบขึ้นเพื่อประเมินการปฏิบัติในสภาพจริงเช่นนักเรียนเรียนการเขียนก็ต้องเขียนให้ผู้อ่านจริงเป็นผู้อ่านมิใช่เรียนการเขียนแล้ววัดผู้เรียนด้วยเพียงการใช้แบบทดสอบวัดการสะกดคำหรือตอบคำถามเกี่ยวกับหลักการเขียนหรือถ้าให้นักเรียนเรียนวิทยาศาสตร์ก็ต้องให้นักเรียนทำการทดลองวิทยาศาสตร์ทำงานค้นคว้าวิจัยหรือทำโครงการแทนการทดสอบเพียงความจำเกี่ยวกับข้อเท็จจริงในเนื้อหาวิทยาศาสตร์

3.2 เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินที่เป็นแก่นแท้เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินต้องเป็นเกณฑ์ประเมิน “แก่นแท้” (Essentials) ของการปฏิบัติมากกว่าเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่สร้างขึ้นจากผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะเกณฑ์ที่เป็นแก่นแท้เป็นเกณฑ์ที่เปิดเผยและรับรู้กันอยู่ในโลกของความเป็นจริงของทั้งตัวนักเรียนและผู้อื่น

3.3 มีการประเมินตนเอง (Self-assessment) จุดประสงค์ของการประเมินตามสภาพจริงคือเพื่อช่วยให้นักเรียนพัฒนาความสามารถในการประเมินงานของตนโดยเทียบวัดกับมาตรฐานทั่วไปของสาธารณชน (Public Standard) เพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนทิศทางการดำเนินงานเพื่อริเริ่มในการวัดความก้าวหน้าของตนในแบบต่างๆหรือจุดต่างๆอย่างไม่มีการวัดเช่นนี้มาก่อนจะเห็นได้ว่าการประเมินตนเองเป็นการทำงานที่ตนเป็นผู้ชี้นำตนเองปรับปรุงจากแรงจูงใจของตนเองซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อมนุษย์ในโลกของความเป็นจริงมีการนำเสนอผลงานกิจกรรมการนำเสนอทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ยังรากลึกเนื่องจากนักเรียนได้สะท้อนความรู้สึกของตนว่ารู้อะไรและนำเสนอเพื่อให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจได้ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้ในหัวข้อนั้นๆอย่างแท้จริงนอกจากนั้นคุณลักษณะ

ของการประเมินผลตามสภาพจริงเช่นนี้มีประโยชน์ตอบสนองต่อเป้าประสงค์ที่สำคัญอีกหลายประการ คือ

1. เป็นสัญญาณบ่งบอกว่างานของนักเรียนมีความสำคัญมากพอที่จะให้ผู้อื่นรับรู้และชื่นชมได้
2. เปิดโอกาสให้ผู้อื่นเช่นครูเพื่อนนักเรียนผู้ปกครองได้เรียนรู้ตรวจสอบ ปรับปรุงและชื่นชมในความสำเร็จด้วยอย่างต่อเนื่อง
3. เป็นตัวแทนของการบรรลุเป้าหมายในการวัดทางการศึกษาอย่างแท้จริงและมีชีวิตชีวา

Herman, Aschbacher และ Winters (1992 : 78) ได้จำแนกคุณลักษณะของการประเมินจากทางเลือกใหม่ไว้ 6 ประการหลักดังนี้

1. การประเมินจากทางเลือกใหม่นี้ผู้สอนต้องจัดโอกาสการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้แสดงออกในภาคปฏิบัติคิดสร้างสรรค์ผลงานหรือกระทำบางสิ่งบางอย่างที่สัมพันธ์กับสิ่งที่เรียน
 2. ต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ระดับการคิดขั้นสูงและใช้ทักษะในการแก้ปัญหา
 3. งานหรือกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนทำต้องเป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับผู้เรียน
 4. สิ่งที่เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโลกลงแห่งความเป็นจริงในชีวิตประจำวัน
 5. ต้องใช้คนเป็นผู้ตัดสินการประเมินไม่ใช่เครื่องจักรตัดสิน
 6. ผู้สอนจะต้องเปลี่ยนบทบาทใหม่ทั้งในด้านการสอนและการประเมิน
4. วิธีการและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวัดและประเมินผลเพื่อให้การวัดและประเมินผลได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนผลการประเมินอาจจะได้มาจากแหล่งข้อมูลและวิธีการต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. สังเกตการแสดงออกเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม
2. ชิ้นงานผลงานรายงานและกระบวนการ
3. การสัมภาษณ์
4. บันทึกของผู้เรียน
5. การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครู
6. การวัดและประเมินผลภาคปฏิบัติ(Practical Assessment)
7. การวัดและประเมินผลความสามารถ (Performance Assessment)
8. แฟ้มผลงาน (Portfolio)
9. การประเมินตนเอง
10. การประเมินโดยกลุ่มเพื่อน
11. การประเมินกลุ่ม

12. การประเมินโดยใช้แบบทดสอบทั้งแบบอัตนัยและแบบปรนัย

5. การวัดผลและประเมินผลด้านความสามารถ (Performance Assessment)

ความสามารถของผู้เรียนประเมินได้จากการแสดงออกโดยตรงจากการทำงานต่างๆเป็นสถานการณ์ที่กำหนดให้ซึ่งเป็นของจริงหรือใกล้เคียงกับสภาพจริงและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แก้ปัญหาหรือปฏิบัติงานได้จริงโดยประเมินจากกระบวนการทำงานกระบวนการคิดโดยเฉพาะความคิดขั้นสูงและผลงานที่ได้

ลักษณะสำคัญของการประเมินความสามารถคือกำหนดวัตถุประสงค์ของงานวิธีการทำงานผลสำเร็จของงานมีคำสั่งควบคุมสถานการณ์ในการปฏิบัติงานและมีเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจนการประเมินความสามารถที่แสดงออกของผู้เรียนทำได้หลายแนวทางต่างๆกันขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมสถานการณ์และความสนใจของผู้เรียนดังนี้

1. มอบหมายงานให้ทำงานที่มอบให้ทำต้องมีความหมายมีความสำคัญมีความสัมพันธ์กับหลักสูตรเนื้อหาวิชาและชีวิตจริงของผู้เรียนผู้เรียนต้องใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการทำงานและการใช้ความคิดอย่างลึกซึ้ง
2. การกำหนดชิ้นงานหรืออุปกรณ์หรือสิ่งประดิษฐ์ให้ผู้เรียนวิเคราะห์องค์ประกอบและกระบวนการทำงานและเสนอแนวทางเพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น
3. กำหนดตัวอย่างชิ้นงานให้แล้วให้ผู้เรียนศึกษางานนั้นและสร้างชิ้นงานที่มีลักษณะของการทำงานได้เหมือนหรือดีกว่าเดิม เช่น การประดิษฐ์เครื่องร่อน การทำสไลด์ถาวร การศึกษาเนื้อเยื่อพืช การทำกระดาษจากพืชในท้องถิ่น เป็นต้น
4. สร้างสถานการณ์จำลองที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงของผู้เรียนโดยกำหนดสถานการณ์แล้วให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา
5. วิธีการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงวิธีที่ใช้ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงอาจใช้วิธีต่อไปนี้

1. แบบประเมินการปฏิบัติ
2. แบบทดสอบมาตรฐาน
3. แบบทดสอบที่พัฒนาครู
4. การเขียนบันทึกผลการเรียนรู้
5. การนำเสนอด้วยวาจา
6. แฟ้มสะสมงาน/ผลงาน (Portfolios)
7. การสังเกต
8. การบันทึก
9. การสอบถาม

10. แบบสัมภาษณ์

11. บันทึกการเรียนรู้หรือการเขียนอนุทินหรือการเขียนสะท้อนการคิด

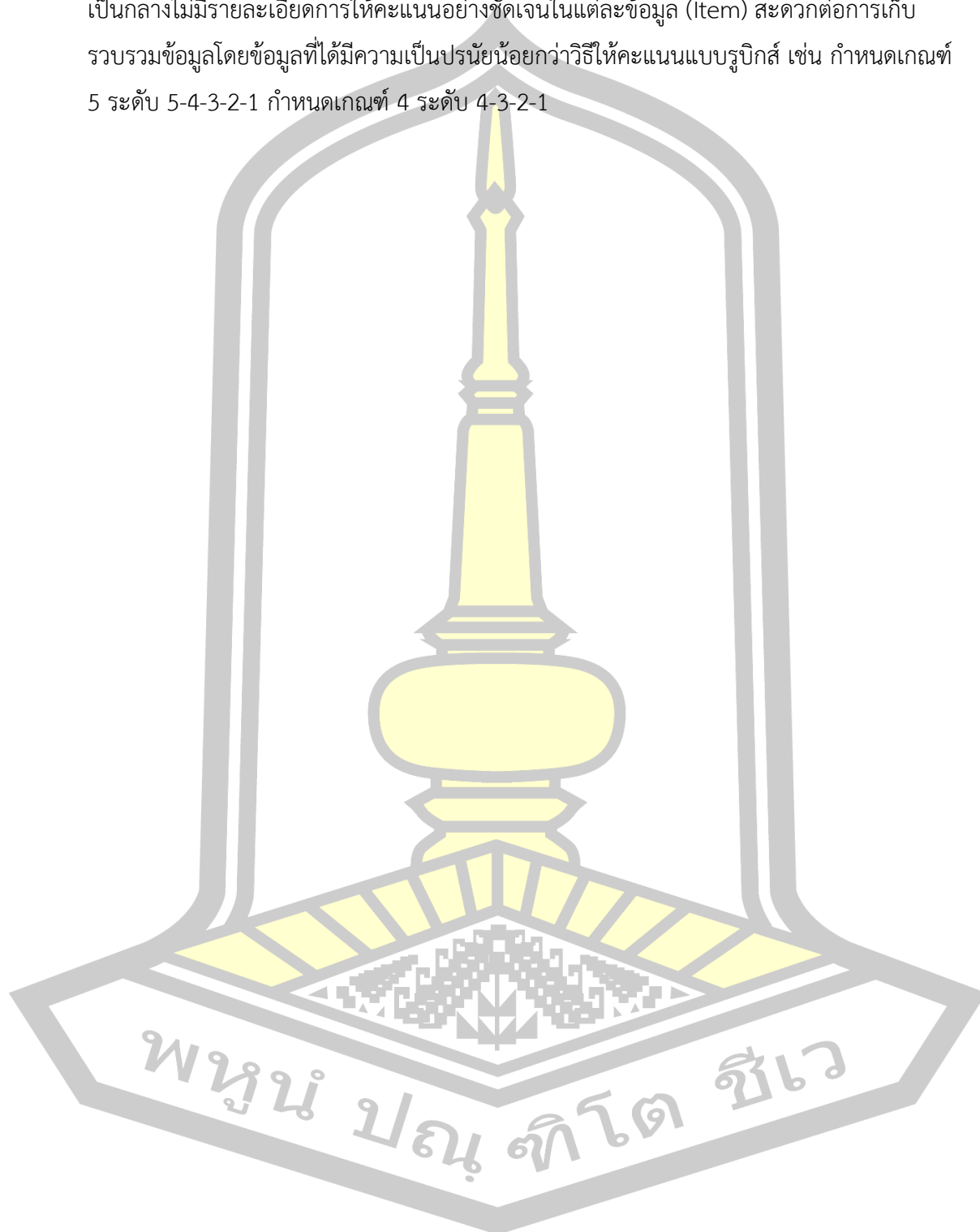
การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงนั้นเป็นการประเมินผลตามสภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจริงๆ ผู้เรียนปฏิบัติจริงผู้สอนใช้การประเมินผลตามสภาพจริงหรืออาจกล่าวได้ว่าถ้ามีการจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางก็ควรต้องประเมินผลแบบที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ซึ่งการพัฒนาตัวบ่งชี้ ลักษณะตัวบ่งชี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะได้แก่

1. ตัวบ่งชี้ที่มีขอบเขตชัดเจนสามารถรวบรวมข้อมูลได้ง่ายเช่นตัวบ่งชี้ด้านผลผลิตของผู้เรียน
 - 1.1 มีรายงานโครงการรายงานวิชาการ
 - 1.2 มีสิ่งประดิษฐ์วิทยาศาสตร์สิ่งประดิษฐ์งานช่าง
 - 1.3 มีชิ้นงาน เช่น ภาพโปสเตอร์ผังมโนทัศน์
 - 1.4 มีเรียงความความเรียงและมีบทความย่อ เป็นต้น
2. ตัวบ่งชี้ที่มีขอบเขตกว้างขวางและเป็นคุณลักษณะแฝงที่ไม่อาจเก็บข้อมูลโดยตรงต้องสร้างเครื่องมือวัดบ่งชี้โดยเฉพาะเช่นตัวบ่งชี้กระบวนการปฏิบัติงานของผู้เรียน
 - 2.1 กระบวนการสืบค้น
 - 2.2 กระบวนการวางแผนเพื่อรวบรวมข้อมูล
 - 2.3 กระบวนการปฏิบัติทำกิจกรรมรวบรวมข้อมูล
 - 2.4 กระบวนการแสวงหาสารสนเทศ
 - 2.5 กระบวนการปฏิบัติทดลอง
 - 2.6 กระบวนการทำงานกลุ่ม
 - 2.7 กระบวนการสืบสอบ
 - 2.8 กระบวนการทำโครงการ

7. การพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้การสร้างเกณฑ์การประเมินผลที่นิยมใช้มี 2 วิธี

1. เกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริกส์ (Rubric Scoring) เป็นเกณฑ์ที่ต้องกำหนดรายละเอียดให้คะแนนอย่างชัดเจนสำหรับทุกตัวบ่งชี้ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจะมีความเป็นปรนัยสูงและมีความตรงสูง

2. เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) เป็นเกณฑ์ที่กำหนดเป็นกลางไม่มีรายละเอียดการให้คะแนนอย่างชัดเจนในแต่ละข้อมูล (Item) สะดวกต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยข้อมูลที่ได้มีความเป็นปรนัยน้อยกว่าวิธีให้คะแนนแบบรูบิกส์ เช่น กำหนดเกณฑ์ 5 ระดับ 5-4-3-2-1 กำหนดเกณฑ์ 4 ระดับ 4-3-2-1



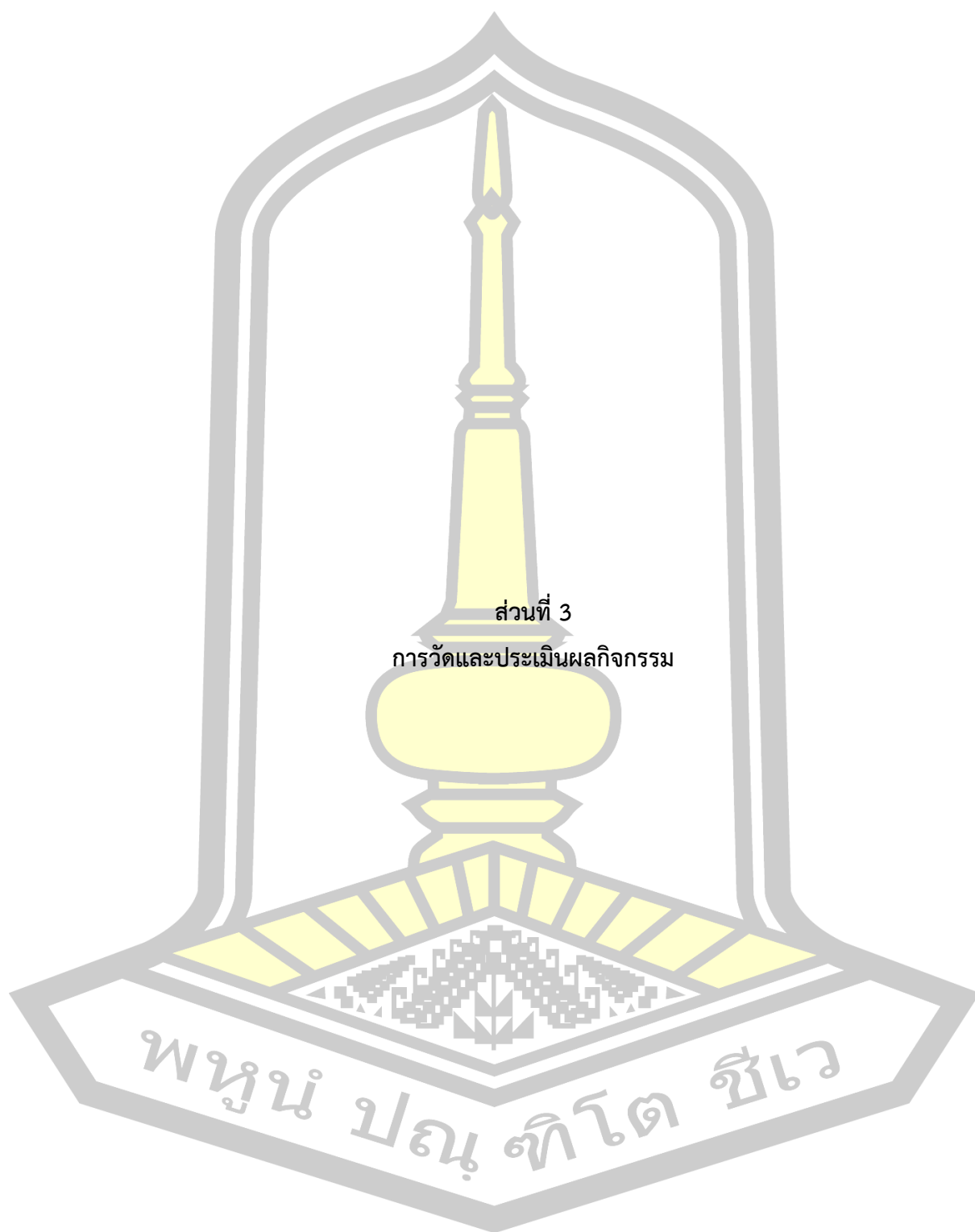
ใบกิจกรรมที่ 6

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1. ให้ท่านออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา
กิจกรรมการเรียนการสอน และผู้เรียน สำหรับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนตนเองมา 1 หน่วย
การเรียนรู้

2. หลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ท่านมีหลักการในการออกแบบการวัดและประเมินผล
การเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริกส์ (Rubric Scoring) อย่างไร

พจนานุกรมศัพท์โต ชีเว



แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา
เรื่อง สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู

คำอธิบาย แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินตอบให้ครบทั้ง 3 ตอน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความ

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี
 51 ปี ขึ้นไป
3. การศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ประเภทของหน่วยงาน
 สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่
5. กลุ่มสาระการเรียนรู้
 ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 ภาษาต่างประเทศ สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ
 การงานอาชีพ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พหุบัณฑิต ชีวะ

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำไปใช้ ต่อการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำไปใช้ ของท่านเพียงระดับเดียว

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจ/ การนำไปใช้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านวิทยากร					
1. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน					
2. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา					
3. ความเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรม					
4. มีความครบถ้วนของเนื้อหา					
5. การใช้เวลาตามที่กำหนดไว้					
6. การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม					
ด้านเอกสารการอบรมและสื่อทัศนูปกรณ์					
1. เอกสารประกอบการอบรมมีความเหมาะสม					
2. ความพร้อมของอุปกรณ์สื่อทัศนูปกรณ์					
3. สถานที่มีความเหมาะสม					
4. วัสดุอุปกรณ์ประกอบการอบรม มีความเหมาะสม					
ด้านความรู้ความเข้าใจ					
1. เรื่องการสร้างและพัฒนาหลักสูตร					
2. เรื่องการออกแบบการจัดการเรียนรู้					
3. เรื่องการบริหารจัดการชั้นเรียน					
4. เรื่องการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
5. เรื่องการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม					
6. เรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจ/ การนำไปใช้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการนำความรู้ไปใช้					
1. สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
2. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่หรือถ่ายทอดได้					
3. สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้					
4. ความสำเร็จโดยภาพรวม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. ประโยชน์ที่ท่านได้จากการอบรม ได้แก่

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะ ในการอบรมครั้งนี้ ได้แก่

.....

.....

3. หัวข้อที่ท่านอยากให้จัดอบรมครั้งต่อไป ได้แก่

.....

.....

พูน ปณ ทิโต ชิว

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวสรลพร ณ์ดรอบ
วันเกิด	วันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2537
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 117/1 หมู่ที่ 6 ตำบลเขวาสินรินทร์ อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู อันดับ คศ. 1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์ เลขที่ 408 หมู่ 1 ตำบลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 31290
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2552 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านสดอ จังหวัดสุรินทร์ พ.ศ. 2555 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสุรวิทยาคาร จังหวัดสุรินทร์ พ.ศ. 2560 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ (เกียรตินิยมอันดับ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พ.ศ. 2564 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ์ ปณุ์ ทิโต ชีเว